



Werden weisse Mitarbeiter bei Google benachteiligt? Hauptsitz des Unternehmens im kalifornischen Mountain View
Foto: Getty Images

Schwere Vorwürfe gegen Google

Ein Ex-Mitarbeiter, der wegen einer umstrittenen Äusserung gefeuert wurde, hat gegen den Konzern Klage eingereicht – er fühlt sich als Mann, Weisser und Konservativer diskriminiert

Armin Müller

Mountain View (USA) Im August 2017 wurde er von Google wegen diskriminierender Aussagen gefeuert, jetzt klagt er den Internetriesen vor einem kalifornischen Gericht wegen Diskriminierung ein: Er, der Entwickler James Damore, David Gudemann und weitere, nicht namentlich genannte ehemalige Google-Mitarbeiter seien auf illegale Weise systematisch geächtet, schlechtgemacht und bestraft worden, allein weil sie konservativ, weiss und männlich seien. «Googles offene Feindseligkeit gegen konservative Haltungen ist gepaart mit unfairer Diskriminierung auf der Grundlage von Rasse und Geschlecht», schreiben sie in der Klage.

Damore hatte im Sommer vergangenen Jahres in einem internen Papier die Politik von Google kritisiert, Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern. Die Tatsache, dass Frauen bei Google untervertreten seien, sei vor allem auf deren geringeres Interesse an Software-Technologie zurückzu-



Angeprangert: Der Schweizer Urs Hölzle (l.), Kläger James Damore

führen und nicht auf Diskriminierung: «Die Verteilung von Vorlieben und Fähigkeiten zwischen Männern und Frauen unterscheidet sich auch aus biologischen Gründen, und diese Unterschiede könnten erklären, warum wir keine gleiche Vertretung von Frauen in Tech-Führungsrollen haben.» Die beherrschende linke Ideologie bei Google verhindere eine offene Diskussion des Themas.

Damit löste Damore einen Sturm der Entrüstung aus. Kurz nachdem das Papier an die Öffentlichkeit gelangt war, wurde er gefeuert. Er habe gegen interne Verhaltensregeln verstossen.

Auf 161 Seiten versuchen die Kläger ihre Vorwürfe zu belegen. 87 Seiten zeigen Screenshots aus

Google-internen Kommunikationsforen. Die Auseinandersetzungen werden dabei oft sehr persönlich und aggressiv geführt. So schreibt ein Manager zur Debatte um Damore, er führe eine schwarze Liste von Mitarbeitern, mit denen er nicht zusammenarbeite. Eine Managerin schlägt eine Google-interne Liste von Personen vor, «die Diversität schwierig machen». Sie sei für Beiträge anderer Mitarbeiter offen, aber sie allein entscheide, wer auf die Liste komme. Sie frage sich allerdings noch: «Sollte die Aufnahme auf die Liste irgendeine Art von Prozess voraussetzen? Sollten Personen wieder gestrichen werden, wenn sie anfangen, sich zu bessern?»

«Disziplinierung» von Abweichlern gefordert

In der Klage kommt auch der Schweizer Urs Hölzle vor, Spitzenmanager und einer der dienstältesten Google-Mitarbeiter. Er kritisierte Damores Beitrag scharf und lobte die «starke Reaktion der Googler» darauf. Sein Statement und das anderer Führungsleute

habe Mitarbeiter dazu «ermuntert, auf politisch Andersdenkenden rumzuhacken», schreiben die Kläger. Viele Mitarbeiter riefen in den Foren zu Intoleranz gegenüber anderen Ansichten auf oder forderten «die Disziplinierung oder Entlassung» der Leute, die Zustimmung zu Damores Papier geäussert hatten. Ein Manager schrieb, er werde gewisse «heftig angriffige» Perspektiven «zum Schweigen bringen», es gebe «gewisse alternative Ansichten, einschliesslich verschiedene politische Ansichten», deren Verbreitung er nicht zulasse.

Viele Beiträge zur Debatte um die Förderung von Chancengleichheit und die Ablehnung von Diskriminierung bei Google enthalten sogenannte Internet-Memes, witzig gemeinte Bilder, die sich gegen Republikaner oder Weisse richten. So zum Beispiel ein Bild mit einem Pinguin und dem Satz: «Wenn du die Diversität bei Google erhöhen willst, entlasse alle bornierten weissen Männer.» Google führe zahlreiche interne Mailinglisten für Mitarbeiter mit alterna-

tiver Lebensweise, zum Beispiel für Polygamie, Transgender, Furies (Leute, die an Tieren in menschenähnlicher Gestalt interessiert sind), heisst es in der Klage. Die Toleranz gelte jedoch nicht für Konservative. Ein Mitarbeiter, der äusserte, er wolle sein Kind nach traditionellen Geschlechterrollen erziehen, wurde von der Personalabteilung zurechtgewiesen. Damore und seine Unterstützer als «giftige Arschlöcher» zu bezeichnen, war dagegen gemäss Personalwesen keine Regelverletzung.

