ELTERNDISKRIMINIERUNG IM BETRIEB

Daten und Fakten gegen betriebliche Benachteiligung wegen (möglicher) Schwangerschaft und Kind

Stand: Jänner 2021

ooe.arbeiterkammer.at

Oberösterreich

Elfriede Schober
AK-VIZEPRÄSIDENTIN

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

ELTERNDISKRIMINIERUNG IST VERBOTEN!

Personen, die gerade Eltern werden, geworden sind oder eine Familie planen, sind im Arbeitsalltag oft mit unzulässigen Ungleichbehandlungen konfrontiert. Es ist kaum zu glauben: Häufig reicht bei Frauen auch schon allein die biologische Möglichkeit, ein Kind zu bekommen, um etwa bei einem Vorstellungsgespräch unangebrachte Fragen zur Familienplanung gestellt zu bekommen und damit diskriminiert zu werden.

Wird eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer in Zusammenhang mit ihrem/seinem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechtes – insbesondere in Bezug auf den Familienstand oder den Umstand, ob sie oder er Kinder hat – benachteiligt, so kann eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliegen. Diskriminierungen sind Unrecht und müssen rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen!

In unseren Beratungen erfahren wir als gesetzliche Interessenvertretung immer wieder von Diskriminierungen gegenüber Müttern und Vätern. Obwohl das Gleichbehandlungsgebot alle Menschen unabhängig vom Geschlecht erfasst, sind mehrheitlich Frauen von Elterndiskriminierungen betroffen. Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, dass die Schwangerschaft per se von manchen Unternehmen als Risikofaktor betrachtet wird – und schwanger werden nun einmal nur Frauen. Zudem übernehmen auf Grund der klassischen Rollenverteilung in den Familien Frauen überwiegend die Kinderbetreuung. Auch das wird von Arbeitgebern oft als Risikofaktor gesehen.

In dieser Broschüre thematisieren wir die vielschichtigen Formen von Elterndiskriminierung und beschreiben die am häufigsten vorkommenden Fälle. Für Betroffene ist es nicht immer einfach, den Unterschied zwischen einer erlaubten unterschiedlichen Behandlung und einer verbotenen Diskriminierung zu erkennen. Bei Fragen oder in einem konkreten Anlassfall wenden Sie sich bitte an unsere Experten/-innen.

Elfriede Schober
AK-Vizepräsidentin

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

INHALT

Gesetzliche Grundlagen 4

Was ist eine Elterndiskriminierung? 4

Unmittelbare und mittelbare Elterndiskriminierung 4

Formen der Elterndiskriminierung 6

A) Begründungsdiskriminierung 6

B) Beendigungsdiskriminierung 7

C) Entgeltdiskriminierung 8

D) Diskriminierung bei den freiwilligen Sozialleistungen 8

E) Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung 9

F) Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen 9

G) Diskriminierungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen 10

Rechtliche Folgen und Fristen 11

Was kann der Betriebsrat tun? 14

Was kann der Arbeitgeber tun? 15

Wohin kann man sich wenden? 16

Wie kommen Sie zu Ihrem Recht? 17

Forderungen der AK OÖ 18

Die Arbeiterkammer in Linz und den Bezirken 20

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

WAS IST EINE ELTERNDISKRIMINIERUNG?

Das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) regelt eindeutig, was eine Diskriminierung ist. Es darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand aufgrund des Geschlechtes, des Familienstandes oder weil sie/er Kinder hat, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.
Ausdrücklich untersagt ist Diskriminierung

- bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgeltes,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In der sonstigen Arbeitswelt gilt das Gleichbehandlungsgebot ebenfalls – etwa bei der Berufsberatung, in der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmerorganisationen. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person eine andere zur Diskriminierung anweist.

UNMITTELBARE UND MITTELBARE ELTERNDISKRIMINIERUNG

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt dann vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Zudem dürfen auch der Ehe- und Familienstand oder der Umstand, ob jemand Kinder hat, nicht das Motiv für die Diskriminierung sein.

