



Betriebsalltag mit dunklen Seiten

Nachdem er als Leiharbeiter in einem Unternehmen begonnen hat, wird Herr S. aus Nigeria fix angestellt. Ein Kollege, mit dem er sehr eng zusammenarbeiten muss, hat aber offenbar ein Problem mit ihm. Immer wieder nennt er ihn „Neger“ und öfters auch „Scheiß-Neger“. Beschwerden beim Vorgesetzten helfen nicht. Als schließlich eine rassistische Zeichnung im Betrieb aufgehängt wird, muss der Vorgesetzte handeln.

Herrn S. wird – nach weiteren Vorfällen - eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgeschlagen. Weil er sich unter Druck gesetzt fühlt, unterschreibt er. Er ist jedoch überzeugt, dass man ihn aus dem Betrieb entfernen wollte, um sich nicht weiter mit dem Thema „Rassismus“ befassen zu müssen.

Situation

Herr S., ein Migrant aus Nigeria, ist zunächst als Leiharbeiter in einem Unternehmen beschäftigt, nach einigen Wochen wird er fix übernommen. Von seinen Kollegen und Vorgesetzten wird er als sehr motiviert und freundlich beschrieben.

Ein Kollege, Herr O., hat jedoch offenbar Schwierigkeiten, mit Herrn S. zusammenzuarbeiten. Wiederholt tituliert er ihn als „Neger“, oft auch als „Scheiß-Neger“. Eine Nachfrage von Herrn S. beim Betriebsrat, ob auch ihm ein Urlaubszuschuss ausgezahlt würde, wird von Herrn O. vor mehreren Personen mit den Worten kommentiert: „Hier gibt es kein schwarzes Geld!“ Da die Aufforderung von Herrn S. an Herrn O., derartige Äußerungen zu unterlassen, nichts bewirkt, wendet er sich nach etwa zwei Monaten an seinen Schichtleiter. Dieser ergreift jedoch keine wirksamen Maßnahmen, um Herrn S. vor den beleidigenden Äußerungen seines Kollegen zu schützen. Einmal meint der Schichtleiter zu Herrn S., dass es nicht verwunderlich sei, wenn Nigerianer einen schlechten Ruf hätten, weil sie alle in den Drogenhandel verwickelt seien. Er habe das bei seiner Tätigkeit als Taxilenker mitbekommen. Herr S. versteht die Bemerkung seines Vorgesetzten so, dass er ihm als gebürtigem Nigerianer indirekt eine Verwicklung in den Drogenhandel unterstellt, was ihn sehr kränkt.

In der Produktionshalle des Unternehmens ist es üblich, dass bei jeder Maschine eine sogenannte „Checklist“ mit den technischen Details und dem Foto des jeweils verantwortlichen Mitarbeiters hängt. Dieses Blatt dient der betrieblichen Dokumentation und Qualitätskontrolle und wird für jede Schicht neu erstellt. Eines Tages muss Herr S. feststellen, dass auf dem Blatt neben seinem Foto eine Banane gezeichnet ist. Er kann nicht feststellen, wer der Urheber dieser Zeichnung ist, und empfindet die damit verbundene Botschaft als äußerst kränkend und empörend.



Im Zuge einer Auseinandersetzung über die Qualität der von Herrn S. erzeugten Produkte kommt es schließlich zu einer Beleidigung durch einen anderen Kollegen, Herrn T., der Herrn S. als „Abschaum-Neger“ bezeichnet. Herr S. informiert seinen Vorgesetzten und bringt bei dieser Gelegenheit auch vor, dass er sich durch die Zeichnung und von Herrn O. nicht nur verbal, sondern auch durch dessen äußerst unkollegiales Verhalten schon seit langem diskriminiert fühle. Herr O. mache Herrn S. oft unberechtigte Vorhaltungen über seine Arbeitsleistung, führe aber seine eigene Tätigkeit so nachlässig aus, dass Herr S., der im Arbeitsablauf unmittelbar mit Herrn O. zusammenarbeiten muss, mehr Ausschuss produziere und selbst keine ausgezeichnete Arbeitsleistung erbringen könne. Herr S. sehe die Ursache für dieses Verhalten in seiner afrikanischen Herkunft. Herr O., selbst aus dem ehemaligen Jugoslawien stammend, behandle ihn als Ausländer zweiter Klasse.

