



Ärztliche Diagnose: Rückenstärkung notwendig!

Herr B, der aus Gambia stammt und seit 12 Jahren in Österreich lebt, ist als Leiharbeiter in einem Spital tätig. Gemeinsam mit zwei serbischen Kollegen ist er für die Essensausgabe zuständig. Herr B leidet darunter, dass die beiden Kollegen oft in ihrer Muttersprache reden und er sich dann ausgeschlossen fühlt. Er sagt aber zunächst nichts, weil er weiß, dass es bei guter Arbeitsleistung die Chance auf eine längerfristige Beschäftigung im Spital gibt.

Als einer seiner Kollegen aber erklärt, dass er nicht mit einem „Neger“ arbeiten möchte und keinen Ausländer im Team sehen will, wird für Herrn B die Situation unerträglich. Zum Glück hat er eine Vertrauensperson im Spital, die er um Hilfe bitten kann. Herr Dr. F ist Arzt in dem Krankenhaus, in dem Herr B beschäftigt ist. Herr B kennt Herrn Dr. F, weil dieser ihn einmal medizinisch erstversorgt hat. Auf Grund des freundlichen Umgangs hat Herr B Vertrauen und Herr Dr. F ist sein erster Ansprechpartner, als es zu den rassistischen Äußerungen seiner Arbeitskollegen kommt.

Situation

Herr B ist mit zwei Kollegen serbischer Herkunft in einem Team eingesetzt. Einer der beiden, Herr T, ist im Krankenhaus angestellt, der andere wie Herr B als Leiharbeiter beschäftigt. Herr B ist hoch motiviert und hat Freude an seiner Tätigkeit. Auch weiß er, dass es bei einer guten Arbeitsleistung zu einer sechsmonatigen Einsatzvereinbarung mit dem Spital kommen kann. Das würde seine Arbeitsplatzsicherheit erhöhen, weil ihm seine Leiharbeitsfirma bisher nur Kurzeinsätze angeboten hat.

Daher nimmt es Herr B vorerst hin, dass sich seine beiden serbischen Kollegen häufig auch in seiner Gegenwart in ihrer Muttersprache unterhalten, obwohl er sich dadurch ausgeschlossen fühlt. Nicht akzeptieren kann er aber, dass sich Herr T offen rassistisch äußert, etwa mit Aussagen wie „ich möchte nicht mit einem Neger arbeiten“, „ich fick dich, du bist ein Neger“ und „ich will keinen Ausländer sehen“. Herr T macht kein Hehl daraus, dass er anstelle von Herrn B gerne einen weiteren Serben im Team hätte und lässt durchblicken, dass er dies auch beim Vorgesetzten erreichen könne. Herr B werde schon sehen, dass „man statt ihm noch einen Serben holen werde“. Weil Herr T und der dritte Kollege, Herr V, nach Pausenende oft noch gemeinsam rauchen, muss Herr B immer wieder die Servierwägen in der Küche allein aufladen.

Auf Anraten von Dr. F wendet sich Herr B an seinen unmittelbaren Vorgesetzten im Spital und ersucht, nach Schilderung der Vorfälle, um Versetzung in ein anderes Team. Der Vorgesetzte, Herr G, meint aber nur, Herr B solle das Verhalten von Herrn T ignorieren.



Nach einer Auseinandersetzung im Essensausgabeteam, bei der ein Servierwagen umkippt, werden Herr B und seine beiden Kollegen zu Herrn G bestellt, der auch Zeugen des Vorfalls befragt. Auch eine Vertreterin der Leiharbeitsfirma, bei der Herr B und Herr V angestellt sind, ist anwesend. Herr G versucht danach, jemanden zu finden, der Herrn B im Dreierteam ersetzen möchte, sodass dieser das Team wechseln kann. Dies gelingt aber nicht. So bleibt alles, wie es ist. Herr G fordert lediglich Herrn T und Herrn V auf, in Zukunft rassistische Äußerungen zu unterlassen und in Anwesenheit von Herrn B deutsch zu sprechen. Auch Herr B wird darauf hingewiesen, seine Arbeit ordentlich zu verrichten. Sollte es noch einmal Probleme geben, würden alle drei gekündigt werden. Herr T ändert sein Verhalten aber nicht und beschimpft Herrn B weiterhin als Neger und Ausländer, mit dem er nicht arbeiten will. Herr B ist angesichts der Kündigungsandrohung eingeschüchtert und wagt nicht, sich nochmals an Herrn G zu wenden.

