



Beschäftigte unter Druck

Mehrfachdiskriminierung im Arbeitsverhältnis in einem Privathaushalt

Einleitung

Frau B und Frau F sind in einem privaten Haushalt als Haushälterinnen beschäftigt. Sie fühlen sich durch wiederholte, herabwürdigende Äußerungen ihrer Arbeitgeberin, die auf ihre polnische bzw. deutsche Herkunft Bezug nehmen, belästigt. Großes Unbehagen löst bei Frau B und Frau F auch der Umstand aus, dass ihre Arbeitgeberin, Frau L, sich ihnen häufig nackt oder leicht bekleidet zeigt. Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass die beiden Arbeitnehmerinnen von Frau L sexuell und aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt wurden.

Situation

Frau B ist polnischer Herkunft und schon seit mehreren Jahren im Privathaushalt von Frau L beschäftigt. Frau F ist deutsche Staatsangehörige und übersiedelt nach dem erfolgreichen Vorstellungsgespräch nach Österreich, wo sie eine Dienstwohnung von Frau L anmietet.

Frau L hält sich während der Arbeitszeit der beiden Mitarbeiterinnen zumeist zu Hause auf und nimmt sich viel Zeit, um dem Personal bis ins kleinste Detail Anweisungen hinsichtlich diverser Tätigkeiten zu erteilen. Frau L überwacht auch die Erledigung der Aufgaben sehr penibel. Die beiden Haushälterinnen erleben dieses Verhalten auch deshalb als belastend, weil beide jahrelange Erfahrung in der Führung von Privathaushalten mitbringen. Ihre dadurch erworbenen Fähigkeiten werden, was die Qualität ihrer Arbeit betrifft, durch die ständige Kritik an ihrer Arbeit, aber auch an ihrer Person, in Frage gestellt.

Wenn Frau L Kritik übt, nimmt sie regelmäßig Bezug auf die deutsche Herkunft von Frau F. Diese muss sich beispielsweise vorhalten lassen, dass Deutsche „sowieso zu blöd seien, Kuchen zu backen“. Besonderen Ärger lösen bei Frau L offenbar Situationen aus, in denen Frau F typisch österreichische oder Wiener Ausdrücke aus dem Küchen- und Lebensmittelbereich nicht versteht. Frau L äußert verärgert: „Jetzt habe ich eine Polin (Frau B), die kein Deutsch versteht und eine Deutsche (Frau F), die mich auch nicht versteht!“



Auch gegenüber Frau B äußert sich Frau L sehr abwertend im Hinblick auf ihre polnische Herkunft, etwa mit der abfälligen Bemerkung, dass Osteuropäerinnen billige Arbeitskräfte seien. Immer wieder fragt Frau L auch vorwurfsvoll bei Frau B nach, warum sie denn so schlecht Deutsch spreche.

Während der Arbeitszeit der beiden Haushälterinnen bewegt sich Frau L immer wieder nackt oder nur mit einem Slip bekleidet im Haus. Frau B und Frau F haben den Eindruck, dass Frau L ihnen ihre Nacktheit bewusst vorführt und sie damit provozieren will. Frau L beauftragt Frau F, das Frühstück ins Badezimmer zu bringen, in dem sie sich unbekleidet aufhält. Bei einer anderen Gelegenheit muss Frau F einen Gegenstand ins Badezimmer bringen, wo Frau L nackt steht und ihren Körper eincremt. Beide Male verlässt Frau F unangenehm berührt so schnell wie möglich das Badezimmer. Dann wieder zeigt sich Frau L so angetan vom Abendessen, dass sie Frau F umarmt und ihr einen Kuss auf die Wange gibt. Für Frau F ist diese körperliche Annäherung ihrer Arbeitgeberin unerwünscht und unangenehm.

Auch Frau B erlebt die Begegnungen mit Frau L, wenn diese nackt oder nur mit dem Slip bekleidet durch das Haus geht, als ausgesprochen unangenehm. Frau L kommt auch einmal im Morgenmantel zu Frau B in die Küche, öffnet diesen, präsentiert ihren nackten Körper und wirft Frau B anklagend vor „So musste ich schlafen“! Frau L ist aufgebracht, weil sie am Vorabend keinen Pyjama am Bett vorgefunden hat.

