



Kinder und Haustiere haben bei einem Seminar nichts zu suchen!

Frau T ist Teilnehmerin an einem Dreijahreskurs zur Persönlichkeitsentwicklung. Einmal jährlich findet eine Ausbildungswoche im Ausland statt. Einige Zeit vor der letzten dieser Ausbildungswochen teilt Frau T dem Ausbildungsträger mit, dass sie in Kürze ihr erstes Kind erwartet und deshalb gemeinsam mit einer Kinderbetreuerin anreisen wird. Zu ihrem Erstaunen antwortet der Geschäftsführer, dass es für sie besser wäre, wenn sie sich vorerst nur ihrem Kind widmen und am Kurs nicht weiter teilnehmen würde.

Situation

Frau T hat bei einem Kursanbieter schon mehrere Schulungsangebote zur persönlichen Weiterentwicklung wahrgenommen. Weil sie vom Angebot begeistert ist, entscheidet sie sich für die Teilnahme an einem Dreijahreskurs für Fortgeschrittene. Im Rahmen dieses Kurses findet jährlich eine Ausbildungswoche im Ausland statt. Einige Zeit vor der letzten Kurswoche teilt Frau T dem Ausbildungsträger mit, dass sie in Kürze ihr erstes Kind erwartet und deshalb mit einer Kinderbetreuerin zum Ausbildungstermin anreisen wird. Der Geschäftsführer legt nämlich Wert darauf, dass die Zusammensetzung der Gruppe während der drei Kursjahre unverändert bleibt. Um diese Vorgabe erfüllen zu können, ist Frau T bereit, auch die Aufenthaltskosten für eine Kinderbetreuerin zu bezahlen, um durch die Betreuung ihres Kindes vor Ort jedenfalls ihre Teilnahme an der Ausbildungswoche sicherzustellen.

Es ist für Frau T eine böse Überraschung, dass ihr der Geschäftsführer zwar herzlich zur Schwangerschaft gratuliert, ihren Vorschlag aber mit dem Hinweis ablehnt, Kind und Kinderbetreuerin seien im Seminarhaus als Gruppenfremde nicht erwünscht. Er rät ihr von einer Teilnahme am dritten Kursteil ab, denn es sei wichtig und wertvoll, sich in der ersten Zeit nach der Geburt ganz dem Kind widmen zu können. Zugleich stellt er in Aussicht, dass sie in eine andere Gruppe einsteigen und im darauffolgenden Jahr den dritten Kursteil in dieser neuen Gruppe absolvieren könne.

Als Frau T ihr Befremden über diesen Vorschlag zum Ausdruck bringt, zieht der Geschäftsführer mit dem Hinweis auf die Unveränderlichkeit der Zusammensetzung der Gruppe das Angebot zurück, den dritten Teil im darauffolgenden Jahr in einer neuen Gruppe absolvieren zu können. Frau T stehe es aber frei, das gesamte Dreijahresprogramm noch einmal zu besuchen. Sie müsse dabei zwar mit der Ausbildung,



von der sie schon zwei Drittel absolviert hat, nochmals von vorne beginnen, aber nur den dritten Teil bezahlen. Einige Zeit später nimmt der Geschäftsführer auch diesen Vorschlag zurück und bietet Frau T nur mehr an, sich für einen der folgenden Dreijahreskurse neu zu bewerben und das Auswahlverfahren erneut zu durchlaufen.

Frau T wendet sich nun an eine weibliche Vertreterin der Geschäftsführung. Mit ihr gelingt folgende Einigung: Frau T absolviert - wie ursprünglich von ihr geplant - mit ihrem Kind und einer Kinderbetreuerin zum vorgesehenen Termin die dritte Kurswoche. Sie wohnt dabei wie alle anderen TeilnehmerInnen im Seminarhaus. Für den Fall, dass ihr kurzfristig eine Teilnahme an der Kurswoche doch nicht möglich sein sollte, zum Beispiel wegen einer Erkrankung des Kindes, wird vereinbart, dass sie das gesamte Programm nochmals durchlaufen, aber nur den dritten Teil bezahlen muss.