FALLBEISPIELE

- Eine Frau bekommt aufgrund ihrer Schwangerschaft einen Arbeitsplatz nicht.
- Eine Frau freut sich über ihren neuen Arbeitsplatz, der vorerst für einen Monat befristet ist. Eine Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist geplant. Während der Befristung wird die Arbeitnehmerin schwanger. Leider verliert sie ihr Kind durch eine Fehlgeburt noch während der Befristung. In weiterer Folge wird ihr vorerst befristetes Arbeitsverhältnis nun planwidrig nicht verlängert, da die Firma fürchtet, sie könnte wieder schwanger werden.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können. Als Ausnahme gilt, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

FALLBEISPIELE

- In einem Unternehmen wird intern eine Leitungsposition ausgeschrieben. Allerdings dürfen sich dafür nur vollzeitbeschäftigte Personen bewerben, die überdies ein hohes Maß an Mobilität und Flexibilität bei der Arbeitszeiteinteilung nachweisen können. Das Anknüpfen an die scheinbar neutralen Kriterien der Vollzeit, Mobilität und Flexibilität führt de facto zum Ausschluss von Eltern, insbesondere von Frauen. Dies deshalb, weil meist Frauen die familiären Betreuungspflichten übernehmen und die verlangten Kriterien daher nicht erfüllen können.

- In einem Betrieb finden die Aus- und Weiterbildungen nur während der betrieblichen Vollarbeitszeiten statt. Eltern die in Teilzeit arbeiten (das sind hauptsächlich Frauen), können im Gegensatz zu den Vollzeitbeschäftigten nicht, eingeschränkt oder nur in ihrer Freizeit teilnehmen.

ACHTUNG!

- Eine Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Grund ihres Familienstandes oder ihrer Elternschaft ist unzulässig! Das gilt sowohl für Mütter als auch für Väter. Im Einzelfall ist nicht immer unumstritten klar, was als sachliche Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung von Arbeitnehmern/-innen gelten darf. Ihr Betriebsrat, Ihre Gewerkschaft, die Gleichbehandlungsanwaltschaft, aber auch die Arbeiterkammer beraten Sie dazu gerne.

FORMEN DER ELTERNDISKRIMINIERUNG

Elterndiskriminierung kann sehr vielschichtig sein und hat die unterschiedlichsten Facetten. Hier finden Sie die am häufigsten gestellten Fragen aus unseren Beratungsgesprächen.

A) BEGRÜNDUNGSDISKRIMINIERUNG

▶ Muss ich beim Bewerbungsgespräch sagen, dass ich schwanger bin?

Grundsätzlich muss eine Schwangerschaft, sobald diese bekannt ist, der Firma gemeldet werden. So können im Betrieb die nötigen Schutzmaßnahmen für Mutter und Kind getroffen werden, und das ist wichtig. Wird die Schwangerschaft aber nicht gemeldet, so ist das kein Entlassungsgrund. Gleiches gilt auch, wenn bei einer Bewerbung eine allfällige Schwangerschaft nicht offengelegt wird.

Wird im Bewerbungsgespräch nach einer Schwangerschaft oder der Familienplanung gefragt, so sind Bewerberinnen und Bewerber laut der einschlägigen Rechtsprechung nicht verpflichtet, wahrheitsgemäß Auskunft zu geben. Die Antwort darf keinerlei Auswirkungen auf die Entscheidung der Firma haben.

▶ Darf meine Bewerbung abgelehnt werden, weil ich schwanger bin oder die Adoption eines Kindes plane?

Aufgrund des Familienstandes oder des Umstandes, dass jemand Kinder hat, darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis (dazu zählt auch schon der Bewerbungsprozess) niemand diskriminiert werden. Die Ablehnung der Bewerbung aufgrund der Schwangerschaft oder der – vielleicht auch nur angedachten – Adoption eines Kindes ist eine solche verbotene Diskriminierung.

Die Antidiskriminierungsregeln des GlBG (siehe Seite 4) greifen hier unabhängig davon, ob man selbst schwanger ist, die Partnerin schwanger ist oder eine Adoption geplant ist bzw. ein Adoptionsverfahren im Laufen ist.

▶ Darf meine Bewerbung abgelehnt werden, weil ich Alleinerzieherin bin oder „zu viele" Kinder habe?

