



## **Betrunkener pöbelt in Hotelhalle! – Ein Fall für den starken Mann?**

Frau C. bewirbt sich aufgrund eines geschlechtsneutral ausgeschriebenem Stelleninserates bei einem Hotel als Rezeptionistin. Sie erhält eine schriftliche Absage mit der Begründung, dass das Hotel nur an männlichen Rezeptionisten interessiert sei.

Als sich auf ihr Ersuchen hin ein Freund beim Hotel erkundigt, weshalb Frauen für diese Stelle nicht in Betracht kommen, wird ihm mitgeteilt, dass aufgrund nächtlicher Vorfälle mit Betrunkenen in der Hotelhalle Männer an der Rezeption bevorzugt würden.

### **Situation**

Frau C. ist kroatische Staatsbürgerin und lebt seit 16 Jahren in Österreich. Sie hat vor zwei Jahren ihr Sprachstudium für die Sprachen Kroatisch, Englisch und Deutsch in Österreich abgeschlossen und befindet sich seither auf Arbeitssuche. Da sie einen serbischen Vornamen hat und ihr Nachname auf –ič endet, vermutet sie, dass sie des öfteren bei Bewerbungen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft nicht in die engere Auswahl kommt.

Im Frühjahr 2010 bewirbt sie sich aufgrund eines im e-Job-Room des AMS geschlechtsneutral ausgeschriebenem Inserates für eine Stelle als Rezeptionistin in einem Hotel. Das Aufgabengebiet dieser Position umfasst den gesamten Gästebereich inklusive Check-in, Check-out, die Nachrichtenaufnahme sowie die Verantwortlichkeit für den Kassenstand im Nacht- und Spätdienst. Für die Stelle werden im Inserat perfekte Deutschkenntnisse und die Beherrschung der englischen Sprache verlangt. Weitere Fremdsprachen sind von Vorteil. Gepflegtes Aussehen und Verlässlichkeit werden vorausgesetzt.

Frau C. übersendet dem Hotel ihre Bewerbungsunterlagen und erhält ein paar Tage später ein vom Manager unterfertigtes Absageschreiben. Begründet ist die Absage mit dem Hinweis, dass das Hotel ausschließlich an männlichen Rezeptionisten interessiert sei, dies jedoch in der Stellenbeschreibung beim AMS nicht explizit angegeben werden könne.

Frau C. bittet daraufhin einen Freund, sich für sie beim Hotel zu erkundigen, weshalb lediglich Männer für diese Stelle gesucht würden. Der Freund erhält auf telefonische Nachfrage die Antwort, dass aufgrund nächtlicher Vorfälle mit betrunkenen Personen in der Hotelhalle Männer an der Rezeption bevorzugt würden.



Da Frau C. aufgrund der Erfolglosigkeit ihrer langen Arbeitssuche mittlerweile schon ziemlich deprimiert ist, wendet sie sich mit der Bitte um Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

## **Verlauf der Beratung**

Frau C. wird in einem persönlichen Beratungsgespräch über ihre rechtlichen Möglichkeiten informiert. Das Gleichbehandlungsgesetz sieht bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses Schadenersatzansprüche der diskriminierten Person vor.

Auf Wunsch von Frau C. verfasst die Gleichbehandlungsanwaltschaft zunächst ein Schreiben an das Hotel, in dem dieses mit dem von Frau C. geschilderten Sachverhalt konfrontiert und über die rechtlichen Folgen der vermuteten Diskriminierung informiert wird. Zusätzlich enthält dieses Schreiben die Frage, ob sich das Hotel außergerichtlich zur Zahlung eines Schadenersatzbetrages an Frau C. bereit erklärt.

Die rechtsfreundliche Vertretung des Hotels bestätigt der Gleichbehandlungsanwaltschaft in einem Antwortschreiben, dass Frau C. tatsächlich in schriftlicher Form abgesagt worden war. Laut Stellungnahme hätte Frau C. jedoch die ausgeschriebene Stelle aufgrund der Vielzahl an Bewerbungen, unter denen sich auch höher qualifizierte Bewerber befunden hätten, ohnehin auch bei einer von jeglicher Diskriminierung freien Auswahl nicht erhalten. Es bestehe aber die Bereitschaft, den Betrag von € 500.- an Frau C. zu zahlen.

Da Frau C. mittlerweile Notstandshilfe bezieht und einige Ausgaben zu tätigen hat, erklärt sie sich mit diesem Schadenersatzbetrag einverstanden.

