



## Vater werden ist nicht schwer, Väterkarenz dagegen sehr...

Herr P arbeitet im Service eines Cateringunternehmens. Bereits nach der Geburt seines ersten Kindes hat er eine mehrmonatige Väterkarenz in Anspruch genommen. Aus Kommentaren von Vorgesetzten wurde Herrn P dabei klar, dass Väterkarenz im Unternehmen nicht üblich und auch nicht erwünscht war. Nach seinem Wiedereinstieg erwähnt Herr P in informellen Gesprächen, dass er bei seinem zweiten Kind, mit dem seine Partnerin schwanger ist, wieder in Karenz gehen wolle. Kurz danach wird Herr P gekündigt.

### Sachverhalt

Herr P arbeitet im Service eines Cateringunternehmens. Nach der Geburt seines ersten Kindes hat er eine mehrmonatige Väterkarenz in Anspruch genommen. Dies war im Unternehmen unüblich und auch nicht erwünscht, wie Herr P einigen negativen Kommentaren von Vorgesetzten entnehmen musste. So sagte ein höherer Vorgesetzter einmal, dass man Herrn P ja später kündigen könne und „die Karenzvertretung behalten, wenn sie uns gefällt“.

Herr P, der im Rahmen seiner Tätigkeit häufig lange Dienstfahrten unternehmen muss, stammt aus einem Nachbarland Österreichs und lebt dort auch mit seiner Familie. Kurz vor seinem Wiedereinstieg kontaktiert die Personalchefin des Unternehmens Herrn P und bittet ihn zu einem persönlichen Gespräch nach Wien. Obwohl die Personalchefin zu diesem Zeitpunkt auch einen Termin im Wohnort von Herrn P hat, muss er in seiner Karenzzeit und auf eigene Kosten nach Wien fahren. In dem Gespräch geht es seinem Eindruck nach um nichts Wesentliches und er empfindet die Anweisung zur Anreise im Nachhinein als schikanös.

Nach seinem Wiedereinstieg erwähnt Herr P im KollegInnenkreis und gegenüber seinem direkten Vorgesetzten, dass er bei seinem zweiten Kind, mit dem seine Partnerin schwanger ist, wieder in Karenz gehen will. KollegInnen machen ihn darauf aufmerksam, dass man ihres Wissens „seitens der Führungsetage Mitarbeiter, die das Unternehmen einmal verlassen haben, nicht mehr haben wolle“.



Kurz danach wird Herr P gekündigt. Von seinem direkten Vorgesetzten erfährt Herr P, dass dieser auch erst am Tag der Kündigung von der Maßnahme erfahren hat und in die Entscheidung nicht eingebunden war. Er wurde auch nicht zur Arbeitsleistung von Herrn P befragt.

Da Herr P seinen Wohnort im Ausland hat, hat die Kündigung besonders negative Auswirkungen für ihn. Sein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ist an das österreichische Arbeitsverhältnis gebunden. Er weiß daher in der Situation gar nicht, ob er für sein zweites Kind Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben wird.

## **Verlauf der Beratung / des Verfahrens**

Herr P wendet sich auf Anraten der Arbeiterkammer, die er zunächst kontaktiert hatte, einige Tage nach seiner Kündigung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) und bittet um Beratung und rechtliche Unterstützung. Die Frist für die Anfechtung der Kündigung auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes ist zwar noch offen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann aber Kündigungen nicht gerichtlich anfechten, diese Möglichkeit haben nur Gewerkschaften und Arbeiterkammern.

Da eine rasche Beratung und gerichtliche Anfechtung der Kündigung durch die Arbeiterkammer auch nach nochmaliger Kontaktaufnahme von Herrn P nicht gelingt, unterstützt die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihn bei der Einbringung eines Antrags an die Gleichbehandlungskommission (GBK), damit die Frist zur gerichtlichen Anfechtung der Kündigung gewahrt bleibt. In seinem Antrag an die Gleichbehandlungskommission macht Herr P eine diskriminierende Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechts geltend.

Der Arbeitgeber, der inzwischen von der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer Stellungnahme aufgefordert wurde, bringt vor, dass die Kündigung wegen KundInnenbeschwerden über die Arbeit von Herrn P erfolgt sei.

Was Fragen zum Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld betrifft, informiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft Herrn P über entsprechende, spezialisierte Beratungseinrichtungen.

## **Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Väter haben in Österreich gemäß § 2 Väter-Karenzgesetz einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Väterkarenz.

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet eine „Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand sowie den Umstand, ob eine Person Kinder hat“. Damit sind auch Männer, die am Arbeitsplatz wegen der Tatsache, dass sie Kinder haben, Benachteiligungen ausgesetzt sind, vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst.



Die Benachteiligung eines Mannes wegen Inanspruchnahme einer Väterkarenz stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Sinne des GIBG dar.<sup>1</sup>

Der Oberste Gerichtshof (OGH)<sup>2</sup> hat festgehalten, dass die Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen der Befürchtung, dass diese Arbeitnehmerin in Kürze wieder schwanger werden könnte, eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG darstellt. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist der gegenständliche Fall vergleichbar. Der Arbeitgeber befürchtet, dass ein männlicher Arbeitnehmer, der bereits Väterkarenz in Anspruch genommen hat, neuerlich in Karenz gehen könnte.

Die Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft von Männern, die ihre Vaterrolle auch in der Weise ernst nehmen wollen, dass sie Väterkarenz in Anspruch nehmen, zeigen ganz deutlich, dass die Inanspruchnahme einer Väterkarenz in vielen Unternehmen offenbar als eine Art Loyalitätsbruch verstanden wird. Ähnliches erleben Männer, die aus Gründen der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit reduzieren wollen.

Von Männern wird nach wie vor meist erwartet, nach der Geburt eines Kindes mehr als vorher zu arbeiten und so das Rollenbild des „männlichen Familienernährers“ zu erfüllen. Auch wenn dieses Stereotyp in Veränderung begriffen ist, verletzen Väter, die die Betreuung ihres Kindes übernehmen wollen, damit oft die Erwartungen ihrer ArbeitgeberInnen an das geschlechtsrollentypische Verhalten von Männern. Sie werden dann oft mit den gleichen Benachteiligungen und Vorurteilen als „nicht verlässliche“ Arbeitskraft konfrontiert wie Frauen. Die persönliche Abwehrhaltung mancher ArbeitgeberInnen oder Vorgesetzter scheint sogar noch verstärkt, weil sie eine derartige „Unverlässlichkeit“ von einem Mann offenbar nicht erwartet hätten.

Im konkreten Fall lässt sich nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft aus der Kündigung ableiten, dass Arbeitgeber angesichts der bevorstehenden Geburt eines weiteren Kindes eine neuerliche Väterkarenz in seinem Unternehmen verhindern wollte.

Gegen das Argument des Arbeitgebers, dass die Kündigung wegen mangelnder Leistung und KundInnenbeschwerden erfolgt sei, sprechen die Nichteinbeziehung des direkten Vorgesetzten in die Entscheidung und die Tatsache, dass Herr P nach seiner Rückkehr aus der Väterkarenz erst wenige Wochen wieder an seinem Arbeitsplatz tätig war. Eine wirklich umfassende Beurteilung seiner Leistung nach der Karenz war daher zu diesem Zeitpunkt noch gar nicht möglich. Vor seiner ersten Väterkarenz hatte es keine Beanstandungen hinsichtlich seiner Leistung gegeben.

---

<sup>1</sup> So etwa OGH 25.10.2011, 9 ObA 78/11b

<sup>2</sup> 8 ObA 81/13i

