



Gleichbehandlungsanwaltschaft

„Macho, Macho muss ma sein....“

Frau Z hat ein technisches Studium sowie einen Universitätslehrgang absolviert und will nach über fünf Jahren Beschäftigung in einem großen deutschen Unternehmen aus privaten Gründen wieder nach Österreich zurückkehren. Sie setzt sich im Bewerbungsverfahren für eine Abteilungsleitungsposition in einem Technologie-Unternehmen durch und arbeitet voller Engagement als einzige Frau in einem Team mit acht Männern. Das Arbeitsklima ist zunächst sehr gut und Frau Z kann einige beachtliche berufliche Erfolge verbuchen. Zunehmend verändert sich die Kommunikation in den Meetings jedoch ins Negative, die Kollegen werten sie ab, ignorieren sie und halten beruflich wichtige Informationen zurück. Als Frau Z erfährt, dass sie als „Vorzeige-Frauchen“ gilt, fühlt sie sich so verletzt, dass sie in diesem Unternehmen nicht weiter arbeiten möchte.

Sachverhalt

Frau Z hat in Österreich Maschinenbau studiert und zudem einen wirtschaftswissenschaftlichen Universitätslehrgang (Master of Business Administration) absolviert. Sie hat über fünf Jahre in einem großen Autokonzern in Deutschland gearbeitet und dort Berufserfahrung als Führungskraft im mittleren Management gesammelt. Da Frau Z aus persönlichen Gründen wieder nach Österreich übersiedeln möchte, bewirbt sie sich auf Empfehlung eines Vorgesetzten bei einem Technologie-Unternehmen in Österreich, das wegen einer Pensionierung gerade eine Abteilungsleiterin/einen Abteilungsleiter sucht. Sie erhält die Stelle und arbeitet im Bereich „Technisches Monitoring und Qualitätssicherung“. Frau Z führt eine Abteilung mit 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Darüber hinaus ist sie die einzige Frau in einem Abteilungsleitungsteam mit acht Männern. Auf dieser Führungsebene gibt es wöchentliche Meetings. Zunächst ist das Arbeitsklima sehr gut, der Umgangston freundlich und wertschätzend. Frau Z ist zufrieden mit ihrer beruflichen Entscheidung und sehr motiviert. Sie erzielt Erfolge in Bezug auf durchgeführte Umstrukturierungsmaßnahmen in ihrer Abteilung, welche im jährlichen internen Geschäftsbericht sichtbar gemacht werden und für die sie auf einer Firmenfeier vom Geschäftsführer dafür öffentliches Lob erhält.

Kurz danach ändert sich jedoch der Umgangston in den Abteilungsleitungsmeetings: Bringt Frau Z fachliche Argumente, ziehen die Kollegen die Augenbrauen hoch, schauen weg oder führen Nebengespräche. Wenn Frau Z fachliche Inputs gibt, wird sie von den männlichen Kollegen unterbrochen mit Bemerkungen wie „Deine Argumente sind nicht relevant. Frauen haben einfach kein technisches Verständnis.“ Wenn allerdings ein Kollege am Wort ist, gibt es volle Aufmerksamkeit und viel Kopfnicken. Frau Z vermutet auch, dass die Kollegen wichtige Emails mit Informationen zur Vorbereitung der Meetings oft nicht an sie weiterleiten, da sie teils keine Vorinformationen erhält.



Auch dies zieht Bemerkungen nach sich wie: „Na, Frau Kollegin, heute schlecht vorbereitet? Unsere Musterschülerin träumt wieder einmal!“ Diese manchmal subtil, dann wieder offen aggressiven Verhaltensweisen dauern über Monate an. Frau Z ist zunehmend irritiert über die frauenfeindliche Wortwahl und die grundlose Kritik der Kolleginnen.

