

RS UVS Oberösterreich 1995/02/07 VwSen-290039/2/Gf/Km

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 07.02.1995

Rechtssatz

Ein Unternehmensberater gemäß § 124 Z. 22 GewO ist gemäß § 172 Abs. 1 und § 376 Z. 14a GewO jedenfalls auch zur Ausübung der auf den Personenkreis der Führungskräfte eingeschränkten Arbeitskräftevermittlung berechtigt und sohin als "privater Arbeitsvermittler" i.S.d. § 10d GleichBehG anzusehen. Davon abgesehen pönalisiert § 10d GleichBehG - wie sich aus dem Schutzzweck dieser Bestimmung ergibt - die geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen ganz unabhängig davon, ob der private Arbeitsvermittler die formalen gewerberechtlichen bzw. arbeitsmarktförderungsgesetzlichen Voraussetzungen für seine Tätigkeit erfüllt oder nicht. Denn unter die "privaten Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff AMFG" i.S.d. § 10d GleichBehG fallen, wie sich anhand der historischen Entwicklung unschwer nachvollziehen läßt, insbesondere auch die - in erster Linie in § 17a und § 17b AMFG geregelten - gewerblichen Arbeitsvermittler sowie Gewerbetreibende, denen die Arbeitsvermittlung aufgrund der GewO ausdrücklich gestattet ist, wie dies z.B. für Unternehmensberater gemäß § 172 Abs. 2 GewO zutrifft. Verboten ist dem eindeutigen Normtext des § 10d GleichBehG zufolge die Beschränkung einer Arbeitsplatzausschreibung auf Personen bloß männlichen oder bloß weiblichen Geschlechts in jenen Fällen, wo diese Stelle in gleicher Weise mit einem Mann oder einer Frau ausgefüllt werden kann, also das Kriterium des Geschlechtes bei der Postenbesetzung und der Selektion der Bewerber objektiv besehen keine Rolle spielen kann. Hingegen enthält die letztgenannte Bestimmung kein Gebot derart, daß der private Arbeitsvermittler im Zuge der Ausschreibung stets besonders darauf hinweisen muß, daß die zu vergebende Stelle in gleicher Weise entweder mit einem Mann oder mit einer Frau besetzt werden kann. In diesem Sinne läßt die Titulierung einer Ausschreibung mit "Einkäufer", "Leiter Qualitätssicherung", "Sekretärin" oder "Vertriebspartner" nicht erkennen, daß diese bloß auf Personen eines bestimmten Geschlechtes mit der Wirkung beschränkt wäre, daß diese Stellen schon von vornherein nicht auch mit einer Person des anderen Geschlechtes besetzt werden würden. Anders als die belangte Behörde offensichtlich vermeint, kann nämlich allein aus der Verwendung bloß maskuliner Endungen und der damit gleichzeitig unterlassenen Verwendung auch weiblicher Endungen noch keinesfalls geschlossen werden, daß die ausgeschriebene Stelle deshalb nur für Männer und nicht auch für Frauen zugänglich wäre bzw. umgekehrt. Dieser Schluß wäre zunächst nicht nur in einem erheblichen Maße wirklichkeitsfremd, sondern hieße auch zu verkennen, daß der manchmal vornehmlich in Boulevardzeitschriften anzutreffenden, geradezu krampfhaft bis unsinnig wirkenden Verunstaltung von Wörtern der deutschen Sprache (wie Neuerfindung maskuliner oder femininer Endungen - wobei im herkömmlichen Sprachgebrauch unter der Tätigkeit eines "Sekretärs" bzw. einer "Sekretärin" durchaus nicht Inhaltsgleiches zu verstehen ist; Einbindung maskuliner und femininer Endungen in ein und dasselbe Wort) zumindest im amtlichen Bereich - und hiezu zählt jedenfalls ein Verwaltungsstrafverfahren - eben grammatikalische Grenzen gesetzt sind: Wenn nämlich Art. 8 B-VG sogar auf Verfassungsebene "die deutsche Sprache" zur "Staatsprache der Republik" macht, dann kann gemäß § 10d GleichBehG - letztere Bestimmung verfassungskonform interpretiert - eine unter Einhaltung der Regeln dieser Sprache verfaßte Stellenausschreibung nicht strafbar sein. Daran, daß aber die

Verwendung der Worte "Einkäufer", "Leiter" und "(Vertriebs)partner" bzw. "Sekretärin" sprachlich korrekt ist, kann kein Zweifel bestehen. Zu einer gleichzeitigen Anführung der - im gegenständlichen Fall jeweils sprachlich möglichen - weiblichen bzw. männlichen Form desselben Begriffes ("Einkäuferin", "Leiterin" und "Vertriebspartnerin" bzw. "Sekretär") verpflichtete aber, wie bereits dargelegt, § 10d GleichBehG den Beschwerdeführer grundsätzlich schon von vornherein, aber auch im besonderen nicht, weil einerseits bei objektiver Würdigung der Stellenausschreibung durch die Verwendung der bloß männlichen bzw. weiblichen Form keine geschlechtsspezifische Beschränkung erfolgte und andererseits an den Normunterworfenen jedenfalls kein strengerer Maßstab angelegt werden darf als an den Normsetzer selbst (vgl. z.B. nur die Wendungen "privater Arbeitsvermittler" bzw. "Anwältin für Gleichbehandlungsfragen" allein im Normtext des § 10d des GleichBehG). Der O.ö. Verwaltungssenat verkennt nicht, daß generell schon durch die Verwendung bloß männlicher bzw. weiblicher Endungen im Zuge der Stellenausschreibung in einer Tageszeitung bei gleichzeitig möglicher Verwendung auch der jeweils andersgeschlechtlichen Begriffe eine gewisse Präferenzierung eines bestimmten Geschlechtes bei der Postenbesetzung in der Weise zum Ausdruck gebracht wird (und offensichtlich auch werden soll), daß den andersgeschlechtlichen Bewerbern auf diese Weise suggeriert wird, daß deren Bemühungen um die Stelle bereits von vornherein als wenig aussichtsreich erscheinen. Einen solchen Effekt zu verhindern ist jedoch - dem insoweit klaren Gesetzeswortlaut zufolge - nicht Gegenstand des Verbotes des § 10d GleichBehG. Schließlich darf auch nicht außer acht gelassen werden, an welche Zielgruppe sich die konkrete Stellenausschreibung jeweils wendet: Sind dies etwa gehobene Berufsgruppen, so kann der bloße Aspekt der Verwendung maskuliner bzw. femininer Wortformen im Zuge der Stellenausschreibung offenkundig wohl schon von vornherein keinen Grund dafür bilden, etwaige geeignete weibliche bzw. männliche Interessenten tatsächlich allein deshalb von einer Bewerbung abzuhalten. Stattgabe mangels tatbestandsmäßigen Verhaltens.

Quelle: Unabhängige Verwaltungssenate UVS, <http://www.wien.gv.at/uvv/index.html>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at