



„Kundenservice“ mit Folgen

Herr O. aus Nigeria arbeitet als Lieferant für eine Transportfirma. Bei der Abholung einer defekten Kaffeemaschine von einer Kundin kommt es wegen eines Missverständnisses zu einer Verspätung. Die Kundin ist deswegen sehr ungehalten, beschimpft ihn als „Scheiß Neger“ und beschwert sich bei der Firmenleitung über ihn.

Als Reaktion auf die Beschwerde entschuldigt sich die Firma bei der Kundin und beendet in der Folge die Zusammenarbeit mit Herrn O. Dieser versteht die Welt nicht mehr und begibt sich auf die Suche nach rechtlicher Hilfe.

Situation

Herr O. aus Nigeria arbeitet als Lieferant mit eigener Gewerbeberechtigung für eine Transportfirma. Er führt diese Lieferungen zwar mit seinem eigenen Fahrzeug durch, ist in seinem Arbeitsablauf aber zur Gänze an die Vorgaben der Transportfirma gebunden. Jeden Morgen erhält er eine Liste von Lieferaufträgen, die er bis zum frühen Nachmittag auszuführen hat. Die Transportfirma ist sein Hauptauftragsgeber, von dem er wirtschaftlich abhängig ist.

Bei der Abholung einer defekten Kaffeemaschine von einer Kundin gerät diese mit Herrn O. in Streit, wobei sie ihn als „Scheiß Neger“ bezeichnet und hinzufügt, dass kein Schwarzer ihre Kaffeemaschine angreifen dürfe. Um seinem Auftrag nachzukommen, nimmt Herr O. die Maschine dennoch an sich und leitet sie zur Reparatur weiter. Er berichtet in der Firma auch über diesen Vorfall, wo man ihm jedoch lediglich rät, die Sache nicht so ernst zu nehmen.

Bei der Auslieferung der mittlerweile reparierten Kaffeemaschine ist die Kundin erstaunt, Herrn O. nochmals zu sehen. Sie hatte sich nämlich in der Zwischenzeit über ihn beschwert und war davon ausgegangen, dass er nicht mehr als Lieferant herangezogen würde. Sie wendet sich neuerlich an einen Manager und bringt ihren Unmut darüber zum Ausdruck, dass Herr O. nach wie vor für die Firma arbeite.

Daraufhin beendet die Transportfirma ohne nähere Prüfung der Vorwürfe das Vertragsverhältnis mit Herrn O. und entschuldigt sich bei der Kundin über das „Fehlverhalten ihres Mitarbeiters“.

Herr O. sucht daraufhin die Antidiskriminierungsstelle des Landes auf, welche ihn zuständigkeithalber an die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiterverweist.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft klärt in einer ausführlichen Beratung die Umstände des Falles und informiert Herrn O. über seine rechtlichen Möglichkeiten. Sie holt von den Beteiligten Stellungnahmen ein und richtet sodann einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots.

Konkret richtet sich der Antrag einerseits gegen die Kundin wegen Belästigung von Herrn O. durch rassistische Beschimpfungen und andererseits gegen die Transportfirma wegen mangelnder Abhilfe gegen die Belästigung und wegen Benachteiligung von Herrn O. durch die Beendigung des mit ihm geschlossenen Werkvertrages.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht in ihrem Antrag davon aus, dass Herr O., obwohl er formell mit Werkvertrag beschäftigt war, aufgrund seiner starken Einbindung in das Transportunternehmen und somit wegen persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit als „arbeitnehmerähnliche Person“ gilt und damit unter den Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes fällt. Dies entspricht auch dem Zweck des Gesetzes, insbesondere sozial schwache und oft in prekären Arbeitsverhältnissen stehende Personen vor Diskriminierung zu schützen.

Die Gleichbehandlungskommission erklärt sich jedoch allein aufgrund der schriftlichen Unterlagen für unzuständig zur inhaltlichen Behandlung des Falles, da Herr O. selbständiger Unternehmer mit Gewerbeschein sei und daher nicht unter den Begriff der „arbeitnehmerähnlichen Person“ falle. Die faktische Abhängigkeit seiner Tätigkeit von den Vorgaben der Transportfirma als Auftraggeberin und das Gebundensein an die tägliche Lieferliste und den vorgegebenen Zeitrahmen für die Auslieferungen werden dabei nicht als ausschlaggebend betrachtet.

Zwischen der Beschlussfassung der Gleichbehandlungskommission über ihre Unzuständigkeit und der Ausfertigung und Zustellung dieser Entscheidung an Herrn O. vergeht fast ein Jahr. Herr O. ist in der Zwischenzeit nicht mehr an einer Weiterverfolgung seiner Rechte interessiert.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Dieser Fall zeigt in besonderer Weise die Schwierigkeiten und Hürden auf, mit denen Betroffene von Diskriminierung bei der Suche nach Rechtsschutz oft konfrontiert sind.

Die Probleme beginnen für die Ratsuchenden bereits mit dem Auffinden der zuständigen Beratungsstelle, da es aufgrund einer Vielzahl von Bundes- und Landesgesetzen, die jeweils verschiedene Arten von Diskriminierung für unterschiedliche Personengruppen regeln, für Rechtsunkundige zu einer kaum durchschaubaren Aufsplitterung der Zuständigkeiten kommt. Auch die Entscheidung, welche rechtlichen Möglichkeiten verfolgt werden sollen, ist nicht leicht zu treffen.



Eine Klage bei Gericht scheitert häufig wegen mangelnder finanzieller Mittel. Der Weg zur Gleichbehandlungskommission ist oft die einzige Möglichkeit, einen gewissen Rechtsschutz zu erreichen.

Wie im vorliegenden Fall deutlich wird, kann aber bereits von der Einleitung des Verfahrens mittels Überprüfungsantrag bis zur Entscheidung über die Zuständigkeit oder Unzuständigkeit der Gleichbehandlungskommission über ein Jahr vergehen.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden in dieser Sache das Vorliegen eines arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses nicht ausreichend geprüft und insbesondere die Kriterien der persönlichen und wirtschaftlichen Unabhängigkeit zu wenig berücksichtigt. Die – auch nach dem Abschluss eines Kommissionsverfahrens noch mögliche - Befassung des Arbeitsgerichtes mit dem Fall hätte für Herrn O. zu einem anderen, für ihn positiven Ergebnis führen können. In der mittlerweile vergangenen Zeit hat er seine Energien jedoch auf das Suchen eines neuen Arbeitsplatzes konzentrieren müssen. Die Vorbereitung einer gerichtlichen Klage nimmt Zeit in Anspruch, kann Kosten verursachen und bringt zudem auch eine Sache emotional wieder in den Vordergrund, die man eigentlich abschließen möchte. Ein weiteres Verfahren kam aber auch wegen der Unsicherheit des rechtlichen Ausgangs für Herrn O. nicht mehr in Betracht.

Zusammenfassend zeigt sich anhand dieses Falles, dass das derzeitige Rechtsschutzsystem noch zahlreiche Lücken aufweist, die es den Betroffenen schwer machen, wirksamen und effektiven Rechtsschutz bei Diskriminierung zu finden. Insbesondere die Dauer mancher Verfahren kann zu Frustrationen bei den Betroffenen führen. Der Zeitfaktor und so manche im Gleichbehandlungsrecht noch nicht ausjudizierte und daher rechtlich unklare Fragestellung tragen dazu bei, dass der Schutz des Gesetzes letztlich doch nicht wirksam wird.