Die Belegschaft von Google ist mehrheitlich weiss oder asiatisch und männlich. Seit letztem Jahr läuft eine Sammelklage von Frauen wegen Lohndiskriminierung. Die Klage ist auch Ausdruck der extremen Polarisierung in der US-Politik. Damore und seine Mitkläger sehen sich als tapferer Widerstand gegen eine linke Firmenkultur, die Konservative diskriminiert. Googles Management und viele Mitarbeiter sehen sie als rechte Trolle, die Googles Bemühungen für bessere Chancen für Frauen und Minderheiten entgegenarbeiten.

Fortsetzung Bahnen lassen Pendlerstrafe...

Einer der wichtigsten Player der ÖV-Branche, der Zürcher Verkehrsverbund, lehnt eine deutliche Verteuerung von Bahnreisen während der Hauptverkehrszeiten ab. «Dies würde soziale Ungerechtigkeiten nach sich ziehen», sagt ein Sprecher. «Gerade für Personen aus tieferen Einkommenschichten, die ihre Arbeitszeit oft nicht flexibel wählen können, würde die Mobilität weniger er-

schwinglich.» Die grossen Bahnunternehmen mögen hingegen nicht öffentlich eingestehen, dass Mobility-Pricing tot ist. Die SBB etwa schreiben, sie befürworteten abgestufte Preise nach Tageszeit aber nicht – aber nur, wenn der offene Zugang zur Bahn für die Kunden weiter einfach bleibe.

Das ist jedoch der springende Punkt. Denn ein offenes System bedeutet gemäss Verband öffentlicher Verkehr, dass es keine abgestuften Preise nach Fahrzeit gibt. Er definiert das offene System so: «Ein Billett von A nach B ist unabhängig von Zugtyp und Tageszeit auf allen Zügen gültig.»

Bereits im September 2015 hatten SBB-Chef Andreas Meyer und die damalige Personenverkehrschefin Jeannine Pilloud in einem Schreiben ans Departement Leuthard ihre Zweifel angemeldet, ob abgestufte Preise in der Schweiz machbar sind: «Es ist fraglich, ob Mobility-Pricing in einem offenen System ohne garantierten Sitzplatz und Reservationspflicht eingeführt werden könnte.»

Auch andere wichtige ÖV-Unternehmen schreiben, sie seien offen für Mobility-Pricing – aber gegen eine Pendlerstrafe. «Es ist unabdingbar, dafür zu sorgen, dass das offene System des öffentlichen

Verkehrs nicht gefährdet wird», schreibt etwa Postauto Schweiz. Die Südostbahn teilt mit, Mobility-Pricing sei längerfristig eine Möglichkeit, um eine bessere Verteilung der Verkehrsspitzen zu bewirken. «Das System des öffentlichen Verkehrs darf allerdings dadurch nicht gefährdet oder geschwächt werden.»

Verbandsdirektor Ueli Stückelberger sagt zu diesem offensichtlichen Widerspruch: «Es will kein Unternehmen oder Kanton öffentlich hinstehen und sagen, Mobility-Pricing sei abgeblasen. Aber niemand macht etwas, damit es zustandekommt.»

Das zeigte sich bereits im vergangenen Sommer, als der Bundesrat eingestehen musste, dass sich kein einziger Kanton für einen Pilotversuch mit Mobility-Pricing erwarren konnte. Die anfänglich interessierten Kantone Bern, Zug, St. Gallen, Tessin, Neuenburg und Genf boten nicht Hand dafür. Nun wird Mobility-Pricing einzig mit Rechnungsmodellen in der Theorie getestet, in Zusammenarbeit mit dem Kanton Zug.

Nicht nur von der ÖV-Branche kommt Opposition gegen die Pendlerstrafe, sondern auch aus dem National- und dem Ständerat. «Die Stimmung im Parlament

ist ablehnend», sagt der Bündner CVP-Nationalrat Martin Candinas, Mitglied der Verkehrskommission.

Auch eine Abschaffung des Generalabos oder der Verbundabonnemente komme für die Branche nicht infrage, sagt Stückelberger. «Wir wollen ja unsere Kunden nicht verärgern. Die Abos sind unbestritten und sehr beliebt.» In gewissen Zügen werde es aber vermehrt zugsgebundene Sparbillette geben, um vor allem Jugendliche und Freizeitreisende mehr in die Randstunden zu locken. Und Vielfahrer könnten von Rabatten profitieren. **Kommentar — 22**