



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gesetz und Realität

Frau D bekommt ein Baby und geht ein Jahr in Karenz. Ihre Lebensplanung sieht vor, dass sie mit dem ersten Geburtstag ihres Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt, und nach einer zweimonatigen Karenz des Vaters Elternteilzeit in Anspruch nimmt. Die Arbeitgeberin stimmt dem Antrag von Frau D auf Elternteilzeit ab dem Alter des Kindes von einem Jahr und zwei Monaten nicht zu.

Nachdem es zu keiner Einigung über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeit kommt, bringt die Arbeitgeberin gemäß § 15k Abs 3 Mutterschutzgesetz (MSchG) Klage auf Einwilligung in die von ihr vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung ein.

Situation

Frau D ist in einem großen Betrieb im Sozial- und Gesundheitsbereich seit Herbst 2009 als Bereichsleiterin beschäftigt und für ein Gebiet zuständig, in dem Einsatzorte zu betreuen sind, die zwischen 23 und 111 Kilometer von ihrem Wohnort entfernt liegen. Aus diesem Grund steht Frau D ein Dienstwagen zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf.

Ihre Arbeitszeit von 38 Wochenstunden kann Frau D auf fünf Kalendertage so aufteilen, dass sie zwei zusammenhängende Kalendertage pro Woche arbeitsfrei hat, die laut BAGS-Kollektivvertrag zwei Mal pro Monat am Wochenende liegen müssen. Frau D ist verpflichtet, auch zu Früh-, Abend- und Wochenenddiensten an Einsatzorten anwesend zu sein.

Frau D erhält ein All-in-Gehalt. Im Dienstvertrag ist vereinbart, dass mit diesem Gehalt 35 Überstunden pro Monat und alle eventuellen Zulagen, Zuschläge, Diäten und sonstige Aufwändersätze abgegolten sind.

Frau D teilt ihrer Arbeitgeberin fristgerecht mit, dass sie wegen der Geburt ihres Kindes und nach der zweimonatigen Karenz ihres Mannes eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend den Bestimmungen des § 15h MSchG in Anspruch nehmen will. Das Ausmaß der Elternteilzeit soll 30 Stunden pro Woche betragen und bis zum siebten Lebensjahr des Kindes dauern. Die Arbeitszeit soll auf Grund der täglichen Öffnungszeiten der Krabbelstube auf fünf Wochentage von 07:30 bis 13:30 Uhr verteilt sein. Dies deshalb, weil der Vater des Kindes keinen Anspruch auf Elternteilzeit hat und neben seiner vollen Berufstätigkeit studiert.



Diesen Vorschlag nimmt die Arbeitgeberin nicht an. Sie macht geltend, dass die gewünschte Aufteilung der Arbeitszeit nicht mit den Aufgaben einer Bereichsleitung in Einklang zu bringen sei. Wie im Dienstvertrag aus dem Jahr 2009 festgelegt, müsse Frau D als Bereichsleiterin zu Früh-, Abend- und Wochenenddiensten an den Einsatzorten anwesend sein. Sie müsse zumindest zweimal wöchentlich von 16 bis 20 Uhr und vierzehntägig zumindest an einem Tag am Wochenende Dienst machen. Die genaue Einteilung bleibe Frau D überlassen. Die Arbeitgeberin ersucht Frau D, die Betreuungssituation mit Ihrem Partner so abzustimmen, dass zumindest dieses Mindesteinsatzausmaß möglich wird. Andernfalls werde sie für die Dauer der Elternteilzeit über eine andere Verwendung nachdenken.

Nachdem Frau D auf Grund der Kinderbetreuungssituation in ihrem Bundesland diesem Vorschlag nicht entsprechen kann, wendet sich die Arbeitgeberin für einen Vergleichsversuch an das Arbeits- und Sozialgericht. Noch vor der Verhandlung bietet sie Frau D zwei Arbeitsplätze im Innendienst an. Für beide vorgeschlagenen Arbeitsplätze ist jedoch eine niedrigere Einstufung im Kollektivvertrag, und kein Dienstfahrzeug vorgesehen. Frau D müsste täglich 80 km vom Wohnort zum Arbeitsplatz und zurück mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen.

