

Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt: Praxisfälle der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit mehreren Tatbeständen

1. Einleitung und Hintergrund	80
<hr/>	
2. Fälle mit mehreren Tatbeständen	82
2.1 Diskriminierung bei Bewerbung/beruflichem Aufstieg und Belästigung	83
2.2 (Sexuelle) Belästigung und Beendigung des Dienstverhältnisses	85
2.3 Diskriminierende Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsthemen und Beendigung des Dienstverhältnisses	87
2.4 Fälle mit mehr als zwei Tatbeständen	88
<hr/>	
3. Typische Fallkonstellationen	90
<hr/>	
4. Schlussfolgerungen	91

Sabine Wagner

*Beraterin in der
Gleichbehandlungs-
anwaltschaft, Wien*

Auszug aus WISO 3/2015

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung und Hintergrund

Nach wie vor existieren strukturelle Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt, etwa in Form der Teilung des Arbeitsmarktes in männerdominierte Tätigkeitsbereiche und schlechter bezahlte „Frauenbranchen“.¹ Auch die sog. vertikale Segregation des Arbeitsmarktes – überwiegend Männer in Spitzenpositionen, überwiegend Frauen in niedrigeren Positionen – ist hier zu nennen, sowie die „gläserne Decke“², an die Frauen beim Versuch, in höhere Hierarchiestufen vorzudringen, stoßen. Eine zentrale Rolle spielt weiters die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Hinter all dem stecken hartnäckige stereotype Rollenbilder der Geschlechter, die trotz formaler Gleichstellung in weiten Bereichen nach wie vor unsere Gesellschaft prägen. Diese strukturelle Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt steht mit individuellen Diskriminierungen von Frauen in einer Wechselwirkung. Dies zeigt sich etwa in Fällen von Einkommens- oder Bewerbungsdiskriminierung, wo benachteiligende Strukturen und Einstellungen z.B. in Entgeltsystemen oder unsachlichen Kriterien bei Stellenvergaben zum Ausdruck kommen.

Wechselwirkung zwischen struktureller und individueller Diskriminierung

Hier soll das Gleichbehandlungsgesetz – das ursprünglich auch zur Überprüfung frauenbenachteiligender Bestimmungen etwa in Kollektivverträgen diene – individuelle Diskriminierung von (u.a.) Frauen verhindern bzw. diesen rechtliche Mittel in die Hand geben, um Diskriminierung zu bekämpfen. Das Gleichbehandlungsgesetz hatte bereits in seiner Stammfassung aus dem Jahr 1979 den Schutz von Frauen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz zum Ziel, ursprünglich ausschließlich bezogen auf Lohngleichheit.³

Beratungszahlen Frauendiskriminierung in der Arbeitswelt im Vergleich

Zahlenmäßig bilden Fälle von Diskriminierungen von Frauen in der Arbeitswelt bis heute den größten Anteil an den Fallzahlen der Gleichbehandlungsanwaltschaft; vor den anderen Diskriminierungsgründen⁴ in der Arbeitswelt, vor Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt vorbringenden Männern und vor Diskriminierungsfällen außerhalb der Arbeitswelt, wie die folgenden Tabellen aus dem aktuellen Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigen:

Tabelle 1: Anfragen/Beratungen, andere Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt, absolut⁵

Anfragen und Beratungen	2012	2013
Alter	205	159
Ethnische Zugehörigkeit	265	208
Religion	77	88
Sexuelle Orientierung	13	30
Weltanschauung	13	21
Information zum Gleichbehandlungsgesetz	520	560
Sonstige Rechtsfragen	17	33
Gesamt	1110	1101

Tabelle 2: Anfragen/Beratungen, Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt, absolut⁶

Geschlecht	2012	2013
Frauen	2582	2218
Männer	673	576
Summe	3255	2794

Tabelle 3: Anfragen/Beratungen, Geschlechterdiskriminierung außerhalb der Arbeitswelt, absolut⁷

Geschlecht	2012	2013
Frauen	271	219
Männer	263	184
Summe	534	403

Neben den Diskriminierungsgründen wurden auch die Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes in den vergangenen Jahrzehnten sukzessive erweitert. Heute sind alle Diskriminierungen erfasst, die im Zuge eines Arbeitsverhältnisses, aber auch in der Anbahnungs- oder Beendigungsphase, auftreten können. Tabelle 4 zeigt die aktuellen Beratungszahlen zu Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Tatbeständen:

Tabelle 4: Anfragen/Beratungen zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes, Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt, absolut⁸

