



Hochzeitsanzeige mit Folgen

Frau Mag.^a S arbeitet in einem Unternehmen der Kommunikationsbranche, sie betreut aufgrund ihrer Sprachkenntnisse eine bestimmte Region. Nachdem sie ihrem Team und ihrem Vorgesetzten mitgeteilt hat, dass sie heiraten wird, bemerkt sie eine Verschlechterung der Stimmung, die von ihrem Chef ausgeht. In den darauffolgenden Wochen verschlechtert sich das Arbeitsklima weiter, Frau Mag.^a S wird nicht mehr zu Sitzungen eingeladen, die ihren Arbeitsbereich betreffen und bei denen sie sonst immer dabei war. Vier Wochen nach ihrer Hochzeitsankündigung wird Frau Mag.^a S für sie völlig überraschend von ihrem Vorgesetzten gekündigt.

Situation

Frau Mag.^a S arbeitet in einem Unternehmen der Kommunikationsbranche als „Account Director“. Sie betreut aufgrund ihrer Sprachkenntnisse eine bestimmte Region. Obwohl sie ein fachfremdes Studium absolviert hat, arbeitet sie sich gut ein und erhält durchwegs positive Rückmeldungen von Vorgesetzten und KollegInnen. Ihr Vertrag, der zunächst eine einmonatige und danach eine sechsmonatige Befristung vorsieht, wird problemlos verlängert und geht in einen unbefristeten Vertrag über. Auch in einem Mitarbeiterinnengespräch wird Frau Mag.^a S eine gute Leistung attestiert. Es fällt ihr allerdings auf, dass ihr Vorgesetzter ihr und einer zweiten Kollegin gegenüber immer wieder sehr private Themen anschnidet, insbesondere seine Familiengeschichte betreffend. Sie bemerkt auch, dass sie und die Kollegin im Unternehmen teilweise verkleinernd und unprofessionell angesprochen werden, etwa als „unsere Schönen“.

Frau Mag.^a S plant ihre Hochzeit und erzählt dies etwa zwei Monate davor ihrem Team und ihrem Vorgesetzten. Unmittelbar danach bemerkt sie eine Stimmungsverschlechterung, die von ihrem Chef ausgeht. In den nächsten Wochen verschlechtert sich das Arbeitsklima weiter, Frau Mag.^a S wird auch zu Sitzungen, die ihr Arbeitsgebiet betreffen, ohne Erklärung nicht mehr eingeladen.

Vier Wochen nachdem Frau Mag.^a S von ihren Hochzeitsplänen erzählt hat, teilt ihr der Vorgesetzte mit, dass er „das Dienstverhältnis auflösen müsse, weil es sich um ein schlechtes Geschäftsjahr handle“. Er habe dies selbst nicht gewusst, sondern den Auftrag zur Kündigung von der Zentrale erhalten. Ausschlaggebend seien wirtschaftliche Gründe, es liege keineswegs an ihren Leistungen oder an ihr als Person. Frau Mag.^a S ist fassungslos und lehnt die vorgeschlagene sofortige einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses ab. Daraufhin erklärt der Vorgesetzte, sie zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu kündigen.



Frau Mag.^a S ist von der plötzlichen Kündigung, die sich in keinem arbeitsbezogenen Gespräch abgezeichnet hat, sehr überrascht. Auch die erst kürzlich erfolgte Anstellung von zwei neuen Kolleginnen erscheint ihr in diesem Zusammenhang eigenartig. Ein weiteres Gespräch mit ihrem Vorgesetzten, auch über andere Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen, verläuft ergebnislos. Frau Mag.^a S erhält die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau Mag.^a S hat den Eindruck, dass die Ankündigung ihrer bevorstehenden Hochzeit der Grund für ihre Kündigung war und wendet sich daher an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt Frau Mag.^a S bei einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission. In diesen Antrag bringt Frau Mag.^a S eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechtes vor, weil eine Benachteiligung wegen des Familienstandes, und damit auch wegen einer Änderung des Familienstandes, vom Gleichbehandlungsgesetz verboten ist.