Auch vor dem Arbeits- und Sozialgericht kommt es zu keiner Einigung und die Arbeitgeberin bringt gemäß § 15k Abs.3 MSchG Klage auf Einwilligung in die von ihr vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung ein.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Nach dem Gerichtstermin wendet sich Frau D zur Beratung an ein Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie berichtet vom Vergleichsversuch vor Gericht und hat den Eindruck, dass das Gericht dem Vorschlag der Arbeitgeberin folgen könnte. Sie kann nicht nachvollziehen, warum sie einen Vergleich schließen und eine Stelle mit niedrigerem Gehalt annehmen soll.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Frau D, dass die Vorgangsweise ihrer Arbeitgeberin gegen die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes verstößt, und darüber hinaus, eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) darstellen könnte.

Im Einverständnis mit Frau D bereitet die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission auf Überprüfung ihrer Vermutung des Vorliegens einer Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vor.



Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Nach Beendigung einer Karenz nach der Geburt eines Kindes sind ArbeitgeberInnen nach dem MSchG verpflichtet, ihre ArbeitnehmerInnen mit der gleichen Verwendung weiter zu beschäftigen, für die sie vertraglich aufgenommen und tatsächlich eingesetzt wurden. Wenn eine Beschäftigung am ursprünglichen Arbeitsplatz nicht möglich ist, muss die Arbeitgeberin eine gleichwertige Tätigkeit anbieten. Es darf auch zu keiner Verringerung des Entgelts kommen, auch wenn eine andere Beschäftigung zugeteilt wird. Jede Verschlechterung der Beschäftigungssituation im Zusammenhang mit Elternteilzeit kann gleichzeitig einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz darstellen.

In der Praxis kommt es dabei, wie der vorliegende Fall zeigt, häufig zu Konflikten und faktisch dennoch zu Änderungen des Dienstortes oder der vertraglich vereinbarten Tätigkeit. Ist dies der Fall, ist es grundsätzlich ratsam, als ArbeitnehmerIn Arbeitswilligkeit zu zeigen und den Dienst – allerdings unter ausdrücklichem Protest - anzutreten.

Kommt es zu einer Klage der ArbeitgeberIn nach dem MSchG auf Einwilligung in die vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung, müssen Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit angegeben werden, die den betrieblichen Erfordernissen entsprechen (insbesondere der Organisation, dem Arbeitsablauf, der Sicherheit im Betrieb oder der Verursachung unverhältnismäßiger Kosten). Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage der Arbeitgeberin dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der Arbeitnehmerin überwiegen. Es müssen allerdings erhebliche betriebliche Gründe vorliegen, um sich gegen den Teilzeitwunsch einer Arbeitnehmerin durchzusetzen. Die Arbeitgeberin muss nachweisen, dass eine wesentliche Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs vorliegt, oder unverhältnismäßig hohe Kosten entstehen würden. Bei der Umsetzung eines Teilzeitwunsches hat die Arbeitgeberin eine Veränderung des bisherigen Organisationsablaufs und zusätzliche Kosten in Kauf zu nehmen, wenn sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Interessen der ArbeitnehmerIn stehen.

Erschwert die Lage der Arbeitszeit bei Elternteilzeit die Organisation der Betreuung des Kleinkindes erheblich und müsste ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin jene Zeiten, zu denen das Kind nicht im Kindergarten betreut werden kann, unter erhöhten Kosten durch andere Betreuungsformen abdecken, laufen gerade diese Umstände der ausdrücklichen Intention des Gesetzgebers zuwider, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten (LG Wels 10 Cga 11/05 g = ARD 5628/3/2005). Das Gericht kann sich nur dem Begehren eines der beiden Streitparteien anschließen. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig.

Die Vermutung einer Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz gründet sich im vorliegenden Fall darauf, dass die Arbeitgeberin Frau D zwei Arbeitsplätze mit niedrigerer Einstufung angeboten hat. Dazu kommt hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der Entzug des Dienstwagens. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereitet daher derzeit einen Antrag auf Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand gemäß § 3 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG vor.