Die Frage, ob jemand Kinder hat, oder wie viele, ist in den meisten Fällen eine unzulässige Diskriminierung und darf niemals das Motiv für die Ungleichbehandlung sein. Dies gilt auch schon im Bewerbungsverfahren. Wenn eine Bewerbung deshalb abgelehnt wird, weil die sich bewerbende Person Alleinerzieher/-in ist oder „zu viele Kinder" hat, ist dies nach dem GlBG unzulässig.

B) BEENDIGUNGSDISKRIMINIERUNG

▶ In der Probezeit schwanger geworden. Ist ein Rausschmiss deshalb erlaubt?

Die Meldung einer Schwangerschaft darf keinerlei negative Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis der werdenden Mutter haben. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgrund einer bekannt gegebenen Schwangerschaft nicht auflösen.

WICHTIGER HINWEIS

Innerhalb der Probezeit ist es grundsätzlich schon möglich, ein Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen zu beenden. Die Schwangerschaft darf jedoch nicht das Motiv dafür sein!

▶ Darf eine Firma ein befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund einer Schwangerschaft oder eines laufenden Adoptionsverfahrens auslaufen lassen?

Eine Familiengründung darf kein Grund für eine Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses sein. Wird ein befristetes Dienstverhältnis nur deshalb – entgegen den ursprünglichen Planungen – nicht in ein unbefristetes umgewandelt, weil die Entscheidungsträger/-innen der Firma vermuten, dass man selbst oder die Partnerin schwanger ist, eine Familie gründen möchte oder die Adoption eines Kindes plant, so ist das nicht zulässig.

▶ Muss mich die Firma nach der Elternkarenz weiterbeschäftigen?

Der Arbeitgeber ist nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. nach dem Väterkarenzgesetz (VKG) rechtlich dazu verpflichtet, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nach der Elternkarenz weiter zu beschäftigen, und zwar gleich wie vorher. Durch die Beanspruchung der Karenzzeit kommt es zu keiner Änderung des Arbeitsvertrages. In diesem Fall ruhen lediglich die Arbeits- und die Entgeltpflicht.

Grundsätzlich hat man nach der Rückkehr aus der Karenz Vorrang gegenüber der eingestellten Karenzvertretungskraft. Als Wiedereinsteigerin oder Wiedereinsteiger muss man keinen neuen Arbeitsvertrag unterzeichnen. Der alte Arbeitsvertrag bleibt gleich und weiter gültig. Man muss in der vertraglich vereinbarten und tatsächlich ausgeübten Tätigkeit weiter beschäftigt werden! Bis vier Wochen nach dem Ende der Karenz besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. In weiterer Folge sind Beendigungen verboten, wenn diese auf Grund der geänderten Familienverhältnisse erfolgen.

ACHTUNG!

Bei allen Beendigungsdiskriminierungen sind, wenn es um den Erhalt des Arbeitsplatzes geht, sehr kurze Fristen zu beachten. Innerhalb von 14 Tagen (!) ist beim Arbeits- und Sozialgericht (ASG) eine Anfechtungsklage oder Feststellungsklage einzubringen. Sollte man aufgrund einer Beendigungsdiskriminierung nicht mehr im Betrieb arbeiten wollen, kann stattdessen Schadenersatz eingefordert werden. Hierfür hat man aber sechs Monate Zeit.

C) ENTGELTDISKRIMINIERUNG

▶ Darf sich mein Einkommen verschlechtern, nur weil ich in Elternteilzeit bin?

Der Arbeitgeber ist rechtlich verpflichtet, alle Arbeitnehmer/-innen nach der Karenz in der arbeitsvertraglich vereinbarten und vor der Karenz tatsächlich ausgeübten Tätigkeit weiter zu beschäftigen. Das Entgelt darf sich nicht verschlechtern. Wenn man Teilzeit arbeitet, wird der Bezug grundsätzlich nur aliquot heruntergerechnet, jedoch bleibt die Verwendungsgruppe die gleiche. Vordienstzeiten müssen angerechnet bleiben.

