



Kind als Hindernis?

Frau X ist Mutter einer kleinen Tochter und wird zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, welches zunächst sehr positiv verläuft. Als sie erwähnt, dass sie eine vierjährige Tochter hat, nimmt das Gespräch einen unerfreulichen Verlauf.

Situation

Frau X ist gelernte Umwelttechnikerin und auf Arbeitssuche. Sie bewirbt sich in einem Betrieb im ländlichen Raum, der eine Tätigkeit anbietet, die genau ihrem Studium entspricht. Das Vorstellungsgespräch mit dem Firmeninhaber verläuft zunächst sehr positiv. Frau X. bringt alle Voraussetzungen für diesen ganz speziellen Job mit. Kurz vor Ende des Gesprächs erwähnt Frau X, dass sie eine vierjährige Tochter hat. Plötzlich ist sie mit Fragen konfrontiert, die davor keine Rolle gespielt haben. Der Firmenchef fragt, ob ihr wohl bewusst ist, dass die Tätigkeit ein Fulltimejob ist und sie auch Abendveranstaltungen zu besuchen hat. Er gibt zu bedenken, dass im ländlichen Raum die Kindergärten schon zu Mittag schließen. Der Firmenchef möchte auch wissen, wie sie mit einer etwaigen Erkrankung ihrer Tochter umgehen wird. Frau X erwähnt, dass die Betreuung ihrer Tochter durch ein gutes familiäres Netzwerk gewährleistet ist. Nach dieser Antwort stellt der Firmeninhaber erneut eine Frage, die eigentlich schon geklärt war und erwähnt, dass zur Ausübung der Tätigkeit eine Zusatzqualifikation notwendig ist. Frau X hat genau diese Qualifikation. Nach diesem Gespräch erhält sie eine Absage.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau X wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie möchte vor allem Informationen über die rechtliche Situation, möchte aber keine Intervention, weil sie sich im selben Unternehmen noch für eine andere Stelle beworben hat. Nach ein paar Tagen meldet sie sich und teilt mit, dass sie im selben Unternehmen eine andere gleichwertige Vollzeitstelle ohne Gehaltseinbußen erhalten hat.



Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist aufgrund der Schilderungen von Frau X eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu vermuten.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist eine benachteiligende sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Frauen und Männern. Als spezifische Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt in der Arbeitswelt auch die Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand ob jemand Kinder hat. Dieses Diskriminierungsverbot soll dazu beitragen, die traditionelle Rollen- und Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern abzubauen. Das Gleichbehandlungsgesetz verwendet seit 2004 nicht nur den Begriff Gleichbehandlung sondern zielt jedenfalls im Bereich Arbeitswelt ausdrücklich ab auf die aktive Gleichstellung von Frauen und Männern welche in § 2 GIBG normiert ist.

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses beginnt nicht erst mit der Entscheidung über die Besetzung einer Position. Eine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses kann daher nicht nur bei der konkreten Entscheidung über die Einstellung einer Person vorkommen, sondern auch im Rahmen des vorausgehenden persönlichen Vorstellungsgesprächs. In einer Entscheidung hat der Oberste Gerichtshof (OGH) festgehalten, dass es sich bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses um einen „zeitlich gedehnten Prozess“ handle und daher das Bewerbungs- und Auswahlverfahren umfasst sei¹

Dem Gleichbehandlungsgebot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses kommt deshalb große Bedeutung zu, weil sich in ihm das Spannungsverhältnis zwischen dem Grundsatz der Gleichbehandlung in der Arbeitswelt und dem Prinzip der Privatautonomie im sensiblen Bereich der Personalaufnahme zeigt.

Wegen der traditionellen Rollenverteilung wird Kinderbetreuung häufig als mütterliche Pflicht gesehen, sodass ArbeitgeberInnen Arbeitsverhinderungen von Frauen auf Grund von Betreuungspflichten vermuten und Müttern häufig bereits im persönlichen Vorstellungsgespräch kritisch gegenüberstehen. Männer hingegen werden im Bewerbungsgespräch selten mit Fragen nach der Betreuung ihrer Kinder konfrontiert.

¹ OGH vom 23.04.2009, 8 ObA 11/09i



Viele ArbeitgeberInnen halten es offenbar noch immer für positiv, wenn ein Mitarbeiter verheiratet ist, weil sie annehmen, er würde durch seine Partnerin unterstützt. Ist aber eine potentielle neue Mitarbeiterin verheiratet und/oder hat Kinder, wird ihr unterstellt, dass sie aufgrund ihrer familiären Pflichten Abstriche im Beruf machen muss. Eine Diskriminierung aufgrund des Familienstandes oder des Umstands, ob jemand Kinder hat kann auch vorliegen, wenn MitarbeiterInnen ohne Kinder während der Schulferien oder zu Weihnachten nicht Urlaub nehmen dürfen, weil diese Zeiten für die MitarbeiterInnen mit Familie reserviert sind.