Tatbestand	2012	2013
Begründung des Arbeitsverhältnisses	203	156
Festsetzung des Entgelts	221	129
Gewährung freiwilliger Sozialleistungen	11	3
Entlohnungskriterien	6	6
Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Betrieb	33	18
Beruflicher Aufstieg, Beförderung	34	16
Sonstige Arbeitsbedingungen	146	113
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	116	74
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	696	777
Geschlechtsbezogene/sexuelle Belästigung	309	300
Positive Maßnahmen	3	5
Mitwirkung in Organisationen	3	15
Benachteiligungsverbot	18	13
Ausbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses	15	0
Selbständige Erwerbstätigkeit	5	5
Werbung/Medien	8	0
Anweisung zu Diskriminierung	4	0
Sonstiges	19	10
Gesamt	1850	1640

2. Fälle mit mehreren Tatbeständen

Häufig kommt es zum Zusammentreffen mehrerer Tatbestände. Damit ist nicht zwingend Mehrfachdiskriminierung angesprochen, d.h. das Zusammenspielen von mehreren Diskriminierungsgründen, etwa Geschlecht und Religion, in einem Fall. Gemeint ist eine auf verschiedenen Ebenen bzw. bei verschiedenen Aspekten des Arbeitsverhältnisses stattfindende Diskriminierung einer Betroffenen – also etwa durch sexuelle Belästigung und anschließende Beendigung des Dienstverhältnisses – wegen eines Diskriminierungsgrundes, hier des Geschlechtes.⁹ Im Folgenden werden Fälle, in denen Frauen bezüglich mehrerer Tatbestände Diskriminierungen ausgesetzt waren, dargestellt. Zusammenfassend werden dann typische Konstellationen, die in

Darstellung von Fällen mit mehreren Diskriminierungsebenen

solchen Fällen auftreten, beschrieben. Daran knüpfen schlussfolgernd rechtspolitische Überlegungen an.

Das mehrfache Auftreten von Tatbeständen in einem Fall wird statistisch in der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht gesondert erfasst. Es wurden daher Fälle der letzten fünf Jahre bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit mehreren Tatbeständen ausgesucht, von denen die Autorin durch ihre eigene Beratungstätigkeit Kenntnis hatte. Kriterium war außerdem die Beispielhaftigkeit von Sachverhalten, die in ähnlicher und vergleichbarer Weise öfter auftreten.

2.1 Diskriminierung bei Bewerbung/beruflichem Aufstieg und Belästigung

Immer wieder kommt es im Zuge von Bewerbungen für Arbeitsplätze zu einer Belästigung¹⁰ von Bewerberinnen und danach zu ihrer Ablehnung für die Stelle. Auch die innerbetriebliche Vergabe von (Führungs-)Positionen ist eine Situation, in der manchmal zusätzlich zur diskriminierenden Nichtbesetzung Bewerberinnen belästigt werden.

Fall 1:

Frau S bewirbt sich um eine stellvertretende Führungsposition in einer Bildungseinrichtung. In einem ersten Gespräch mit einer Vertreterin des Unternehmens wird ihr signalisiert, dass man sie für sehr gut geeignet hält. Sie wird aber noch zu einem weiteren Gespräch mit einem externen Berater des Unternehmens gebeten. Dieses Gespräch verläuft für Frau S sehr negativ, da der Berater immer wieder insistierende Fragen in Bezug auf ihr Privat- und Beziehungsleben stellt und betont, dass die PartnerInnen der MitarbeiterInnen zu Veranstaltungen eingeladen werden; daher frage er hier genauer nach. Außerdem meint er, dass sie seiner Meinung nach zu alt für die Stelle sei, da die beiden Geschäftsführer jünger seien. Frau S verlässt dieses Gespräch entsetzt und sucht die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf. Diese weist das Unternehmen auf die erfolgte Belästigung, das aber trotzdem aufrechte Interesse von Frau S an der Stelle hin. Das Unternehmen kontaktiert Frau S jedoch nicht mehr. Frau S wendet sich mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Gleichbehandlungskommission, die eine Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses durch

*Belästigung im
Bewerbungs-
prozess*

das Unternehmen sowie eine Belästigung durch den externen Berater (beides in Bezug auf mehrere Diskriminierungsgründe, u.a. wegen des Geschlechtes) feststellt. Danach kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frau S einen Vergleich erzielen.