Es ist verboten, dass man wegen der Elternteilzeit in eine schlechtere Verwendungsgruppe eingereiht wird.

Manche Arbeitsverträge beinhalten eine Klausel, mit der die Firma eine Versetzung durchführen kann. Das Motiv dieser Versetzung darf jedoch in keinem Zusammenhang mit einer geänderten Familiensituation stehen oder wegen der Inanspruchnahme von Karenzzeiten/Teilzeit erfolgen. Eine verschlechternde Versetzung bedarf überdies im Vorfeld der Zustimmung des Betriebsrates.

▶ Darf die Firma meine mir zustehende Prämie streichen oder verringern, nur weil ich die Pflegefreistellung für mein Kind in Anspruch nehme?

Wenn die Prämie grundsätzlich zusteht, so darf sie von Seiten der Firma nicht einfach gestrichen oder reduziert werden, nur weil man Pflegeurlaub für ein Kind in Anspruch nehmen muss.

ACHTUNG!

Der Entgeltbegriff des GIBG ist sehr weit gefasst. Alle Leistungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Gegenleistung für die Arbeit erhält – dazu gehören auch Prämien –, fallen darunter. Bei der Bezahlung des Entgeltes darf nicht diskriminiert werden. Pflegeurlaub, aber auch Fehlzeiten auf Grund von Pflege sind keine sachliche Rechtfertigung für die Nicht-Gewährung von Prämien. Die Kosten, die für den Arbeitgeber auf Grund der beanspruchten Pflegefreistellung oder der fehlenden Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers anfallen, sind ebenfalls kein Rechtfertigungsgrund.

D) DISKRIMINIERUNG BEI DEN FREIWILLIGEN SOZIALLEISTUNGEN

▶ Ist es erlaubt, dass beim Betriebsausflug nur Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder dabei sein dürfen?

Die Festlegung der Bedingungen für die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen steht dem jeweiligen Unternehmen zu – etwa beim Betriebsausflug, bei der Weihnachtsfeier, bei der Beschaffung von Theaterkarten, bei der Nutzung von Ferien- und Erholungsheimen, bei Werkspendlerbussen oder bei der Benützung von Sportanlagen, Sauna, Werksküche, Werkskindergarten oder Werksbibliothek. Dabei darf der Arbeitgeber weder willkürlich vorgehen noch etwa beim Familienstand oder an einer (potentiellen) Elternschaft anknüpfen oder gar einzelne Personengruppen ausschließen (z.B. Mütter, Väter, verheiratete Personen oder Frauen im gebärfähigen Alter). Für Differenzierungen muss es vielmehr sachliche Gründe geben.

E) DISKRIMINIERUNG BEI DER AUS- UND WEITERBILDUNG SOWIE UMSCHULUNG

▶ **Darf mich meine Firma von Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen ausschließen, weil eine Schwangerschaft eintreten könnte?**

Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit angeboten werden, müssen diskriminierungsfrei in Anspruch genommen werden können. Beispiele dafür sind: Vorträge, Seminare, Kurse, Lehrgänge, Dienstreisen oder Schulungen. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen stellen für den Arbeitgeber häufig einen hohen finanziellen Aufwand dar. Deshalb kommt es immer wieder vor, dass nur jene Personen in die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden werden, bei welchen sie sich auch zu „lohnen" scheinen. Vor diesem Hintergrund werden junge Frauen mitunter ausgeschlossen, weil ein schwangerschaftsbedingter Ausfall, eine berufliche Unterbrechung oder die Inanspruchnahme von Elternteilzeit befürchtet werden. Ein solches Vorgehen ist wirtschaftlich kurzsichtig und rechtlich verboten.

F) DISKRIMINIERUNGEN BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG, INSBESONDERE BEI BEFÖRDERUNGEN

▶ **Ist es erlaubt, dass die Firma nur Kolleginnen und Kollegen befördert, die keine Kinder haben und Vollzeit arbeiten?**

Das GlBG legt eindeutig fest, dass bei der Entscheidung, wer beruflich aufsteigt und befördert wird, keinesfalls auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, Bezug genommen werden darf. Solche Entscheidungen haben diskriminierungsfrei und objektiv zu erfolgen. Deshalb ist es auch unzulässig aufgrund vorherrschender Rollenbilder und Geschlechterstereotypen einzelne Personen wegen allfälliger Betreuungspflichten beim beruflichen Fortkommen nicht zu berücksichtigen. Unter den Begriff des beruflichen Aufstieges fallen alle Maßnahmen, die einer positiven beruflichen Weiterentwicklung der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer dienen.

