

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am 30. Juni 2005 über den Antrag von A (= Antragstellerin), ehemalige Bedienstete der Wiener Staatsoper GmbH, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 65/2004, festzustellen, dass die Auflösung ihres Dienstverhältnisses zur Wiener Staatsoper GmbH erfolgt sei, weil sie als Frau in einem männlich dominierten Bereich von den Kollegen nicht akzeptiert worden sei, was eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 7 B-GIBG darstelle, nachstehendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Auflösung des Dienstverhältnisses von A zur Wiener Staatsoper GmbH ist aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgt und stellt eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 7 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Am 28. Jänner 2005 gab A bei der Geschäftsführerin der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) den Antrag auf Prüfung der Auflösung ihres Dienstverhältnisses zur Wiener Staatsoper GmbH nach dem B-GIBG zu Protokoll. Sie führt aus, ihr Dienstverhältnis habe, nach vier-monatiger Aushilfe im Bereich Beleuchtung, mit ... als unbefristetes Dienstverhältnis begonnen. Der erste Monat sei als Probezeit vereinbart gewesen. Zu ihrer Eignung bzw. Ausbildung führt A aus, sie habe den Lehrgang für Veranstaltungsorganisation- und technik am WUK (Werkstätten- und Kulturhaus) absolviert, für den sie sich als eine von 18 Bewerber/innen von insgesamt 148 Bewerber/innen qualifiziert hatte. Im Rahmen der Aushilfstätigkeit habe der Verantwortliche für die Gruppe Beleuchtung, Herr B, ihre Arbeitsweise kennengelernt, weshalb der technische Leiter, Herr C, ihrer Anstellung zugestimmt habe. Sie habe auf der sogenannten „Burg-

seite“ begonnen, in weiterer Folge sei sie zur „Stadtseite“ gewechselt. Von Anfang an habe sie den Eindruck gehabt, dass die meisten Kollegen sie nicht als Kollegin akzeptieren können oder wollen. Sie habe das an verschiedenen Bemerkungen gemerkt.

Zum Beispiel habe ein Kollege immer wieder betont, er sei froh, ein Mann zu sein; es sei immer wieder zum Ausdruck gebracht worden, dass ihre Auffassung von Ordnung die Gruppe störe; wenn sie versucht habe, den Dienst korrekt, also vorschriftsgemäß und sicherheitstechnisch richtig, zu absolvieren, sei ihr das als Pedanterie ausgelegt worden; wenn sie während Stehzeiten anderen Kollegen geholfen habe, sei sie gerügt worden; von einigen Kollegen sei sie über verschiedene Veränderungen im Arbeitsablauf nicht oder nicht ausreichend informiert worden; teilweise habe sie Anweisungen erhalten, bestimmte Tätigkeiten alleine durchzuführen, obwohl diese in der Regel von zwei Kollegen verrichtet werden usw. Ein Vorarbeiter, Herr D, habe die Angewohnheit gehabt, im Arbeits- und Sozialraum Pornofilme anzusehen, teilweise über Internet, teilweise über Videorecorder. Ob die übrigen Kollegen diese Filme auch sehen wollten, wisse sie nicht, jedenfalls seien keine Einwände erhoben worden. Sie selbst hätten diese Vorführungen immer gestört, sie habe aber nichts gesagt, da sie ohnehin „im Schussfeld“ gewesen sei und sie ihren Arbeitsplatz nicht gefährden wollte. An einer Tür und an diversen Kästchen in diesem Raum seien pornographische Plakate/Poster angebracht gewesen, zum Beweis dafür legt A mehrere Farbkopien von Fotos vor.

Im ... 2004 sei sie, nach einem Arbeitsunfall im Krankenstand, bei der Abgabe einer betriebsärztlichen Bestätigung bei der technischen Leitung zu Herrn E, einem Mitarbeiter von C, zitiert worden. Er habe ihr mitgeteilt, die Gruppe Beleuchtung wolle sich von ihr trennen, und er habe ihr auch gleich ein Kündigungsschreiben zur Unterschrift vorgelegt. Sie habe dann B hinzugezogen, der vorgeschlagen habe, sie solle bei der „Maske“ anfangen. Daraufhin habe sie um eine Besprechung mit dem Betriebsrat und den Kollegen gebeten, die noch am selben Tag stattgefunden habe. Der Betriebsrat und 32 Kollegen seien anwesend gewesen. Nachdem sich keiner der Kollegen negativ über ihre Arbeit geäußert habe, habe B vorgeschlagen, ihr noch zwei Saisonen Zeit zu geben, damit sie sich etablieren könne. Von Kündigung sei nicht mehr die Rede gewesen.

Am ... 2004 habe C sie zu sich gebeten und ihr mitgeteilt, es gebe Unruhe in der Gruppe, die Gruppe sei noch nicht reif, mit einer Frau zusammenzuarbeiten und

sie als Kollegen zu akzeptieren. Sie einzustellen sei ein Experiment gewesen, das nicht funktioniert habe. Er habe ihr vorgeschlagen, das Dienstverhältnis einvernehmlich zu lösen, habe aber auch die Möglichkeit einer Kündigung in den Raum gestellt. Dieses Gespräch habe in Anwesenheit von B stattgefunden. Nachdem dieser den Raum verlassen hatte, habe C erklärt, er wisse, dass es nicht um ihre Arbeitsleistung gehe. Nach diesem Gespräch habe sie den Betriebsrat informiert und es habe ein Gespräch zwischen diesem und C stattgefunden, es sei aber kein positives Ergebnis erzielt worden. Am ... 2004 habe sie das Kündigungsschreiben erhalten. Der Betriebsrat habe der Kündigung nicht zugestimmt, sie habe Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht.

