



Eine Frau in der Werkstatt – immer noch ein Problem?

Frau P hat sich mit dem Abschluss der Lehre zur Kfz-Technikerin und Systemelektronikerin ihren Berufstraum erfüllt. Über ihren Job als Automechanikerin freut sie sich sehr, über ihre Kollegen, die sie laufend mit „Hi Schnecker!“ ansprechen und pornografische Bilder versenden, weniger. Unterstützung von ihrem Vorgesetzten bekommt sie nicht.

Situation

Frau P hat sich mit dem Abschluss der Lehre zur Kfz-Technikerin und Systemelektronikerin ihren Berufstraum erfüllt. Sie findet auch einen Job als Automechanikerin in einer Werkstatt. Frau P ist in dieser Werkstatt die einzige Technikerin. Das bekommt sie schnell zu spüren. Obwohl Frau P bereits ihre Arbeitskleidung trägt und damit klar als Mechanikerin erkennbar ist, begrüßt sie einer ihrer Kollegen bei der ersten Begegnung mit den Worten: „Bist du die neue Sekretärin? Was tut eine Frau sonst in der Werkstatt?“ Ihr Vorgesetzter und andere Kollegen sprechen Frau P immer wieder mit „Hi Schnecker!“ an, die männlichen Mitarbeiter werden mit ihren Namen angesprochen.

Als Frau P ihren Vorgesetzten darauf aufmerksam macht, dass sie als Frau an ihrem Arbeitsplatz nicht mehr als 25 kg heben darf, meint dieser, sie solle sich doch eine andere Arbeit suchen, wenn es ihr hier nicht gefalle. Frau P hat auch den Eindruck, bei den internen Online-Weiterbildungskursen benachteiligt zu werden. Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen darf sie diese nicht in der Arbeitszeit nützen. Es kommt auch immer wieder vor, dass männlichen Kollegen ihre Arbeit beim gemeinsamen Vorgesetzten schlecht machen. Als Frau P einmal ein Fehler unterläuft, erhält sie sofort eine schriftliche Verwarnung, bei ihren männlichen Kollegen wird über Fehler auch einmal hinweggesehen.

Frau P ist wie alle anderen MitarbeiterInnen der Werkstatt Mitglied der internen Whats App Gruppe, die zum fachlichen Informationsaustausch eingerichtet wurde. Sowohl ihre männlichen Kollegen, als auch ihr Vorgesetzter versenden über diese Gruppe immer wieder Bilder von mit nackten Frauen ‚garnierten‘ Autos, aber auch Videos von onanierenden Männern.

Frau P spricht wegen einiger dieser für sie sehr unangenehmen Situationen mit ihrem Vorgesetzten und bittet ihn um Unterstützung. Der Vorgesetzte bleibt jedoch jegliche Reaktion schuldig.



Schließlich wird Frau P gekündigt. Auf ihre Nachfrage erfährt sie, dass ihre angebliche Unfreundlichkeit gegenüber ihren männlichen Kollegen ausschlaggebend gewesen sei. Für Frau P kommt die Kündigung überraschend und sie ist trotz der für sie manchmal schwer erträglichen Arbeitssituation sehr enttäuscht, weil sie sehr gerne als Automechanikerin arbeitet.

Als Frau P nach der Kündigung nachfragt, ob sie ihren Hochvoltbefähigungsausweis erhält, für den sie einen eigenen Kurs absolviert hatte, erfährt sie von ihrem Vorgesetzten, dass ihr dafür noch ein kleiner Kursteil fehlt. Dieses wichtige Detail hatte ihr Vorgesetzter zuvor nie erwähnt, sodass sie gar keine Möglichkeit hatte, den fehlenden Kursteil nachzuholen.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau P wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In den Beratungsgesprächen erzählt Frau P von den erlebten Benachteiligungen. Sie erwähnt dabei auch, dass es einen einzigen Kollegen gab, der sie als Frau und Technikerin ernst genommen und sich ihr gegenüber immer korrekt und hilfsbereit verhalten hat.

Zunächst möchte Frau P vor allem gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgehen. Wegen der sehr kurzen Frist von 14 Tagen für die gerichtliche Anfechtung, innerhalb der eine Klärung der Kostenfrage nicht möglich ist, wird zunächst ein Antrag auf Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Dieser Antrag hemmt die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung. Nach einer Bedenkzeit entscheidet sich Frau P allerdings, die Kündigung gegen sich gelten zu lassen, weil sie unter den geschilderten Bedingungen nicht mehr in dieser Werkstatt arbeiten möchte. Die diskriminierenden Vorfälle während des Arbeitsverhältnisses möchte sie aber nicht auf sich beruhen lassen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet daher ein Schreiben an das Unternehmen, in dem die Vorfälle geschildert, die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes dargelegt und nach der Bereitschaft für eine einvernehmliche Lösung im Wege eines Vergleichs gefragt wird.