Nicht selten kommt es vor, dass junge Frauen aufgrund des „Risikos" einer Schwangerschaft und vermuteten späteren Inanspruchnahme einer Elternkarenz beispielsweise gleich gar nicht auf Führungspositionen vorbereitet werden und pauschal nicht zu Führungskräfteseminaren eingeladen werden. Hier handelt es sich dann zusätzlich um eine Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung, in Kombination mit dem beruflichen Aufstieg.

G) DISKRIMINIERUNGEN BEI DEN SONSTIGEN ARBEITSBEDINGUNGEN

▶ Ist es zulässig, wenn auf Grund meiner familiären Situation die Arbeitsbedingungen verschlechtert werden?

Zu den Arbeitsbedingungen gehören alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände. Knüpft der Arbeitgeber an der familiären Situation an und weist der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter beispielsweise statt des üblichen Arbeitsplatzes ein ungünstig gelegenes Büro zu, entzieht ihr/ihm den Dienstwagen oder stellt nur altes Büromaterial und Equipment zur Verfügung, so handelt es sich um eine verbotene Diskriminierung. Wenn eine Firma Eltern wegen ihrer familiären Verpflichtungen verschlechternd versetzt, kann dies nicht nur eine Entgeltdiskriminierung (Punkt C, Seite 8) sein, sondern auch eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Eine solche Versetzung darf auch niemals ohne Zustimmung des Betriebsrats erfolgen.

ACHTUNG!

Vertragskonforme Änderungen können unter Umständen aber auch zulässig sein. Es ist oftmals schwierig, zwischen einer zulässigen Versetzung und einer Diskriminierung zu unterscheiden. In diesen Fällen wird geraten, mit dem Betriebsrat oder der Arbeiterkammer Kontakt aufzunehmen (Adressen und Telefonnummern siehe Seite 16 und Seite 20).

▶ Darf mein Chef/meine Chefin abfällige Bemerkungen über meine familiäre Situation machen?

Dienstgeber müssen im Rahmen ihrer Fürsorgeverpflichtung für ein positives Arbeitsumfeld sorgen. Abfällige Bemerkungen über die familiäre Situation haben hier nichts verloren. Das gilt gleichermaßen für Vorgesetzte wie für Arbeitskollegen/-innen. Passiert es aber dennoch und entsteht dadurch eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt, oder wird dies auch nur bezweckt, so handelt es sich um eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Das muss sich keine Arbeitnehmerin/kein Arbeitnehmer gefallen lassen. Die Firma ist verpflichtet, hier Abhilfe zu schaffen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld herzustellen.

RECHTLICHE FOLGEN UND FRISTEN

Die Rechtsfolgen im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind in § 12 GlBG verankert. Im § 15 GlBG sind die Fristen für die Geltendmachung dieser Ansprüche geregelt.

WICHTIGER HINWEIS

Die betroffene Person muss den Tatbestand einer Diskriminierung glaubhaft machen.

Der Arbeitgeber hat dann die Möglichkeit, den Beweis anzutreten, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass das Motiv für die unterschiedliche Behandlung nicht im Familienstand oder der (potentiellen/vermuteten) Elternschaft liegt oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt, der nicht diskriminierend war.