A führt abschließend aus, sie habe sich durch das Ansehen der Pornofilme im Arbeitsraum sexuell belästigt gefühlt, und das Verhalten der meisten Kollegen sei Mobbing gewesen, infolge dessen ihr Dienstverhältnis aufgelöst worden sei.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Wiener Staatsoper GmbH durch ihre rechtsfreundliche Vertretung nachfolgende Stellungnahme:

„1. Ihrem Schreiben ist zu entnehmen, dass A behauptet, die Kündigung ihres Dienstverhältnisses ... sei ausschließlich aus geschlechtsspezifischen Gründen erfolgt. Dies ist unrichtig. Die Kündigung von A wurde ausschließlich deshalb ausgesprochen, da von dieser die vertraglich vereinbarten Arbeitsleistungen trotz mehrmaliger Einschulungen und auch nach fast eineinhalbjähriger Dauer des Dienstverhältnisses nicht ordnungsgemäß erbracht worden sind. Auch stand die Beurteilung der Arbeitsleistungen von A durch unsere Mandantschaft in keinerlei Zusammenhang mit ihrem Geschlecht.

2. Zum Kündigungsgrund der mangelhaften Arbeitsleistung durch A:

2.1. A war ... von 1.3.2003 bis 31.1.2005 in der Gruppe Beleuchtung beschäftigt. Zunächst war A dort als Abendaushilfe tätig und ab 1.9.2003 vollzeitbeschäftigt.

2.2. Im Zusammenhang mit der hier vorgeworfenen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist vorzuschicken, dass der Bereich Beleuchtung ein Technik-dominierter Bereich ist. Anhand des Vorbilds anderer, ausländischer Bühnen,, versuchte unsere Mandantschaft, gezielt auch Frauen im Bereich der Beleuchtung einzusetzen. ... Die im Bereich Beleuchtung beschäftigten Dienstnehmer unserer Mandantschaft, nicht nur die Vorgesetzten, waren und sind der Öffnung des männerdominierten Technikbereiches gegenüber Frauen aufgeschlossen. Sie zeigten sich bereit, A einzuschulen und diese in ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Im Unternehmen ... wird deshalb von „Öffnung“ und „Aufgabe einer männlichen Domä-

ne“ gesprochen, da sich für Arbeitsplätze im Technikbereich nahezu immer Männer bewerben, welche auch über eine einschlägige technische Ausbildung verfügen. Im Falle von A wurde in Hinblick auf Ihre Ausbildung und Ihre Berufserfahrung von der sonst erforderlichen technischen Ausbildung (zumeist Lehre) abgesehen. A ist von ihrer Ausbildung her Friseurin. Unsere Mandantschaft wollte A für ihre Tätigkeit im Bereich der Beleuchtung umfassend einschulen und ausbilden.

2.3. Der Aufgabenbereich von A umfasste insbesondere das Zuschneiden von Farbscheiben, die Einstellung von Scheinwerfern, die Wartung der Scheinwerfer sowie die Adressierung von DMX-gesteuerten Geräten, Scheinwerfern, ..., die Einstellung von Projektionen und die Vorbereitung der Abendvorstellungen. A wurde im Hinblick auf diese Tätigkeiten eingeschult, darüber hinaus existieren ... genaue Pläne für die einzelnen Vorstellungen, nach denen die Beleuchtung auszurichten ist.

Nicht zuletzt standen ihre Kollegen jederzeit für Fragen und Hilfestellungen zur Verfügung. Im Rahmen dieser Aufgaben ist es wesentlich, dass die DienstnehmerInnen selbstständig und eigeninitiativ agieren, A zeigte jedoch kein Interesse an selbstständigem Arbeiten und führte Arbeiten meist nur dann durch, wenn ihr diese ausdrücklich aufgetragen wurden. A führte ...auch einfachste Arbeiten, derart mangelhaft aus, dass nahezu immer eine Nachbesserung durch Kollegen erforderlich war. Im Rahmen ihrer Tätigkeit ist die Beleuchtung für Abendvorstellungen einzurichten. Hierbei fehlte A des Öfteren, auch führte sie oft die laufend anfallenden Arbeiten, zum Beispiel Wartungen und Instandsetzungen, im Gegensatz zu ihren Kollegen nicht selbstständig durch.

2.4. A begann in der Gruppe Stadtseite zu arbeiten, da in diesem Bereich eine offene Planstelle bestand. Aus der beschriebenen mangelhaften Erledigung der Arbeit folgten Beschwerden der Kollegen und Vorgesetzten. Als diese immer massiver wurden, wurde A ab 1.12.2003 auf die sog. Burgseite der Bühne versetzt. Hier wurde A wiederum (in denselben Aufgabenbereich wie vorher) eingeschult. Leider traten auch hier die gleichen Probleme wie vorher auf. Schließlich wurde mit dem Vorgesetzten des Bereiches Galerie vereinbart, A nochmals, somit ein drittes Mal, gründlich einzuschulen und damit nochmals ganz von vorne zu beginnen. Nach einem halben Jahr, was ... im Verhältnis zum Schwierigkeitsgrad der zu verrichtenden Arbeiten (auch ohne eine technische Ausbildung) einen erheblichen Zeitraum darstellt, sollte sodann festgestellt werden, ob eine Besserung der Arbeitsleistung von A erfolgt ist. A war ab 10.5.2004 im Bereich Galerie tätig.

Im ... 2004 erfolgten sodann Gespräche bezüglich ihrer Arbeitsleistung. Die Rückmeldungen der Vorgesetzten waren aber leider durchwegs negativ.Unsere Mandantschaft

konnte sich nach wie vor nicht darauf verlassen, dass die Aufgaben von A ordnungsgemäß und im Hinblick auf eine funktionierende Abendvorstellung verrichtet wurden.