Durch das unangemessene und grenzüberschreitende Verhalten der Arbeitgeberin werden die Arbeitsbedingungen für die Haushälterinnen immer belastender. Frau L beendet schließlich beide Arbeitsverhältnisse durch Kündigung.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau B und Frau F kommen gemeinsam in die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um sich über die Rechtslage zu informieren und beraten zu lassen, welche rechtlichen Möglichkeiten sie nach dem Gleichbehandlungsgesetz haben. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft interveniert bei der Arbeitgeberin und fordert sie zu einer Stellungnahme auf. Frau L ist nicht bereit, über eine Bereinigung der Situation durch einen Vergleich zu verhandeln. Im Einvernehmen mit Frau B und Frau F wird daher ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet.

Die Gleichbehandlungskommission stellt in beiden Verfahren eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit fest. Frau B und Frau F haben kürzlich eine Klage gegen ihre ehemalige Arbeitgeberin eingebracht und Schadenersatzansprüche wegen sexueller und ethnischer Belästigung geltend gemacht.



Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Zurschaustellen und Präsentieren des nackten Körpers durch die Arbeitgeberin Frau L sowie die Umarmung und der Wangenkuss stellen ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gemäß § 6 Abs 1 Z 1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) dar.

Es handelt es sich in diesem Fall zwar um einen Arbeitsplatz in der Privatwohnung der Arbeitgeberin, wo es sicher üblich ist, nicht immer vollständig bekleidet zu sein. Es ist daher beim Bekleidungsverhalten ein anderer Maßstab anzulegen, als bei einem Arbeitsplatz in einem Büro. Bei den beschriebenen Situationen hat es sich allerdings nicht um zufällige Begegnungen, sondern um bewusst herbeigeführte Situationen gehandelt, bei denen Frau L ihren nackten Körper in aufreizender Weise gegenüber den Haushälterinnen präsentierte.

Nach den persönlichen Befragungen stellt die Gleichbehandlungskommission fest, dass die Darstellung der Situation durch die beiden Mitarbeiterinnen glaubwürdig sei und dass Frau L durch die Vorfälle in unerwünschter Weise in die Intimsphäre der beiden Frauen eingedrungen ist. Frau L macht in ihrer Befragung geltend, dass sie heterosexuell lebe und daher keine sexuelle Belästigung vorliege. Die Gleichbehandlungskommission hingegen stellt in ihren Prüfungsergebnissen fest, dass die sexuelle Orientierung von Frau L für die Beurteilung, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, nicht relevant ist.

Beinahe jeden Tag wurden darüber hinaus beide Mitarbeiterinnen durch Frau L beschimpft und als unnützlich und unfähig dargestellt. Gleichbehandlungsrechtlich relevant sind dabei jene Äußerungen, in denen ein Bezug zur jeweiligen ethnischen Herkunft der Frauen hergestellt wird und damit Vorbehalte gegenüber Personen mit Migrationshintergrund zum Vorschein kommen. Durch Aussagen wie „Ihr Deutschen seid sowieso zu blöd zum Kuchen backen!“, „Jetzt habe ich eine Polin, die kein Deutsch versteht und eine Deutsche, die mich auch nicht versteht!“ oder „Osteuropäerinnen sind billige Arbeitskräfte!“ werden solche Vorbehalte deutlich. Frau L hat beiden Haushälterinnen regelmäßig vorgehalten, dass deren Deutschkenntnisse ihren Ansprüchen nicht genügen und dass sie darüber hinaus typisch österreichische Begrifflichkeiten nicht kennen würden.

Die Gleichbehandlungskommission bejaht eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit von Frau F wegen ihrer deutschen und von Frau B wegen ihrer polnischen Herkunft. Die Aussagen der beiden Frauen wurden als glaubwürdig und schlüssig erachtet und konnten in diesem Fall teilweise auch wechselseitig bestätigt werden. Obwohl die Vorfälle zum Zeitpunkt der Befragung bereits zweieinhalb Jahre zurücklagen, wurde die massive Betroffenheit von Frau F und Frau B für die Gleichbehandlungskommission deutlich sichtbar.