



„Dame gesucht“

Herr A ist auf Arbeitssuche. In einer Job-Börse auf Facebook entdeckt er ein Inserat mit dem Titel „Suche eine Dame“. Die Aufgabe, um die es geht, wird mit „Zeitungen verteilen“ angegeben. Zu seiner eigenen Verblüffung wird Herr A auf seine Nachfrage hin tatsächlich aufgrund seines Geschlechts abgelehnt.

Sachverhalt

Herr A ist seit längerer Zeit auf Arbeitssuche und nimmt aus diesem Grund immer wieder auch Gelegenheitsjobs gerne an. Er hat die Erfahrung gemacht, dass auf Facebook immer wieder Jobangebote zu finden sind. In einer öffentlichen Gruppe, genannt Job-Börse, entdeckt er ein für ihn passendes Inserat. Ausgeschrieben ist der Gelegenheitsjob von Frau N. Die Aufgabe besteht darin, auf einer Messe an zwei Tagen jeweils vier Stunden lang Zeitungen zu verteilen. Obwohl ausdrücklich eine „Dame“ gesucht wird, fragt Herr A nach, ob er sich auch als Mann bewerben könne. Er erhält daraufhin die Antwort, dass für die Stelle nur eine weibliche Person in Frage komme.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Herr A nimmt nach diesem Vorfall Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf, auch weil er während seiner Jobsuche immer wieder erlebt, dass er aufgrund seines männlichen Geschlechts eine Absage erhält. In diesem Fall trifft ihn die Absage besonders, weil der Gelegenheitsjob gut mit seiner Zeiteinteilung in Einklang zu bringen gewesen wäre. Das Anliegen von Herrn A ist vor allem, Benachteiligungen aufgrund geschlechtsspezifischer Vorurteile und Rollenbilder aufzuzeigen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft recherchiert zunächst, für welches Unternehmen Frau N arbeitet. An dieses Unternehmen richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Schreiben und ersucht um Stellungnahme zu dem Vorwurf der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes durch geschlechtsspezifische Ausschreibung eines Arbeitsplatzes, für den die Ausnahmebestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht anwendbar ist. Das Unternehmen bestätigt, dass die gesuchte Person für das Unternehmen hätte tätig werden sollen, wendet jedoch ein, dass das Unternehmen von dem konkreten Inserat nichts gewusst habe. An sich wäre es die Aufgabe von Frau N gewesen, die Zeitungen zu verteilen. Da sie jedoch wegen einer privaten Fortbildung zum Zeitpunkt der Messe eine Freistellung benötigt habe, habe ihr Vorgesetzter ihr die Möglichkeit gegeben, persönlich nach Ersatz zu suchen.



Das Unternehmen äußert aber Verständnis für den Ärger und die Enttäuschung von Herrn A. Es wird in der Stellungnahme betont, dass die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes im Unternehmen bekannt seien und auch eingehalten würden. Zur Wiedergutmachung wird vom Unternehmen der Vorschlag gemacht, den entgangenen Verdienst für die acht Stunden in Höhe von ungefähr 80 Euro als Spende an einen von Herrn A namhaft gemachten Verein zu überweisen. Herr A nimmt dieses Angebot sehr gerne an und widmet den Betrag einem guten Zweck.

Rechtliche Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gemäß § 9 Abs 1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) dürfen ArbeitgeberInnen und private ArbeitsvermittlerInnen oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb eines Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Der generelle Ausschluss eines Geschlechts von der Bewerbung für eine Stelle ist nur in ganz wenigen Ausnahmefällen rechtlich zulässig, und zwar dann, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die zu besetzende Stelle darstellt. Das kann der Fall sein, wenn die Ausübung der Tätigkeit durch das jeweils andere Geschlecht praktisch nicht möglich ist, wie bei TänzerInnen oder SchauspielerInnen. Auch wenn es um die Berücksichtigung des Schutzes der Intimsphäre von Menschen geht, kann eine geschlechtsspezifische Auswahl zulässig sein, wie zum Beispiel bei der persönlichen Betreuung von Menschen. Wie bei jeder Ausnahmebestimmung ist jedoch sehr streng zu prüfen, ob eine solche „Unverzichtbarkeit“ eines bestimmten Geschlechts tatsächlich gegeben ist. KundInnenwünsche, wirtschaftliche Überlegungen oder stereotype Vorstellungen hinsichtlich traditionell von Frauen oder Männern ausgeübter Tätigkeiten können nicht als Rechtfertigung angeführt werden. Der Hintergrund der Bestimmung ist, dass für Männer und Frauen die gleichen Chancen beim Zugang zum Arbeitsmarkt gewährleistet sein sollen.

Auch beim Zugang zu einem konkreten Arbeitsplatz, also im Bewerbungsverfahren, muss die Eignung eines Stellenbewerbers oder einer Stellenbewerberin individuell anhand des Anforderungsprofils für die jeweilige Stelle geprüft werden.

Geschieht dies nicht oder wird ein Geschlecht von vornherein vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen, wird damit gegen das Gebot der Gleichbehandlung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Ziffer 1 GIBG verstoßen. Gemäß § 12 Absatz 2 GIBG besteht ein Schadenersatzanspruch von mindestens zwei Monatsentgelten, wenn der Stellenwerber oder die Stellenbewerberin bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte und ein Schadenersatzanspruch von bis zu 500 Euro, wenn der Arbeitgeber



oder die Arbeitgeberin nachweisen kann, dass der durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde, also der Bewerber oder die Bewerberin die Stelle auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte.

Die Tätigkeit des Verteilens von Zeitungen auf einer Messe stellt jedenfalls keinen Ausnahmefall dar, der die Vergabe einer solchen Stelle ausschließlich an Personen des weiblichen Geschlechts möglich machen würde. Auch die zusätzlich vom Unternehmen vorgebrachte Begründung, dass von den ZeitungsverteilerInnen T-Shirts mit einem bestimmten Aufdruck zu tragen und keine T-Shirts in Männergrößen vorhanden seien, stellt keine sachliche Rechtfertigung für die Vergabe der Stelle nur an weibliche Bewerberinnen dar, ebenso wenig wie das Argument, dass Menschen erfahrungsgemäß bei der Verteilung durch Frauen mehr Zeitungen annehmen würden.

Da die Ausschreibung der Stelle durch die Mitarbeiterin mit dem Unternehmen abgesprochen war und die Entlohnung durch das Unternehmen erfolgt wäre, muss sich das Unternehmen die rechtswidrige Ausschreibung und die Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses zurechnen lassen. Durch Vermittlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte ein für Herrn A zufriedenstellendes Ergebnis erreicht werden.