2.5. Zusammenfassend ist auszuführen, dass A nach rund 1 ½ jähriger Tätigkeit in der Gruppe Beleuchtung ihre Aufgaben trotz bereits zahlreicher Einschulungen und Nachschulungen nur äußerst unzureichend erfüllte.

Aus diesen Gründen war eine Kündigung der einzige mögliche Weg. Der Grund der Kündigung von A lag somit keineswegs in ihrem Geschlecht,

3. Zu der von A behaupteten mangelnden Akzeptanz im Kollegenkreis aufgrund des Geschlechts

..... Im Zuge ihrer Aufnahme in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis wurde ... in der Gruppe Beleuchtung nachgefragt, ob sie mit einer Zusammenarbeit mit A einverstanden sind. Eine Nachfrage im Kollegenkreis wäre auch dann erfolgt, wenn ein Mann als Vollzeitkraft übernommen worden wäre. Im Zuge dieser Nachfrage im Kollegenkreis ist bei unserer Mandantschaft der Eindruck entstanden, dass alle sehr gerne mit A zusammenarbeiten. Dass A den Anforderungen und den Aufgaben nicht gewachsen war, zeigte sich erst im Rahmen der Tätigkeit als Vollzeit-Arbeitskraft. Es bestanden jedenfalls keinerlei Vorbehalte der Kollegen, aufgrund ihres Geschlechtes.

3.2. Auch in weiterer Folge ergaben sich ... keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass A aufgrund ihres Geschlechts nicht als Kollegin akzeptiert worden wäre. Wie oben ausgeführt, gab es sehr wohl Beschwerden durch Kollegen,..... . Diese Beschwerden waren für die Ansprechperson unserer Mandantschaft, den Beleuchtungschef B, als Beschwerden über die Arbeitsleistungen klar nachvollziehbar.

4. Zur Behauptung der Verunsicherung und Provokation durch einige Kollegen

Dass durch Kollegen immer wieder versucht worden sei, sie zu verunsichern und zu provozieren, dies mit dem Ziel, sie aus der Gruppe zu drängen, ist ... den Zuständigen, Herrn C, den Leiter der technischen Administratoren ... und Herrn B niemals zur Kenntnis gelangt. Für den Beleuchtungschef war vielmehr die Bereitschaft der Gruppe Beleuchtung sichtbar, mit A zusammen zu arbeiten.

Bezüglich des Vorwurfes, man habe A nicht ausreichend über Änderungen des Arbeitsablaufes informiert, ist auszuführen, dass die Dienstpläne bei unserer Mandantschaft ausgehängt werden. Auch Änderungen werden ausgehängt. Die Arbeitsabläufe an sich sind ... durch die Spielpläne der jeweiligen Vorstellungen vorgegeben. In den so genannten Einstellszenarien wird für jede einzelne Vorstellung der Ablauf im Bereich Beleuchtung vorgegeben. Im Rahmen dieser Vorgaben können Vorarbeiter und auch Meister konkrete Aufträge erteilen. Diese

werden direkt gegenüber der/dem Ausführenden erteilt und sind nach Möglichkeit umgehend auszuführen.

Unserer Mandantschaft bemühte sich stets auf A einzugehen und reagierte auf Beschwerden von A stets umgehend. Beispielsweise fand im ... 2004 eine Besprechung im Beisein des Betriebsrates statt, in welcher A B mitteilte, dass sie das Gefühl habe, von F nach ihrem Empfinden nicht gerecht behandelt zu werden. Dieser Vorwurf wurde diskutiert. Ergebnis der Diskussion war, dass die Arbeitsleistung von A nicht den ... Anforderungen ... entspricht, der Vorarbeiter dies in Anlassfällen äußerte und deshalb bei ihr möglicherweise der Eindruck der ungerechten Behandlung entstand. Es wurden sämtliche Beurteilungskriterien herangezogen und diskutiert, wie beispielsweise Anwesenheit, Ausführung der Arbeit, Zuverlässigkeit etc., um zu einer möglichst objektiven Beurteilung der Arbeitsleistung von A zu gelangen. Ergebnis dieses Gespräches war schließlich, dass A eine nochmalige Chance in Verbindung mit der Versetzung in den Bereich Galerie gegeben werden sollte (siehe dazu oben 2.).

Sowohl zum Vorwurf der Verunsicherung und Provokation als auch der nicht ausreichenden Informationen über Arbeitsabläufe ist festzuhalten, dass A diese niemals an C und/oder B als Personalbefugte herangetragen hat. Erst nach Ausspruch der Kündigung sprach A mit diesen über Derartiges.

5. Zum Vorwurf, dass Tätigkeiten von A allein zu verrichten gewesen seien (welche üblicherweise von 2 Mitarbeitern ausgeführt worden seien)

Derartiges ist unserer Mandantschaft nicht bekannt. Im Gegenteil zu diesem Vorwurf, wurden A nie schwere Gegenstände zum alleinigen Heben überlassen. Es hatte ihr dabei eine zweite Person geholfen.

6. Zur Behauptung, man habe A zu verstehen gegeben, dass sie in der Gruppe störe

A hat auch ihren diesbezüglichen Eindruck nicht an die Vorgesetzten, insbesondere nicht den Beleuchtungschef B, herangetragen. Auch ist diese Behauptung unrichtig. Es wurde immer wieder versucht, A im Arbeitsprozess in die Gruppe zu integrieren. Hierzu möchte unsere Mandantschaft auch bemerken, dass sich diese von A aufgrund der anhaltend mangelnden Arbeitsleistungen, wäre diese ein Mann gewesen, mit höchster Wahrscheinlichkeit bereits nach etwa einem halben Jahr getrennt hätte. Unsere Mandantschaft versuchte allein als Entgegenkommen gegenüber A und nicht zuletzt aufgrund der positiven Einstellung gegenüber dem Projekt, Frauen im Bereich Beleuchtung einzustellen, dieser weitere Chancen zur Verbesserung ihrer Arbeitsleistung zu geben.