Nach einigen Wochen beschwert sich Herr T bei Herrn G, dass Herr B nach der Mittagspause nicht auffindbar gewesen sei. Herr G holt Herrn B zu sich und teilt ihm mit, dass er sich noch am gleichen Tag bei der Leiharbeitsfirma einfinden soll. Dort erfährt Herr B, dass das Spital mitgeteilt habe, dass es Probleme gegeben hätte. Trotz Nachfrage erfährt Herr B nicht, um welche Probleme es dabei ging. Ihm wird eine Vereinbarung zur einvernehmlichen Auflösung seines Arbeitsverhältnisses vorgelegt, die er in seiner momentanen Verärgerung auch unterschreibt.

Danach sucht Herr B neuerlich Herrn Dr. F auf und schildert ihm die Ereignisse. Herr Dr. F wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und ersucht um Unterstützung.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Hauptanliegen von Herrn B ist nicht der Schadenersatzanspruch, den er gegen Herrn T als Belästiger geltend machen könnte. Herr B möchte vor allem an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Am liebsten möchte er in einem anderen Spital desselben Krankenhausträgers als Essensausgeber eingesetzt werden.

Allerdings war das Spital in diesem Fall lediglich Beschäftigterbetrieb, nicht Arbeitgeber von Herrn B. Adressat des Gleichbehandlungsgesetzes ist vielmehr das Überlassungsunternehmen, also die Leiharbeitsfirma, die für ihn eine neue Einsatzmöglichkeit hätte suchen müssen, anstatt den Vertrag ohne weitere Aufklärung des Sachverhalts einvernehmlich aufzulösen. Herr B berichtet, er sei nach der Mittagspause nicht einfach verschwunden gewesen, sondern habe sich bereits in die Küche begeben, um dort das Aufladen der Essenswagen vorzubereiten. Herr T habe ihn - nach verspäteter Beendigung seiner Rauchpause - im Pausenraum gesucht. Allerdings hätten weder Herr G noch die Vertreterin der Leiharbeitsfirma ihn zu den Vorwürfen befragt.

Herr B ist der Auffassung, dass das Spital in diskriminierender Weise die Beendigung seines Vertrags mit der Leiharbeitsfirma veranlasst hat. Herr T und Herr V sind weiterhin im Spital beschäftigt sind, die von Herrn G angedrohte Sanktion im Falle von „Problemen“ hat also nur ihn getroffen.

Auf Wunsch von Herrn B wendet sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Interventionsschreiben an beide Unternehmen: An das Krankenhaus, weil es die



Fürsorgepflicht, die es als Beschäftigterbetrieb trifft, offenkundig nicht ausreichend wahrgenommen und Herr B nicht wirksam vor den diskriminierenden Übergriffen durch Herrn T geschützt habe. Das Spital wird ersucht, zu überprüfen, ob Herr B neuerlich in einem Essensausgabeteam beschäftigt werden kann, ohne dort mit Herrn T in Berührung zu kommen, oder ob eine Einsatzmöglichkeit in einem anderen Spital besteht.

Das Überlassungsunternehmen wird auf die diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen und ersucht, Herr B wieder einen Arbeitsvertrag anzubieten oder aber angemessenen Schadenersatz zu leisten, zumal der Vertreterin des Unternehmens die von Herr B gegenüber Herrn T erhobenen Vorwürfe bekannt waren.

In ihren Antwortschreiben weisen beide Unternehmen ein Fehlverhalten von sich. Die von Herr B erhobenen Vorwürfe seien unbestätigt, Herr T habe die Äußerungen stets bestritten. Die Leiharbeitsfirma argumentiert, dass man das Arbeitsverhältnis mit Herrn B habe beenden müssen, weil der sich gegenüber Herrn T aggressiv verhalten habe. Man sei aber grundsätzlich bereit, nach einer Lösung zu suchen, wenngleich dies in der derzeitigen Arbeitsmarktlage sehr schwierig sei.

Als Herr B nach einigen Monaten noch immer kein Angebot erhalten hat, weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Geschäftsführung der Leiharbeitsfirma darauf hin, dass sich Herr B kürzlich für eine ausgeschriebene Stelle bei einem Schwesterunternehmen des Konzerns für eine handwerkliche Tätigkeit beworben hat, also offenbar freie Stellen vorhanden sind. Wenig später wird Herr B zu einem Gespräch in die Leiharbeitsfirma eingeladen. In wertschätzender Weise wird das Bedauern über die Vorfälle im Spital ausgedrückt und ihm zu seiner Freude eine Beschäftigung in der Essensausgabe in einem anderen Spital angeboten. Mittlerweile ist Herr B dort seit mehreren Monaten tätig. Er fühlt sich im Team wohl und hat eine längerfristige Einsatzvereinbarung erhalten.

