

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: Antragsteller) wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG sowie mangelnde Abhilfe bei Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die Firma B (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 *idf BGBl. II Nr. 102/2011*, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

Mangelnde Abhilfe der Antragsgegnerin bei (nicht festgestellter) Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller von 14.8.2010 bis 11.4.2012 bei Antragsgegnerin als Abwäscher beschäftigt gewesen sei. Er sei

während seines Arbeitsverhältnisses von zwei Kollegen (Herrn C und Herrn D) mehrfach rassistisch beleidigt worden, dabei seien z. B. Äußerungen wie „Gorilla“ oder „Neger“ gefallen.

Er habe öfters versucht, diesen Sachverhalt mit seinen Vorgesetzten zu besprechen. Es sei ihm jedoch entweder gar nicht zugehört oder seine Probleme seien nicht ernst genommen worden.

Als er einmal mehr rassistisch beleidigt worden sei, dieses Mal von Herrn D, und diesen daher in berechtigter Erregung kurz am Hemd gepackt habe, habe die Reaktion der Antragsgegnerin darin bestanden, ihn zu entlassen.

In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass die Antragsgegnerin bei Kollegen anderer Herkunft sehr viel weniger vehement reagiert und diese nach Sachverhalten, die tatsächlich eine Entlassung rechtfertigen würden, nicht entlassen habe.

Die Antragsgegnerin gab in der schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen an, dass die fristlose Entlassung des Antragstellers in keinerlei Zusammenhang mit dessen ethnischer Herkunft oder Hautfarbe stünde, sondern ausschließlich durch dessen Fehlverhalten begründet sei.

In den Betrieben der Gruppe, zu welchen auch das gegenständliche Restaurant gehöre, arbeiteten MitarbeiterInnen aus rund 30 Nationen. Es werde dabei seitens der Geschäftsführung keinerlei Unterschied hinsichtlich Nationalität, Herkunft oder Hautfarbe gemacht - was zähle, sei ausschließlich die Arbeitsleistung und das persönliche Verhalten der MitarbeiterInnen.

Allerdings gebe es in allen Betrieben einen klaren, jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin bekannten Grundsatz, wonach tätliche Angriffe auf andere MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz zur sofortigen fristlosen Entlassung führen. Dieser Grundsatz werde auch ohne Ausnahme - egal, welcher Nationalität oder Herkunft der/die Betroffene angehöre - durchgehalten.

Diese Vorgangsweise habe sich insbesondere deshalb als erforderlich erwiesen, da es in den vergangenen Jahren zwei Vorfälle gegeben habe, bei welchen Mitarbeiter, die die Beherrschung verloren hätten, mit Fleisch-Messern auf andere Mitarbeiter losgestürmt seien und diese teilweise auch verletzt hätten.

Die Geschäftsführung der Antragsgegnerin habe erstmals durch den gegenständlichen Antrag davon Kenntnis erlangt, dass der Antragsteller behaupte, von Kollegen „rassistisch beleidigt“ worden zu sein.

Weder an die Geschäftsführung noch an die vor Ort ständig anwesenden Vorgesetzten (Restaurantleiter, Küchenchef) sei vor dem gegenständlichen Vorfall eine diesbezügliche Beschwerde des Antragstellers herangetragen worden.

Hätte es derartige Beschwerden gegeben, wäre die Geschäftsleitung der Sache selbstverständlich unverzüglich nachgegangen und hätte alle erforderlichen Maßnahmen dagegen ergriffen.

Auch auf ausdrückliches Befragen nach Zustellung des gegenständlichen Antrages hätten die im Antrag genannten Personen (Herr D und Herr C) glaubhaft angegeben, niemals die behaupteten oder ähnliche rassistischen Beschimpfungen gegenüber dem Antragsteller getätigt zu haben.

Der Vorfall am Abend des 10.04.2012, welcher zur fristlosen Entlassung des Antragstellers geführt habe, habe sich - beobachtet von mehreren unbeteiligten Zeugen - wie folgt dargestellt:

Herr D, ein damals noch minderjähriger Lehrling serbischer Nationalität, habe einen Stapel Geschirr zur Abwäsche gebracht, an welcher der Antragsteller tätig gewesen sei. Der Antragsteller sei offensichtlich mit der Art, wie das Geschirr neben ihn hingestellt worden sei, nicht einverstanden gewesen und habe daraufhin einen Teil des Geschirrs auf Herrn D geworfen. Im sich danach entspannenden Wortgefecht habe der Antragsteller Herrn D laut und für mehrere anwesende Personen vernehmbar „Hurenkind“ genannt, sei in der Folge völlig ausgerastet und auf Herrn D zugestürmt. Dieser - körperlich dem Antragsteller weit unterlegen – habe versucht zu flüchten, der Antragsteller sei ihm schreiend nachgelaufen.