Die Idee, eine Einstellung der A im Bereich Maske zu finden, kam erst im Zuge der Kündigung auf. Unsere Mandantschaft hatte sich entschieden, dass eine Fortsetzung des Dienstver-

hältnisses im Bereich Beleuchtung keinen Sinn mehr hatte. Um A zu unterstützen und dieser eine Tätigkeit in einem anderen Tätigkeitsbereich zu verschaffen, fragte B C, ob nicht in der Maske ein Arbeitsplatz frei sei. Eine diesbezügliche Recherche hat ergeben, dass der Bereich voll besetzt ist und ein Wechsel ... von vorneherein ausschied. Es ist unrichtig, dass im ... 2004 bereits den Versuch gegeben habe, A zu einer Kündigung oder zu einem Wechsel in die Maske zu bewegen.

7. Zu der behaupteten Mitteilung von C gegenüber A am 6.12.2004

Ein Gespräch zwischen A, C, B und zwei Betriebsrats-Mitgliedern fand tatsächlich am ... 2004 statt. Die angeblich von C getätigten Aussagen wurden tatsächlich nicht in dieser Form getätigt und sind zum Teil aus dem Zusammenhang gerissen. A wirkte in dem Gespräch verzweifelt und weinte. C wollte,, A trösten und ihr Mut machen. Er teilte ihr aber klar mit, dass sie wegen ihrer ungenügenden Arbeitsleistungen gekündigt wurde und es deshalb Beschwerden von Kollegen gab. Es wurde A dabei auch eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses und die Fortzahlung des Gehalts bis Ende Februar 2005 über das Ende der Kündigungsfrist hinaus (31.1.2005) angeboten. Als sich A diesbezüglich nicht mehr meldete, sprach unsere Mandantschaft die Kündigung am 10.12.2004 aus.

Von den Vorwürfen betreffend das Abspielen von Pornofilmen erfuhr unsere Mandantschaft erstmals durch einen Anruf des Vertreters von A, Herrn Dr. ..., am 16.12.2004.

Am ... 2004 fand eine weitere Besprechung mit A ua im Beisein zweier Betriebsratsmitglieder und ihres Rechtsvertreters statt. Hier wurde auch der Vorwurf betreffend das Abspielen der Filme diskutiert. Auch die Betriebsräte zeigten sich erstaunt darüber und wurde seitens unserer Mandantschaft versichert, akribisch und hart gegen allenfalls betroffene Dienstnehmer vorzugehen. ... Am Nachmittag des ... 2004 sprach C abermals mit A,, Auch bot er ihr nochmals eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses per Ende Februar 2005 an. Es wurde unter anderem auch darüber gesprochen, dass die Stellung als einzige Frau in einer Männergruppe schwierig sein kann. Insbesondere war C ob der erhobenen Vorwürfe betreffend das Abspielen von Pornofilmen selbst schockiert und wollte für den Fall, dass diese richtig sind, A gegenüber ausdrücken, dass ihm dies leid tut. In diesem Zusammenhang teilte er ihr mit, dass es für sie wohl leichter gewesen wäre sich unter Männern durchzusetzen, wenn mehrere Frauen in der Gruppe gewesen wären. C ließ jedoch niemals einen Zweifel daran, dass die Kündigung ausschließlich aufgrund der mangelnden Arbeitsleistungen ... ausgesprochen worden ist.

8. Zum Vorwurf der Wiedergabe von Porno-Filmen im Arbeitsraum

8.1. Die Verantwortlichen für den Bereich der Beleuchtung, C und B, hatten von diesen Vorwürfen erstmals nach Ausspruch der Kündigung Kenntnis. Eine Kündigung aus dem Grund, da sich A durch die Filme belästigt fühlte und dies kundtat, ist daher von vornherein ausgeschlossen.

8.2. Unsere Mandantschaft hat umgehend nach Kenntnisnahme der diesbezüglichen Vorwürfe ein Gespräch mit der gesamten Gruppe Beleuchtung geführt und diese damit konfrontiert. Es wurden umgehend Verbote verhängt, jegliche Filme während der Arbeitszeit und auch in Pausenzeiten anzusehen, dies mit der Androhung gravierender arbeitsrechtlicher Konsequenzen bis hin zur fristlosen Entlassung. Sämtlichen Dienstnehmern der Gruppe Beleuchtung wurde klar und deutlich mitgeteilt, dass bei auch nur einmaligem nachweislichen Verstoß gegen dieses Verbot umgehend die Entlassung ausgesprochen wird. Auch der Betriebsrat wurde einbezogen. Durch unsere Mandantschaft kann nicht ausgeschlossen werden, dass in einem Lagerraum, in welchem ua ein PC steht, tatsächlich solche Filme abgespielt worden sind. Sollte dies tatsächlich der Fall gewesen sein, bedauert unsere Mandantschaft dies, konnte aber erst nach Bekanntwerden der Vorwürfe diesbezügliche Verbote und Verwarnungen aussprechen.

8.3. Wie erwähnt, ist jedoch von A - – niemals eine Beschwerde herangetragen worden. Erst nach Ausspruch der Kündigung wurde dieser Vorwurf ... bekannt. Hätte sich A früher beschwert, hätte unsere Mandantschaft umgehend Konsequenzen ziehen können.