Fall 2:

*Ablehnung, der
Bewerbung und
Beschimpfung
wegen
Kopftuch*

Frau C, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt, ist seit längerer Zeit auf Arbeitssuche. Nach Ausschreibung einer Stelle als Hilfskraft in der Metallbearbeitung spricht Frau C bei der Personalvermittlung vor. In dem dort mit einer Mitarbeiterin geführten Gespräch wird ihre Bewerbung aufgrund des Umstands, dass Frau C Kopftuch trägt, abgelehnt. Es könne ihr auch keine andere Stelle angeboten werden. Es kommt zu einer längeren Diskussion über das Tragen des Kopftuches. Die Mitarbeiterin der Personalvermittlung äußert die Ansicht, dass sich Frau C zu „integrieren“ und ihren Kleidungsstil anzupassen habe. In Österreich habe man früher auch den Kopf bedeckt, mittlerweile habe man sich aber weiterentwickelt. Auch bei einer Bürotätigkeit sei es zwar möglich, „mit Glatze, Dreadlocks, pinken oder grünen Haaren“ zu arbeiten, aber keinesfalls mit „diesem Fetzen“. Den Lebenslauf von Frau C würde sie nur mit Foto ohne Kopftuch entgegennehmen.

Frau C wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und leitet in der Folge ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses und durch Belästigung durch die Mitarbeiterin der Personalvermittlung ein. Die Kommission bestätigt beide Tatbestände. Da weder das Unternehmen noch die Mitarbeiterin zu einer gütlichen Einigung bereit sind, bringt Frau C mit Rechtsschutz der Arbeiterkammer eine Klage ein. Frau C gewinnt auch dieses Verfahren und erhält Schadenersatz.

Fall 3:

Frau U ist in einem Unternehmen des Sozialbereiches als Sozialarbeiterin beschäftigt. Bereits früher hatte sie eine Führungsposition inne, die sie aber nach mutterschaftsbedingten Abwesenheiten abgeben musste. Sie bewirbt sich um eine Stelle in der Innenrevision, die intern ausgeschrieben wird. Bereits im ersten Gespräch wird thematisiert, wie sie sich denn vorstelle, einen 40-Stunden-Job zu schaffen, da sie zwei Kinder im Alter von

vier und sechs Jahren zu betreuen habe und ihr Mann ebenfalls Vollzeit arbeite. Frau U empfindet diese Fragen als unzulässige Einmischung in ihr Privatleben. Das Bewerbungsverfahren läuft weiter und Frau U wird zu einem größeren Hearing geladen. Nach dem Hearing erfährt sie, dass ein männlicher Kollege die Stelle erhalten wird. Sie sei zwar ebenso kompetent, aber er habe mit seinen analytischen Fähigkeiten überzeugen können. Der bei den Hearings anwesende Betriebsrat bestätigt Frau U, dass er die Entscheidung sachlich nicht nachvollziehen könne, das Argument mit den analytischen Fähigkeiten sei vom noch fungierenden Innenrevisor gekommen, der dem männlichen Kollegen vorgeschlagen hatte, sich zu bewerben. Auch die Personalchefin bestätigt Frau U, dass sie breiter gefächerte relevante Ausbildungen und mehr innerbetriebliche Erfahrung habe als der erfolgreiche Kollege. Frau U entscheidet sich jedoch dagegen, rechtliche Schritte zu ergreifen.

unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch für eine Führungsposition

2.2 (Sexuelle) Belästigung und Beendigung des Dienstverhältnisses

In Fällen sexueller (aber auch geschlechtsbezogener¹¹) Belästigung steht sehr häufig das Dienstverhältnis der betroffenen Frau auf dem Spiel, wenn sich diese beschwert. Sie wird als „Störfaktor“ wahrgenommen, entweder vom Unternehmen oder von der KollegInnenschaft, dies kann schnell zur Beendigung des Dienstverhältnisses führen; sogar dann, wenn der Arbeitgeber auf die Belästigungsvorfälle unmittelbar aktiv und gesetzesentsprechend reagiert hat.

Fall 4:

Frau R macht im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses eine Ausbildung zur Rettungssanitäterin. Einer ihrer Ausbilder beginnt, sich ihr körperlich zu nähern und legt während gemeinsamer Fahrten mehrfach die Hand auf ihren Oberschenkel. Frau R traut sich nicht, die für sie unangenehmen Annäherungen klar zurückzuweisen, da die Beurteilung des Ausbilders für sie wichtig ist. Sie vertraut sich einem Kollegen an, der sie drängt, dies den Vorgesetzten zu melden, was sie auch tut. Das Unternehmen führt daraufhin Befragungen durch, teilt sie einem anderen Ausbilder zu und entlässt den belästigenden Ausbilder. Es kommt danach zu großer Unruhe, worauf eine MitarbeiterInnenversammlung abgehalten wird. Dieser Termin verläuft für Frau R

Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses nach sexueller Belästigung

nicht positiv, da ihr von Kolleginnen Vorwürfe gemacht werden. Frau R bemerkt auch, dass einige Kolleginnen die männlichen Kollegen vor ihr „warnen“.