In der Stellungnahme des Unternehmens an die Gleichbehandlungskommission werden massive Vorwürfe gegen Frau Mag.^a S vorgebracht. Es habe schon gegen ihre Einstellung Bedenken gegeben, ihre Sprachkenntnisse und ihre Arbeitsleistung seien mangelhaft gewesen und man habe ihr dies auch mitgeteilt. Offen bleibt in der Stellungnahme, warum man dann auch die zweite Befristung verstreichen ließ und Frau Mag.^a S unbefristet weiter beschäftigt hat. Auch werden Unterlagen aus dem Mitarbeiterinnengespräch beigelegt, die Frau Mag.^a S noch nie gesehen hat. Sie selbst hat eine ganz andere schriftliche Dokumentation des Mitarbeiterinnengesprächs erhalten als die vorgelegte. Schließlich bringt das Unternehmen betriebsbedingte Gründe für die Kündigung vor, nämlich einen aufgrund schlechten Geschäftsganges erforderlichen Personalabbau. Die Rechtsvertretung des Unternehmens argumentiert gegenüber der Gleichbehandlungskommission schließlich auch damit, dass eine Kündigung wegen Hochzeitsplänen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellen könne, weil „Hochzeiten Männer und Frauen gleichermaßen betreffen“.

Es kommt zu einer vorbereitenden Sitzung der Gleichbehandlungskommission, in der Frau Mag.^a S sich vergleichsbereit zeigt, nicht jedoch ihr Arbeitgeber. Erst nach einem Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an das Unternehmen mit einem Vergleichsvorschlag kommen Vergleichsgespräche in Gang, die nach wochenlangen Verhandlungen schließlich abgeschlossen werden können. Frau Mag.^a S erhält eine Abschlagszahlung von mehreren tausend Euro.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Benachteiligungen aufgrund des Familienstandes stellen gemäß § 3 Gleichbehandlungsgesetz eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar: „Aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden (...)“.



Diese gesetzliche Definition bedeutet in Hinblick auf den Familienstand, dass Benachteiligungen im Zusammenhang mit Partnerschaft, Ehe, dem Nichtvorhandensein einer Partnerschaft oder, wie im gegenständlichen Fall, im Zusammenhang mit einer Änderung des Familienstandes als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gelten. Das gilt unabhängig davon, ob auch Personen des anderen Geschlechtes konkret von solchen Benachteiligungen betroffen sein können.

Zu den Argumenten der Rechtsvertretung des Unternehmens ist aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft darüber hinaus festzustellen, dass Hochzeiten zwar Männer und Frauen insofern gleich betreffen, als beide die Freiheit haben, zu heiraten. Historisch gesehen hatte Heirat für Männer und Frauen allerdings sehr unterschiedliche Folgen. So waren Frauen im 19. Jahrhundert von Gesetzes wegen nur eingeschränkt geschäftsfähig und der Ehemann traf alle wichtigen rechtlichen und wirtschaftlichen Entscheidungen für seine Frau. Bis in die 1970er Jahre benötigten Frauen das Einverständnis ihres Mannes, um berufstätig zu sein. In der bürgerlichen Gesellschaft wurde erwartet, dass Frauen nach einer Eheschließung ihre vorher ausgeübte Erwerbsarbeit beenden, um ausschließlich der Familie zur Verfügung zu stehen. Diese Sichtweise ist in den tradierten Geschlechterrollen bis heute spürbar.

Ein anderes Element, das bei der Reaktion von ArbeitgeberInnen manchmal eine Rolle spielt, wenn Frauen ihre bevorstehende Heirat bekannt geben, ist die „Befürchtung“, eine Mitarbeiterin könnte sehr bald schwanger werden. In der jüngeren Vergangenheit hat bei gerichtlichen Verfahren etwa auch eine Rolle gespielt, dass Frauen nach Fehlgeburten sehr rasch gekündigt wurden. Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat im Jahr 2014 entschieden¹, dass auch dann eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliegt, wenn eine Dienstnehmerin zwar nicht schwanger ist, aber der maßgebliche Grund für ihre Kündigung in der konkreten Annahme des Arbeitgebers besteht, dass die Arbeitnehmerin bald schwanger werden wird.

Auch nach einer Hochzeit gibt es bei manchen ArbeitgeberInnen die „Befürchtung“ baldiger Schwangerschaften. Es gibt Unternehmen, in denen Frauen direkt gefragt werden, ob sie nach der Hochzeit Kinder planen. In anderen Fällen wie im vorliegenden wird schon auf die Ankündigung der Hochzeit reagiert. Im konkreten Fall hatte Frau Mag.^a S allerdings eher den Eindruck, dass auch das oben erwähnte traditionelle Denken bei ihrem Vorgesetzten eine Rolle gespielt haben könnte. Es war ihr schließlich mehrfach unangenehm aufgefallen, dass er ihr und einer Kollegin gegenüber immer wieder sehr private Themen angesprochen hatte und die beiden Mitarbeiterinnen im Unternehmen auch als „Behübschung“ gesehen wurden.

¹ 8 ObA 81/13i