Die Vorgehensweise mit der Frau X. konfrontiert wurde, stellt leider keinen Einzelfall dar. Es kommt immer wieder vor, dass ArbeitgeberInnen BewerberInnen Fragen stellen, die persönlicher oder privater Natur sind und die auf Diskriminierungsgründe im Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes Bezug nehmen. Unbedenklich sind Fragen, die in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit der zu vergebenden Arbeitsstelle stehen, beispielsweise Zusatzqualifikationen.

Rechtlich zu diskutieren ist auch, ob die Fragen und Ausführungen des Arbeitgebers betreffend der Kinderbetreuung eine belästigende Situation für Frau X darstellen. Eine geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 7 GIBG liegt vor, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das im Zusammenhang mit dem Geschlecht einer Person steht, für diese unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird. Nach der Erwähnung ihrer Tochter steht nicht mehr die Qualifikation von Frau X im Vordergrund des Bewerbungsgesprächs sondern die Betreuung ihrer Tochter. Durch diese unerwünschten Fragen, über die Betreuungsmöglichkeiten ihrer Tochter wurde eine höchst unangenehme und belastende Situation geschaffen und es stellt sich die Frage ob es dadurch zu nachteiligen weiteren Entwicklungen kommt.

Im geschilderten Fall wurde Frau X im selben Unternehmen eine andere gleichwertige Vollzeitstelle ohne Gehaltseinbußen angeboten, bei der sie auch ihre Qualifikationen einbringen kann. Auch wenn zumindest der Vermögensschaden einer etwaigen Diskriminierung bei der Begründung dadurch ausgeglichen wurde, könnte jedenfalls eine geschlechtsbezogene Belästigung vorliegen. Frau X wird ganz konkret mit der Frage der Kinderbetreuung konfrontiert. Der Firmenchef fragt Frau X, ob ihr wohl bewusst ist, dass



es sich um einen Fulltimejob handelt und sie auch Abendveranstaltungen im Rahmen ihrer Tätigkeit zu besuchen hat. Er sieht in diesem Moment nicht mehr die Qualifikation von Frau X sondern drängt sie in eine geschlechtstypische Rollenzuweisung nämlich in die Rolle der Mutter, welche die Betreuungsverantwortung hat. Aus der Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann das eine geschlechtsbezogene Belästigung darstellen. Diese bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich als auch an geschlechtstypische Rollenzuweisungen. Im Gespräch stand nicht mehr die Qualifikation von Frau X im Vordergrund, sondern die vorwiegend von Frauen übernehmende Betreuungsverantwortung.

Da Frau X mit der ihr angebotenen Stelle zufrieden ist, will sie keine weiteren Schritte unternehmen. Sie ist froh, dass sie nun eine Vollzeitstelle gefunden hat, die auch in ihrer Wohnumgebung liegt.

Grundsätzlich handelt es sich bei der Kinderbetreuung, insbesondere bei Kindern unter drei Jahren, um ein strukturelles Problem, welches im ländlichen Raum besonders hervortritt. Sehr oft kommt es vor, dass Kindergärten zu Mittag schließen bzw. die Nachmittagsbetreuung mit zusätzlichen Kosten verbunden ist. Gerade für Frauen, die auf Grund geringerer Verdienste und stereotyper Rollenvorstellungen vorwiegend die Betreuungsverantwortung übernehmen, ist es schwierig, eine Vollzeitbeschäftigung oder eine qualifizierte Teilzeitbeschäftigung mit hoher Stundenanzahl zu finden. Dies wirkt sich nicht zuletzt gravierend auf die Höhe der Pension aus, sodass Armut im Alter oft weiblich ist² Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft daher die Gleichstellung der Geschlechter in vielerlei Hinsicht, insbesondere, wenn es um die Rolle der Eltern geht.

Ein diskriminierungsfreies Personalauswahlverfahren schützt nicht nur ArbeitnehmerInnen vor Benachteiligungen, sondern gibt auch den Unternehmen die Möglichkeit, Stellen unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter oder sexueller Orientierung mit der am besten geeigneten Person zu besetzen.

² Erkenntnisse des Forschungsnetzwerks AMS:

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/oo1_gleichstellungszahlen_im_ams_2017.pdf