Der Vorgesetzte betont zwar, dass man eigentlich ganz andere Probleme habe, hält aber fest, dass ein solches Verhalten in seiner Schicht nicht geduldet werden könne. Er führt mit allen Beteiligten Einzelgespräche und versetzt Herrn S. zu dessen Erleichterung in eine andere Gruppe. Dort muss er zwar weiterhin mit Herrn T. zusammenarbeiten, aber nicht mehr mit Herrn O. Er empfindet diesen Wechsel als gute Maßnahme zur Lösung der Angelegenheit.

Die Versetzung wird vom Schichtleiter aber schon nach wenigen Stunden rückgängig gemacht. Es war zu einer Verzögerung im Arbeitsablauf gekommen, als Herr S. kurz nach Aufnahme seiner Tätigkeit in der neuen Gruppe fehlerhafte Produkte zur Weiterverarbeitung vorfand, die unmittelbar vor ihm Herr T. erzeugt hatte. Herr S. vermutete zwar, dass Herr T. ihm damit absichtlich schaden und seine Arbeitsleistung verlangsamen wollte, sagte aber nichts, da er sich an seinem neuen Arbeitsplatz bewähren wollte. Die fehlerhaften Produkte fielen jedoch rasch einem anderen Kollegen auf, der den Schichtleiter verständigte, weil eine so schlechte Qualität der halbfertigen Produkte völlig unüblich war. Der durch diesen Vorfall herbeigeführte Einbruch in der Produktionsleistung der sonst immer sehr gut arbeitenden Gruppe veranlasst den Schichtleiter, Herrn S. noch am selben Tag zurück in seine bisherige Gruppe und damit in unmittelbare Nähe von Herrn O. zu versetzen.

Aus Enttäuschung darüber sucht Herr S. nach Arbeitsschluss den Assistenten der Produktionsleitung auf und teilt diesem mit, dass er nicht weiterarbeiten wolle, wenn er nicht in der neuen Schicht bleiben könne. Der Assistent beruhigt ihn und kündigt an, mit dem Produktionsleiter über die Angelegenheit zu sprechen. Herr S. ist zwar froh über diese Zusage, fühlt sich aber durch die Geschehnisse so stark beeinträchtigt, dass er krank geschrieben werden muss. Den Krankenstand meldet er ordnungsgemäß im Unternehmen.

Vor Wiederaufnahme der Tätigkeit kommt es zu einem Gespräch mit dem Produktionsleiter, der die hohe Motivation von Herrn S. lobt und betont, dass man im Betrieb sicherlich nichts gegen andere Hautfarben und fremde Herkunft habe. Wer dies anders sehe, müsse mit Konsequenzen rechnen.



Es sei jedoch grundsätzlich nicht möglich, die Schicht zu wechseln. Wenn Herr S. trotzdem im Unternehmen bleibe, habe er seine volle Unterstützung. Herr S. solle sich überlegen, ob er mit dem Wissen um diesen Rückhalt weiterarbeiten wolle, ansonsten könne man ihm eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses anbieten.

Herr S. fühlt sich durch diese Zusicherung beruhigt und neu motiviert. Etwa einen Monat arbeitet er in seiner ursprünglichen Gruppe, ohne dass es zu Zwischenfällen kommt. Zu seiner Überraschung wird er dann ins Büro des Produktionsleiters gerufen, der ihm mitteilt, dass man sich entschlossen habe, das Arbeitsverhältnis mit ihm aufzulösen. Man unterbreitet ihm ein vorbereitetes Schriftstück über die einvernehmliche Auflösung und verspricht, dass Herr S. ein ausgezeichnetes Dienstzeugnis bekommen werde. Herr S. fühlte sich überrumpelt und unter Druck gesetzt. Aus Sorge, ansonsten kein oder ein schlechtes Dienstzeugnis zu bekommen, unterschreibt er die einvernehmliche Auflösung. Neben dem Verlust des Arbeitsplatzes macht ihm bis heute das von ihm als Vertrauensbruch empfundene Verhalten des Produktionsleiters zu schaffen.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Herr S. wendet sich an die Arbeiterkammer. Eine Anfechtung der einvernehmlichen Auflösung kommt nicht in Frage, weil es diese Möglichkeit nur bei einer Kündigung durch ArbeitgeberInnen gibt. Die Arbeiterkammer vermutet allerdings eine Diskriminierung von Herrn S. wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit und rät ihm zu einer Beratung durch die SpezialistInnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Auf Wunsch von Herrn S. richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft Schreiben an Herrn O. und Herrn T., konfrontiert sie mit dem Vorbringen von Herrn S. und schlägt eine gütliche Bereinigung der Angelegenheit durch eine Schadenersatzleistung für die verbalen Belästigungen vor.