Nach Rücksprache mit Herrn Dr. F tritt die Gleichbehandlungsanwaltschaft nun neuerlich an die Spitalsleitung heran und ersucht, Herrn Dr. F zu den seinerzeitigen Vorfällen zu befragen. Auf das erste Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft hatte das Spital zwar mit der Befragung der direkten Vorgesetzten von Herrn B reagiert, war aber zum Schluss gelangt, dass keine ethnische Diskriminierung festgestellt werden könne.

Nun weist das Krankenhaus darauf hin, wie stolz man sei, dass MitarbeiterInnen unterschiedlichster Herkunft friktionsfrei zusammenarbeiten. Man sei bemüht, Kommunikationsprobleme im offenen Dialog mit allen Beteiligten zu lösen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird zu einem Gespräch mit der Spitalsverwaltung eingeladen, um nähere Informationen über ein 2011 gestartetes Projekt zum wertschätzenden Umgang zu erhalten, in dessen Rahmen bereits viele MitarbeiterInnen des Krankenhauses mit dem Ziel einer respektvollen Zusammenarbeit geschult worden sind.



Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Engagement einer unterstützenden, innerbetrieblich hoch angesehenen Auskunftsperson, der es nicht gleichgültig war, dass ein Arbeitskollege afrikanischer Herkunft unter Belästigungen durch seine Teamkollegen zu leiden hatte, hat in diesem Fall eine besondere Rolle gespielt.

Die Bereitschaft von Herrn Dr. F, sich für Herrn B einzusetzen und rechtliche Erkundigungen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft einzuholen, hat Herrn B erst ermutigt, sich gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zur Wehr zu setzen. Auch die wesentlich offenere Haltung des Spitals im zweiten Antwortschreiben an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt deutlich, dass die Schilderung der Arbeitssituation von Herrn B durch Herrn Dr. F die Beurteilung der Vorfälle durch die Verantwortlichen geändert hat.

Arbeitgeber von Herrn B ist das Überlassungsunternehmen. Eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte daher nur diesem Unternehmen vorgeworfen werden. Da die Beendigung aber auf die Mitteilung des Beschäftigertbetriebes, also des Krankenhauses zurückzuführen war, wonach es „Probleme“ gegeben habe, ist auch das Spital verantwortlich. Der Beschäftigertbetrieb hat gegenüber den bei ihm eingesetzten LeiharbeiterInnen eine Fürsorgepflicht wie bei eigenen Angestellten. Da Herr B die Belästigungen und die unfaire Arbeitsverteilung dem Vorgesetzten gemeldet hatte, hätte das Spital im Rahmen seiner Fürsorgepflicht für angemessene Abhilfe sorgen und weitere Benachteiligungen von Herrn B verhindern müssen.

Das Überlassungsunternehmen kann sich andererseits nicht darauf berufen, dass man das Arbeitsverhältnis wegen der Mitteilung des Beschäftigertbetriebes über Probleme beenden habe müssen. Der Vertreterin der Leiharbeitsfirma war bekannt, dass sich Herr B aus ethnischen Gründen belästigt und diskriminiert gefühlt hat. Sie hätte daher als Arbeitgeberin für Herrn B eine besondere Schutzfunktion gehabt. Zunächst wäre es erforderlich gewesen, Herrn B die Vorwürfe, die zur Beendigung des Einsatzes im Spital geführt haben, zur Kenntnis zu bringen und ihm die Möglichkeit zu einer Stellungnahme zu geben. Das Überlassungsunternehmen hätte versuchen können, den Sachverhalt mit dem Beschäftigertbetrieb zu klären und den weiteren Einsatz von Herrn B sicherzustellen.

Keinesfalls aber hätte die Leiharbeitsfirma mit der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses reagieren dürfen. Das wirtschaftliche Risiko einer vorübergehenden Nichteinsetzbarkeit des Leiharbeitspersonals hat die Leiharbeitsfirma als Arbeitgeberin zu tragen. Eine wie hier überraschend vorgelegte Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung ist zwar rechtlich wirksam, kann aber – wie im vorliegenden Fall - trotzdem eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellen.