



## „Das ewige Vorurteil: Können Frauen Automechanikerin werden?“

Frau S hatte immer schon den Wunsch, Automechanikerin zu werden. Sie bricht die Lehre zur Einzelhandelskauffrau ab und bewirbt sich für eine Lehrstelle in einem Autohaus mit eigener Werkstatt. Die Verwirklichung ihres beruflichen Traumes ist allerdings schwierig, weil der Lehrlingsbeauftragte offensichtlich keinen weiblichen Lehrling ausbilden möchte...

### Situation

Seit ihrer Kindheit will die achtzehnjährige Frau S Automechanikerin werden. Da ihre Mutter einen anderen Ausbildungsweg für sie vorgesehen hat, beginnt sie zunächst eine Lehre zur Einzelhandelskauffrau in einem Modegeschäft.

Frau S ist eine große Frau mit kräftiger Statur. Ihr Freizeitinteresse gilt ihrem Motorrad, das sie für Motocross-Wettbewerbe umbaut und repariert. Mit Mode beschäftigt sie sich nur beruflich.

Nach Erreichen ihrer Volljährigkeit bricht sie ihre Einzelhandelslehre ab und bewirbt sich ohne Wissen ihrer Mutter in einem großen Autogeschäft mit eigener Werkstatt als Mechanikerlehrling. Der Geschäftsführer des Autohauses ist von ihr sofort überzeugt und erklärt, dass er sich freue, zum ersten Mal einen weiblichen Lehrling in diesem Berufsfeld auszubilden. Bisher hätten sich Mädchen nur für den Bereich „Büro“ beworben.

Im Betrieb werden fünf männliche Lehrlinge in verschiedenen Lehrjahren zum Mechaniker und Karosseriebautechniker ausgebildet. Der Werkstättenleiter Herr A ist für die betriebliche Lehrlingsausbildung verantwortlich und führt diese seit über fünfzehn Jahren mit großem Engagement durch.

Als sich Frau S an ihrem ersten Arbeitstag bei Herrn A vorstellt, fragt er sie, ob sie sich nicht geirrt habe, die Bürolehrlinge müssten sich bei der Chefsekretärin melden, er werde sie gerne dorthin begleiten. Nachdem sich herausstellt, dass Frau S in der Werkstatt richtig ist, wirkt Herr A erstaunt und kündigt an, dass sie hier nur ein kurzes Gastspiel haben werde.

Die männlichen Lehrlinge setzt der Ausbilder in der Autoreparatur und für Schweißarbeiten ein, er erklärt ihnen die Arbeitsvorgänge ausführlich und leitet sie an. Die Hauptaufgaben von Frau S hingegen sind: Werkzeug aufräumen und einsortieren, Werkstatt auskehren, Räder waschen, Arbeiten im Ersatzteillager, Botendienste im Haus, Einkauf von Semmeln und Getränken für die Pausen. Ihre Autoreinigung und Politur ist Herrn A nie gut genug, er beschimpft sie vor den Kollegen: „Eigentlich sollten Frauen ja putzen können. Aber du bist sogar zu blöd zum Putzen. Wie willst du denn überhaupt jemals ein Auto reparieren können? Dafür braucht man Ordnungssinn!“



Frau S ist froh, für einen Ölwechsel eingeteilt zu werden, um endlich etwas Fachbezogenes machen zu dürfen. Als sie im weißen Schutzanzug in die Werkstatt kommt, macht Herr A sich über sie lustig: „Da ist ja das Michelin-Männchen! So etwas solltest du öfter tragen, das passt super zu deiner komischen Figur!“ Trotz ihrer Betroffenheit wegen dieser Beleidigung führt sie den Ölwechsel vorbildlich durch, erhält dafür allerdings kein Lob.

Beim firmeninternen, theoretischen Ausbildungskurs für Lehrlinge zeigt sich Frau S interessiert und stellt Fragen, die Herr A oft ignoriert oder mit dem Hinweis beantwortet, dass sie nähere Erklärungen nicht verstehen würde, weil ihr jedes technische Verständnis fehle und das weibliche Gehirn für komplexe technische Dinge nicht gebaut sei.

Das Verhalten des Ausbildners gegenüber den männlichen Lehrlingen ist kollegial und verständnisvoll, sein Ton korrekt und niemals laut. Frau S hingegen schreit der Ausbildner in der Werkstatt oft in Gegenwart anderer Lehrlinge an. Äußerungen wie „Frauen auszubilden ist vertane Zeit, weil ihr zu blöd seid, so einen Beruf qualifiziert auszuüben“ sind an der Tagesordnung. Ihre Angst, Fehler zu machen, wird immer größer. Als sie den Tränen nahe ist, brüllt er sie an, sie solle sich nicht wie eine Tussi anstellen und sich an diesen Ton rechtzeitig gewöhnen, eine Werkstatt sei kein Ponyhof!

Zu den anderen Lehrlingen hat Frau S sehr guten Kontakt. Sie verstehen das Verhalten des Ausbildners überhaupt nicht und bestärken ihre Kollegin darin, weiter durchzuhalten. Trotz aller Schikanen schafft es Herr A nicht, Frau S zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zu bewegen, wodurch sich seine Wut noch steigert. Kurz vor Beginn der Berufsschulzeit erwartet er sie eines Abends auf dem Firmenparkplatz und droht: „Bei mir kriegst du keinen Fuß auf den Boden, bei mir wirst du die Lehre niemals schaffen. Sonst schicken die mir wieder ein Mädchen. Wo du bist, sind auch noch andere mit tepperten Ideen!“ Frau S ist geschockt und massiv eingeschüchtert. Aus Angst davor, ihren Ausbildungsplatz zu verlieren und damit ihren Berufswunsch aufgeben zu müssen, traut sie sich nicht, den Geschäftsführer von den Vorfällen in Kenntnis zu setzen.

