



Jetzt nehmen wir einen Mann, damit uns das nicht noch einmal passiert!

Frau A ist seit mehr als zwei Jahren als Notariatskandidatin tätig. Als sie ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft informiert, stellt dieser sie vor die Wahl, nach Ablauf des Mutterschutzes Vollzeit zu arbeiten oder sich einen neuen Arbeitgeber zu suchen.

Situation

Frau A ist seit mehr als zwei Jahren als Notariatskandidatin tätig. Sie informiert ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft und erklärt, eine Karenz von einem Jahr zu beabsichtigen und bereits sechs Monate nach der Geburt für einige Stunden pro Woche zur Verfügung zu stehen. Ihr Arbeitgeber ist damit nicht einverstanden. Er stellt sie vor die Wahl, nach Ablauf des Mutterschutzes Vollzeit zu arbeiten oder sich ein anderes Notariat zu suchen. Aus seiner Sicht sei es bei Notariatskandidatinnen nun einmal so, dass sie sich bei Schwangerschaften von Notariat zu Notariat „hanteln“ müssten. Darüber hinaus meint er, sie habe beim Einstellungsgespräch gar nicht erwähnt, Kinder haben zu wollen.

Einige Tage später kommt es doch zu einer Einigung zwischen Frau A und ihrem Arbeitgeber. Sie schließen eine schriftliche Vereinbarung zu Karenz und Elternteilzeit ab, die im Wesentlichen vorsieht, dass Frau A bereits unmittelbar nach dem Mutterschutz bei Terminkollisionen zur Verfügung steht und die wöchentliche Arbeitszeit dann schrittweise erhöht wird. Frau A geht zu diesem Zeitpunkt davon aus, dass kein Ersatz für sie gesucht wird. Kurz darauf erfährt sie jedoch durch Zufall, dass ihr Arbeitgeber aktiv nach dauerhaftem Ersatz für sie sucht und hört, wie in einem Gespräch der Satz fällt: „Jetzt nehmen wir einen Mann, damit uns das nicht noch einmal passiert.“

Vor Ablauf des Mutterschutzes nimmt Frau A Kontakt mit ihrem Arbeitgeber auf, um die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit zu besprechen. Bei diesem Telefonat erfährt sie, dass in der Zwischenzeit ein männlicher Notariatskandidat eingestellt wurde, der sich bereits bewährt habe. Ihr Arbeitgeber erklärt, das Arbeitsverhältnis mit ihr nach Ablauf des vereinbarten Kündigungsverzichts nicht fortsetzen zu wollen.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau A wendet sich mit der Bitte um rechtliche Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Frau A hat den Eindruck, dass ihr Arbeitgeber sie nicht mehr beschäftigen möchte, weil sie jetzt ein Kind hat. Vor ihrer Schwangerschaft war er mit ihrer Arbeitsleistung stets sehr zufrieden gewesen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Frau A über die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes und die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Auf Wunsch von Frau A nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft schriftlich Kontakt mit ihrem Arbeitgeber auf und ersucht um eine Stellungnahme, insbesondere zu der Frage, welche Lösungen vorstellbar sind, die dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen.

Der Arbeitgeber von Frau A führt in seiner Stellungnahme aus, die Aussage, Frau A „nicht weiter verwenden zu können“, sei aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht wegen ihrer Mutterschaft. Seine Einschätzung, dass Frau A ihre Arbeit sehr gut erledigt habe, sei falsch gewesen. Er stellt Frau A mit sofortiger Wirkung vom Dienst frei.

Nach einem weiteren Briefwechsel ohne Annäherung der unterschiedlichen Sichtweisen bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frau A einen Antrag auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes bei der Gleichbehandlungskommission ein.

Noch bevor das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission beginnt, signalisiert der Arbeitgeber von Frau A doch Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Lösung. Nach eingehender Diskussion wird schließlich mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Vergleich geschlossen, in dem sich der Arbeitgeber zur Zahlung eines Schadenersatzes in der Höhe von 8.000 Euro sowie zur Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses verpflichtet. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft zieht nach Rechtswirksamkeit des Vergleichs den für Frau A gestellten Antrag bei der Gleichbehandlungskommission zurück.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es kein Zufall, dass Frau A nach dem ersten Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum ersten Mal von ihrem Arbeitgeber erfährt, dass ihre Arbeitsleistung grundsätzlich nicht gut gewesen sei. Davor hatte er ihr mehrmals mitgeteilt, sehr zufrieden zu sein. Die Beratungserfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, dass ArbeitgeberInnen recht häufig die Arbeitsleistung ihrer MitarbeiterInnen herabsetzen, nachdem die Vermutung einer Diskriminierung geäußert wurde.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand



oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und somit auch bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (§ 3 Z 7 GIBG).

Das Diskriminierungsverbot soll dazu beitragen, die traditionellen Rollen und die mit der ungleichen Aufgabenverteilung verbundenen Stereotype in Bezug auf Frauen und Männer abzubauen. Viele Arbeitgeber halten es nämlich immer noch für positiv, wenn ein Mitarbeiter verheiratet ist, weil sie annehmen, dass seine Partnerin ihn durch die Übernahme der Haus- und Familienarbeit bei seiner beruflichen Tätigkeit unterstützt. Ist aber eine Mitarbeiterin verheiratet oder gründet sie eine Familie, wird häufig von vornherein davon ausgegangen, dass sie auf Grund ihrer familiären Pflichten Abstriche im Beruf machen muss.¹

Nach § 3 Gleichbehandlungsgesetz darf der Umstand, ob man Kinder hat, bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden. Der Europäische Gerichtshof hat bereits mehrfach entschieden, dass die „Entlassung“ einer Arbeitnehmerin auf Grund ihrer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darstellt. Gleiches gilt für die Kündigung einer Frau wegen der Geburt eines Kindes.²

In der Rechtssache Paquay hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass nicht nur die Mitteilung einer auf einer Schwangerschaft oder Geburt eines Kindes beruhenden Kündigungsentscheidung während der vorgesehenen Schutzzeit verboten ist. Es ist auch untersagt, dass vor Ablauf der Schutzzeit Maßnahmen in Vorbereitung einer solchen Entscheidung getroffen werden.³

¹ Gleichbehandlungsanwaltschaft (Hrsg), Ihr gutes Recht, Informationsbroschüre zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern, Wien 2009, S. 30.

² Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 3 E110.

³ EuGH C-460-06, Paquay vom 11.10.2007