## **Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Im gegenständlichen Fall ist bemerkenswert, dass das Unternehmen zunächst in einem geschlechtsneutral formulierten Inserat einen Receptionisten / eine Receptionistin sucht, die Absage an Frau C. aber damit begründet wird, dass man in Wahrheit wegen Vorfällen mit betrunkenen Personen in der Hotelhalle ausschließlich an männlichen Receptionisten interessiert sei, was man jedoch in der Stellenbeschreibung beim AMS nicht explizit angeben könne. Obwohl das Hotel in Folge behauptet, es habe mehrere höher qualifizierte Bewerber als Frau C. gegeben, ist es zu einer Schadenersatzzahlung von € 500.- bereit.

Offenbar schien es dem Unternehmen bzw. seiner rechtsfreundlichen Vertretung angesichts der Rechts- und Beweislage nicht weiter zielführend, mit der Notwendigkeit des männlichen Geschlechts für die Ausübung der Tätigkeit an der Rezeption zu argumentieren.



Zunächst ist festzuhalten, dass das Gleichbehandlungsgesetz die geschlechtsneutrale Ausschreibung von Stellen verlangt, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Nur wenn aufgrund der konkreten Erfordernisse der ausgeschriebenen Tätigkeit die Stellenausschreibung zulässigerweise geschlechtsspezifisch formuliert wird, ist in weiterer Folge auch während des Bewerbungsverfahrens eine Bezugnahme auf die Notwendigkeit eines bestimmten Geschlechts zur Besetzung der Stelle erlaubt.

Aus der Tatsache, dass das Hotel in Kenntnis dieser Bestimmung die Position für die Mitarbeit an der Rezeption geschlechtsneutral ausgeschrieben hat, geht hervor, dass es dem Unternehmen sehr wohl bewusst war, dass auch Frauen die Tätigkeit einer Rezeptionistin ausüben können und das männliche Geschlecht keinesfalls eine unverzichtbare Voraussetzung für die Gästebetreuung, die Nachrichtenaufnahme sowie die Verantwortlichkeit für den Kassenstand ist.

Das Hotel hat dies auch nicht bestritten, aber vorgebracht, dass es aufgrund nächtlicher Vorfälle mit betrunkenen Personen in der Hotelhalle Männer an der Rezeption bevorzugt. Fraglich ist daher, ob dieses Argument eine taugliche Rechtfertigung für den Vorweg-Ausschluss von Frauen aus dem Auswahlverfahren sein kann.

Hinter der Begründung des Hotels steht ganz offenkundig die vorgefasste Ansicht, dass Frauen mit betrunkenen Gästen in der Hotelhalle aus körperlichen Gründen nicht fertig werden. Auch geschlechtsstereotype Sicherheitsbedenken könnten eine Rolle spielen.

Dass Frauen körperlich generell schwächer als Männer sind und ihnen daher körperlich anstrengende Aufgaben nicht zugemutet werden können, hat die Gleichbehandlungskommission bereits in einem Gutachten im Jahre 1994 widerlegt. Aus der Behauptung mangelnder körperlicher Belastbarkeit von Frauen müsste nämlich folgen, dass in Berufen, in denen die körperliche Belastung gering ist, der Frauenanteil hoch sein müsste.

Dies ist statistisch nicht erwiesen. Vielmehr sind Frauen gerade in typischen Frauenberufen als Kellnerin, Krankenschwester, Regalbetreuerin oder Einzelhandelsverkäuferin hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt. Dies noch dazu durchgängig über viele Stunden, während die permanente Konfrontation mit Betrunknen in der Hotelhalle nicht zum typischen Verlauf einer Arbeitsschicht als Rezeptionist/in gehört.

Auch die Ansicht, dass man einer Frau die Tätigkeit an der Rezeption in Nachtschichten aus Sicherheitsgründen nicht übertragen könne, weil für sie die Begegnung mit Betrunknen zu gefährlich sei, ist nicht haltbar. Zum ersten wäre das Hotel bei Sicherheitsbedenken verpflichtet, männliche und weibliche Beschäftigte gleichermaßen zu schützen, etwa durch einen Alarmknopf oder einen Piepser, mit dem die Polizei angefunkt werden kann.



Des Weiteren sind Frauen in vielen Berufen tätig, in denen sie Gefahren ausgesetzt sein können, z.B. als Polizistin oder Sozialarbeiterin. Sehr häufig sind dabei ihre psychologischen, rhetorischen und kommunikativen Fähigkeiten gefragt. Auch Betrunkene, die in der Hotelhalle unangenehm werden, wird wohl kaum vom Hotelpersonal sofort mit Körperkraft begegnet werden; in den meisten Fällen wird man auf verbaler Ebene die Situation deeskalieren können. Das Hotel hätte daher eine Kommunikations- oder Rhetorikschulung für den sachgerechten Umgang mit derartigen Situationen ermöglichen können – dies wäre für einen männlichen und eine weibliche Rezeptionsangestellte/n gleichermaßen sinnvoll und zur besseren Erfüllung der beruflichen Anforderungen zielführend gewesen.