Herr O. bestreitet die Äußerungen. Er habe Herrn S. niemals als „Neger“ oder „Scheiß-Neger“ beschimpft. Herr T. gibt zu, in einer Auseinandersetzung das Wort „Abschaum“ verwendet zu haben, dieses sei aber nicht direkt an Herrn S. gerichtet gewesen und habe sich nur darauf bezogen, dass Herr S. zuvor auf den Boden gespuckt habe. Als „Neger“ habe er Herrn S. nicht bezeichnet.

Die Arbeitgeberin, an die die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben wegen der mangelnden Abhilfe gegen die Belästigungen des Herrn O. sowie wegen einer vermuteten Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses richtete, war nicht zu einer Schadenersatzzahlung bereit. Zur Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung wurde daher ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission eingeleitet.

Im Verfahren wurde vorgebracht, Herr S. sei wegen mangelnder technischer Fähigkeiten immer wieder von Herrn O. auf Fehler aufmerksam gemacht worden. Dabei sei aber nur die Bemerkung gefallen, dass Herr S. anscheinend zu dumm für seine Aufgabe sei.

Die behauptete Bemerkung des ehemaligen Vorgesetzten, dass alle Nigerianer in den Drogenhandel verwickelt seien, sei so nicht gefallen. Vielmehr habe der Schichtleiter nach der Beschwerde von Herrn S., dass sich seine Kollegen von ihm distanzieren würden, ihm



zu erklären versucht, dass viele Mitarbeiter persönliche Erfahrungen mit Personen afrikanischer Herkunft gemacht hätten, die im Drogenhandel engagiert gewesen wären.

Dies sei nicht als Unterstellung zu verstehen gewesen, dass der Betroffene selbst etwas mit Drogenhandel zu tun habe. Die Checkliste mit der gezeichneten Banane beim Bild von Herrn S. sei umgehend entfernt worden. Der Vorgesetzte habe den Vorfall zum Anlass genommen, vor der gesamten Belegschaft zu betonen, dass derartige diskriminierende Zeichnungen vom Unternehmen nicht geduldet und Konsequenzen nach sich ziehen würden. Der Urheber der Zeichnung habe aber im konkreten Fall nicht festgestellt werden können.

Beim Wortwechsel mit Herrn T. habe Herr S. vor diesem ausgespuckt, worauf Herr T. in begreiflicher Erregung gerufen habe: „Das lass' ich mir von dem Abschaum nicht gefallen“. Der Schichtleiter habe daraufhin die beiden Mitarbeiter nacheinander zu Vier-Augen-Gesprächen in sein Büro geholt. Im Hinblick auf die erhitzten Gemüter habe er eine kurzfristige Versetzung des Betroffenen angeordnet und ausdrücklich gesagt, dass dies nur eine Maßnahme für drei Tage sein würde. Das Produktionsergebnis sei aber wegen der mangelnden technischen Fertigkeiten von Herrn S. so dramatisch abgefallen, dass der Schichtleiter die Versetzung bereits nach dem ersten Tag wieder rückgängig machen müssen. Es sei für ein Produktionsunternehmen aus Gründen der Flexibilität nicht möglich, einen Mitarbeiter zu beschäftigen, der aus persönlichen Gründen nur in einer bestimmten Gruppe arbeiten möchte.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei auf einen starken Rückgang der Nachfrage zurückzuführen. Es seien wegen der Wirtschaftskrise auch andere Mitarbeiter gekündigt worden. Beendet wurden die Arbeitsverhältnisse mit jenen MitarbeiterInnen, die die schwächste Leistung und damit den geringsten Beitrag zum Unternehmenserfolg erbringen. Herr S. habe im Übrigen die einvernehmliche Lösung bereitwillig unterschrieben. Er habe schon vorher Überlegungen geäußert, sein Arbeitsverhältnis zu beenden. Herr S. habe sich weder beim Arbeitgeber noch beim Betriebsrat wegen einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beschwert. Beim Vorfall mit der Zeichnung sei der Schichtleiter sofort eingeschritten, es habe danach auch keine solche Zeichnung mehr gegeben.

