



Ein homophober Vorgesetzter

Herr B, der in einem Produktionsbetrieb beschäftigt ist, erzählt einer Arbeitskollegin von seiner homosexuellen Orientierung. Herr V, der Vorgesetzte von Herrn B, bekommt den Inhalt des Gesprächs mit und beginnt daraufhin, Herrn B immer wieder zu beleidigen. Herr B wird gezwungen, Aufgaben zu verrichten, die sein Arbeitsvertrag nicht vorsieht. Herr B beschwert sich bei Herrn V und auch bei Herrn C, dem direkten Vorgesetzten von Herrn V. Dies führt zu keiner Besserung der Situation. In der Folge wird Herr B ohne Angabe von Gründen gekündigt.

Situation

Herr B ist als Verpacker in einem Produktionsbetrieb beschäftigt. In einem Gespräch mit einer Arbeitskollegin erwähnt er, darauf angesprochen, dass er ein einschlägiges Szenelokal besucht hat und mit seinem Lebensgefährten seit drei Jahren in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft lebt. Herr V, der Abteilungsleiter und direkte Vorgesetzte von Herrn B, ist während dieses Gesprächs anwesend.

Von da an wird Herr B von seinem Vorgesetzten immer wieder beleidigt. Er bezeichnet ihn als „Schwuchtel“ oder „Homo“ und erklärt, mit einem „warmen Bruder“ nicht arbeiten zu wollen. Er macht herabsetzende Anspielungen auf die Homosexualität von Herrn B, indem er seine Gangart imitiert. Die Belästigungen finden in Gegenwart von MitarbeiterInnen, aber auch unter vier Augen statt. Da die Belästigungen und Schikanen zunehmen und für ihn unerträglich werden, wendet sich Herr B an den Seniorchef des Unternehmens, Herrn C. Dieser ist der direkte Vorgesetzte von Herrn V, weist aber die Beschwerde zurück mit den Worten: „Geh zu Herrn V, der weiß schon, was zu tun ist!“

Etwa zwei Wochen nach dem Outing verlangt der Vorgesetzte von Herrn B, ohne Mittagspause zehn Stunden durchzuarbeiten. Für den Fall der Verweigerung droht ihm Herr V mit Kündigung. Dabei soll Herr B Arbeiten im Lager verrichten, die nicht seinem Arbeitsvertrag entsprechen und die ihn körperlich überfordern.

Herr B, der als Verpacker eingestellt wurde, worauf er seinen Vorgesetzten auch hinweist, erfährt von den Lagerarbeitern, dass sie 300 bis 400 Euro mehr verdienen als er und eine Erschwerniszulage bekommen. Sie raten ihm, sich gegen die Arbeitsbedingungen zur Wehr zu setzen.

In persönlichen Gesprächen ersucht Herr B seinen Vorgesetzten mehrmals, die Belästigungen in Zukunft zu unterlassen. Herr V ignoriert jedoch diese Bitten und belästigt Herrn B weiter.



Auch Herr C, an den sich Herr B wegen der schlechten Arbeitsbedingungen neuerlich wendet, bleibt untätig. Er verweist lediglich auf die Erfahrung des Herrn V und betont den betrieblichen Zusammenhalt.

Der massive Druck und die ständigen Belästigungen führen zu einer so starken psychischen Belastung, dass Herr B krank wird. Während eines zwei Monate langen Krankenstands muss er sich aufgrund der Vorfälle auch in psychotherapeutische Behandlung begeben.

Während des Krankenstands bleibt Herr B telefonisch mit dem Buchhalter des Unternehmens in Verbindung. Im Zuge eines Telefonats richtet ihm dieser aus, er, Herr B, werde in Kürze gekündigt. Auf Nachfrage, ob der Buchhalter befugt sei, die Kündigung auszusprechen, verneint dieser. Es werde sich wegen der Kündigung noch jemand anderer mit Herrn B in Verbindung setzen.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Herr B wendet sich daraufhin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese richtet ein Interventionsschreiben sowohl an das Unternehmen als auch an Herrn V persönlich. Der geschäftsführende Juniorchef des Unternehmens gibt in seiner Stellungnahme an, über die Vorwürfe des Herrn B persönlich nicht informiert worden zu sein. Es habe solche Beschwerden in der 40 jährigen Geschichte des Unternehmens nie gegeben. Das Dienstverhältnis mit Herrn B sei in der Zwischenzeit beendet worden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wendet sich erneut an das Unternehmen und weist darauf hin, dass Herr B keine Kündigung erhalten hat und den Seniorchef C über die Vorfälle informiert hat. Dieses Wissen ist dem Unternehmen zuzurechnen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ersucht um eine inhaltliche Stellungnahme. In seinem Antwortschreiben teilt der Geschäftsführer mit, dass Herr V derartige Äußerungen nicht getätigt habe. Herr B werde aus dem Unternehmen ausscheiden. Die Behauptungen von Herrn B seien unrichtig. Die sexuelle Orientierung seiner Mitarbeiter habe für Herrn V keine Bedeutung. Es habe Meinungsverschiedenheiten über sachliche Themen gegeben, wie mit anderen Mitarbeitern auch. Herr B habe grundsätzlich gute Arbeit geleistet.