## **Verlauf der Beratung**

Beim jährlichen Feedbackgespräch informiert der älteste Lehrling, der kurz vor der Lehrabschlussprüfung steht, den Geschäftsführer, Herrn W, über das diskriminierende Verhalten des Ausbildners. Er könne nicht mehr zusehen, wie seine Kollegin von Herrn A benachteiligt, beschimpft und verspottet wird. Herr W ist entsetzt, kontaktiert Frau S telefonisch noch am selben Abend nach ihrem Berufsschultag und bittet sie in die Firma. Im vertraulichen Gespräch mit ihrem Vorgesetzten schildert Frau S die Schikanen und frauenverachtenden Äußerungen des Herrn A und ihre große Angst, nach der Berufsschulzeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Der Geschäftsführer versichert ihr, sich um die Angelegenheit zu kümmern und ihre Ausbildung zu gewährleisten.

Auch mit Herrn A führt der Firmenchef ein Einzelgespräch. Der Lehrlingsausbildner zeigt kein Unrechtsbewusstsein, sondern rechtfertigt sich damit, dass Frauen generell völlig ungeeignet für diesen Beruf wären und ein weiblicher Lehrling eine Zumutung für seine Geduld sei.



Herr W wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um sich nach der Rechtslage und der korrekten weiteren Vorgangsweise zu erkundigen. Er lädt zu einem runden Tisch mit allen Beteiligten und der Gleichbehandlungsanwaltschaft in die Firma ein. Nach der rechtlichen Information weigert sich Herr A, an diesem Vermittlungsgespräch weiterhin teilzunehmen und verlässt wütend den Raum. Frau S ist sichtlich erleichtert über die rechtliche Unterstützung und das Verständnis ihres Vorgesetzten. Trotzdem will sie keine rechtlichen Schritte gegen Herrn A unternehmen und verzichtet auf Schadenersatz. Ihre einzige Forderung ist eine Entschuldigung des Ausbildners in Anwesenheit der anderen Lehrlinge.

Herr A weigert sich beharrlich, der Aufforderung des Geschäftsführers zur Entschuldigung Folge zu leisten, daher spricht dieser die Entlassung aus. Der Firmenchef selbst informiert in einer Betriebsversammlung die Belegschaft über die Vorkommnisse und entschuldigt sich bei Frau S.

## **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 oder dies bezweckt, ein Verhalten, das für die betroffene Person unerwünscht ist und für sie eine einschüchternde, feindselige und 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.

Gemäß § 12 Abs 11 GIBG hat die betroffene Person gegenüber dem/der Belästiger/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, besteht zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung ein Anspruch auf angemessenen Schadenersatz in der Höhe von mindestens € 1.000.-. Eine Schadenersatzobergrenze gibt es nicht. Bei Bemessung der Entschädigung für die Würdeverletzung ist auf Dauer und Intensität der Belästigung Bedacht zu nehmen.

Im vorliegenden Fall sprach der Lehrlingsausbildner mit seinem weiblichen Lehrling in einem herabwürdigenden Ton und nahm in seinen beleidigenden Äußerungen immer Bezug darauf, dass sie eine Frau ist. In seiner Funktion als Ausbildner behandelte er sie völlig anders als seine männlichen Lehrlinge. Bisher hat er nur männliche Lehrlinge ausgebildet, er empfindet es offensichtlich als Affront, mit einem weiblichen Lehrling arbeiten zu müssen.

Seine immer wieder gegenüber Frau S geäußerte Überzeugung, dass Frauen für technische Berufe ungeeignet seien, entspricht seinem traditionellen Rollenbild und bietet den Boden für stereotype Bewertungen. Entgegen seinem gesetzlichen Auftrag als Ausbildner weigert er sich, Frau S fachlich auszubilden. Im Unterschied zu den männlichen Lehrlingen beschäftigt er sie mit Aufgaben, die nicht dem Ausbildungsziel entsprechen.



Mit Schikanen und Drohungen beeinträchtigt er nicht nur die Würde der jungen Frau, er versucht auch, sie zur Aufgabe des Lehrverhältnisses zu bewegen, indem er Frau S einschüchtert und eine demütigende und feindselige Arbeitsumwelt für sie schafft.

Die Arbeit mit Jugendlichen erfordert laut Berufsausbildungsgesetz (BAG) nicht nur fachliche, sondern auch hohe pädagogische und soziale Kompetenz. Die entsprechenden Qualifikationen müssen LehrlingsausbilderInnen durch Kurse und Prüfungen nachweisen. Gemäß §§ 4, 9 BAG wird an die Fürsorgepflicht zum Schutz der körperlichen und psychischen Integrität der zumeist minderjährigen Lehrlinge ein hoher Maßstab angelegt.

Der Arbeitgeber hat nach Kenntnis des Diskriminierungstatbestandes unverzüglich reagiert und im Sinne des Gesetzes Abhilfe geschaffen. Auf Grund der Schwere der Diskriminierung und der Verletzung der besonderen Fürsorgepflicht im Umgang mit der Auszubildenden setzte der Geschäftsführer als arbeitsrechtliche Sanktion die Entlassung des Belästigers. Diese Abhilfemaßnahme war wegen des fehlenden Unrechtsbewusstseins des Ausbildners angemessen und erforderlich, um die Mitarbeiterin vor weiteren Diskriminierungen zu schützen.