Der damals für die Küche Verantwortliche, Herr E, habe sich dem Antragsteller in den Weg gestellt und diesen zu beruhigen versucht. Allerdings sei er vom Antragsteller heftig weggestoßen worden, woraufhin der Antragsteller die Verfolgung des D wieder aufgenommen und denselben schließlich in einer Ecke der Küche eingeholt habe. Daraufhin habe der Antragsteller dem - wie erwähnt minderjährigen und körperlich weit unterlegenen - Lehrling zumindest drei starke Ohrfeigen versetzt, wodurch derselbe weggeschleudert worden und mit einer starken Rötung und Schwellung im Gesicht zu liegen gekommen sei. Erst danach habe der Antragsteller von anderen anwesenden Personen beruhigt und von Herrn D getrennt werden können.

Es könne sohin keine Rede davon sein, dass der Antragsteller Herrn D lediglich „am Hemd gepackt“ hätte.

Der anwesende Restaurantleiter, Herr F, habe sich aufgrund dieses Vorfalles gezwungen gesehen, nach erfolgter Rücksprache mit dem für alle Lokale verantwortlichen Küchendirektor die sofortige fristlose Entlassung auszusprechen.

Ebenso unrichtig sei die Behauptung, dass andere Mitarbeiter in vergleichbaren Fällen nicht fristlos entlassen worden wären. Wie oben bereits erwähnt, werde der Grundsatz, wonach die Anwendung körperlicher Gewalt zur sofortigen Entlassung führe, ohne Ansehen von Nationalität oder Herkunft in jedem einzelnen Fall, der der Geschäftsleitung zu Ohren kommt, durchgehalten.

Auch für Herrn D sei der gegenständliche Vorfall nicht folgenlos geblieben. Auch wenn niemand die angeblichen Beschimpfungen gehört habe, sei die Geschäftsleitung doch davon ausgegangen, dass auch Herr D in irgendeiner Form zu der heftigen Reaktion des Antragstellers beigetragen haben müsse.

Nachdem derselbe als Lehrling einem besonderen Kündigungsschutz unterliege, seien nach dem gegenständlichen Vorfall seine Eltern zu einem gemeinsamen Gespräch vorgeladen und eine sehr eindrückliche Ermahnung ausgesprochen worden. Gleichzeitig sei vereinbart worden, dass das Lehrverhältnis einvernehmlich aufgelöst werde und Herr D in einem anderen Lokal der Gruppe einen neuen Lehrvertrag unter neuerlicher Setzung einer Probezeit erhalte.

Ergänzend sei an dieser Stelle bemerkt, dass nach erfolgter Entlassung des Antragstellers dessen Arbeitsplatz in der Zwischenzeit, über Vermittlung des AMS, wieder mit einem Mitarbeiter afrikanischer Herkunft besetzt worden sei.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung an, dass Herr C die Angewohnheit habe, „Spaß zu machen“, in Wirklichkeit jedoch sein Gegenüber beleidige – so durch die – nach dem Eindruck des Antragstellers auf ihn persönlich gemünzte – Aussage zu einem Kollegen des Antragstellers: „Wenn Du einen nackten Affen sehen willst, dann lässt Du ihn auf eine Palme klettern, um eine Banane zu holen“.

Dieser Ausspruch sei getätigt worden, als Herr C einmal das Geschirr sehr „brüsk“ abgestellt habe, daraufhin vom Antragsteller zur Rede gestellt worden sei und dann zu dem anwesenden Kollegen des Antragstellers diesen Ausspruch getätigt habe. Der Antragsteller gehe jedoch davon aus, dass dieser Ausspruch nur wegen ihm so gefallen sei - es sei für ihn eine Beleidigung gewesen.

Überdies habe es von Herrn C bereits zuvor unterschwellige Beleidigungen gegeben. Auch der Ausdruck „Gorilla“ sei von Herrn C verwendet worden.

Der Küchenchef – der nach Angaben des Antragstellers das „brüske Geschirr-Abstellen“ von Herrn C beobachtet habe – habe, nachdem der Antragsteller ihm die Aussage geschildert habe, gemeint, dass Herr C „immer so sei“.

Zum Vorfall mit Herrn D gab er an, dass dieser ihn durch eine mehrmalige Bezeichnung als „Scheißneger“ provoziert und ihm zuvor das Geschirr „hingeschleudert“ habe, weshalb er diesen „am Krawattl“ gepackt, aber nicht geohrfeigt habe, um ihm Angst einzujagen. Auch habe er Herrn D dabei nicht als „Hurenkind“ bezeichnet. Der damals anwesende stellvertretende Küchenchef Herr E sei anwesend gewesen und habe erfolglos versucht, ihn zu stoppen. In der Folge sei er dann entlassen worden, weil die Arbeitgeberin nur dem Lehrling, aber nicht ihm geglaubt habe. Mit Herrn D habe es zuvor keine Probleme gegeben, er sei von diesem am 10. April erstmals beschimpft worden.

