



Nachwuchsförderung mit Tradition

Frau B und Herr P sind Assistentin und Assistent von Herrn D, Inhaber und Geschäftsführer eines Unternehmens für Maschinenbau und Fertigungstechnik. Sie sind gleich eingestuft und verdienen auch gleich viel. Allerdings erhält Herr P karrierefördernde Weiterbildungsmaßnahmen und wird häufig gelobt. Herr Direktor D lehnt Fortbildungsansuchen von Frau B immer wieder ab. Sie hat zunehmend das Gefühl, dass er ihren hohen Arbeitseinsatz nicht wahrnimmt. Durch die Zurücksetzung fühlt Frau B sich gekränkt und wird auch körperlich krank.

Sachverhalt

Herr D ist Inhaber und Direktor eines Unternehmens für Maschinenbau und Fertigungstechnik. Er führt dieses erfolgreich als Familienunternehmen in dritter Generation. Herr D gilt als umsichtiger Manager und engagierter Vorgesetzter.

Vor langer Zeit hat Herr D eine innerbetriebliche Lehrlingsakademie gegründet, in der Metallbau- und MaschinenbautechnikerInnen und Bürokaufleute ausgebildet werden. Frau B und Herr P wurden als jahrgangsbeste Lehrlinge, die die Lehre mit Matura mit ausgezeichnetem Erfolg absolviert haben, als seine persönliche Assistenz eingestellt: Frau B als kaufmännisch-wirtschaftliche Assistentin der Geschäftsleitung mit dem Aufgabenbereich Büroleitung, Veranstaltungsorganisation und KundInnenbetreuung. Herr P als technischer Assistent der Geschäftsleitung mit dem Aufgabenbereich technische Projektkoordination und Beratung von KundInnen. Für beide Tätigkeitsbereiche gilt dasselbe Gehaltsschema, das Entgelt ist gleich. Das Dreierteam arbeitet sehr gut zusammen, der Umgangston ist familiär. Für besonders gute Arbeit erhalten die ehemaligen Lehrlinge Belohnungen in Form von finanziellen Zuwendungen oder Gutscheinen. Dafür erwartet Herr D hundertprozentigen Einsatz für die Firma und Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeitszeit.

Zunehmend häufiger schickt Herr D seinen Assistenten, Herrn P, auf externe Weiterbildungsseminare: Managementtrainings, eine Spezialausbildung in Werkstoffkunde, ein Seminar für Führungskräfte. Herr D lässt sich in seinem Sportwagen von Herrn P zu Kundenterminen, aber auch zum Golfspielen chauffieren. Er lobt ihn überschwänglich und bezeichnet ihn immer öfter als „Mei Bua“. Weiterbildungsvorschläge von Frau B lehnt Herr D hingegen ab oder vertröstet sie auf später, „wenn einmal ruhigere Zeiten einkehren“.



Nun plant Frau B ein berufsbegleitendes Wirtschaftsstudium an einer Fachhochschule. Als sie Herrn D um seine Zustimmung ersucht, voller Begeisterung das Studienprogramm und den Nutzen für das Unternehmen schildert und darauf hinweist, dass Lehrveranstaltungen vorwiegend am Wochenende und am Abend stattfinden, meint Herr D: „Mädel, streng dein Kopferl nicht so an, davon kriegst nur Falten. Deine Aufgabe ist es, den Laden am Laufen und mir den Rücken frei zu halten!“ Er überreicht Frau B 100 Euro für etwas Entspannendes wie Yoga oder eine Kosmetikbehandlung.

Frau B nimmt das Geld nicht an und erklärt, dass sie genauso behandelt werden möchte wie Herr P und sich ebenfalls weiterbilden möchte. Herr D reagiert völlig verständnislos: „Was hast du denn plötzlich, warum bist du denn auf einmal so angerührt? Ich bin ja immer offen für deine Probleme, aber die Arbeit ist nun einmal kein Wunschkonzert!“ Frau B verlässt enttäuscht und betroffen den Raum. Sie fühlt sich als Person nicht ernst genommen und in ihrer Arbeit nicht wertgeschätzt.

Frau B zieht sich immer mehr zurück. Trotz großer Müdigkeit bekommt sie Schlafstörungen. Sie leidet an starken, migräneartigen Kopfschmerzen. Ihr Hausarzt schreibt sie krank und überweist sie an eine Psychotherapeutin. Frau B will sich zwar zunächst nicht eingestehen, dass sie krank ist, sondern möchte weiter für die Firma „funktionieren“. Auf dringendes Anraten ihres Hausarztes nimmt sie schließlich wegen ihres anhaltenden Erschöpfungszustandes eine psychotherapeutische Rehabilitation in einer Spezialklinik in Anspruch.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Auf Empfehlung der Psychotherapeutin wendet sich Frau B vor ihrem Klinikaufenthalt an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Sie fühlt sich bei der Weiterbildung benachteiligt und vermutet, dass Herr D seinen Assistenten, Herrn P, zu seinem Nachfolger aufbauen möchte und ihn deswegen fördert und bevorzugt.