Die Gleichbehandlungskommission kam nach Durchführung des Beweisverfahrens zum Ergebnis, dass Herr S. von Herrn O. und Herrn T. aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit belästigt worden ist. Eine Diskriminierung wegen mangelnder Abhilfe durch die Arbeitgeberin wurde bejaht, weil die von Herrn S. vorgebrachten Beschwerden zwar die Sphäre der Arbeitgeberin in Form der Schichtleitung bzw. des Produktionsassistenten erreicht hatten, offenbar aber nicht die für konkrete und effektive Abhilfemaßnahmen verantwortliche Führungsebene. Der Umstand des „Hängenbleibens“ der Beschwerden in den unteren Führungsebenen ist nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission der Sphäre der Arbeitgeberin zuzurechnen und kann diese daher nicht vom Vorwurf der mangelnden Abhilfe bei einer Belästigung befreien.

Auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde eine Diskriminierung festgestellt: Die Gleichbehandlungskommission ging davon aus, dass die Beschwerden wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit neben allfälligen fachlichen



Schwächen und der Wirtschaftskrise für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zumindest mit ausschlaggebend gewesen waren.

Dem Vorschlag der Gleichbehandlungskommission an Herrn O., Herrn T. und die Arbeitgeberin, Herrn S. Schadenersatz zu leisten, sind diese nicht nachgekommen. Herr S. hat in der Zwischenzeit eine gerichtliche Klage auf Schadenersatz eingebracht.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die von Herrn S. beschriebenen Belästigungen wurden im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission von Herrn O. und Herrn T. bestritten. In ihrem Prüfungsergebnis berücksichtigte die Kommission die Tatsache, dass generell ein raues Betriebsklima geherrscht hat und Bezeichnungen wie „Idiot“ durchaus gefallen sind. Bereits in einem früheren Verfahren (GBK II/2/05) hat die Kommission festgestellt, dass ein generell beleidigender Umgangston darauf hindeutet, dass auch rassistische Beschimpfungen vorkommen können. Zudem wurde eine eindeutig rassistische Belästigung durch die Zeichnung einer Banane neben dem Foto von Herrn S. auch von der Arbeitgeberin nicht in Abrede gestellt. Seit einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofs¹ ist klaggestellt, dass eine mit dem Wort „Scheiß-Neger“ bezeichnete Person mit Bezug auf ihre Zugehörigkeit zur schwarzen Rasse als (ethnisch, kulturell oder moralisch) minderwertig abqualifiziert und damit im unverzichtbaren Kern ihrer Persönlichkeit getroffen wird. Es liegt in diesem Fall eine grob diskriminierende, die Menschenwürde verletzende Beschimpfung vor.

Besonders wichtig ist aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass die Gleichbehandlungskommission trotz der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses genau geprüft hat, welche Umstände und Bedingungen zu der „einvernehmlichen“ Beendigung geführt haben. Gleichbehandlungsrechtliche Fragestellungen sind unabhängig von rein arbeitsrechtlichen zu prüfen. Auch wenn eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses arbeitsrechtlich nicht hinterfragt werden kann, kann – wie hier - eine Diskriminierung und unzulässige Benachteiligung im Sinne des GIBG vorliegen. Das Vorbringen der Arbeitgeberin, wonach Herr S. ein fachlich schwacher Mitarbeiter gewesen sei und man sich, auch angesichts der durch die Wirtschaftskrise bedingten Auftragslage, deshalb von ihm getrennt habe, war insofern zu hinterfragen, als im fraglichen Zeitraum andere Mitarbeiter aus dem gleichen Tätigkeitsbereich gekündigt wurden, während Herr S. zunächst trotz Produktionseinschränkung im Personalstand behalten wurde. Das stand im Widerspruch zum Argument der besonders schwachen Leistung.

Die Gleichbehandlungskommission kam zum Ergebnis, dass die Beschwerden von Herrn S. zumindest mit ausschlaggebend dafür waren, das Arbeitsverhältnis mit ihm zu beenden. Nach der „Motivbündeltheorie“ des OGH genügt es für die Feststellung einer diskriminierenden Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, wenn zumindest eine von

¹ OGH 14.1.2004, 13 Os 154/03, zu § 115 StGB.



mehreren Ursachen, die zur Beendigung führen, auf ein diskriminierendes Motiv zurückzuführen ist.