Zur von ihm behaupteten Diskriminierung beim den sonstigen Arbeitsbedingungen gab er an, dass nicht nur er, sondern alle Abwäscher gelegentlich zu Putzarbeiten herangezogen worden seien. Die Diskriminierung hätte überdies in seiner schlechten Bezahlung bei großer Arbeitsmenge bestanden.

Im Zusammenhang mit der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erachte er sich auf Grund des „Rauswurfes“ als auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert, weil er davon ausgehen, dass „ein Österreicher“ unter denselben Umständen nicht entlassen worden wäre.

Der informierte Vertreter der Antragsgegnerin, Herr F, erklärte bei seiner Befragung, dass er – von wem wisse er nicht mehr - geholt worden sei, weil etwas passiert wäre. Er habe gehört, dass „der Lehrling eine Watsche bekommen habe“ und in weiterer Folge mit dem Küchendirektor telefoniert und von diesem den Auftrag erhalten, den Antragsteller zu entlassen. Der Antragsteller habe damals behauptet, vom Lehrling provoziert worden zu sein, näher hinterfragt habe er diese Angaben damals jedoch nicht.

Ihm sei nie zu Ohren gekommen, dass der Antragsteller in Bezug auf seine ethnische Zugehörigkeit diskriminiert oder beleidigt worden sei, im Übrigen bestehe die Belegschaft zu ca. 80% aus Personen mit Migrationshintergrund.

Der Lehrling habe ihm damals bestätigt, vom Antragsteller „eine Watsche“ bekommen zu haben und als „Hurensohn“ beschimpft worden zu sein.

Zu einem Vorfall zwischen dem Antragsteller und Herrn C befragt, gab er an, dass er einmal gerufen worden sei, weil zwischen den beiden „etwas vorgefallen sei“. Grundsätzlich gebe es in der Belegschaft untereinander immer „sehr viele Späße, die halt irgendwann enden“ würden. Damals habe es sich um einen „Mundstreit“ gehandelt, wer ihn hinzugezogen habe, wisse er nicht mehr.

Der als Auskunftsperson befragte Herr C gab an, dass er den Antragsteller niemals als „Neger“ oder „Gorilla“ beschimpft hätte. Allerdings habe er einmal mit dem Antragsteller eine Auseinandersetzung gehabt, zu der der Restaurantleiter Herr F hinzugekommen sei. Damals habe der Antragsteller mit einem Besteck nach ihm geworfen.

Den ihm vom Antragsteller zugeschriebenen Satz „Wenn Du einen nackten Affen sehen willst, dann lässt Du ihn auf eine Palme klettern, um eine Banane zu holen“ habe er nie verwendet – es handle sich um „eine Geschichte“ des Antragstellers.

Betreffend den Vorfall mit Herrn D am 10. April – einem Tag, an dem der Antragsteller aggressiv gewesen sei und dauernd geschimpft habe - gab er an, diesen – als er in die Küche kam – beobachtet und dabei auch den vom Antragsteller dabei verwendeten Ausdruck „Hurenkind“ gehört zu haben. Herr E sei dann „dazwischengegangen“ – er selbst habe die Küche wieder verlassen.

Der als Auskunftsperson befragte vormalige Koch-Lehrling, Herr D, gab an, mit dem Antragsteller bis zum Vorfall am 10. April keine Probleme gehabt zu haben. An diesem Tag habe er gegen 21.30 Uhr das Kochgeschirr abgestellt, woraufhin der Antragsteller zu ihm gemeint habe: „Bring das zurück, Du Trottel“. Als er diesem erwidert habe, dass er das auch „normal“ sagen könnte, habe dieser gemeint: „Gusch, Du Hurenkind“. Nachdem er ihn aufgefordert habe, sich zu beruhigen und weggehen habe wollen, habe er gesehen, dass der Antragsteller ihm nachgekommen sei, nachdem Herr E erfolglos versucht habe, den Antragsteller aufzuhalten. In der Folge habe ihn dieser „am Krawattl“ gepackt und ihm mit der Faust ein oder zwei Schläge zwischen Nase und Mund verpasst. Er habe nicht

zurückgeschlagen, da ihm seine Eltern beigebracht hätten, ältere Leute zu respektieren – auch habe er den Antragsteller nicht als „Scheißneger“ bezeichnet. Diskriminierende Äußerungen von Herrn C gegenüber dem Antragsteller habe er nicht wahrgenommen.