Einige Zeit danach schließt Frau R ihre Ausbildung ab und es geht darum, ob sie in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen wird. Obwohl sie fachlich überwiegend positive Beurteilungen erhält, verlängert das Unternehmen ihren Dienstvertrag nicht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt für Frau R gegen das Unternehmen ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ein. Diese stellt fest, dass der Arbeitgeber zwar nach Meldung der Belästigung Abhilfe geschaffen, Frau R aber bei der Beendigung des Dienstverhältnisses diskriminiert hat, da diese nicht sachlich erfolgt, sondern als Folge der Dynamik nach der sexuellen Belästigung zu sehen ist.

Fall 5:

Kündigung einer Leiharbeit- nehmerin nach geschlechts- bezogener Belästigung

Frau V ist über ein Personalleasingunternehmen in einer Gesundheitseinrichtung als Putzkraft tätig. Bereits kurz nach ihrem Einsatzbeginn auf einer Station kommt es zu einem Zwischenfall mit einem Pfleger. Dieser fordert Frau V in unhöflichem Ton auf, ein schmutziges Kaffeehäferl wegzutragen. Als ihn Frau V darauf hinweist, dass dies nicht ihre Zuständigkeit sei und er außerdem höflicher sein solle, beschimpft er sie als „schiache Sau“. Frau V ist sehr verärgert und meldet dies auf der Station, woraufhin dort eine Befragung zu dem Vorfall stattfindet. Frau V fühlt sich bei dieser Befragung vom Pfleger neuerlich herabgewürdigt, da er ihr unterstellt, dass sie ihn aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht verstanden habe. Ihr geht es aufgrund des Vorfalles schlecht, sie meldet diesen ihrer Vorgesetzten und bittet um Versetzung auf eine andere Station. Die Vorgesetzte nimmt Kontakt mit der Gesundheitseinrichtung auf und Frau V wird auf einer anderen Station eingesetzt. Frau V ist aber so stark psychisch belastet, dass sie kurz danach in Krankenstand geht und ihrer Chefin mitteilt, dass sie nicht mehr in dieser Gesundheitseinrichtung eingesetzt werden möchte. In diesem Gespräch beendet die Chefin das Dienstverhältnis, behauptet aber später, es sei eine einvernehmliche Lösung erfolgt. Frau V leitet gegen das Personalleasingunternehmen und den Pfleger ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ein.¹²

2.3 Diskriminierende Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsthemen und Beendigung des Dienstverhältnisses

Benachteiligungen rund um Tätigkeitsbereich, Arbeitszeiten, Arbeitsort, aber auch z.B. Ausschluss aus dem KollegInnenkreis etc. werden im Gleichbehandlungsgesetz unter den Tatbestand der „diskriminierenden Arbeitsbedingungen“ gefasst. Diskriminierende Arbeitsbedingungen gibt es im Geschlechterkontext besonders häufig in Fällen, wo es für die Betroffenen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Auch hier geht es im Weiteren häufig um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Folge solcher Auseinandersetzungen.

Fall 6:

Frau A ist diplomierte Krankenschwester und seit einigen Jahren in einer Pflegeeinrichtung tätig. Nach der Trennung von ihrem Mann ist Frau A Alleinerzieherin und muss ihre Tochter in die Schule bringen, sie kann daher – auch unter Nutzung der Frühbetreuung der Schule – den Beginn des Frühdienstes nicht mehr pünktlich einhalten. Bereits über ein Jahr lang hatte Frau A eine zufriedenstellende Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber und glich den späteren Arbeitsbeginn durch eine höhere Anzahl an Diensten aus. Nach einem Wechsel in der Geschäftsführung wird sie unter Druck gesetzt, den Dienstbeginn pünktlich einzuhalten, anderenfalls wird ihr die Kündigung in Aussicht gestellt. Es ist Frau A aber nicht möglich, die Begleitung der Tochter in der Früh anders zu organisieren. Frau A teilt dies ihrem Arbeitgeber mit und wird kurz danach gekündigt. Nun sucht Frau A die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf. Der Arbeitgeber argumentiert damit, dass durch den eine Stunde späteren Arbeitsbeginn von Frau A ihre KollegInnen massiv mehrbelastet seien und die beschriebene Vereinbarung nur für das erste Schuljahr der Tochter gegolten habe. Es sei nicht länger möglich gewesen, den familienbedingten Arbeitszeitwünschen von Frau A entgegenzukommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann für Frau A die Zahlung eines Schadenersatzes verhandeln.

