

Sind Türken im Betrieb unerwünscht?

Eine Kosmetikfirma beschäftigte neben 30 Stammkräften 120 „Geringfügige“, darunter 40 Türkinnen. Der Kläger hatte die Aufgabe, über Neueinstellungen zu entscheiden. Vom Geschäftsführer erhielt er die Aufforderung, Türkinnen nicht mehr zu berücksichtigen.

Er weigerte sich; alle müssten gleiche Chancen haben. Da er trotz energischer „Vorhalte“ bei seiner Auffassung blieb, wurde er wegen Arbeitsverweigerung gekündigt. Im Verfahren vor dem Arbeitsgericht Wuppertal meinte der Kläger, die Weisung sei unverbindlich gewesen, da sie ohne sachlichen Grund ergangen sei. Auch verstoße sie gegen die so genannte Antirassismus-Richtlinie der EG. Die Firma sah dies anders. In der Vergangenheit sei es verschiedentlich zu Zwischenfällen mit Familienangehörigen türkischer Mitarbeiterinnen gekommen. Das habe bis zu Drohungen mit körperlicher Gewalt gegenüber der Geschäftsführung geführt. Der Kläger bestritt dies; ihm seien Vorgänge dieser Art niemals zu Ohren gekommen.

Das Arbeitsgericht Wuppertal wies mit Urteil vom 10. Dezember 2003 (3 Ca 4927/03) die Klage ab. Die EG-Richtlinie sei noch nicht umgesetzt. Dass man sie trotzdem bei der Auslegung des deutschen Rechts berücksichtigen muss, kam dem Richter nicht in den Sinn. Viel gravierender war allerdings, wie er mit den Tatsachen umging. „Unstreitig ist es im Betrieb der Beklagten mit ihren türkischen Mitarbeitern unmittelbar nicht zu Schwierigkeiten gekommen. Allerdings, so die Beklagte, soll es zu Schwierigkeiten mit Angehörigen der türkischen Mitarbeiterinnen gekommen sein, die so weit gegangen seien, dass die Familie des Geschäftsführers sogar mit Tötlichkeiten bedroht wurde. Diese von dem Kläger bestrittene Behauptung der Beklagten ist durchaus glaubhaft. Gerichtsbekannt sind Fälle, bei denen es zu Unstimmigkeiten zwischen Arbeitgeber und türkischen Mitarbeiterinnen gekommen ist, mit der Folge, dass Väter, Brüder oder andere Verwandte der Arbeitnehmerin im Betrieb aufgetaucht sind, um massiv die Interessen der Arbeitnehmerin auch gegen deren Willen zu vertreten. Aus ähnlichen Gründen verweigern häufig Club- und Diskothekenbesitzer jungen Männern bestimmter Volksgruppen den Eintritt in ihre Einrichtungen, um Tötlichkeiten zwischen den Angehörigen verschiedener Volksgruppen zu vermeiden.“

Hier stellt sich die Frage: Wie wird eine Tatsache „gerichtsbekannt“? Ein, zwei oder drei Fälle sind dem Richter bestenfalls „untergekommen“, in denen die Familienangehörigen im Betrieb erschienen sind. Woher weiß er dann, dass die Interessen der betroffenen Arbeitnehmerin „massiv“ vertreten wurden? Wie kommt er zu dem Schluss, dass dies gegen deren Willen geschah? Wie kann er deshalb annehmen, es sei „glaubhaft“, dass es sogar zu Drohungen gekommen sei?

Aus dem schlichten Einsatz von Familienangehörigen (an dem ja nichts Verwerfliches ist) wird so plötzlich eine kriminelle Aktion. Und was hat eigentlich der Betrieb der beklagten Firma mit Clubs und Diskotheken zu tun, wo Türken möglicherweise keinen Zutritt haben? Aus welchen Quellen schöpft hier der Richter? Eigene Erfahrung? Zeitungsberichte? Erhebungen der Polizei? Nachfragen dieser Art sind ungehörig; „Gerichtsbekanntes“ kennt doch jeder, der nicht völlig auf den Kopf gefallen ist.

In einem schwäbischen Städtchen habe ich als kleiner Junge Ende der 1940-er Jahre gelernt, dass man sich vor den Norddeutschen in Acht nehmen muss. Sie tun ganz freundlich, aber in Wirklichkeit sind sie hinterhältig und verachten die Schwaben. Schnell reden sie und viel, aber mit dem Nachdenken ist es nicht so weit her. Und bei der Arbeit wollen sie nie so richtig mit anpacken. Die größten Autos würden im Übrigen die Flüchtlinge aus dem Osten fahren, denen man die Früchte unserer Arbeit in den Rachen werfe. Niemand in meiner Umgebung zweifelte ernsthaft an der Richtigkeit dieser „Erkenntnisse“. Man hatte halt so seine Schwierigkeiten mit den „anderen“...

Unser Kläger ging in die Berufung. Als der zuständige Richter am Landesarbeitsgericht Düsseldorf zu erkennen gab, dass er die Dinge anders als die erste Instanz sehe, bot die Firma einen recht ordentlichen Abfindungsvergleich an. Der Kläger akzeptierte, weil eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz schwierig gewesen wäre. Seither ist er auf Arbeitssuche...

Fundstelle: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 2005 S. 201