



Bäckerin – nein danke!

Eine junge Frau mit abgeschlossener Lehrausbildung zur Bäckerin ist auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Sie betreibt diese Suche engagiert und hochmotiviert und ist zuversichtlich, ihre Fähigkeiten in ihrem erlernten Beruf wieder unter Beweis stellen zu können. Bald jedoch muss sie erkennen, dass sie nach Ansicht einiger personalsuchender Unternehmen für die Ausübung dieses Berufs als Frau nicht in Frage kommt.

Situation

Frau M ist auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Da sie gelernte Bäckerin ist, strebt sie wieder eine Stelle in diesem Beruf an. Sie absolviert Bewerbungsgespräche bei Bäckereibetrieben, die ihr vom Arbeitsmarktservice vorgeschlagen werden, versucht aber auch, mit Initiativbewerbungen einen Arbeitsplatz zu finden.

Bald macht sie die Erfahrung, dass für einige Bäckereien die Vorstellung sehr schwierig ist, eine Frau als Bäckerin einzustellen. Immer wieder hört sie ähnliche Argumente, warum sie, auch wenn sie die notwendige Qualifikation mitbringe, nicht eingestellt werden könne:

- Das derzeitige Team bestünde nur aus Männern und man habe auch keine Sanitäreinrichtungen für Frauen. Man könne sich schwer vorstellen, dass „es mit einer Frau gut laufen kann“ und man habe auch noch nie gehört, dass eine Frau in einer Bäckerei arbeitet.
- Man brauche einen starken Mann, keine Frau, eine Frau könne die Arbeit nicht bewältigen.
- Schon ein derzeit beschäftigter Mann schaffe die Arbeit nicht, wie solle das dann einer Frau möglich sein. Überdies sei die Temperatur in einer Backstube für eine Frau zu hoch.
- Man könne sich nicht vorstellen, dass die Nachtschicht und die schwere körperliche Arbeit von einer Frau zu schaffen seien.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau M wendet sich mit ihrem wachsenden Ärger über die für sie unverständlichen Ablehnungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es geht ihr vor allem darum, dass die Betriebe eine Information über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes erhalten und ihre Vorgangsweise überdenken. In keinem der Betriebe möchte Frau M auf Grund der Vorkommnisse zukünftig arbeiten und es geht ihr auch erst in zweiter Linie um Schadenersatz wegen der Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft können einige der Äußerungen darüber hinaus als geschlechtsspezifische Belästigungen gewertet werden, die ebenfalls einen Schadenersatzanspruch zur Folge hätten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet auf Wunsch von Frau M ein Informationsschreiben an die Unternehmen, die ihre Bewerbung abgelehnt haben, und ersucht um Stellungnahme zu den Vorfällen. Die ArbeitgeberInnen reagieren unterschiedlich betroffen und versichern einhellig, dass sie jederzeit auch Frauen einstellen würden. Frau M habe die Voraussetzungen in fachlicher oder persönlicher Hinsicht nicht erfüllt.

Frau M ist auf Grund dieser Reaktionen sehr enttäuscht, nimmt jedoch von weiteren rechtlichen Schritten auf Grund der schwierigen Beweislage Abstand. Sie freundet sich mit der Tatsache an, dass es auch im 21. Jahrhundert für Menschen noch nicht so leicht ist, gegen den Strom zu schwimmen und dehnt ihre Arbeitssuche auf Arbeitsstellen aus, die für Frauen typischer sind. Damit, und mit einer Arbeit in einem nicht erlernten Beruf, riskiert sie allerdings einen Einkommensverlust.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der gesetzliche Auftrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es, Personen, die sich diskriminiert fühlen, zu beraten und zu unterstützen. Im Zuge der Beratung wird auf Grund der Schilderung der Vorfälle eine erste rechtliche Beurteilung vorgenommen, um die betroffene Personen hinsichtlich weiterer möglicher rechtlicher Schritte informieren und beraten zu können.

Nach den Schilderungen der betroffenen Person prüft die Gleichbehandlungsanwaltschaft, ob Äußerungen oder Vorkommnisse im Zuge der Bewerbung in Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund des Gleichbehandlungsgesetzes stehen und daher eine Diskriminierung vermutet werden kann. Dann versucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig, durch Verhandlungen und den Abschluss außergerichtlicher Vergleiche auf freiwilligem Weg gleichbehandlungsgesetzkonforme Lösungen, Entschuldigungen oder Schadenersatzzahlungen für die Diskriminierung zu vereinbaren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann aber auch die behaupteten Umstände der Gleichbehandlungskommission glaubhaft machen, die durch ein Prüfungsverfahren feststellt, ob z.B. Ablehnung einer Bewerberin aus diskriminierenden Gründen erfolgt ist.



Schadenersatzansprüche verbindlich zusprechen kann nur ein Gericht nach einem Beweisverfahren. Dabei verlangt das Gleichbehandlungsgesetz von den durch die Diskriminierung Betroffenen, dass sie den Diskriminierungstatbestand glaubhaft machen, während die ArbeitgeberInnen oder sonst für die Diskriminierung Verantwortlichen beweisen müssen, dass es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihnen glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Im vorliegenden Fall konnte nicht mit der für ein Rechtsverfahren notwendigen Sicherheit dargestellt werden, dass in manchen Bewerbungsgesprächen nicht doch fachliche oder persönliche Gründe ausschlaggebend für die Ablehnung von Frau M durch die ArbeitgeberInnen gewesen sind. Auch wenn aber eine individuell nicht ausreichende fachliche oder körperliche Qualifikation der Grund für die Ablehnung einer Bewerbung war, können abwertende Äußerungen in Bezug auf das Geschlecht im Zuge eines Bewerbungsverfahrens eine Belästigung im Sinne von § 7 Gleichbehandlungsgesetz darstellen. Das könnte für abwertende Äußerungen wie z.B. „Schon ein derzeit beschäftigter Mann schaffe die Arbeit nicht, wie solle das dann eine Frau schaffen“ oder „In einer Backstube sei es für eine Frau zu warm“ durchaus zutreffen. § 21 GIBG verbietet Belästigungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Abwertende Äußerungen bezüglich dieser Merkmale können daher ebenfalls eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen.

Vor einiger Zeit hat der Oberste Gerichtshof im Zusammenhang mit der Belästigung einer blinden Frau überdies erstmals festgestellt, dass es genügt, wenn das geschützte Merkmal innerhalb eines Motivbündels eine Rolle spielt und zumindest mitursächlich für die Diskriminierung ist (OGH v. 2.4.2009, 8 ObA 8/09y). Die Entscheidung könnte die Beweisführung für von Diskriminierung Betroffene auch in anderen Fällen erleichtern, insbesondere dort, wo – wie z.B. bei mündlichen Äußerungen im Zuge von Bewerbungen – die Beweissituation besonders schwierig ist.