Kündigung wegen Nichteinigung über familienfreundliche Arbeitszeiten

Fall 7:

Frau D arbeitet bei einer Bank, sie befindet sich in Elternteilzeit. Ihr jüngeres Kind ist kurz vor dem siebenten Geburtstag, sodass

Beendigung des Dienstver- hältnisses nach Elternteilzeit

ihr Anspruch auf Elternteilzeit bald endet. Als Frau D in Beratung kommt, bemüht sie sich seit Monaten vergeblich, mit ihrem Arbeitgeber eine weitere Teilzeitvereinbarung zu treffen. Frau D ist Pendlerin und hat die Hauptverantwortung für ihre beiden Kinder, daher ist für sie eine Vollzeittätigkeit nicht vorstellbar; sie ist aber bereit, Stunden aufzustocken und/oder den Tätigkeitsbereich zu wechseln. Auch die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft führt nicht zu einer Einigung, Frau D muss notgedrungen beginnen, Vollzeit zu arbeiten, was sie sehr belastet. In einem Gespräch mit ihren Vorgesetzten, der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Betriebsrat wird neuerlich dargestellt, dass es nicht möglich sei, Frau D eine Teilzeittätigkeit anzubieten. Angeführt werden dafür Umstrukturierungen und eine Personalpolitik, in der nach „Köpfen“ gerechnet werde und daher jedeR MitarbeiterIn voll eingesetzt sein müsse. Der Bereichsvorgesetzte betont, dass er selbst seit dem 10. Lebensjahr seines Kindes Alleinerzieher sei und „dies auch geschafft“ habe. Er bietet an, dass Frau D einen Teil ihrer Arbeitstätigkeit telearbeiten könne. Für Frau D ist dies zu diesem Zeitpunkt nicht mehr vorstellbar. Sie sieht sich gezwungen, das Dienstverhältnis zu beenden, und vereinbart mit Unterstützung des Betriebsrates eine einvernehmliche Lösung, in der sie eine Zahlung und eine Förderung für eine Ausbildung erhält.

2.4 Fälle mit mehr als zwei Tatbeständen

Immer wieder kommt es auch dazu, dass sogar mehr als zwei Tatbestände in einem Fall zusammentreffen. Hier handelt es sich zumeist um massive Diskriminierungen, die von einer/einem der Betroffenen sehr stark ablehnend gegenüberstehenden Vorgesetzten ausgehen.

Fall 8:

Frau P ist in einer Gesundheitseinrichtung als Operationschwester tätig. Für ihre zusätzliche Aufgabe als stellvertretende (stv.) Hygienefachkraft ist eine Ausbildung innerhalb von fünf Jahren gesetzlich vorgeschrieben. Aus betriebsinternen Gründen wird diese Ausbildung immer wieder verschoben. Frau P soll die Ausbildung schließlich zu einem Zeitpunkt antreten, der bereits nach Ablauf der fünfjährigen Frist liegt. Kurz vor Beginn der Ausbildung wird Frau P schwanger. Sie tritt die Ausbildung daher nicht an, ist aber bis zum Beginn des Mutterschutzes weiter

mehrfache Diskriminierung nach Eltern- karenz

als stv. Hygienefachkraft tätig. Während der Karenz von Frau P wird in einer Sitzung des Hygieneteams vereinbart, dass sie die Ausbildung kurz nach ihrem Wiedereinstieg besuchen soll. Die neue Pflegedirektorin eröffnet Frau P, dass sie dem keinesfalls zustimme, da „ihrer Erfahrung nach Mitarbeiterinnen nach einem Kind auch ein zweites bekommen und dann für den Betrieb nicht mehr verfügbar sind“. „Unter diesen Umständen“ solle „man die Hygiene jemand anderem überlassen“. Frau P wendet sich an die Geschäftsführerin, die jedoch nicht ihre Partei ergreift.

