



## Keine Macht den Vorurteilen

Frau A erfährt, dass ihr Vorgesetzter demnächst aus dem Unternehmen ausscheiden wird. Sie möchte sich als seine Nachfolgerin bewerben, wird aber bitter enttäuscht.

### Situation

In einem Unternehmen ist die Position einer Einrichtungsleitung nachzubesetzen, da der aktuelle Leiter das Unternehmen verlassen möchte. Für die Nachbesetzung zuständig ist eine Bereichsleiterin des Unternehmens. Sie trägt auch die Endverantwortung in Personalfragen. In einem Gespräch mit dem scheidenden Einrichtungsleiter teilt sie ihm mit, dass sie das „Bild einer männlichen Leitung“ habe. Diese Äußerung wiederholt sie etwas später in einer Besprechung mit den Teammitgliedern der Einrichtung. Diese reagieren mit Unverständnis auf diese Äußerung. Daraufhin erklärt die Bereichsleiterin, dass die Einrichtung vorwiegend von männlichen Kunden aufgesucht werde, gleichartige Einrichtungen ebenfalls männlich geleitet seien und nur mit einer männlichen Nachbesetzung eine „gleichwertige Auseinandersetzung“ möglich wäre. Trotzdem teilt die Bereichsleiterin den Teammitgliedern mit, dass sie sich bei Interesse binnen einer Frist von zwei Tagen bewerben können.

Frau A ist von den Äußerungen der Bereichsleiterin sehr getroffen. Sie bewirbt sich, zieht ihre Bewerbung aber bald wieder zurück, da sie sie aufgrund der explizit geäußerten Haltung der Bereichsleiterin für aussichtslos hält.

In Folge kommt es zu einem klärenden Gespräch, an dem die Bereichsleiterin, die Teammitglieder und der Betriebsratsvorsitzende teilnehmen. Die Bereichsleiterin entschuldigt sich für ihre Äußerungen, führt jedoch erneut Argumente für ihre Sichtweise an.

Schließlich wird die Stelle mit einem männlichen Bewerber nachbesetzt.

### Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau A, die sich durch die Vorfälle diskriminiert fühlt, wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Nach einem vertraulichen Beratungsgespräch richtet die GAW ein Schreiben an das Unternehmen. In diesem Schreiben wird das Unternehmen über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) informiert. Zudem wird die Bereitschaft zu einer außergerichtlichen Einigung abgeklärt und um eine Stellungnahme zu den Äußerungen der Bereichsleiterin ersucht.



In seiner Stellungnahme bestreitet das Unternehmen die Äußerungen der Bereichsleiterin. Allerdings räumt er ein, dass die Bereichsleiterin „im Sinne arbeitsrechtlicher Schutzpflichten“ überlegt habe, einen männlichen Bewerber für die Stelle auszuwählen, da es in der Einrichtung immer wieder sexuelle Übergriffe von männlichen Kunden gegenüber weiblichen Mitarbeiterinnen gebe.

Eine außergerichtliche Einigung kommt nicht zustande, da das Unternehmen den von Frau A angestrebten Betrag von EUR 1.500,- netto als weit überhöht ansieht.

Aufgrund der glaubwürdigen und lebensnahen Schilderungen von Frau A bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein, um zu überprüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots einerseits auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg und andererseits durch eine geschlechtsbezogene Belästigung vorliegt.

Die Gleichbehandlungskommission folgt der Argumentation der Gleichbehandlungsanwaltschaft und stellt in ihrem Prüfungsergebnis<sup>1</sup> fest, dass Frau A vom Unternehmen diskriminiert wurde, und zwar sowohl beim beruflichen Aufstieg als auch durch geschlechtsbezogene Belästigung.

## **Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft**

In der Arbeitswelt verbietet das GIBG unter anderem Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Das GIBG soll dadurch dazu beitragen, benachteiligende Geschlechterstereotype und Rollenverteilungen zu beseitigen.

Das Vorurteil, mit dem Frau A konfrontiert wurde, ist leider kein Einzelfall. Es kommt immer wieder vor, dass Verantwortliche im Zuge der Personalauswahl ein bestimmtes Geschlecht bereits vorab als geeignet(er) erachten. So gibt es beispielsweise von vornherein einen bestimmten Wunschkandidaten bzw. eine bestimmte Wunschkandidatin; oder es werden mit einer zu besetzenden Position ganz bestimmte Eigenschaften verknüpft, die wegen geschlechtsspezifischer Stereotypisierungen nach wie vor als „typisch“ männlich oder weiblich in den Köpfen verankert sind, und dadurch das jeweils andere Geschlecht ausschließen.

Im gegenständlichen Fall stehen einerseits das Diskriminierungsverbot beim beruflichen Aufstieg und andererseits das Verbot geschlechtsbezogener Belästigung im Raum.