Im Einvernehmen mit Frau B führt eine Gleichbehandlungsanwältin ein Gespräch mit Herrn D und informiert ihn über die relevanten Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz. Er zeigt sich betroffen über den Gesundheitszustand seiner Mitarbeiterin. Es sei ihm nicht bewusst gewesen, dass er Frau B benachteiligt und in ihrer Würde verletzt habe. Er will nach Ende des Krankenstandes ein Weiterbildungsprogramm mit ihr ausarbeiten und ihre zukünftige Rolle im Firmengefüge klären.

Frau B möchte die weitere Entwicklung abwarten und keine rechtlichen Schritte gegen das Unternehmen einleiten, das für sie wie eine „zweite Familie“ ist.



Rechtliche Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gemäß § 3 Z 4 GIBG darf niemand beim Zugang zu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung auf Grund des Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Der Begriff der Bildungsmaßnahme ist dabei weit auszulegen und umfasst Vorträge, Seminare, Kurse, Lehrgänge, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, gleichgültig, ob sie im Betrieb oder extern durchgeführt und ob sie ganz oder teilweise vom Unternehmen finanziert werden.

Bei Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt sich immer wieder, dass es oft große Unterschiede in der betrieblichen Laufbahnplanung für weibliche und männliche Beschäftigte gibt und der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen häufig mit der betriebsinternen Karriereplanung verknüpft wird.

Personalverantwortliche schicken männliche Arbeitnehmer in Bildungsmaßnahmen und verbinden damit die Erwartung, dass sich eine solche Investition im Hinblick auf eine künftige, höhere berufliche Position im Unternehmen lohnt. Bei Frauen werden hingegen von vornherein Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie vermutet. Da diese Unterbrechungen immer noch negativ gesehen werden, sind Weiterbildungen für Arbeitnehmerinnen oft gar nicht vorgesehen, schon gar nicht, wenn sie teilzeitbeschäftigt sind.

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat die betroffene Person grundsätzlich Anspruch auf Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustandes. Im konkreten Fall hätte Frau B gemäß § 12 Abs 4 GIBG Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahme oder auf Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Der Schadenersatzanspruch besteht unabhängig vom individuellen Verschulden der Person, die die Diskriminierung verursacht hat. Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung dieses Anspruchs beträgt drei Jahre.

Mangelnde Wertschätzung und fehlende Förderung durch Vorgesetzte kann negative Auswirkungen auf die Gesundheit von MitarbeiterInnen haben. Betroffene Personen haben durch die fehlende soziale Reziprozität ein erhöhtes Risiko für stressassoziierte Erkrankungen. Frau B ist eine loyale Mitarbeiterin mit hoher Leistungs- und Einsatzbereitschaft. Seit der Lehrlingszeit wurde sie auf die Firmenwerte geprägt, daher identifiziert sie sich in hohem Maß mit dem Unternehmen. Ihr lang dauerndes, ergebnisloses Bemühen um die Anerkennung ihrer Leistung durch Herrn Direktor D hat eine starke psychische Belastungssituation hervorgerufen, die sie schließlich auch körperlich krank gemacht hat.

Auf Grundlage umfangreicher empirischer Studien hat der Schweizer Medizinsoziologe Prof. Dr. Johannes Siegrist für das Ungleichgewicht zwischen beruflicher Leistung und



Anerkennung durch Führungskräfte das wissenschaftliche Modell der „Gratifikationskrise“¹ geprägt: Diese entsteht durch das belastende Gefühl, sich für etwas lange engagiert und sehr angestrengt zu haben, ohne dass dies gesehen und entsprechend gewürdigt wird.

Auch am Arbeitsplatz agieren Menschen beziehungsorientiert und wollen sich von ihren Vorgesetzten persönlich wahrgenommen und geschätzt fühlen. Die Einbeziehung in innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen ist, ganz abgesehen von der gleichbehandlungsrechtlichen Verpflichtung, weibliche Beschäftigte gegenüber männlichen Beschäftigten nicht zu benachteiligen, auch Ausdruck dieser Wertschätzung.

¹ Johannes Siegrist, Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen. München: Elsevier 2015