Frau P sucht sodann die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf, deren Intervention auch keine Einigung bringt. Sie erhält bei ihrem Wiedereinstieg weder die Funktion der stv. Hygienefachkraft zurück noch die Ausbildung bewilligt. Die Einrichtung argumentiert nun mit der gesetzlichen Fünfjahresfrist, die abgelaufen sei. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission wegen Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung, beim Entgelt, beim beruflichen Aufstieg und den Arbeitsbedingungen, sowie wegen geschlechtsbezogener Belästigung durch die Pflegedirektorin und mangelnder Abhilfe durch den Arbeitgeber ein.¹³

Fall 9:

Frau G ist seit etwa zehn Jahren in einem Pharmaunternehmen, zuletzt als Clinical Research Managerin, angestellt. Nach der Karenz für ihr zweites Kind meldet Frau G fristgerecht Elternzeit mit geplanter Erhöhung der Wochenstunden nach einem halben Jahr. Frau G nimmt während ihrer Karenz an einem Meeting ihrer Firma teil und spricht dort mit Herrn F, ihrem neuen Vorgesetzten, über ihre Rückkehr. Kurz vor ihrem Wiedereinstieg wird sie von Herrn F zu einem Gespräch eingeladen. Dort stellt sich zur großen Überraschung von Frau G heraus, dass Herr F ihr Dienstverhältnis beenden will, da er ihr eine offenbar bereits vorbereitete „Auflösungsvereinbarung“ vorlegt. Auf ihre Rückfrage beginnt Herr F, Frau G herabzuwürdigen. Er begründet die geplante Auflösung ihres Dienstverhältnisses damit, dass kein Aufgabenbereich zu ihr passen würde, sondern dass das Unternehmen vielmehr „the right people in the right place“ brauche und, „was er denn mit ihr als zweifacher Mutter noch solle“. Frau G wirft ein, dass sie auch nach der Geburt ihres ersten Kindes im Ausland und flexibel gewesen

*Beendigung des
Dienstverhältnisses nach
Elternkarenz*

sei. Sie kündigt an, dass sie laut ihrer Elternteilzeitmeldung am Arbeitsplatz erscheinen werde, und nimmt Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf. Bei ihrem Arbeitsbeginn wird Frau G eine niedrigere Position als ihre bisherige zugewiesen, fixe Arbeitszeiten sind laut Herrn F nicht möglich. Auf das Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird mit einem einwöchigen Büroverbot für Frau G reagiert. Nach mehrere Monate dauernden erfolglosen Versuchen, einen adäquaten Tätigkeitsbereich zu erhalten, wird das Dienstverhältnis einvernehmlich unter Zahlung einer Abfertigung beendet.

3. Typische Fallkonstellationen

Es lässt sich anhand der dargestellten sowie weiterer vergleichbar gelagerter Fälle beobachten, dass es beim Zusammentreffen von Tatbeständen mehrere typische Konstellationen gibt:

Belästigung ist häufig Begleiterscheinung anderer Diskriminierungen

So kommt es etwa in Bewerbungssituationen – sowohl für einen neuen Arbeitsplatz als auch im Zuge der innerbetrieblichen Vergabe von Positionen – immer wieder zu Belästigungen von Bewerberinnen. Die Belästigungen können Begleiterscheinungen einer Konkurrenzsituation um eine Position sein und haben dann meist das Ziel, durch einen Verweis auf die Geschlechterrolle die betroffene Frau in dieser Konkurrenzsituation zu schwächen. Manchmal zeigen die Belästigungen auch, dass die entscheidenden Personen aufgrund stereotyper Rollenvorstellungen abseits der fachlichen Beurteilung Zweifel haben, ob eine Bewerberin für die Stelle geeignet ist. In anderen Fällen steht die Belästigung im Zusammenhang mit einem Merkmal von Frauen, dem die im Unternehmen entscheidenden Personen klar ablehnend gegenüberstehen. Diese ablehnende Haltung, die in der Belästigung Ausdruck findet, ist so Auslöser der weiteren Diskriminierung.

betroffene Frauen verlieren nach ...

Bei anderen Formen von Diskriminierung, insbesondere bei (sexueller) Belästigung und bei Diskriminierung im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg), besteht häufig die Gefahr der Beendigung des Dienstverhältnisses der betroffenen Frauen. In Fällen (sexueller) Belästigung zeigt sich oft eine Unfähigkeit von Arbeitgebern, mit solchen Fällen professionell umzugehen,

sodass es in der Folge innerbetrieblich zu einer Negativspirale zulasten der Betroffenen kommt, die in einer Beendigung des Dienstverhältnisses mündet.

... Diskriminierung häufig den Arbeitsplatz

Bei Vereinbarkeitsfällen ist es manchmal auch so, dass die Beendigung von Anfang an geplant ist, wegen der strengen Kündigungsschutzbestimmungen aber nicht (sofort) umgesetzt werden kann; dann bricht sich die Ablehnung der Person, die das Vereinbarkeitsthema im Unternehmen lebt, anders Bahn und es kommt zu anderen Formen der Diskriminierung mit Versuchen, die Betroffenen auf diese Weise zu zermürben; dies ist in den hier dargestellten Fällen mit mehr als zwei Tatbeständen der Fall.