Der Tatbestand des „beruflichen Aufstiegs“ ist dabei weit auszulegen. Er umfasst nicht nur Benachteiligungen bei der rechtlich verbindlichen Entscheidung über den beruflichen Aufstieg (z.B. eine Beförderung) an sich, sondern auch dieser „vorgelagerte“,

---

<sup>1</sup> GBK I/556/14 anonymisiert veröffentlicht auf der Website der Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend unter <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/gleichbehandlungs-kommissionen/gleichbehandlungskommission/senat-I/einzelfallpruefungen.html>



insbesondere sie „vorbereitende“ Verhaltensweisen (z.B. die Festlegung der Auswahlkriterien oder Gespräche des/der ArbeitgeberIn mit BeförderungswerberInnen).<sup>2</sup>

Zum Tatbestand der Begründungsdiskriminierung hat der Oberste Gerichtshof (OGH)<sup>3</sup> festgestellt, dass der Gesetzgeber das Rechtsgut schützen wollte, sich „diskriminierungsfrei“ am Arbeitsmarkt zu bewerben: „Geht es doch darum, dass den betroffenen Personengruppen nicht bei ihren Bewerbungen der Eindruck vermittelt werden soll, dass sie aufgrund der sie spezifisch treffenden Merkmale (Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit etc.) am Arbeitsmarkt ohnehin ‚keine Chancen‘ hätten, und sie so von Bewerbungen abgehalten werden.“ Nach Ansicht der GAW ist diese Argumentation auf den Tatbestand des beruflichen Aufstiegs ebenfalls anzuwenden.

Das unter Verweis auf arbeitsrechtliche Schutzpflichten vorgebrachte Argument, ein männlicher Einrichtungsleiter könne im Fall (sexueller) Übergriffe auf Mitarbeiterinnen diese besser schützen, erscheint aus einer Perspektive der Gleichstellung problematisch: Es festigt das Vorurteil des „Mannes als Beschützer der Frauen“ und spricht insbesondere Frauen in Führungspositionen die Handlungsmacht, sich selbst oder ihre Mitarbeiterinnen „so gut wie ein Mann“ zu schützen, ab. ArbeitgeberInnen und Vorgesetzte sind zweifelsohne verpflichtet, sowohl ihre Mitarbeiterinnen als auch ihre Mitarbeiter, die potentiell oder tatsächlich von diskriminierenden Übergriffen betroffen sind, Schutz bzw. angemessene Abhilfe zu bieten. Daraus jedoch zu folgern, dass dieser Schutz nur oder am besten durch eine männliche Leitung gewahrt werden könne, verstärkt Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt und führt das Ziel der Gleichstellung, also gleiche Möglichkeiten für Männer und Frauen zu schaffen, ad absurdum.

Aufgrund der Äußerungen der Bereichsleiterin, sie habe das „Bild einer männlichen Leitung“ vor Augen, ist davon auszugehen, dass Frau A bei der Personalentscheidung diskriminiert wurde.

In diesem Fall ist des Weiteren das Vorliegen einer geschlechtsbezogenen Belästigung zu prüfen. Eine geschlechtsbezogene Belästigung ist ein „gegen das Geschlecht gerichtetes Verhalten“, das sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen beziehen kann.

Nach dem GIBG liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung dann vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und entweder eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise zurückweist oder duldet, zur Grundlage einer Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird (§ 7 Abs 2 Z 1 und Z 2 GIBG).

---

<sup>2</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 3 Rz 100

<sup>3</sup> OGH vom 23.4.2009, 8 ObA 11/09i



Die Äußerungen der Bereichsleiterin betreffend ihr „Bild einer männlichen Leitung“, sind geeignet, ein geschlechtsbezogenes Verhalten im Sinne des GIBG darzustellen, da sie explizit auf das biologische Geschlecht der künftigen Einrichtungsleitung Bezug nehmen und damit das andere Geschlecht ausschließen. Das für ein würdeverletzendes Verhalten geforderte Mindestmaß an Intensität ist durch die gegenständlichen Äußerungen – objektiv wie auch subjektiv – als gegeben anzusehen.

Auch nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission ist die Aussage, dass man im Zusammenhang mit einer Stellenbesetzung ein „Bild einer männlichen Leitungsposition“ vor Augen habe, gerade vor dem Hintergrund der weiteren Argumente klar eine geschlechtsbezogen stereotype und würdeverletzende Äußerung.

Nach dem GIBG haften ArbeitgeberInnen für Belästigungen, wenn diese entweder selbst belästigen oder einer allfälligen Belästigung durch Dritte nicht auf angemessene Weise abhelfen. Nach der Rechtsprechung des OGH haften ArbeitgeberInnen unter folgenden Umständen direkt selbst für Belästigungen: Ist der/die ArbeitgeberIn eine juristische Person, dann ist dieser das Verhalten vertretungsbefugter Organe unmittelbar zuzurechnen.<sup>4</sup> Für jene Personen, denen keine Organstellung oder Vertretungsbefugnis zukommt, haften ArbeitgeberInnen dann, wenn diese Personen zur selbständigen Ausübung von Unternehmer- und insbesondere Arbeitgeberfunktionen berechtigt sind und ein innerer Zusammenhang zwischen zu erbringender Tätigkeit und inkriminierter Handlung besteht.<sup>5</sup>

Auch im vorliegenden Fall hat das Unternehmen für die geschlechtsbezogene Belästigung durch die Bereichsleiterin einzustehen, da diese als Letztverantwortliche Arbeitgeberfunktionen ausübt und ihre diskriminierende Aussage mit diesen in unmittelbarem Zusammenhang steht.

Die GAW rät, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der Belästigungen als Würdeverletzung wahrgenommen werden und die ihnen durch gegenseitigen Respekt aktiv den Nährboden entzieht. Insbesondere von Führungskräften kann erwartet werden, dass sie selbstreflektiert handeln, sich eigene Vorurteile bewusst machen und daran arbeiten, diese abzubauen. Dazu können auch entsprechende Fortbildungen hilfreich sein. Die GAW hat diesbezüglich auch ein Schulungsangebot für Unternehmen.

---

<sup>4</sup> OGH vom 5.6.2008, 9 ObA 18/08z

<sup>5</sup> OGH vom 21.12.2011, 9 ObA 118/11k