



Ungünstigere Auflösungsvereinbarung wegen tschechischer Herkunft?

Herr M ist Mitarbeiter eines Unternehmens, das sich aus finanziellen Gründen von einem Teil der Belegschaft trennen muss. Ihm wird allerdings ein Auflösungsangebot unterbreitet, das deutlich ungünstiger ist als die Angebote, die seine KollegInnen erhalten haben. Herr M befürchtet, dass diese Benachteiligung im Zusammenhang mit seiner tschechischen Herkunft stehen könnte und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Situation

Herr M ist tschechischer Staatsbürger und seit neun Jahren in einem Unternehmen in der Immobilienbranche tätig. Zudem ist er aktives Betriebsratsmitglied. Sein direkter Vorgesetzter, Herr D, schikaniert immer wieder gezielt MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund. Als Betriebsrat ist Herr M deswegen des Öfteren an Herrn D herangetreten. Auch gegenüber Herrn M kommt es zu beleidigenden Äußerungen. Herr D wirft ihm in etwa vor, dass er die österreichische Staatsbürgerschaft nicht beantragt und dass er sich mit dem Geld, das er im Unternehmen verdient, in Tschechien ein „schönes Leben“ mache. Herr M wohnt seit Beginn des Arbeitsverhältnisses in Österreich. Schließlich äußert Herr D gegenüber Herrn M: „Dem Tschechen kann man nicht trauen!“ und „Fauler Tscheche!“. Der Computer, an dem Herr M arbeitet, wird ihm zweimal mit der Begründung eines angeblichen Virus entzogen. Die Existenz des Virus wird allerdings nie bestätigt.

Aufgrund finanzieller Probleme muss sich das Unternehmen im Rahmen eines Sozialplans von MitarbeiterInnen trennen. Herr M war in seiner Betriebsratsfunktion bereits bei einigen Auflösungsgesprächen anwesend und kennt daher den Inhalt der getroffenen Vereinbarungen. Nach einiger Zeit wird auch ihm eine Auflösungsvereinbarung vorgelegt, die im Vergleich zu den bis dahin getroffenen Vereinbarungen klar benachteiligend ist. So soll nach dem ihm unterbreiteten Angebot bereits der folgende Tag sein letzter Arbeitstag sein und Herr M soll von diesem Tag an seinen gesamten offenen Resturlaub konsumieren. Den meisten anderen KollegInnen wurde angeboten, sich ihren Resturlaub zumindest zum Teil auszahlen zu lassen. Die im Unternehmen übliche Frist von drei Wochen, um das Angebot zu überdenken, soll Herrn M ebenfalls nicht gewährt werden. Herr M weigert sich, die Vereinbarung zu unterschreiben.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Herr M wendet sich mit der Bitte um rechtliche Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und berichtet von den Geschehnissen im Unternehmen. Herr M hat den Eindruck, dass sein Arbeitgeber ihn besonders schnell loswerden möchte. Ursprünglich wollte er so lange wie möglich im Unternehmen bleiben, vor allem, um als Betriebsrat möglichst viele KollegInnen bei ihren Auflösungsvereinbarungen zu unterstützen. Da er durch die Ereignisse aber bereits psychisch schwer belastet ist, wäre er inzwischen bereit, das Unternehmen mit einer adäquaten Auflösungsvereinbarung auch früher zu verlassen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Herrn M über die Möglichkeit, seine Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) vor Gericht geltend zu machen und /oder den Sachverhalt von der Gleichbehandlungskommission prüfen zu lassen. Sowohl die belästigenden Äußerungen seines Vorgesetzten mit Bezugnahme auf seine ethnische Zugehörigkeit, als auch die benachteiligenden Arbeitsbedingungen und Bedingungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses könnten nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen. Das Anliegen von Herrn M ist es aber, sein Arbeitsverhältnis im Unternehmen in einer für ihn zufriedenstellenden und fairen Art und Weise abzuschließen.

Bevor die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Herrn M mit dem Unternehmen Kontakt aufnimmt, möchte Herr M selbst an seinen Arbeitgeber herantreten. In einem Gespräch mit seinem Arbeitgeber berichtet er von der rechtlichen Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Überraschend wird ihm danach ein Angebot in Übereinstimmung mit dem Sozialplan übermittelt, das mit den Vereinbarungen vergleichbar ist, die mit anderen MitarbeiterInnen getroffen wurden. Das stellt für Herrn M eine zufriedenstellende Lösung dar und eine Intervention durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist damit in diesem Fall nicht mehr notwendig.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen in der Arbeitswelt unter anderem aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und aufgrund der Religion oder Weltanschauung. Die Benachteiligung einer Person gegenüber anderen Personen in einer vergleichbaren Situation stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, wenn ein Zusammenhang mit einem geschützten Diskriminierungsgrund besteht, beispielsweise bei einer Benachteiligung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit (§ 17 Abs 1 GIBG iVm § 19 Abs 1 GIBG).



Die Aussagen von Herrn D beziehen sich direkt auf die tschechische Herkunft von Herrn M. Sie haben Herrn M in seiner Würde verletzt und für ihn ein feindseliges und beleidigendes Umfeld geschaffen. Zusätzlich waren sie für Herrn M unerwünscht und unangebracht. Dieses Verhalten stellt eine verbotene Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 GIBG dar.

Herr M soll sein Arbeitsverhältnis zu deutlich ungünstigeren Bedingungen beenden als seine KollegInnen. Da sich der Geltungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinien, auf denen das Gleichbehandlungsgesetz beruht, auch auf die „Entlassungsbedingungen“ erstreckt¹, kann diese Benachteiligung eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen.

Der zweimalige Entzug des Arbeitscomputers, der die ordnungsgemäße Verrichtung seiner Arbeit erschwert, könnte nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellen.

Voraussetzung für das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist ein Zusammenhang zwischen der Benachteiligung und dem geschützten Diskriminierungsmerkmal, im vorliegenden Fall der ethnischen Zugehörigkeit von Herrn M.

Darüber hinaus könnte auch die Betriebsratszugehörigkeit von Herrn M mitursächlich für die ungünstigere Behandlung gewesen sein. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Tätigkeit als Betriebsrat oder Betriebsrätin unter den Begriff „Weltanschauung“ im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes subsumiert werden kann.

Der Begriff „Weltanschauung“ stellt eine Sammelbezeichnung für alle ideologischen, politischen und anderen „Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinn Ganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standorts für das individuelle Lebensverständnis“ dar². Nach Auffassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird daher eine Tätigkeit als Betriebsrat in der Regel nicht als Weltanschauung anzusehen sein.

Das Arbeitsgericht Wuppertal hat in seinem Urteil vom 01.03.2012 in einem ähnlichen Fall eine Diskriminierung verneint, weil die Betriebsratstätigkeit der Klägerin nicht Ausdruck einer Weltanschauung sei. Das Gericht betont, dass der Begriff der Weltanschauung umfassend zu verstehen und „nicht auf den Teilaspekt Arbeitsrecht/Betriebsratstätigkeit beschränkt“³ sei.

¹ Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 17 Rz 124-125.

² Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 17 Rz 40.

³ Arbeitsgericht Wuppertal vom 01.03.2012, 6 Ca 3382/11.



Gemäß Arbeitsverfassungsgesetz besteht für Mitglieder des Betriebsrats ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser kommt im vorliegenden Fall nicht zum Tragen, weil eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wird.