Auffallend ist weiters, dass in mehreren der hier dargestellten Fälle Probleme beim Wiedereinstieg oder der Vereinbarung familienfreundlicher Arbeitszeiten nach einem Wechsel in der Person des/der Vorgesetzten oder der Geschäftsführung aufgetreten sind. Dies zeigt, dass die persönliche Komponente bei diesen Themen eine große Rolle spielt, d.h. die Einstellung der Vorgesetzten zur Vereinbarkeitsthematik, vielleicht auch das persönliche Verhältnis zwischen der Betroffenen und ihren Vorgesetzten.

persönliche Komponente spielt bei Vereinbarkeitsthemen eine große Rolle

Interessanterweise lässt sich der Befund stellen, dass bei Entgeltfällen, also der Geltendmachung von Lohnungleichheit, eher selten weitere Tatbestände hinzukommen.¹⁴ Dies könnte damit zu erklären sein, dass Entgeltfälle oft erst nach Ende des Dienstverhältnisses aufgegriffen werden (da die Ungleichbehandlung den betroffenen Frauen erst dann bekannt wird). Damit sind aber andere Formen der Diskriminierung zumeist nicht mehr möglich. Es könnte auch Ausdruck dessen sein, dass Lohnungleichheit sehr häufig strukturell vorhanden ist, aber weniger persönliche Komponenten enthält als andere Diskriminierungstatbestände und es daher etwa weniger häufig zu damit einhergehenden Belästigungen betroffener Frauen kommt.

4. Schlussfolgerungen

Deutlich wurde in den dargestellten Fällen, dass ganz generell Belästigungen eine häufige Begleiterscheinung von anderen Formen der Diskriminierung sind. Man kann daraus schließen,

*Bewusstseins-
arbeit ist zur
Verringerung von
Diskriminierung
zentral*

dass die persönliche Komponente – nämlich die individuelle Einstellung von entscheidenden Personen in Unternehmen – im Bereich der Gleichbehandlung eine zentrale Rolle spielt. Hier kann daher durch Bewusstseinsarbeit zu den im Gleichbehandlungsgesetz geschützten Merkmalen und der Einstellung von Führungskräften in Unternehmen ein Beitrag zur Verringerung von Diskriminierung geleistet werden. Diese Bewusstseins- und Bildungsarbeit ist ebenso in Fällen sexueller Belästigung wichtig, da es hier – auch aufgrund unternehmensseitigen Unwissens und damit Ungeschicks im Umgang mit einer solchen Situation – immer wieder zur Beendigung von Dienstverhältnissen betroffener Personen kommt, wie die dargestellten Fälle zeigen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leistet diese Bewusstseins- und Bildungsarbeit selbstverständlich im Rahmen ihrer personellen Ressourcen, die aber bei steigender Zuständigkeit in den vergangenen Jahren leider kaum gestiegen sind. Die personellen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu erhöhen ist daher eine alte, aber weiterhin wichtige Forderung.

*politische
Maßnahmen
sind beim
Vereinbarkeits-
thema dringend
erforderlich*

Es kann weiters konstatiert werden, dass es in Vereinbarkeitsfällen immer wieder zu sehr massiven Diskriminierungen kommt – beide hier dargestellten Fälle mit mehr als zwei Tatbeständen sind solche Fälle. Hier sind im Überschneidungsbereich von elternschaftsbedingtem Kündigungsschutz, Elternteilzeitregelungen und Gleichbehandlung unbedingt weitere politische Maßnahmen erforderlich, um die Benachteiligung von Betroffenen hintanzuhalten. Denn die genannten Regelungen, die den Verbleib von ArbeitnehmerInnen mit Kindern im Arbeitsleben zum Ziel haben, führen letztlich oft – wie die Fälle zeigen – zur Beendigung der Dienstverhältnisse Betroffener. Ohne weitere begleitende Maßnahmen kann dieses Ziel demnach derzeit oft nicht erreicht werden. Denkbar wäre etwa eine zentrale Beratungseinrichtung für Vereinbarkeitsfragen mit starken Kompetenzen; eine Überarbeitung der Elternteilzeitregelung im Sinne der Betroffenen oder die Schaffung der Möglichkeit für Eltern, bereits vor dem Wiedereinstieg aktiv werden zu können, und im Gegenzug eine Verpflichtung für Unternehmen, hier bereits vorab Gespräche zu führen. Auch eine deutliche gesetzliche Klarstellung, dass ArbeitnehmerInnen nach einer Elternkarenz Anspruch auf die gleiche Position wie davor haben, auch wenn sie Teilzeit arbeiten, könnte hilfreich sein.