Beweis: C, B, beide p.A. der Staatsoper Wien GmbH“

In der Sitzung der B-GBK am 30. Juni 2005 wiederholt A im Wesentlichen die Vorwürfe gemäß dem Antrag. Als Beispiel für das sekkante Verhalten einiger Kollegen führt sie an: Einmal habe sie auf Anordnung des Kollegen F eine Pause gemacht, was ihr wiederum von einem anderen Kollegen vorgeworfen worden sei; sei sie für die Beleuchtung vom „Fliegenden Holländer„ und von „Rheingold“ eingesetzt worden, ein Stück bei dem ihr niemand helfen habe können, weil es sonst niemand in der Gruppe gekannt habe, dieser Einsatz sei nur darauf gerichtet gewesen, dass sie einen Fehler mache, was sie aber nicht getan habe. Mehrere Kollegen seien mit ihrer Ordentlichkeit nicht zurecht gekommen, wenn sie A-schenbecher ausgeleert habe, habe sie von einem Kollegen zu hören bekommen, sie sei schlimmer als seine Frau und „so etwas“ brauche er nicht. Man habe gesagt, sie passe eher in die andere Gruppe, in dieser seien die Kollegen etwas ordentlicher und sie bemühen sich auch, eine Vorstellung so gut es geht vorzube-

reiten. Ihr Verdacht, dass die Kollegen, zumindest einige, generell ein Problem damit gehabt haben, dass sie eine Frau ist, werde auch dadurch untermauert, dass ua ihre Figur bekrittelt worden sei (zu dünn) und dass sich die Kollegen gefragt haben, wie es wohl sein werde, wenn sie mit nacktem Oberkörper arbeiten usw. Wenn behauptet werde, dass ihre Arbeitsleistung mangelhaft gewesen sei, so müsse sie dem entgegenhalten, dass sie die „SIEMENS-Gala“ verfolgt habe, und zu dieser Leistung habe ihr Herr ..., die rechte Hand von B, ausdrücklich gratuliert. Sie habe diese Beleuchtung ohne vorherige Probe vorgenommen. Sie habe ihre Arbeit immer gemacht, selbstverständlich habe sie am Anfang nachfragen müssen, das sei einigen Kollegen aber auch nicht recht gewesen, teilweise haben sie die Fragen auch nicht beantworten können. Wenn ihre Arbeit mangelhaft gewesen sei, frage sie sich, wo und wann sie einen Fehler gemacht habe bzw. jemanden gefährdet habe. Sie frage sich weiter, weshalb sie trotz der angeblichen Mängel immer wieder alleine zum Beleuchten geschickt worden sei. Sie habe sogar Vorstellungen verfolgt, ohne vorher das Bühnenbild gekannt zu haben. Es habe nie Beschwerden über ihre Arbeitsleistung gegeben, im Gegenteil, sie sei gelobt worden. Als sie gehört habe, dass sie gekündigt werde, habe sie den Betriebsrat um die Einberufung einer Besprechung ersucht. Sie habe vorgeschlagen, dass alle Beleuchter die Probleme offen darlegen. Bei dieser Besprechung habe aber niemand etwas gegen ihre Leistung sagen können. B habe gesagt, sie sei eine gute Beleuchterin, und sie werde eine noch bessere werden, man müsse ihr eben noch zwei Saisonen Zeit geben.

Auf die Frage der Kommission, wer für die Ausbildung bzw. Einschulung zuständig gewesen sei, antwortet A, man könne „das so gar nicht sagen“, es gebe Gruppenmeister, die einem mehr oder weniger helfen, im Grunde habe aber jeder jedem etwas angeschafft. Man müsse nach einem Szenario arbeiten, und dieses sei mehr oder weniger deutlich beschrieben.

Zum Vorbringen der Wiener Staatsoper GmbH, es habe immer wieder Gespräche wegen ihrer Arbeitsleistung gegeben und man habe ihr vor der Auflösung des Dienstverhältnisses noch eine Chance für weitere zwei Saisonen gegeben, führt A aus, nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand im ... 2004 habe C sie zu sich gerufen und gesagt, die Oper sei für Frauen in der Technik noch nicht reif, sie sei ein Experiment gewesen, das nicht funktioniert habe. Es sei nicht richtig, dass die Wiener Staatsoper GmbH mit ihr Gespräche geführt habe, sondern die Gespräche seien auf ihre Initiative hin zustande gekommen. Sie sei auch von eini-

gen Kollegen gefragt worden, warum sie sich das alles überhaupt antue, warum sie sich „so niedermachen“ lasse. Einmal habe sie den Gruppenmeister ..., als dieser ihren Namen auf dem Plan für die Spielzeit gesehen hatte, sagen hören: „Das gibt's ja nicht, jetzt ist die noch immer da. Ich will die nicht.“

Auf die Frage nach den Umständen der Kündigung führt I der Wiener Staatsoper GmbH Herr ... aus, es sei kein Experiment gewesen, A einzustellen. In der Beleuchtung habe es bisher keine Frau gegeben, das hänge aber damit zusammen, dass sich Frauen nicht bewerben. Er sei als kaufmännischer Geschäftsführer nicht unmittelbar mit der Materie beschäftigt, sondern der technische Leiter Herr H und C als administrativer Leiter. Die Herren haben ihm den „Fall A“ vorgetragen und gesagt, die ganze Mannschaft, inklusive Beleuchtungschef, habe mangelhafte Arbeitsleistung festgestellt. Man habe mit der Versetzung von der Burg- zur Stadtseite und zur Galerie eine Verbesserung versucht, es habe sich aber nichts verbessert. Deshalb sei er gebeten worden, die Kündigung auszusprechen, was er getan habe. Einige Tage später sei der Betriebsrat gekommen und habe erklärt, er könne die Kündigung nicht akzeptieren. Auf dessen Wunsch habe er ein Gespräch einberufen, an dem auch der Betriebsratsobmann und der Betriebsrat für die Sparte Beleuchtung und A teilgenommen haben. Es seien die gegenseitigen Anschuldigungen ausgetauscht worden, und er habe beschlossen, die Meinung der Meister schriftlich einzuholen. Eine Woche später habe er alle Unterlagen gehabt, und das Ergebnis sei gewesen, die Arbeit sei mangelhaft, deshalb habe er die Kündigung aufrecht gelassen. Erst danach habe A die Sache mit dem „Pornokammerl“ vorgetragen. Er habe daraufhin, in Abwesenheit von A, H und C und auch die Betriebsräte gefragt, ob diese Vorwürfe richtig seien, und alle haben erklärt, dass kein Wort wahr sei. Er habe erklärt, er werde, sollten die Vorwürfe doch der Wahrheit entsprechen, entsprechende Konsequenzen ziehen. Es sei für ihn gar keine Frage, dass das unhaltbare Zustände sind. Er habe die technischen Leiter angewiesen, den Meistern aufzutragen, derartige Umstände zu melden und abzustellen. Von der Meisterebene sei aber keine Meldung erfolgt. Er habe schließlich das Internet sperren lassen.