In den Sitzungen ist immer eine Sekretärin als Schriftführerin anwesend. Frau Z sucht das Gespräch mit ihr, um die Sichtweise einer Frau einzuholen. Die Kollegin hat die negativen Veränderungen auch bemerkt und erzählt Frau Z, dass sie folgendes „Gespräch unter Männern“ mit anhören musste, nachdem Frau Z den Raum verlassen hat: „Die Kollegin Z war heute wieder einmal richtig zickig, wahrscheinlich hat sie gerade ihre Tage, eben Menschen mit Menstruationshintergrund, hahaha...“ Die Sekretärin bestätigt Frau Z gegenüber, dass sie dieses Verhalten der Abteilungsleiter ebenfalls herabwürdigend finde.

Frau Z ist schockiert. Zum ersten Mal in ihrer Berufslaufbahn fühlt sie sich auf Grund der Tatsache, dass sie eine Frau ist, diskriminiert. Sie erstellt ein Gedächtnisprotokoll über die Vorfälle und ersucht den Leiter der Personalabteilung um ein vertrauliches Gespräch. Sie schildert ihm die Situation und versucht dabei, möglichst sachlich zu bleiben. Der Leiter der Personalabteilung verharmlost allerdings die Vorfälle und gibt ihr folgenden „guten Rat“: „Frau Kollegin, Sie sollten ihr Köpfchen nicht zu sehr vollstopfen. Wir erfüllen ja unser Leitbild, indem wir auf allen beruflichen Ebenen Frauen fördern und Sie sind doch unser „Vorzeige-Frauchen“. Die Kolleginnen meinen es sicher nicht böse, der Ton unter Männern ist nun einmal etwas rauer, nehmen Sie die Kolleginnen halt nicht so ernst.“ Der HR-Manager bemerkt gar nicht, wie perplex Frau Z aus dem Gespräch geht. Sie fühlt sich neuerlich in ihrer fachlichen Kompetenz abgewertet und insbesondere dadurch, dass sie durch die Bezeichnung als „Vorzeige-Frauchen“ quasi wie ein Firmen-Maskottchen vorgeführt wurde, als Frau gedemütigt. Sie fertigt ein Gesprächsprotokoll an und informiert sich über rechtliche Schritte.

Verlauf der Beratung

Frau Z wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW), um sich nach der Rechtslage und den Rechtsschutzmöglichkeiten zu erkundigen. Im Beratungsgespräch wird offenkundig, wie sehr Frau Z emotional belastet ist, ihre Stimme zittert, während sie die Situation schildert. Sie bringt vor, dass sie sich nicht einmal getraut hat, den Betriebsrat zu kontaktieren, weil sie vermutet, dass ihr niemand glauben würde. Die Gleichbehandlungsanwältin rät Frau Z, sich auch gesundheitlich betreuen zu lassen, um körperlich und psychisch wieder ins Gleichgewicht zu kommen.

Nach rechtlicher Information über das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), über die Rechtsfolgen und möglichen Rechtswege entscheidet Frau Z, dass sie nicht mehr in diesem Unternehmen arbeiten möchte. Rechtliche Schritte gegen das Unternehmen will sie nicht setzen, weil sie befürchtet, dass ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission (GBK) bzw. vor Gericht sie zu sehr belasten würde.



Möglicherweise wäre Frau Z aufgrund von arbeitsrechtlichen Regelungen zu einem „vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis“ berechtigt. Die Gleichbehandlungsanwältin verweist Frau Z daher an die Rechtsberatung der Arbeiterkammer (AK).

Durch das persönliche Gespräch und die rechtliche Beratung in der GAW fühlt sich Frau Z ernst genommen und entlastet. Es wird vereinbart, dass sie sich nach der arbeitsrechtlichen Beratung wieder meldet, um allfällige weitere Schritte zu besprechen. Nach zwei Wochen teilt sie telefonisch mit, dass das Dienstverhältnis einvernehmlich beendet wurde und die Firmenleitung es bedauert, dass sie die Firma verlässt.