Herr B lässt die Kündigung gegen sich gelten.

Im daraufhin eingeleiteten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission schildert Herr B glaubwürdig die Vorfälle. Arbeitgeber und vermutlicher Belästiger erscheinen trotz zweimaliger Ladung nicht. Ihrer schriftlichen Stellungnahme werden eidesstattliche Erklärungen von MitarbeiterInnen des Unternehmens beigelegt, wonach es zu keinem Zeitpunkt diskriminierende Vorfälle im Unternehmen gegeben habe.

Die Gleichbehandlungskommission kann sich nur auf die Aussagen von Herrn B stützen und folgt der Argumentation der Gleichbehandlungsanwaltschaft in allen Punkten. Sie empfiehlt den Antragsgegnern die Zahlung eines Schadenersatzes in angemessener



Höhe. Eine Zahlung ist allerdings bisher nicht erfolgt. Herr B hat nun die Möglichkeit, Schadenersatz gerichtlich einzuklagen.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes durch Belästigung im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung sowie eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes durch mangelnde Abhilfe gegen die Belästigung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Verletzung des Benachteiligungsverbots vor. Folgende Überlegungen führten zu diesem Ergebnis:

Belästigung

§ 21 Gleichbehandlungsgesetz besagt, dass eine Belästigung vorliegt, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die (unter anderem) mit der sexuellen Orientierung einer Person in Zusammenhang steht, die Würde dieser Person verletzt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unangebracht oder anstößig ist und ein entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Arbeitsumfeld für sie schafft oder dies bezweckt.

Dass Herr V Herrn B wiederholt und über einen längeren Zeitraum als „Schwuchtel“ und „Homo“ bezeichnet hat, spielt ebenso wie das Nachäffen seines Ganges deutlich auf die sexuelle Orientierung von Herrn B an. Beides war für ihn verletzend und entwürdigend und hat bewirkt, dass er sein Arbeitsumfeld, konkret seinen Vorgesetzten, als feindselig wahrgenommen hat.

Die Argumentation in der schriftlichen Stellungnahme von Herrn V, die Beschuldigungen des Herrn B seien unzutreffend und die Auseinandersetzungen rein sachlicher Natur und geringfügig gewesen, wurden in keiner Weise substantiiert und waren schon deshalb nicht geeignet, die Aussagen von Herrn B zu entkräften.

Mangelnde Abhilfe

Wenn ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin es schuldhaft unterlässt, im Falle einer bekannt gewordenen Belästigung durch ArbeitskollegInnen angemessene Abhilfe zu schaffen, stellt auch dies eine Diskriminierung dar und hat Schadenersatzansprüche zur Folge.

Herr B hat dem Seniorchef des Unternehmens, der regelmäßig im Unternehmen anwesend ist und Entscheidungen trifft, von den Belästigungen und der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch seinen Vorgesetzten Mitteilung gemacht.

Herr C erwiderte jedoch mehrfach, Herr V wisse schon, was er tue. Er hat somit die Beschwerde des Herrn B nicht ernst genommen. Herr V konnte seine verbalen Beleidigungen ungehindert fortsetzen und tat dies auch, bis Herr B aufgrund der massiven



Belastungen in Krankenstand gehen musste. Eine angemessene Abhilfe, zu der die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen wäre, ist unterblieben.

Sonstige Arbeitsbedingungen

Nachdem Herr V von der sexuellen Orientierung des Herrn B erfahren hatte, teilte er ihn zu schweren Arbeiten im Lager ein, die Herr B körperlich überforderten und für die er nicht eingestellt wurde.

Herr V zwang Herr B überdies unter Androhung der Kündigung, ohne Mittagspause von 7.15 bis 17 Uhr zu arbeiten und setzte ihn mit Aussagen wie „Schwuchtel, tua weiter!“ unter Druck. Herr B musste, anders als seine Kollegen, ohne Pause durcharbeiten und schwerere Arbeiten verrichten. Herr B wurde daher bei den sonstigen Arbeitsbedingungen wegen seiner sexuellen Orientierung diskriminiert.

Verletzung des Benachteiligungsverbots

Gemäß §27 GIBG darf ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

Herr B hat sich über die Belästigungen und Beleidigungen bei Herrn C beschwert und sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet. Schon der zeitliche Zusammenhang legt die Vermutung nahe, dass man ihn daraufhin als „unangenehm“ empfand und aus dem Unternehmen entfernen wollte. Auch die Tatsache, dass im Antwortschreiben an die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf hingewiesen wurde, dass das Arbeitsverhältnis mit Herrn B gelöst wurde, deutet darauf hin, dass dies geschah, um sich nicht weiter mit den Vorwürfen befassen zu müssen.