Frau T ist mit dieser Vereinbarung zufrieden und froh, nicht weiter um ihre Teilnahme kämpfen zu müssen. Da schaltet sich neuerlich der Geschäftsführer ein und verlangt, dass sie sich jedenfalls einem neuerlichen Auswahlverfahren stellen müsse, sollte sie den dritten Kursteil doch nicht zum vorgesehenen Termin abschließen können. Durch diese neuerliche Einschränkung, die der soeben mit einem anderen Mitglied der Geschäftsleitung getroffenen Vereinbarung widerspricht, ist Frau T so verärgert, dass sie sich entscheidet, von einer Teilnahme am dritten Kursteil abzusehen und ganz aus dem Dreijahresprogramm auszusteigen.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau T beauftragt zunächst einen Rechtsanwalt damit, die bisherigen Kursgebühren sowie die Aufenthaltskosten für die ersten beiden Seminarwochen zurückzufordern. Die Ausbildungsteile sind für Frau T wertlos geworden, weil ihr die Teilnahme am letzten Kursteil verwehrt wird. Sie kann deswegen die als Einheit aufgebaute Ausbildung nicht abschließen. Frau T betrachtet sich daher wegen ihrer Schwangerschaft als diskriminiert.

Der Geschäftsführer weist den Diskriminierungsvorwurf zurück. Er habe Frau T die Teilnahme am dritten Kursteil nicht verwehrt, sondern ihr nur davon abgeraten. Wieder betont er, dass es Frau T freistehe, sich für eines der folgenden Dreijahresprogramme neu zu bewerben und im Fall einer Zusage den gesamten Kurs neu zu durchlaufen. Der Rechtsanwalt empfiehlt Frau T daraufhin, sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden.

Frau T ist vom Verhalten des Geschäftsführers inzwischen persönlich so enttäuscht, dass sie die Angelegenheit so schnell wie möglich abschließen möchte. Ein Ersatz des ihr entstandenen finanziellen Schadens ist ihr nicht mehr wichtig. Sie möchte aber, dass der Geschäftsführer eine Spende an eine karitative Einrichtung ihrer Wahl überweist.



Der Geschäftsführer bestreitet zwar auch gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft das Vorliegen einer Diskriminierung, ist aber mit dem Vorschlag einer Spende einverstanden. Nach Abschluss eines schriftlichen Vergleichs überweist er € 1.500.- an den von Frau T ausgewählten Verein.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gemäß § 31 Abs 1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) darf niemand auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, diskriminiert werden. Eine Benachteiligung von Frauen wegen einer Schwangerschaft oder Mutterschaft ist eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Als Rechtsfolge der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat die diskriminierte Person gemäß § 38 Abs 1 GIBG Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Der Kursträger bietet auf seiner Homepage - und somit öffentlich - Seminare an, die gegen Entgelt besucht werden können, wenn auch zum Teil erst nach Absolvierung eines Auswahlverfahrens. Damit handelt es sich um Dienstleistungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes. Auf der Homepage wird als Teilnahmebedingung lediglich ein Mindestalter von 18 Jahren angeführt und gleichzeitig darauf hingewiesen, dass Tiere bei Seminaren nicht erlaubt sind.

Frau T wird nur auf Grund der Tatsache, dass sie wenige Wochen vor Beginn des dritten Ausbildungsteils Mutter geworden ist, nicht wie alle anderen Personen, mit denen sie die dreijährige Ausbildung begonnen hat, zum letzten Ausbildungsseminar zugelassen. Obwohl es sich um einen Kurs für Fortgeschrittene handelt und daher wohl davon auszugehen war, dass Frau T die Anforderungen der Ausbildung und am Kursort vertraut waren, wurde ihre Entscheidung, das Seminarprogramm kurz nach der Geburt ihres Kindes fortzusetzen, nicht akzeptiert. Stattdessen versuchte der Geschäftsführer, ihr seine eigene, traditionelle Vorstellung davon aufzudrängen, wie sich eine Mutter nach der Geburt eines Kindes am besten zu verhalten habe.

Wenngleich der Geschäftsführer betont, er habe Frau T diesbezüglich nur einen Rat erteilt, zeigt die Wortwahl im Informationsblatt zur Hausordnung des Seminarhauses, in dem die Ausbildungswochen abgehalten werden, etwas anderes. Dort heißt es nämlich: „Kinder und Haustiere haben bei einem Seminar nichts zu suchen“.

Alle Vorschläge des Geschäftsführers hätten für Frau T eine zeitliche Verzögerung im Kursverlauf und neue Kosten mit sich gebracht. Der planmäßige Abschluss des von ihr bereits zu zwei Dritteln absolvierten Kurses wurde ihr allein deshalb nicht ermöglicht, weil sie ein Kind geboren hat. Daher liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung vor.