Auf die Fragen der Kommission, inwiefern die Arbeit von A mangelhaft gewesen sei, wer A eingeschult habe, wie dieser Einschulungsprozess konkret ausgesehen habe und wer für diesen verantwortlich gewesen sei, antwortet die rechtsfreundliche Vertretung der Wiener Staatsoper GmbH, diesbezüglich beantrage sie die Anhörung von C. G regt ebenfalls die Anhörung von B an, denn dieser habe das

„Modell“, nämlich Frauen im technischen Bereich arbeiten zu lassen, in Japan gesehen. Er selbst könne dazu wenig sagen, in den schriftlichen Stellungnahmen der Meister – die die unmittelbaren Vorgesetzten sind – habe es geheißen: „Kein technisches Verständnis, leicht ablenkbar, nach 1-jähriger Erfahrung am Dienstplatz besserwisserisches Auftreten ...“.

A führt aus, wenn es jetzt so aussehe, als sei sie wegen ihrer mangelhaften Arbeitsleistung auf die Galerie versetzt worden, so sei dies falsch, dazu sei es gekommen, weil ein Kollege in Pension gegangen sei. Außerdem sei man auf der Galerie ein bisschen „weg vom Schuss“, und sie habe auch gehört, dass gesagt worden sei, damit kehre auch ein wenig Ruhe in die Gruppe ein. Auf der Galerie arbeite man größtenteils alleine, während man auf der Bühne mit anderen zusammen arbeite und jeder sehe, was der andere mache.

Auf die Frage der Kommission, woran die in der Stellungnahme angeführte Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit A erkennbar gewesen sei, erfolgt keine Antwort sondern wird die Befragung von B vorgeschlagen.

Zum Vorbringen der mangelhaften Arbeitsleistung insgesamt beantragt die rechtsfreundliche Vertretung die Anhörung von B, denn dieser sei für die Leistungsbeurteilung zuständig gewesen. Der Sachverhalt sei relativ komplex, von G bzw. von ihr können die Fragen in den Details nicht beantwortet werden.

Auf die Frage, wer für die Einschulung zuständig gewesen sei, antwortet G, die Meister und die Vorarbeiter.

Zur Arbeitsleistung führt A an, sie habe verschiedene Arbeiten die ihr angeschafft worden seien und die sonst niemand machen habe wollen, gemacht, zB Folien schneiden. Sie habe, was seit Jahren niemand mehr getan habe, Szenarien mit der Hand gezeichnet, weil das die Arbeit erleichtere.

Auf die Frage von G, weshalb sie diverse Vorfälle bzw. Beschwerden nicht an die Geschäftsführung herangetragen habe, antwortet der rechtsfreundliche Vertreter von A, Dr. Herbert Stegmüller, es sei wohl klar, dass sie ihren Arbeitsplatz nicht gefährden wollte.

Auf die Frage der Kommission, weshalb er, nachdem die Vorwürfe an ihn herangetragen worden seien, nicht das Gespräch mit A gesucht habe, antwortet G, er habe eben den technischen und den organisatorischen Leiter zu seiner Beratung.

Auf die Frage der Kommission wo, wie behauptet, die Pornofilme bzw. Videos angesehen worden seien und wo die im Antrag angeführten Poster gehangen haben, führt A aus, dies sei im Galerie-Arbeitsbereich gewesen. Es handle sich um

ein kleines Zimmer, das „Pornokammerl“ genannt werde. Insbesondere ein Kollege, D, sei hier seinem „Hobby“ nachgegangen. Dieses Zimmer sei für die Gruppe Beleuchtung zugleich Arbeits- und Aufenthaltsraum gewesen und für Stehzeiten gedacht. Es haben sich darin eine kleine Werkbank, eine Sitzbank, diverse Szenarien zum Bearbeiten, zwei PC's, ein Fernseher, ein DVD-Player und ein Videorecorder befunden.

Auf die Frage der Kommission, ob die Herren B und C diesen Raum gekannt haben, antwortet A mit Ja. Auf die Frage, ob die Posters für jeden ersichtlich angebracht waren, antwortet A ebenfalls mit Ja. Nachdem diesbezüglich der rechtsfreundliche Vertreter von A an die Wiener Staatsoper GmbH herangetreten sei, habe es noch drei bis vier Tage gedauert, bis „die ganzen Sachen verschwunden“ seien. Sie habe zwei Filme mitgenommen, weil sie befürchtet habe, dass man ihr nicht glauben werde. Eine Putzfrau habe ihr den Rat gegeben, das Zimmer zu fotografieren und ihr zu diesem Zweck auch ihr Handy mit Kamerafunktion geliehen. Damit habe sie die Fotos gemacht (Farbkopien davon liegen der B-GBK vor).