Schließlich sollten die Sanktionen für diskriminierende Un-

ternehmen, etwa bei Bewerbungsdiskriminierung, überdacht werden, da eine abschreckende Wirkung bei den derzeitigen gesetzlichen Schadenersatzhöhen wohl nicht erreicht wird.¹⁵

Anmerkungen

1. Das wird als horizontale Segregation des Arbeitsmarktes bezeichnet. Aber auch außerhalb des Erwerbsarbeitsmarktes besteht strukturelle Diskriminierung von Frauen, siehe dazu etwa Pirklbauer, Sybille / Völkerer, Petra (2008): Ungleichverteilung in Österreich aus der Genderperspektive, in: WISO 31/ 3, S. 173ff.
2. Mit der „gläsernen Decke“ ist eine unsichtbare Aufstiegsbarriere für Frauen gemeint, die sie daran hindert, höhere Positionen zu erreichen. Siehe dazu etwa Cotter, David A. / Hermsen, Joan M. / Ovidia, Seth / Vanneman, Reeve (2001): The glass ceiling effect, in: Social Forces 80, 2001, Nr. 2, S. 655ff; Böing, Susanne (2009): Grundlagen zur Geschlechts- und Genderproblematik in Unternehmen, Lohmar
3. Zur Entwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes siehe BMASK und BKA (2009): 30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, Hintergrunddossier. Wien
4. Diese anderen Diskriminierungsgründe – ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung – wurden 2004 in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen.
5. Entnommen dem aktuellen zweijährlichen Bericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung: Anwaltschaft für Gleichbehandlung (2014), Teil II des Gleichbehandlungsberichtes für die Privatwirtschaft 2012 und 2013. Wien, S. 143
6. Entnommen dem Bericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, a.a.O., S. 150
7. Entnommen dem Bericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, a.a.O., S. 156
8. Entnommen dem Bericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlung, a.a.O., S. 141
9. Wobei in solchen Fällen zusätzlich sehr wohl auch andere Diskriminierungsgründe (z.B. Alter oder Religion) eine Rolle spielen können, wie die dargestellten Fälle zeigen.
10. Belästigung ist definiert als herabwürdigendes Verhalten im Zusammenhang mit einem diskriminierungsgeschützten Merkmal.
11. Geschlechtsbezogene Belästigung liegt laut Gesetz dann vor, wenn eine Belästigung auf das Geschlecht abzielt, jedoch keinen Bezug zur sexuellen Sphäre hat. Siehe dazu etwa Gahleitner, Sieglinde (2007): Der Schutz vor Belästigung im Arbeitsverhältnis, in: ZAS 2007/24, S. 148ff; Gerhartl, Andreas (2009): Geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz, in: taxlex 2009, S. 118ff.
12. Dieser Fall ist von der Gleichbehandlungskommission noch nicht entschieden.
13. Dieser Fall ist von der Gleichbehandlungskommission noch nicht entschieden.
14. Aus diesem Grund kommen in der hier präsentierten Sammlung auch keine Fälle von Entgeltdiskriminierung vor.
15. Eine abschreckende Wirkung der Schadenersatzbeträge ist europarechtlich in den Gleichbehandlungsrichtlinien gefordert.

Literatur

- Anwaltschaft für Gleichbehandlung (2014): Teil II des Gleichbehandlungsberichtes für die Privatwirtschaft 2012 und 2013. Wien
- BMASK und BKA (2009): 30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, Hintergrunddossier. Wien
- Böing, Susanne (2009): Grundlagen zur Geschlechts- und Genderproblematik in Unternehmen. Lohmar
- Cotter, David A. / Hermsen, Joan M. / Ovidia, Seth / Vanneman, Reeve (2001):

- The glass ceiling effect, in: *Social Forces* 80, 2001, Nr. 2, S. 655–681
- Gahleitner, Sieglinde (2007): Der Schutz vor Belästigung im Arbeitsverhältnis, in: *ZAS* 2007/24, S. 148–156
- Gerhartl, Andreas (2009): Geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz. In: *taxlex*, S. 118–120
- Pirklbauer Sybille / Völkerer Petra (2008): Ungleichverteilung in Österreich aus der Genderperspektive, *WISO* 31/3, S. 173-189

WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
 Tel. ++43/732/66 92 73
 Fax ++43/732/66 92 73-28 89
 E-Mail: wiso@isw-linz.at
 Internet: www.isw-linz.at