Die rechtsfreundliche Vertretung des Unternehmens teilt daraufhin mit, dass Frau P zu keinem Zeitpunkt diskriminiert oder unfair behandelt worden sei und bestreitet den Großteil der Vorwürfe. Wegen der unbestreitbar über Whats App verschickten Bilder und Videos wird aber schlussendlich Bereitschaft zu einer gütlichen Einigung bekundet. Darüber hinaus wird mitgeteilt, dass das Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Unternehmen zum Anlass genommen worden sei, den Vorfällen nachzugehen und interne Regelungen zu entwickeln, um Diskriminierungen in Zukunft zu verhindern.

Nach längeren Verhandlungen zwischen der rechtsfreundlichen Vertretung des Unternehmens und der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird ein außergerichtlicher Vergleich abgeschlossen, der eine Schadenersatzzahlung in der Höhe von 5.000 Euro an Frau P vorsieht. Frau P verzichtet in dem Vergleich darauf, weitere Ansprüche gegen die



Arbeitskollegen wegen der Belästigungen zu erheben. Nachdem Frau P die Vergleichssumme erhalten hat, zieht die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Antrag bei der Gleichbehandlungskommission zurück. Damit ist das Verfahren beendet.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gemäß § 7 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung dann vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt und dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist und für sie eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft. Motiv für die diskriminierende Verhaltensweise ist bei einer Belästigung nach § 7 GIBG die Tatsache, dass die betroffene Person eine Frau ist. Eine Bezugnahme auf die sexuelle Sphäre ist für die Erfüllung des Tatbestandes nicht notwendig.

Im vorliegenden Fall sind die Aussagen „Bist du die Sekretärin? Was tut eine Frau sonst in der Werkstatt?“ sowie das Ansprechen mit „Hi Schnecker!“ jedenfalls als geschlechtsbezogene Belästigungen zu werten.

Gemäß § 6 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt und dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist und für sie eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schafft.

Die Erscheinungsformen sexueller Belästigung sind vielfältig. Im vorliegenden Fall stellt die Konfrontation von Frau P mit pornografischen Bildern und Videos durch den Vorgesetzten sowie die Arbeitskollegen über die zum fachlichen Informationsaustausch eingerichtete, werkstattinterne Whats App Gruppe eine Form von verbotener sexueller Belästigung in der Arbeitswelt dar.

Es geht im Zusammenhang mit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern es ist auch die psychische Verletzbarkeit gemeint. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind inakzeptabel, denn sie verletzen die Menschenwürde ([9 ObA 143/03z](#), DRdA 2005/26 [*Eichinger*] ua). Der Arbeitgeber hat daher dafür zu sorgen, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung, sexuelle Integrität und Intimsphäre der ArbeitnehmerInnen nicht gefährdet wird ([9 ObA 292/99b](#), DRdA 2001/15 [*Smutny*]; [9 ObA 64/04h](#)).“

ArbeitgeberInnen sind generell im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht angehalten, die Persönlichkeitsrechte ihrer ArbeitnehmerInnen zu wahren. ArbeitgeberInnen oder zur selbständigen Geschäftsführung berufene Personen sind zum unverzüglichen Einschreiten verpflichtet, wenn sie über sexuelle Belästigungen informiert werden. Tun sie das nicht, setzen sie die Betroffenen der Gefahr weiterer Belästigungen aus und müssen sich selbst den Vorwurf gefallen lassen, nicht wirksam für angemessene Abhilfe gesorgt zu haben (9 ObA 143/03z, DRdA 2005/26 [*Eichinger*] ua).



Gemäß § 12 Abs 11 GIBG hat eine von Belästigung betroffene Person nicht nur gegenüber der Person, die sie belästigt hat, sondern bei schuldhaftem Unterlassen der Abhilfe auch gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitsgeberin Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur eine Vermögenseinbuße betrifft, besteht zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz für eine geschlechtsbezogene oder sexuelle Belästigung in der Höhe von mindestens 1.000 Euro. Eine Schadenersatzobergrenze gibt es nicht. Bei Bemessung der Entschädigung für die Würdeverletzung ist auf die Dauer und Intensität der Belästigung Bedacht zu nehmen.

Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts sind auch bei den Arbeitsbedingungen verboten (§ 3 Z 6 GIBG). Wird eine Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen festgestellt, hat der jeweilige Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin durch Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen einen diskriminierungsfreien Zustand herzustellen oder an die diskriminierte Person den Ersatz des Vermögensschadens (materieller Schadenersatz) und eine angemessene Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schadenersatz) zu leisten (§ 12 Abs 6 GIBG).

Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen können sehr verschiedene Formen annehmen: Mangelnde Wertschätzung, Mobbinghandlungen, Betrauung mit nicht der Qualifikation entsprechenden Tätigkeiten oder unangenehmen (Zusatz-) Aufgaben, Abschneiden von Information und/oder interner Kommunikation, ungerechtfertigte, ständige Kontrollen der Arbeitsleistung, eine verschlechternde Versetzung, und vieles mehr.

Durch die abgeschlossen Vereinbarung mit dem Unternehmen hat Frau P im konkreten Fall darauf verzichtet, mögliche Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz auch gegenüber den einzelnen Kollegen, die Belästigungshandlungen gesetzt haben, geltend zu machen. Frau P findet relativ schnell eine neue Stelle als Kfz-Technikerin. In der neuen Werkstatt gibt es keine Probleme mit ihrem Vorgesetzten und den Arbeitskollegen.