Auf die Frage der Kommission, ob sie sich je über diese Umstände beschwert habe, antwortet A, einige Kollegen hätten gewusst, dass ihr diese Dinge nicht angenehm seien, es sei ihr aber wichtig gewesen, den Arbeitsplatz zu behalten. Es habe auch Kollegen gegeben, die D immer wieder mit den Worten, dass es jetzt genug sei, zum Aufhören bewegen haben wollen. Er habe darauf aber immer nur geantwortet, weshalb denn, es sei ja alles ganz normal. Die rechtsfreundliche Vertretung führt zu diesem Thema aus, sie verwehre sich gegen die Bezeichnung „Pornokammerl“, so sei der Raum nicht bezeichnet worden, es gebe dort auch von Seiten der Staatsoper keinen Videorecorder, wenn derartige Filme angesehen worden seien, dann müsse das mit einem privaten Gerät geschehen sein. Man habe auch schon die Festplatte des in dem Raum befindlichen PC kontrolliert, es haben sich aber „keine Sachen darauf befunden“, und der Internet-Zugang sei gesperrt worden. Auf die Frage, in welcher Form diese Untersuchung oder Nachschau angeordnet worden sei, antwortet die rechtsfreundliche Vertretung, es habe eine mündliche Dienstanweisung an den EDV-Zuständigen gegeben, er habe die Aufgabe gehabt, zu kontrollieren und zu berichten. Das Ergebnis sei nicht dokumentiert worden (!).

Auf die Frage, weshalb es in der Wiener Staatsoper GmbH keine Gleichbehandlungsbeauftragte gibt, führt G aus, dies sei ein Versehen. Man sei sich dieses

Umstandes erst im Zuge der Beschwerde von A bewusst geworden. Bei der Ausgliederung mit 1. September 1999 sei die Aufteilung der Bundestheater in fünf Bereiche erfolgt, man habe „übersehen“, dass die langjährige Gleichbehandlungsbeauftragte diese Funktion nicht mehr innehatte. Mittlerweile habe aber eine Bedienstete ihr Interesse bekundet, ab September werde man eine Gleichbehandlungsbeauftragte nennen können.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Wiener Staatsoper GmbH für die Auflösung des Dienstverhältnisses mit A im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Wiener Staatsoper GmbH nennt in ihrer 8-seitigen Stellungnahme zum Antrag die, trotz 3-maliger Einschulung, „mangelhafte Arbeitsleitung“ von A als Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses. Die Dienstnehmer, inkl. Vorgesetzte, seien bereit gewesen, sie einzuschulen und zu unterstützen, die Kollegen seien jederzeit für Fragen zur Verfügung gestanden, A habe aber „kein Interesse an selbständigem Arbeiten gehabt“, auch bei „einfachsten Arbeiten“ sei „nahezu immer eine Nachbesserung durch Kollegen erforderlich“ gewesen sei. Derart allgemeine Feststellungen über die-angebliche-Mangelhaftigkeit der Arbeit von A finden sich wiederholt in der ausführlichen Stellungnahme, ohne dass aber Mängel und Fehler konkretisiert wären.

Ebenso wenig wie die behauptete mangelhafte Arbeitsleistung ist dargelegt, in welcher Form, nach welchem Konzept, durch wen und unter wessen Aufsicht eine Einschulung stattgefunden hat. Diese Fragen wurden auch in der Sitzung der B-GBK nicht beantwortet. -Aus den Aussagen von G (Seite 12: die Gruppenmeister sind die unmittelbaren Vorgesetzten) und von A (Seite 10: Es gibt Gruppen-

meister, es „schafft aber jeder jedem etwas an“) kann zwar auf eine formale Zuständigkeit der Meister geschlossen werden, offensichtlich war aber nicht festgelegt, wer die Einschulung tatsächlich vornehmen sollte oder sie zumindest zu begleiten und zu beaufsichtigen hatte. Der durch die wiederholten Hinweise (in der Stellungnahme der Wiener Staatsoper GesmbH) auf die Ausbildung, Einschulung und Nachschulung von A vermittelte Eindruck, man habe sich mit ihrer Einschulung Mühe gegeben, wurde also in der Sitzung der B-GBK nicht bestätigt.

Den Ausführungen der Wiener Staatsoper GmbH über die mangelhafte Arbeit, den mangelnden Arbeitswillen und die fehlende Selbständigkeit von A stehen deren Ausführungen im Antrag und in der Sitzung der B-GBK gegenüber. In dieser führt sie –unwidersprochen– einige Beispiele für selbständiges Arbeiten an, nämlich sowohl im Rahmen von Vorstellungen (Seite 9, 10), für die sie auch gelobt worden sei, als auch bei Vorarbeiten (Seite 13). Es ist tatsächlich, wie A meint, verwunderlich, dass man sie trotz der nicht zufriedenstellenden Arbeit Vorstellungen beleuchten ließ, noch dazu alleine.

Die Glaubwürdigkeit der Behauptung von A, die Kündigung sei nicht wegen ihrer Arbeitsleistung erfolgt, wird schließlich auch durch die schriftlichen Beurteilungen der Arbeitsleistung von A durch die Meister bestätigt. –Laut G lauten die Beurteilungen (Seite 12; –sie liegen der B-GBK nicht vor): kein technisches Verständnis, leicht ablenkbar, besserwisserisches Auftreten, aber offenbar vermochten die Meister auch nach der Aufforderung von G, sich schriftlich zur Arbeitsleistung von A zu äußern, nicht, Mängel bzw Fehler darzulegen. Es ist erstaunlich, dass aufgrund derart allgemeiner und nicht begründeter Feststellungen eine Kündigung ausgesprochen wird. Wenn auch einsichtig ist, dass der kaufmännische Geschäftsführer der Wiener Staatsoper GmbH nicht die Eignung von einzelnen Mitarbeiter/innen überprüfen kann, so ist doch nicht nachvollziehbar – insbesondere weil man sich zur „Öffnung des männerdominierten Technikbereiches gegenüber Frauen“ entschlossen hatte –, dass ohne konkret aufgezeigte Fehler, Mängel und Unzulänglichkeiten dem ausschließlich „männlichen Urteil“ gefolgt wird. In diesem Zusammenhang und weil von der Dienstgeberseite wiederholt vorgebracht wurde, B könne über die Arbeitsleistung von A im Detail Auskunft geben und seine Befragung wegen der Komplexität des Sachverhaltes (Seite 12) beantragt wurde, sei bemerkt, dass für die B-GBK nicht erkennbar ist, inwiefern die Tätigkeit einer Beleuchterin/eines Beleuchters derart komplex sein soll, dass die we-

