



Nur Bewerberinnen mit „korrekter“ sexueller Orientierung willkommen

Als dem Inhaber einer Bar bekannt wird, dass eine Bewerberin lesbisch ist, teilt er ihr lautstark vor den Gästen mit, dass er „solche Leute“ nicht einstellt. Er fordert die Bewerberin auf, das Lokal umgehend zu verlassen. Eine Mitarbeiterin, die diese Situation miterlebt und selbst lesbisch ist, stellt den Inhaber daraufhin zur Rede und erklärt, dass sie auf Grund seiner homophoben Einstellung nicht mehr länger in seinem Betrieb arbeiten möchte.

Situation

Frau M wird auf eine offene Stelle als Kellnerin in einer Bar aufmerksam. Informiert hat sie eine Freundin, Frau B, die selbst als Kellnerin in dieser Bar beschäftigt ist.

Nach einem sehr positiv verlaufenen Vorstellungsgespräch mit dem Inhaber, Herrn T, wird ein Probetag vereinbart. Am Ende des Probetages betont Herr T ausdrücklich, dass er einen sehr guten Eindruck von Frau M gewonnen habe. Da Herrn T ein ehestmöglicher Arbeitsbeginn sehr wichtig ist, kündigt Frau M unverzüglich bei ihrem früheren Arbeitgeber.

Noch während der Kündigungsfrist wird Frau M von Herrn T kontaktiert und gefragt, ob sie schon vorher ersatzweise einspringen könne. Frau M kommt an diesem Abend persönlich in die Bar, um mitzuteilen, dass sie den gewünschten Dienst übernehmen kann. Sie verweilt nach diesem Gespräch noch einige Zeit im Lokal und trifft zufällig auf drei Freundinnen. Alle vier Frauen werden von Frau B bedient, die eine gemeinsame Bekannte ist. Die Frauen unterhalten sich unter anderem über Frisuren. Sie reden auch über den Haarschnitt von Frau B. Eine der Frauen streicht Frau B kurz mit der Hand über den



Hinterkopf. Plötzlich tritt Herr T an den Tisch und sagt mit aufgeregter und lauter Stimme: *„Ich will solche Leute, Schwule und Lesben, nicht in meinem Lokal. Und du [zu Frau M] brauchst gar nicht bei uns anfangen!“* Frau M und die anderen drei Frauen verlassen auf ausdrückliche Aufforderung von Herrn T das Lokal. Das Arbeitsverhältnis mit Frau M wird nicht begründet. Frau M hatte während des Vorstellungsgesprächs und am Probetag ihre sexuelle Orientierung nicht erwähnt. Herr T schloss aus der Beobachtung der Frauengruppe, dass Frau M und Frau B lesbisch sind.

Nach dem Vorfall versucht Frau B mit Herrn T über den Vorfall zu sprechen, trifft diesen jedoch längere Zeit hindurch nicht persönlich an. Im Zuge eines Telefongesprächs bestätigt Herr T, dass er im Lokal keine lesbischen oder schwulen Personen wünsche. Er verstärkt diese Haltung durch die Aussage: *„Wenn sich zwei Männer vor mir küssen, zieht sich bei mir alles wie ein Reißverschluss zusammen.“*

Frau B fühlt sich durch diese und die vorangegangene Äußerung direkt angesprochen und auf Grund ihrer sexuellen Orientierung in ihrer Würde verletzt. Für Frau B ist ab diesem Zeitpunkt eine weitere Zusammenarbeit mit Herrn T in der Funktion eines direkten Vorgesetzten nicht mehr vorstellbar. Daher wird das Arbeitsverhältnis auf Wunsch von Frau B am selben Tag einvernehmlich gelöst.

Verlauf der Beratung

Frau B und Frau M kontaktieren die Gleichbehandlungsanwaltschaft und ersuchen nach einem ausführlichen Beratungsgespräch um Intervention. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Interventionsschreiben an das Unternehmen, in dem die Vermutung einer Diskriminierung von Frau M auf Grund ihrer sexuellen Orientierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses dargestellt wird.

Ein weiteres Interventionsschreiben bezieht sich auf die vermutete Belästigung der Frau B auf Grund ihrer sexuellen Orientierung.

Derzeit wartet die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Reaktionen auf die Interventionsschreiben.



Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Frau M hat sich um die offene Stelle als Kellnerin beworben, sie hat ein Vorstellungsgespräch und einen Probearbeitstag erfolgreich absolviert. Der Inhaber der Bar zeigte sich sehr zufrieden mit der Arbeitsleistung und der Qualifikation von Frau M, weswegen er ihr eine fixe Zusage zur Arbeitsaufnahme gab.

In den Gesprächen mit Herrn T wurde ihre sexuelle Orientierung von Frau M nicht thematisiert. Erst an dem Abend, als Frau M persönlich in die Bar kam, zog Herr T den Schluss, dass Frau M und Frau B lesbisch sind und stellte unmittelbar darauf fest, dass er „solche Leute“ nicht in seinem Lokal wünsche und er Frau M daher nicht einstellen werde. Das Arbeitsverhältnis wurde nicht begründet. Frau M sah sich mit der Situation konfrontiert, nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Beschäftigung zu sein, weil sie im Hinblick auf die fixe Zusage bei ihrem bisherigen Arbeitgeber gekündigt hatte.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet eine **Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses**. Frau M hatte sich erfolgreich beworben und erhielt eine fixe Zusage von Herrn T. Erst als ihm die sexuelle Orientierung bekannt wurde, zog er die Zusage zurück.

Aufgrund der glaubwürdigen und detaillierten Schilderung von Frau M und Frau B vermutet die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Diskriminierung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses. Auch die anwesenden Freundinnen von Frau M wären bereit, die Aussage von Herrn T zu bestätigen.

Sollte dieser Anspruch erfolgreich gerichtlich durchgesetzt werden, stünde Frau M Schadenersatz in Höhe von mindestens zwei Monatsentgelten zu.¹

Die Initiative zur **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ging allerdings von **Frau B** aus. Aus diesem Grund ist es in diesem Fall nicht möglich, eine Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund der sexuellen Orientierung geltend zu machen.

¹ Vgl. §§ 17 Abs 1 Z 1 iVm 26 Abs 1 Z 1 GIBG



Bei einer einvernehmlichen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses müsste glaubhaft gemacht werden, dass der Beendigungswille von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber ausgegangen ist.²

Zu überprüfen wäre auch das Vorliegen einer Belästigung von Frau M und Frau B wegen ihrer sexuellen Orientierung durch Herrn T. Mit der an Frau M und Frau B gerichteten Aussage: *„Ich will solche Leute, Schwule und Lesben, nicht in meinem Lokal.“* hat Herr T in negativer Weise direkt auf die ihm gerade bekannt gewordene sexuelle Orientierung der beiden Frauen Bezug genommen. In einem Gespräch mit Frau B bekräftigte Herr T seine Ablehnung durch die Aussage *„Wenn sich zwei Männer vor mir küssen, zieht sich bei mir alles wie ein Reißverschluss zusammen.“*

Eine Belästigung gemäß § 21 GIBG liegt dann vor, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person verletzt, für sie unerwünscht ist und eine einschüchternde oder demütigende Arbeitsumwelt für diese Person schafft.

Beide Frauen streben eine vergleichsweise Regelung der Angelegenheit mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an.

Wenn das nicht gelingt, können Frau M und Frau B ein Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht oder vor der Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung führen.

² Vgl. §§ 17 Abs 1 Z 7 iVm 26 Abs 7 GIBG