Frau Z hat ein Angebot bekommen, demnächst eine Stelle in einer Firma in Schweden anzunehmen, wo sie eher den Eindruck hat, dass Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern gesellschaftspolitisch selbstverständlich sind und in der Arbeitswelt gelebt werden.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gemäß § 7 Abs 2 GIBG¹ liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt erzeugt. Kern der Belästigung nach § 7 GIBG ist das „Abzielen auf das Geschlecht an sich“, jedoch ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre. Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht als auch auf damit verbundene Zuschreibungen und Rollenzuweisungen.

Frau Zs Kollegen sprechen in einem unangebrachten, herabwürdigenden Ton mit ihr und nehmen in ihren Äußerungen immer wieder Bezug darauf, dass sie eine Frau ist. Sie signalisieren durch ihre Körpersprache klare Ablehnung und verweigern ihr Kommunikation sowie Information. Die Behauptung, dass Frauen für technische Berufe ungeeignet seien, entspricht einer stereotypen Rollenvorstellung. Mit dem Wechsel von passiv-aggressivem Verhalten und offener Herabwürdigung haben die Kollegen es bezweckt, die Würde der Kollegin nachhaltig zu beeinträchtigen. Für Frau Z war das frauenverachtende Verhalten unerwünscht, durch die erhebliche Dauer und Intensität der Belästigungen war sie massiv eingeschüchert. Wegen der Schikanen war der Arbeitsalltag für sie demütigend und feindselig. Dadurch haben die Kollegen nach Einschätzung der Gleichbehandlungsanwaltschaft den Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung durch Dritte im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis gemäß § 7 Abs 1 Z 3 GIBG erfüllt.

Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine mögliche Erscheinungsform von Mobbing. Mobbing bedeutet direkt übersetzt „jemanden anpöbeln, angreifen, attackieren“. Als prozesshaftes Geschehen verlangt Mobbing eine andauernde Handlung von erheblicher

¹ Gleichbehandlungsgesetz BGBl. I Nr. 66/2004



Intensität, oft durch Gruppenverhalten, während eine geschlechtsbezogene Belästigung schon durch eine einmalige Verhaltensweise verwirklicht werden kann. Im konkreten Fall kann man durch die systematische, fortdauernde und massive Benachteiligung und Belästigung von Frau Z davon ausgehen, dass Mobbing durch ihre Kollegen vorliegt.

Auch der HR-Manager hat seine Mitarbeiterin nicht ernst genommen und durch die Bezeichnung als „Vorzeige-Frauchen“ mit Bezugnahme auf ihr Geschlecht abgewertet, auch hier wäre eine Belästigung im Sinne des § 7 Abs 1 Z 1 GIBG zu prüfen. Darüber hinaus muss er sich zurechnen lassen, schuldhaft keine angemessene Abhilfe gemäß § 7 Abs 1 Z 2 GIBG geschaffen zu haben. Dazu sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Meldung von Belästigungshandlungen verpflichtet, um im Sinne der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht die physische, psychische und sexuelle Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Der Vorgesetzte hätte also die Situation unverzüglich mit den belästigenden Abteilungsleitern abklären und durch Setzung effizienter dienstrechtlicher Maßnahmen beenden müssen, um für Frau Z ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld wiederherzustellen. Belästigende Beschäftigte verstoßen gegen ihre Treuepflicht gegenüber dem Unternehmen. Die zu setzende dienstrechtliche Maßnahme muss dabei im Verhältnis zur erfolgten Belästigung stehen.

Der Oberste Gerichtshof (OGH) urteilte in einer richtungsweisenden Entscheidung² im Jahr 2011, dass zugefügte seelische Qualen als Körperverletzung zu werten und entsprechend zu entschädigen sind. Für durch gezielte Mobbinghandlungen ausgelöste behandlungsbedürftige psychischen Beeinträchtigungen einer Arbeitnehmerin steht ein Schadenersatzanspruch wegen Körperverletzung im Sinne des § 1325 ABGB zu, der sich an den konkreten tatsächlichen Auswirkungen orientiert. Gemäß § 12 Abs 11 GIBG hat die betroffene Person bei geschlechtsbezogener Belästigung gegenüber dem/der Belästiger/in Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von mindestens EUR 1.000. Bei Bemessung der Entschädigung für die Würdeverletzung kommt es insbesondere auf Dauer und Intensität der Belästigung an.