sentlichen, für die Kündigung ausschlaggebenden Mängel bei der Ausübung der Tätigkeit nicht von der Geschäftsführung genannt werden können. Weiters wird auf § 25 Abs 2 B-GIBG verwiesen, demgemäss Dienstgebervertreter/innen darzulegen haben, dass ihre Entscheidungen sachlich begründet sind und nicht dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz widersprechen.

Zum Vorbringen der Wiener Staatsoper GmbH (Pkt. 4 der Stellungnahme, Seite 7), man habe A in den Bereich Galerie versetzt, um ihr noch eine Chance zu geben, nachdem nach Heranziehung „sämtliche(r) Beurteilungskriterien wie beispielsweise Anwesenheit, Ausführung der Arbeit, Zuverlässigkeit etc ...“ festgestellt worden sei, dass ihre Arbeitsleistung nicht den Anforderungen entspreche, ist festzuhalten: Für die B-GBK ist nicht nachvollziehbar und es wurde seitens des Dienstgebers auch nicht dargelegt, inwiefern eine Beleuchterin/ein Beleuchter, deren/dessen Arbeit auf der Burg- oder Stadtseite nicht den Anforderungen entspricht, auf der Galerie eine zufriedenstellende Leistung erbringen sollte. Glaubwürdiger erscheint die Aussage von A, man habe sie zur Galerie versetzt, weil man hier „weg vom Schuss“ sei und damit wieder Ruhe in der Gruppe einkehre (Seite 12). Auch der von A unwidersprochen angeführte Umstand, dass auf der Galerie großteils alleine gearbeitet werde, lässt nicht gerade auf Unvermögen oder Unzuverlässigkeit von A schließen.

Der Vollständigkeit halber sei zu Pkt 6 der Stellungnahme ausgeführt, dass irrtümlich ist, dass seitens der Wiener Staatsoper GmbH zwar gesagt werden kann (Seite 7), man hätte sich von einem Mann „aufgrund der anhaltend mangelhaften Arbeitsleistung“ höchstwahrscheinlich bereits nach einem halben Jahr getrennt, dass aber - wie schon erwähnt - die Mängel nicht konkretisiert werden (können).

Zur Behauptung der Wiedergabe von Porno-Filmen hält die B-GBK fest, dass selbstverständlich einem Dienstgeber, der von derartigen Vorgängen keine Kenntnis hat, nicht der Vorwurf der mangelnden Abhilfe (§ 8 B-GIBG) gemacht werden kann. Wer in der Hierarchie „über“ A tatsächlich vom besagten Zimmer und seiner teilweisen Nutzung wusste, mag dahingestellt bleiben, zumal der Antrag von Frau nicht auf die Feststellung einer sexuellen Belästigung gerichtet ist, sondern das diesbezügliche Vorbringen „nur“ die Einstellung einiger Kollegen ihr gegenüber und deren Motivation, sie aus der Gruppe Beleuchtung hinauszudrän-

gen erklären soll. Nach dem glaubwürdigen Vorbringen von A (Seite 13), muss davon ausgegangen werden, dass das Abspielen pornographischer Filme stattgefunden hat und einschlägige Poster in einem Raum der zum Arbeitsumfeld gehört angebracht waren. Es ist durchaus nachvollziehbar, dass die Anwesenheit einer Frau von männlichen Bediensteten mit besagten Gewohnheiten und die sexuelle Inhalte in die Arbeitsumwelt transportieren, als störend empfunden wird.

Nach dem gesamten Vorbringen ergibt sich für die B-GBK das Bild, dass zwar mit der Einstellung von A der Versuch unternommen worden ist, den männerdominierten Bereich für Frauen (auch in der Praxis) zu öffnen, dass aber der Dienstgeber kein Konzept (die bloße Anstellung der ersten Frau in einer Männerdomäne, ohne jegliche Begleitmaßnahmen und Hilfestellung kann wohl noch nicht als Initiative zur „Öffnung/Aufgabe einer Männerdomäne“ angesehen werden) für die in so einem Fall notwendige Unterstützung einer Frau hatte und letztendlich vor der mangelnden Akzeptanz von A durch die (einige) männlichen Dienstnehmer kapitulierte. Die B-GBK kommt also zu dem Ergebnis, dass nicht mangelhafte Arbeitsleistung zur Kündigung von A geführt hat, sondern dass unsachliche geschlechtsspezifische Erwägungen eine Rolle gespielt haben. Die Kündigung stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 7 B-GIBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt,

1. im Falle von geplanten „Öffnungen“ von Männerdomänen für Frauen geeignete Begleitmaßnahmen für Frauen zu setzen, zB (unter anderem) eine Begleitung durch eine Gleichbehandlungsbeauftragte zu ermöglichen, sowie den männlichen Bediensteten das „Projekt“ ernsthaft darzulegen und sie (Mitarbeiter und Vorgesetzte auf den unteren Hierarchieebenen) mit den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vertraut zu machen.

Auf die Einhaltung des B-GIBG ist von den Führungskräften zu achten.

2. eine Gleichbehandlungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen und ihr die für die Tätigkeit erforderlichen Ressourcen (zeitliche, administrative) zur Verfügung zu stellen.

Wien, im September 2005