



Kinder können die Karriere fördern – aber nur die ihrer Väter

Frau X, die als Verkäuferin im Einzelhandel tätig ist, bewirbt sich um eine Leitungsposition bei ihrer Arbeitgeberin. Doch im Bewerbungsgespräch geht es nicht um ihre Qualifikationen, nur um das Thema Kinderbetreuung. Da die Arbeitgeberin befürchtet, dass Frau X wegen ihrer Kinderbetreuungspflichten nicht ausreichend flexibel für eine Stelle als Filialleiterin sein könnte, erhält sie die Stelle nicht. Ihr Ehemann und Vater ihrer Kinder ist im selben Unternehmen in einer Leitungsposition beschäftigt.

Situation

Frau X ist bei einer großen Einzelhandelskette als Verkäuferin 20 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt und wird zunächst in verschiedenen Filialen eingesetzt. Sie bewirbt sich um eine offene Stelle als Filialleiterin. Der Gebietsleiter teilt ihr mit, dass sie für diese Filiale nicht in Frage komme, weil in diesem Fall ihr Ehemann als Bezirksleiter ihr unmittelbarer Vorgesetzter wäre. Er informiert Frau X aber über eine offene Stelle als Filialleiterin in einem anderen Bezirk.

Frau X bewirbt sich bei der zuständigen Bezirksleiterin. Im Bewerbungsgespräch macht ihr diese deutlich, dass sie für die Stelle zwar qualifiziert sei, aber wegen der Betreuungspflichten für ihre Kinder große Bedenken bestünden. Sie verwendet die Formulierung „es bestehen 47 Fragezeichen, wie das mit den Kindern funktionieren soll“. Die Bezirksleiterin stellt als Bedingung für den Erhalt der Stelle als Filialleitung die Vorlage eines Vertrages mit einem Au-Pair.

In einem zweiten Gespräch mit dem Gebietsleiter und der Bezirksleiterin wird wieder die Frage der Kinderbetreuung thematisiert. Frau X erklärt erneut, dass für die Betreuung der Kinder gesorgt ist. Trotzdem dominieren Fragen wie: „Was machen Sie, wenn ein Kind krank wird? Was machen Sie, wenn das Kindermädchen krank wird? Was machen Sie, wenn der Ersatz des Kindermädchens auch krank wird?“ das Gespräch.

Dem Wunsch von Frau X nach einem beruflichen Aufstieg wird nicht entsprochen. Stattdessen wird sie als Filialleiterstellvertreterin mit 25 Wochenstunden eingesetzt. Als sie sich jedoch ständig mit kurzfristigen Dienstplanänderungen konfrontiert sieht und binnen zwei Tagen einen nicht vereinbarten Samstagsdienst antreten soll, weist sie die Bezirksleiterin auf den Verstoß gegen § 19c Arbeitszeitgesetz hin, der für Änderungen der Lage der Arbeitszeit ein Frist von 2 Wochen vorsieht.

Die Bezirksleiterin erwidert, dass Frau X flexibler sein müsse und bei offenbar fehlender Flexibilität die Arbeitsstelle nicht annehmen hätte dürfen. In der Folge wird Frau X von der Arbeitgeberin gekündigt.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau X wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, weil sie sich beim beruflichen Aufstieg auf Grund ihres Geschlechts benachteiligt fühlt. Insbesondere sieht sie sich als Mutter von mehreren schulpflichtigen Kindern benachteiligt, weil bei zwei Bewerbungsgesprächen nicht ihre berufliche Qualifikation, sondern hauptsächlich das Thema „Kinderbetreuung“ im Vordergrund stand. Sie hat den Eindruck gewonnen, dass sie trotz bester Eignung keine Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg erhalten hat, weil ihr die Bezirksleiterin nicht zutraut, die Kinderbetreuung so zu organisieren, wie es die Arbeitgeberin für die angestrebte Position für erforderlich hält.

Die Gleichbehandlungsanwältin verfasst ein Interventionsschreiben und fordert die Arbeitgeberin zur Stellungnahme auf. Die Arbeitgeberin bestreitet in ihrer Stellungnahme, dass im Unternehmen Frauen benachteiligt würden und verweist auf den hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten. Gleichzeitig betont sie jedoch, dass für die von Frau X angestrebte Position einer Filialleiterin nur Vollzeitbeschäftigung in Frage käme. Alle Filialleiter und Filialleiterinnen des Unternehmens seien vollzeitbeschäftigt. Das Verkaufspersonal unterhalb der Filialleitungsebene ist generell teilzeitbeschäftigt.

Frau X setzt sich mit der Arbeiterkammer in Verbindung, die ihr Rechtsschutz gewährt und die Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gemeinsam mit einer Kündigungsanfechtung beim Arbeits- und Sozialgericht geltend macht. Die gerichtliche Entscheidung ist noch ausständig.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der Umstand, ob jemand Kinder hat, kann sich je nach Geschlecht völlig unterschiedlich auf die Berufsaussichten auswirken. „Kinder seien für Frauen am Arbeitsmarkt ein Hemmnis, für Männer hingegen ein Katalysator“ war erst kürzlich einer österreichischen Tageszeitung zu lesen.

