



Best practice: Was tun bei einer Belästigung im Betrieb?

Nach einer rassistischen Beschimpfung als „Negerfrau“ durch einen Vorgesetzten wendet sich Frau E. schriftlich an die Unternehmensleitung und ersucht um Unterstützung. Ihrer Beschwerde wird rasch und sorgfältig nachgegangen.

Es braucht oft viel Courage und Überwindung, um sich gegen eine Belästigung im Betrieb zur Wehr zu setzen, vor allem, wenn die belästigende Person hierarchisch übergeordnet ist. Im Fall von Frau E. führt ihre Beschwerde zu einem zufriedenstellenden Ergebnis.

Situation

Frau E. wurde in der Demokratischen Republik Kongo geboren und lebt seit neun Jahren in Österreich.

Sie ist seit sechs Jahren in einem Betrieb als Küchenhilfe beschäftigt. Im Dezember 2011 kommt es auf Grund einer sehr kurzfristigen Einteilung für den Wochenenddienst zu Unstimmigkeiten in der Küche. Frau E. ersucht ihre direkte Vorgesetzte Frau Z. um Verständnis dafür, dass sie bereits seit Monaten eine religiöse Veranstaltung mitorganisiert, die exakt an diesem Wochenende stattfinden wird. Sie bittet Frau Z. darum, diesen besonderen Umstand zu berücksichtigen und sie nicht für den Wochenenddienst einzuteilen. Frau Z. zeigt sich sehr unzufrieden über diese Antwort und bespricht die Situation ihrerseits mit dem Küchenleiter, Herrn M.

Es folgen zwei Gespräche zwischen Frau E. und Herrn M., in denen Frau E. erneut um Verständnis und um Berücksichtigung ihrer Verhinderung bei der Diensterteilung ersucht. Sie verweist darauf, dass die Verständigung durch Frau Z. erst vier Tage vorher erfolgt ist und dass sie für gewöhnlich keine Wochenenddienste leisten muss. Deswegen vertraute sie auch darauf, dieses Wochenende frei zu haben.

Beim zweiten Gespräch nähert sich Herr M. Frau E., indem er mit dem Finger auf sie zeigt. Er nennt sie nicht beim Namen, sondern ruft ihr „He, he, he!“ zu. In aggressivem Tonfall erklärt er, dass Frau E. nun doch nicht zum Wochenenddienst eingeteilt sei, weil eine Ersatzkraft gefunden werden konnte. Drohend fährt er fort, dass sie aber künftig nicht mehr auf ihn zählen solle. Nachdem das Gespräch eigentlich schon beendet ist und Herr M. sich vom Arbeitsplatz von Frau E. entfernt, spricht eine Kollegin Frau E. auf die Situation an. Erzürnt kommt Herr M. zurück und fragt schroff, ob Frau E. denn noch etwas zu sagen habe. Er spricht ihr ausdrücklich das Recht ab, zu denken, zu sprechen und sich mit ihrer Kollegin auszutauschen. Die Erklärungsversuche von Frau E. bleiben ungehört, Herr M. fordert sie auf zu „verschwinden“ und bezeichnet sie als „Negerfrau“.



Es handelt sich um den ersten rassistischen Vorfall, den Frau E. im Unternehmen erlebt. Entsetzt über die Beschimpfung durch ihren Vorgesetzten verfasst Frau E. einen Beschwerdebrief mit detaillierter Sachverhaltsdarstellung an die Personalabteilung.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau E. wendet sich auch an die Arbeiterkammer, die sie auf die Gleichbehandlungsanwaltschaft aufmerksam macht. In einem persönlichen Beratungsgespräch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird Frau E. über den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes informiert. Nach Schilderung der Vorkommnisse ist eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit zu vermuten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Interventionsschreiben an das Unternehmen, in dem auf die Verpflichtung zur Leistung einer angemessenen Abhilfe aufmerksam gemacht und über das Interesse von Frau E. an einem vergleichbaren Ersatzarbeitsplatz außerhalb des Wirkungsbereiches von Herrn M. informiert wird. Ein zweites Interventionsschreiben an Herrn M. bezieht sich auf den Vorwurf der Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit.