In der Argumentation des Hotels zeigen sich somit traditionelle Rollenbilder und gesellschaftlich geprägte Geschlechtsstereotype, denen das Gleichbehandlungsgesetz mit seinen Bestimmungen entgegenzuwirken versucht. Sowohl weibliche wie auch männliche Bewerber/innen sind im Einzelfall auf ihre individuelle Eignung für die konkrete Stelle zu überprüfen. Klischees und Pauschalierungen, die bestimmte Fähigkeiten oder Kenntnisse nur einem Geschlecht zuschreiben und die in ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren einfließen, ziehen Schadenersatzansprüche nach sich.

Dieser Schadenersatzanspruch kann sich je nach Sachverhalt unterschiedlich gestalten. So beträgt der Ersatzanspruch grundsätzlich mindestens zwei Monatsentgelte, wenn ein Bewerber / eine Bewerberin die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte, weil er / sie bestqualifiziert war.

Kann das diskriminierende Unternehmen jedoch nachweisen, dass der durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde, die betroffene Person diese Stelle jedoch auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, sieht das Gleichbehandlungsgesetz einen Schadenersatzbetrag bis € 500.- vor. Mit der etwas ungenauen gesetzlichen Wendung „Nicht-Berücksichtigung der Bewerbung“ ist gemeint, dass jemand wegen eines bestimmten persönlichen Merkmals von vornherein aus dem Auswahlverfahren ausgeschlossen wird, ohne dass die Qualifikation das ausschlaggebende Kriterium ist. Ein solcher diskriminierender Vorweg-Ausschluss kann beispielsweise bei der Selektion der Bewerbungsunterlagen nach Alter, Familienstand, (vermuteter) ethnischer Herkunft oder Geschlecht gegeben sein.

Eine Selektion nach persönlichen Merkmalen kann aber auch durch Fragen in einem Bewerbungsgespräch erfolgen, wenn diese nicht im Zusammenhang mit der Qualifikation oder dem Anforderungsprofil der Stelle stehen, sondern den höchstpersönlichen Lebensbereich berühren, wie z.B. die Frage nach der Familienplanung oder ob die Eltern österreichische Staatsbürger sind. Auch wenn die so betroffene Person die Stelle mangels Bestqualifikation nicht erhalten hätte, kann sie aufgrund der gesetzlich verpönten Äußerungen einen Schadenersatzbetrag bis zu € 500.- geltend machen.



Frau C. hat alle Erfordernisse des Anforderungsprofils erfüllt. Wenn sie sich zur Einbringung einer Leistungsklage vor dem Arbeits- und Sozialgericht mit einem höheren Klagswert als € 500.- entschlossen hätte, wäre es am Hotel gelegen, den Nachweis dafür zu erbringen, dass Frau C. nicht die am besten qualifizierte Bewerberin gewesen ist. Die bloße Behauptung im anwaltlichen Schreiben, es habe höher qualifizierte Bewerber (!) gegeben, reicht als Beweis dafür keinesfalls aus. Das Unternehmen hätte die Richtigkeit seiner Behauptung durch Vorlage entsprechender Unterlagen zumindest der letztlich eingestellten Person vor Gericht beweisen müssen. Des weiteren wäre es Frau C. durch die schriftlich erfolgte Begründung, dass man nur an männlichen Bewerbern interessiert sei, wohl leicht gelungen, vor Gericht glaubhaft zu machen, dass das Unternehmen die BewerberInnen im Auswahlverfahren nach dem Geschlecht und nicht nach der Qualifikation beurteilt, zumindest aber vorselektiert hat. Da das Hotel erkannt hat, dass Frau C. in einem Rechtsstreit sehr gute Karten hätte, kam es zum finanziellen Vergleichsangebot, das Frau C. angenommen hat.

Für die Frage, ob Frau C. im gegenständlichen Fall auch wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit bzw. Herkunft diskriminiert worden ist, konnten keine Anhaltspunkte gefunden werden. Hätte das Hotel hingegen z.B. vorgebracht, dass für die Stelle an der Rezeption nur Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft gesucht würden, hätte Frau C. aufgrund ethnischer Diskriminierung die gleichen Schadenersatzansprüche wie bei einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geltend machen können.