Herr E schilderte dem Senat, dass er den Vorfall mit Herrn D, insbesondere die Handgreiflichkeit, beobachten habe können, nachdem der Antragsteller herumgeschrien und er selbst erfolglos versucht habe, diesen zurückzuhalten. Er habe den Umstand, dass ein Lehrling geschlagen worden sei, dem Küchendirektor Herrn G kommuniziert, mit dem Antragsteller selbst habe er nicht viel geredet. Auch wenn es sich beim Antragsteller nicht um eine Person mit schwarzafrikanischem Hintergrund gehandelt hätte, hätte er sich genauso verhalten – auch die bosnische Nationalität des Lehrlings sei in diesem Zusammenhang völlig irrelevant gewesen.

Der vom Senat befragte Herr Dr. H, Koordinator von ..., gab an, nach Verständigung seitens des Antragstellers mit Herrn G telefoniert zu haben, erinnerlich sei dies gegen 11 Uhr vormittags der Fall gewesen. Dieser habe ihm gegenüber den Eindruck erweckt, nach einer Beschäftigungsmöglichkeit für den Antragsteller in einem anderen Betrieb der Gruppe suchen zu wollen – nachdem die Frist verstrichen sei, sei ein vereinbarter Termin mit Herrn G jedoch von diesem nicht wahrgenommen worden.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

„§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen. Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat die von ihm behauptete Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht glaubhaft machen, da er selbst angegeben hatte, dass alle Abwäscher gelegentlich Putzdienste erledigen hätten müssen.

Zu der vom Antragsteller dazu ebenfalls ins Treffen geführten „schlechten Bezahlung“ verweist der Senat auf den Umstand, dass sich der Antragsteller auf den Job eines Abwäschers beworben hat – eine Tätigkeit, die generell zu den schlechtestbezahlten Arbeitsplätzen innerhalb der Gastronomie gehört.

Die behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte der Antragsteller dem Senat ebenfalls nicht glaubhaft machen, da die Reaktion der Antragsgegnerin auf die von ihm zwar bestrittene „Watsche“, von anderen Auskunftspersonen dem Senat jedoch glaubwürdig geschilderte Handgreiflichkeit gegenüber einem minderjährigem Lehrling aus Sicht des Senates in keinem Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers steht, sondern ausschließlich in dessen Fehlverhalten gegenüber dem Lehrling begründet gewesen war. Die Frage, ob aus arbeitsrechtlicher Sicht die Entlassung rechtlich geboten war oder nicht, ist von der Gleichbehandlungskommission nicht zu beurteilen gewesen.

Zur behaupteten mangelnden Abhilfe der Antragsgegnerin bei – nicht festgestellter/n - Belästigung(en) auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit ist anzumerken, dass hinsichtlich der Herrn C zugeschriebenen Aussage „Wenn Du einen nackten Affen sehen willst, dann lässt Du ihn auf eine Palme klettern, um eine Banane zu holen“ diese bestritten wird und der Senat im Nachhinein die genauen Umstände dieses Vorfalls nicht mehr klären konnte.

Auch der Herrn D zugeschriebene Ausspruch „Scheißneger“ wird von diesem bestritten – ZeugInnen für beide von ihm behauptete Belästigungen konnte der Antragsteller allerdings nicht nennen. Im Hinblick auf diese Sachlage konnte der Senat daher keine Verletzung der Verpflichtung der Antragsgegnerin zu angemessener Abhilfe feststellen.

Der Senat verkennt bei einer Gesamtbetrachtung des vorliegenden Antragsvorbringens nun nicht, dass die Tätigkeit eines Abwäschers eine anstrengende und zeitweilig auch sehr stressbehaftete Aufgabe ist. Bei Würdigung der Schilderungen aller dazu angehörten Auskunftspersonen ist der Senat im vorliegenden Fall jedoch zur Ansicht gelangt, dass das vom Antragsteller als problematisch erlebte Arbeitsumfeld in erheblichem Ausmaß durch dessen eigenes, dem Vernehmen nach zeitweilig aggressives Verhalten mitbegründet worden sein dürfte.

Zur Darstellung der Antragsgegnerin zum Thema „Späßmachen unter der Belegschaft“ sieht sich der Senat allerdings zum Hinweis veranlasst, dass der Eindruck entstanden ist, dass einigen daran Beteiligten die Grenze zwischen „Spaß“

und den Schutzbereich des GIBG tangierenden Aussagen nicht klar sein dürfte und regt daher an, die MitarbeiterInnen zum Wohle aller Beteiligten diesbezüglich künftig entsprechend zu sensibilisieren, um weitere Konflikte hintanzuhalten.

Abschließend kommt der Senat zur Auffassung gelangt, dass auf Grund der im Verfahren zu Tage getretenen Umstände keine mangelnde Abhilfe im Sinne von § 21 Abs. 1 Z 2 durch die Antragsgegnerin sowie keine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auch keine Diskriminierung des Antragstellers bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Antragsgegnerin vorliegen.