Noch bevor das Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Unternehmensleitung erreicht, reagiert diese bereits auf die Beschwerde von Frau E. In einem als Entschuldigungsschreiben betitelten Brief distanziert sich das Unternehmen vom Verhalten des Herrn M. und bringt zum Ausdruck, dass dieses Verhalten nicht der Unternehmensphilosophie entspreche und in krassem Widerspruch zum internen Verhaltenskodex stehe. Der Beschwerde sei sofort nachgegangen worden. Nach einer Befragung von Herrn M. und Frau Z. seien verpflichtende Nachschulungen für beide vorgesehen worden und es sei mitgeteilt worden, dass sie unter Beobachtung stünden.

In demselben Schreiben wird Frau E. ein konkretes Jobangebot in einer anderen Filiale unterbreitet, das auch im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung ihren Wünschen entspricht. Mittlerweile hat Frau E. die Arbeit in der neuen Filiale angetreten.

Herr M. zeigt sich nach Vermittlung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft einsichtig. Frau E. erhält eine Schadenersatzzahlung in der Höhe von 1.000 Euro und ein Entschuldigungsschreiben.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Beschimpfung von Frau E. als „Negerfrau“, die Aufforderung zu „verschwinden“, die Ansprache mit „He, he, he!“ statt mit ihrem Namen und das gleichzeitige Zeigen mit dem Finger stellen nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft jedenfalls eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit dar.



Es ist dadurch zu einer Verletzung der Würde von Frau E. gekommen, das Verhalten des Herrn M. war für sie unerwünscht und unangebracht und geeignet, ein feindseliges und demütigendes Arbeitsumfeld zu schaffen.¹

Sobald Frau E. den Vorfall in Form ihres Beschwerdebriefs an die Personalabteilung bekannt gemacht hat, trifft das Unternehmen eine Verpflichtung zur angemessenen Abhilfe.² Ab Kenntnis von einer Beschwerde wegen einer Belästigung besteht diese besondere Schutzpflicht gegenüber der diskriminierten Person. Kommt ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin dieser Verpflichtung schuldhaft nicht nach und werden die Belästigungen fortgesetzt, entsteht ein zusätzlicher Schadenersatzanspruch der belästigten Person gegenüber dem Unternehmen.

Laut Gleichbehandlungsgesetz muss die Abhilfe „angemessen“ sein. Eine Abhilfe gilt dann als angemessen, wenn damit erreicht wird, dass das diskriminierende Verhalten endet, die Angemessenheit ist daher nach dem jeweiligen Einzelfall zu beurteilen. Während in manchen Situationen eine Belehrung und Abmahnung ausreichend sein kann, wird es bei lang andauernden oder schwerwiegenden Übergriffen und Beleidigungen anderer Sanktionen bedürfen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der belästigenden Person.

Die Erfahrung mit vielen Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, dass bei einer Beschwerde wegen Belästigung nicht selten deshalb nichts unternommen wird, weil sich Abteilungsleitung, Geschäftsführung oder Personalabteilung eines Unternehmens von der Situation überfordert fühlt.

Manchmal wird dann der vermeintlich einfachste Weg gewählt und die betroffene Person als „überempfindlich“ dargestellt, der Wahrheitsgehalt der Beschwerde in Zweifel gezogen oder die Person, gegen die sich der Vorwurf der Belästigung richtet, reflexartig in Schutz genommen.

Daher ist jedenfalls zu empfehlen, in einem ersten Schritt der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer die Möglichkeit zu geben, die Situation in einem persönlichen Gespräch ausführlich zu schildern. Danach sollte ein Einzelgespräch mit der Person geführt werden, gegen die sich die Beschwerde richtet. Gegebenfalls sind ArbeitskollegInnen nach eigenen Wahrnehmungen oder Beobachtungen zu befragen. Erst dann können überhaupt die Voraussetzungen vorliegen, um über die weitere Vorgangsweise und eine angemessene Abhilfe zu entscheiden.

Das Beispiel von Frau E. zeigt, wie ein dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechender Umgang mit einer Beschwerde wegen Belästigung aussehen kann. Das Unternehmen ist der Beschwerde mit Ernsthaftigkeit und Sorgfalt rasch nachgegangen, Herr M. wurde

¹ Gem. § 21 Abs 2 GIBG

² Gem. § 21 Abs 1 Z 2 GIBG



belehrt und es wurden Sanktionen in Form von Nachschulungen und einer verstärkten Kontrolle ausgesprochen. Frau E. wurde ein neues Arbeitsumfeld angeboten.