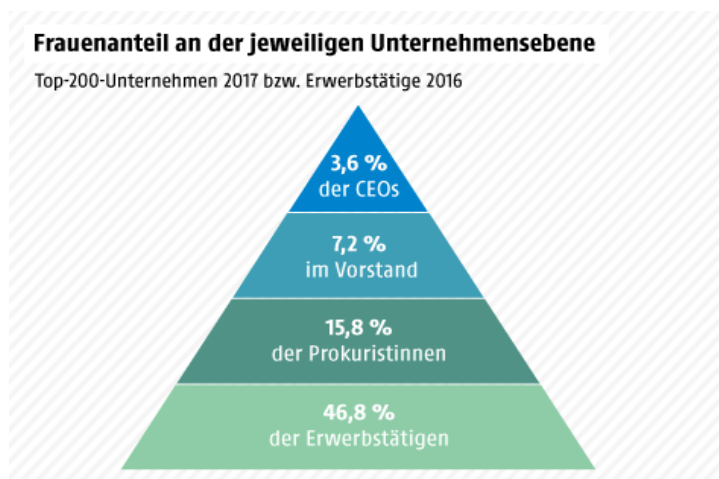
Diskriminierung, Benachteiligung und Belästigung von Frauen sind keine isolierten Ereignisse, sondern beruhen auf tief verwurzelten traditionellen Rollenklischees und entsprechenden stereotypen Verhaltensweisen. Diese sind Ausdruck von nach wie vor bestehenden diskriminierenden Strukturen in der Gesellschaft. In patriarchalen Strukturen ist geschlechtsbezogene Belästigung von Frauen ein Mittel zur Demonstration, Herstellung und Verfestigung männlicher Macht. Berufstätige Frauen sind im Vergleich zu nicht berufstätigen Frauen einem höheren Risiko, sexuell belästigt zu werden, ausgesetzt. 75% aller Frauen in Führungspositionen und 74% aller Frauen mit akademischem Abschluss wurden in ihrem Leben schon mindestens einmal sexuell belästigt.³ Gerade solche Frauen können durch sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen in ihrem beruflichen Fortkommen gebremst oder wie im vorliegenden Fall letztlich aus dem Unternehmen gedrängt werden.

² 9ObA132/10t

³ Vgl Fundamental Rights Agency (FRA), *Violence against Women: an EU-wide survey. Main results report*, 2014, 96.



Dass die sogenannte „gläserne Decke“, also Hindernisse beim beruflichen Aufstieg für Frauen, nach wie vor sehr präsent ist, zeigt der „Frauen-Management-Report“ der AK aus dem Jahr 2017:



Quelle: Arbeiterkammer

Obwohl entsprechende EU-Richtlinien und das österreichische Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierungen verbieten und Gleichbehandlung normieren, scheint die Hemmschwelle für rassistisch motivierte, homophobe und/oder geschlechtsbezogene Belästigungen sowie sexualisierte Gewalt sogar zu sinken, wie Fälle anonymer Hasspostings im Netz, gerade gegenüber Frauen und Menschen mit anderer Ethnie, zeigen.

Gesetze können zwar rechtliche Grundlagen schaffen, es liegt jedoch an jedem einzelnen Menschen, das gesellschaftspolitische Bewusstsein gemäß des Grundsatzes „Alle Menschen sind frei und gleich an Rechten und Würde geboren“⁴ zu stärken und Ausgrenzungen entgegen zu wirken.

Jährlich am 10. Dezember findet der Tag der Menschenrechte statt.

⁴ Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, UN-Menschenrechtscharta, beschlossen am 10.12.1948.