Das spiegelt die unter ArbeitgeberInnen weit verbreitete Ansicht, dass ausschließlich Frauen Kinderbetreuungspflichten haben, die sie an der Berufsausübung hindern, während Männer als Familienerhalter als besonders loyale und verlässliche Arbeitnehmer angesehen werden.

Diese Verknüpfung von Kinderbetreuungspflichten mit dem weiblichen Geschlecht stellt ein geschlechtsspezifisches Rollenstereotyp dar. Die praktische Auswirkung ist, dass die vermutete Einschränkung durch Kinderbetreuungspflichten in Bewerbungsgesprächen und beim beruflichen Aufstieg fast ausschließlich bei Frauen thematisiert wird. Fragen zum Thema „Kinderbetreuung“ wie jene, mit denen Frau X im Rahmen ihres Bewerbungsgespräches um eine Leitungsposition konfrontiert wurde, werden männlichen Bewerbern üblicherweise nicht gestellt und können daher eine verbotene geschlechtsspezifische Diskriminierung darstellen. Die Tatsache, dass der Ehemann von Frau X Vater mehrerer Kinder ist, hat in seiner beruflichen Karriere zu keiner Benachteiligung geführt. Er ist im selben Unternehmen in einer leitenden Position beschäftigt.



Auch in der öffentlichen Diskussion und der gesellschaftlichen Realität werden überwiegend Mütter für die Betreuung ihrer Kinder verantwortlich gemacht. Elternschaft bedeutet für Frauen meist nicht nur eine Unterbrechung ihrer Berufslaufbahn, sondern auch eine Reduzierung der Erwerbsarbeit, während bei Männern statistisch eher ein umgekehrter Trend zu verzeichnen ist.

Für viele Frauen ist daher Teilzeitarbeit als Vereinbarungsstrategie für Beruf und Familie die einzige Möglichkeit, mit Kindern am Erwerbsleben teilzunehmen. Durch den familienbedingten Ausstieg aus der Vollzeiterwerbstätigkeit sinkt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei Frauen. Im mittleren Lebensalter, in welchem für viele Menschen berufliche und familiäre Anforderungen am größten sind, gehen 90 % der Männern einer Vollzeittätigkeit nach, während dies auf nur knapp mehr als ein Drittel der Frauen zutrifft. Teilzeitbeschäftigung kann jedoch mit einer Vielzahl von Nachteilen, wie geringem Einkommen, Einsatz unter dem Qualifikationsniveau oder eingeschränkten Karrieremöglichkeiten verbunden sein.

Wenn für qualifizierte Tätigkeiten oder Führungspositionen Anforderungen wie Mobilität, Flexibilität bei der Arbeitseinteilung sowie das Erfordernis einer Vollzeitbeschäftigung gestellt werden, kann dies zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten führen. Eine mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Eine wichtige Maßnahme im Interesse der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist daher die Forderung nach qualifizierten Arbeitsplätzen für Teilzeitkräfte sowie die Förderung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen¹.

In § 3 Z 5 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) war bereits bisher festgelegt, dass niemand auf Grund seines Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

Mit der letzten Novelle (BGBl. I Nr. 107/2013), die mit 1 August 2013 in Kraft getreten ist, wurde diese Formulierung geändert und lautet nun:

„Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.“

Durch diese Hervorhebung wurde klargestellt, dass das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe oder der Umstand, ob man Kinder hat oder nicht, in den vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Bereichen in der Arbeitswelt nicht zu Benachteiligungen führen darf.

¹ Ausführlich dazu: Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=39062>



Gemäß § 2 Abs. 2 Z 4 Personenstandsgesetz 2013 –PStG 2013, BGBl. I Nr. 16/2013, umfasst der Begriff „Familienstand“ den Umstand, ob eine Person ledig, verheiratet, in eingetragener Partnerschaft lebend, geschieden oder verwitwet oder ein hinterbliebener eingetragener Partner ist, die Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt, die eingetragene Partnerschaft aufgelöst oder für nichtig erklärt wurde. Da der Begriff „Ehe“ vom Begriff „Familienstand“ umfasst ist, ist eine gesonderte Bezugnahme auf dieses Merkmal nicht mehr erforderlich. Durch das Personenstandsgesetz 2013 ist klargestellt, dass eingetragene Partnerschaften gemäß dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft (EingetragenePartnerschaft-Gesetz – EPG), BGBl. I. Nr. 135/2009 in der geltenden Fassung, ebenfalls vom Diskriminierungsschutz umfasst sind. Nicht vom Begriff „Familienstand“ gemäß Personenstandsgesetz 2013 umfasst ist jedoch der Umstand, ob eine Person Kinder hat oder nicht. Bisher wurde davon ausgegangen, dass dies unter den Begriff „Familienstand“ subsumiert werden kann. Nun wurde der Diskriminierungsschutz ausdrücklich im Gesetz verankert. Damit ist keine Erweiterung des Diskriminierungsschutzes verbunden, vielmehr wurde die bisherige Rechtslage ausdrücklich klargestellt. ²

² 2300 der Beilagen XXIV. GP - Regierungsvorlage – Erläuterungen S. 2
http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I_02300/fname_301334.pdf