



Türkischer Migrationshintergrund - früheres Mutterglück?

Frau U, eine in Österreich geborene türkische Staatsbürgerin, ist Studentin der Rechtswissenschaften und auf der Suche nach einer Teilzeitbeschäftigung. Im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs für eine Teilzeitstelle als kaufmännische Sachbearbeiterin wird sie gefragt, ob derzeit eine Schwangerschaft vorliege und ob für sie Familienplanung ein Thema sei. Ihr Gesprächspartner, Herr A, bemerkt dazu, dass Frau U in einem Alter sei, in dem türkische Frauen üblicherweise heiraten und Kinder bekommen.

Situation

Frau U bewirbt sich per E-Mail als kaufmännische Sachbearbeiterin bei einem international agierenden Unternehmen. Noch am selben Tag wird sie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Vor Beginn des Gesprächs wird sie aufgefordert, ein zweiseitiges Bewerbungsformular auszufüllen. Dieses Formular enthält neben allgemeinen Daten auch Fragen zur Staatsangehörigkeit. Es soll angekreuzt werden, ob eine österreichische Staatsangehörigkeit besteht. Falls nicht, wird weitergefragt, ob die Bewerberin beabsichtige, diese zu beantragen und weshalb. Schließlich soll Frau U ankreuzen, ob eine Schwangerschaft besteht. Frau U beantwortet alle Fragen außer der nach der Schwangerschaft.

Das nachfolgende Bewerbungsgespräch wird von einem Berater des Unternehmens, Herrn A, geführt. Während des Bewerbungsgesprächs trifft Herr A die Feststellung, dass vor allem türkische Frauen früh heiraten und Kinder bekommen und dies wohl vom Alter von Frau U her, passen würde. Österreicherinnen würden hingegen erst mit 28 – 30 Jahren eine Familie gründen. Er spreche dieses Thema offen an, weil es schlecht für das Unternehmen sei, wenn Mitarbeiterinnen bereits kurz nach ihrer Einstellung in Karenz gehen. Er fragt Frau U, was sie dazu zu sagen habe. Frau U betont, dass sie erst 23 Jahre alt ist und das Thema Familienplanung für sie nicht aktuell sei.

Herr A äußert auch die Befürchtung, dass Frau U für die Stelle als Sachbearbeiterin überqualifiziert sei und sie sich bald eine bessere Stelle suchen werde. Er habe sie nur deshalb zum Bewerbungsgespräch eingeladen, weil ihn ihr Lebenslauf sehr interessiert habe und sie eine tüchtige und engagierte Frau sei. Frau U entgegnet, dass sie neben ihrem Studium der Rechtswissenschaften mindestens 20 Stunden arbeiten müsse und sie ihre Ausbildung deshalb noch lange nicht abschließen werde. Ohne Abschluss sei es nicht möglich, eine bessere Stelle zu finden.



Abschließend teilt Herr A mit, dass die Entscheidung von den Geschäftsführern des Unternehmens getroffen wird und er nichts versprechen kann. Er wünscht Frau U aber alles Gute. Einige Tage später wird Frau U per E-Mail mitgeteilt, dass sie die Stelle nicht erhält.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau U wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um sich über ihre Rechte und Möglichkeiten nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu informieren. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermutet eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Dienstverhältnisses und fordert die Geschäftsführer des Unternehmens zu einer schriftlichen Stellungnahme auf.

Das Unternehmen argumentiert in seinen Antwortschreiben, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei, weil die ausgeschriebene Stelle schließlich mit einer anderen Bewerberin besetzt worden ist, die ebenfalls türkischen Migrationshintergrund hat. Das Unternehmen räumt zwar ein, dass die Frage nach der Schwangerschaft „unglücklich“ war, diese Frage habe jedoch keine Auswirkung auf die Entscheidung bezüglich der Einstellung gehabt.

Frau U habe bereits im Rahmen ihres Bewerbungsschreibens einen Lebenslauf übermittelt, aus dem hervorging, dass sie 23 Jahre alt, ledig und türkische Staatsbürgerin ist. Die Tatsache, dass sie trotz dieser bereits im Lebenslauf angeführten, persönlichen Informationen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, zeige doch bereits, dass keine Diskriminierung stattgefunden habe. Die Geschäftsführung habe sich schließlich für eine 32 jährige Bewerberin mit türkischen Wurzeln entschieden.

Das Unternehmen bietet Frau U dennoch eine finanzielle Entschädigung in der Höhe von 250 Euro an. Dieses Angebot nimmt Frau U an und spendet die Summe an eine gemeinnützige Organisation.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, unter anderem aufgrund des Geschlechts und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Mit „Begründung des Arbeitsverhältnisses“ ist dabei nicht nur die konkrete Entscheidung über die Einstellung oder Nichteinstellung gemeint, sondern alle Benachteiligungen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens sind vom Schutzbereich des GIBG umfasst.¹ Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses können daher in jeder Phase einer Bewerbung stattfinden.

¹ OGH 23.04.2009, 8 ObA 11/09i.



Im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens dürfen grundsätzlich keine Fragen gestellt werden, die in keinem inhaltlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz oder der Qualifikation und dem beruflichen Werdegang der BewerberInnen stehen. Die Persönlichkeitsrechte der BewerberInnen, insbesondere die Intimsphäre, dürfen keinesfalls verletzt werden.

Das betrifft insbesondere Fragen nach dem Privatleben, nach Heiratsplänen und Kinderwunsch, nach vorhandenen Kindern und deren Betreuung im Allgemeinen oder im Krankheitsfall sowie nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft.² Die im Personalfragebogen enthaltene Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft ist rechtlich unzulässig, weil in die Privatsphäre eingegriffen wird. Das gilt nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch für die Frage, ob BewerberInnen beabsichtigen, die österreichische Staatsbürgerschaft zu beantragen und warum.

Der Diskriminierungsgrund Geschlecht im Gleichbehandlungsgesetz umfasst ausdrücklich und insbesondere auch die Bezugnahme auf den Familienstand und den Umstand, ob jemand Kinder hat. Dabei kommen vor allem Benachteiligungen von Frauen wegen der Möglichkeit einer Schwangerschaft sowie ein benachteiligendes Anknüpfen an den Familienstand in Betracht. Die im Personalfragebogen enthaltene Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft kann daher auch als ein Indiz für eine mögliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses angesehen werden.³

Darüber hinaus knüpft die im Bewerbungsgespräch geäußerte Ansicht, dass türkische Frauen früh heiraten und Kinder bekommen und sich Frau U gerade in diesem Alter befinde, an die türkische Herkunft von Frau U an. Angesichts der mit dieser Ansicht verbundenen „Befürchtung“, Frau U würde aufgrund ihrer türkischen Herkunft und ihres Alters voraussichtlich bald schwanger werden und in Karenz gehen, liegt nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch eine Diskriminierung von Frau U wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses vor.⁴

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht, von Ausnahmen abgesehen, eine verschuldensunabhängige Haftung vor, die an der Erfüllung des jeweiligen Tatbestands der Diskriminierung anknüpft. Die Geschäftsführung des Unternehmens muss sich daher das Verhalten von Herrn A zurechnen lassen, der vom Unternehmen als Berater herangezogen wurde und auf die Auswahlentscheidung wesentlichen Einfluss hatte.

² Vgl. Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Ihr Recht auf diskriminierungsfreie Personalauswahl – Informationen für Bewerberinnen und Bewerber, abrufbar unter www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

³ § 3 Z 1 GIBG

⁴ § 17 Abs 1 Z 1 GIBG