RECHTSFOLGEN BEI DEN UNTERSCHIEDLICHEN ARTEN DER ELTERNDISKRIMINIERUNG

DISKRIMINIERUNGSART	RECHTSFOLGE DER DISKRIMINIERUNG	KLAGSFRIST (ASG)
Begründungs-diskriminierung (= bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses)	▶ Ersatz des Vermögensschadens: • Mindestens zwei Monatsentgelte bei Bestqualifizierung • Bis zu 500 Euro bei reiner Nichtberücksichtigung SOWIE ▶ Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung = immaterieller Schadenersatz	binnen sechs Monaten ab Ablehnung der Bewerbung
Entgelt-diskriminierung	▶ Anspruch auf Bezahlung der Differenz auf das höhere Entgelt SOWIE ▶ Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung = immaterieller Schadenersatz	binnen drei Jahren
Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen	▶ Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens SOWIE ▶ Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung = immaterieller Schadenersatz	binnen drei Jahren
Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung	▶ Einbeziehung in die entsprechende betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahme oder Ersatz des Vermögens-schadens SOWIE ▶ Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung = immaterieller Schadenersatz	binnen sechs Monaten ab Ablehnung der Beförderung
Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Be-förderungen	▶ Ersatz des Vermögensschadens • Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn die Person bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder • bis zu 500 Euro, wenn nur die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde SOWIE ▶ Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung = immaterieller Schadenersatz	binnen sechs Monate ab Ablehnung der Beförderung
Diskriminierung bei den sonstigen Arbeits-bedingungen	▶ Anspruch auf Gewährung der diskriminierungsfreien Arbeits-bedingungen oder Ersatz des Vermögensschadens SOWIE ▶ Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung = immaterieller Schadenersatz	binnen drei Jahren
Beendigungs-diskriminierung (= bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses)	▶ **Bei Kündigung, vorzeitiger Beendigung (Entlassung) oder Auflösung in der Probezeit:** • Anfechtung der Kündigung, Entlassung oder Auflösung in der Probezeit ODER • die diskriminierte Person lässt die Beendigung gegen sich gel-ten, dann hat sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Be-einträchtigung = immaterieller Schadenersatz ▶ **Diskriminierende Nichtverlängerung** eines auf Verlängerung angelegten Arbeitsverhältnisses: • Entweder Feststellungsklage auf unbefristetes Bestehen des Arbeitsverhältnisses ODER • die diskriminierte Person lässt die Beendigung gegen sich gel-ten, dann hat sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Be-einträchtigung = immaterieller Schadenersatz	Anfechtung binnen 14 Tagen ab Zugang der Auflösungserklärung Feststellungsklage binnen 14 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf Schadenersatz binnen sechs Monaten ab Zugang der Beendigungs-erklärung bzw. Beendigung durch Zeitablauf

Der **immaterielle Schadenersatz** muss so hoch sein, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

Von **Mehrfachdiskriminierung** spricht man, wenn gleich mehrere geschützte Merkmale (z.B. Geschlecht/Elternschaft, Rasse, Religion, sexuelle Orientierung, Weltanschauung, Alter) bei ein und derselben Person verletzt werden. Dies kann nacheinander passieren oder auch gleichzeitig. Sollte eine solche Mehrfachdiskriminierung vorliegen, wird dieser Umstand bei der Bemessung der Entschädigung für die erlittene Beeinträchtigung berücksichtigt.

FALLBEISPIEL

Ein Beispiel für eine Diskriminierung, die mehrere geschützte Merkmale betrifft, ist die Nichteinstellung einer jungen Frau aufgrund der Vermutung, dass sie bald schwanger werden könnte und zu jung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. Hier werden durch eine Ungleichbehandlung (nämlich die Nichteinstellung) zwei Diskriminierungstatbestände erfüllt. Einerseits liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bzw. der potentiellen Elternschaft vor und andererseits eine Diskriminierung aufgrund des Alters.

WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN?

Wie in allen Belangen der Belegschaft kann, ja soll sich eine von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffene Person auch an den Betriebsrat wenden, sofern es einen im Unternehmen gibt.

Der Betriebsrat vertritt die innerbetriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Angelegenheiten. Er kennt das betriebliche Umfeld und die Mitarbeiter/-innen des Unternehmens zumeist persönlich. Der Betriebsrat ist zur Verschwiegenheit verpflichtet, kann die diskriminierte Kollegin/den diskriminierten Kollegen unterstützen und auf Wunsch bei schwierigen Gesprächen auch begleiten. Insbesondere kann der Betriebsrat auf Basis seiner gesetzlichen Befugnisse die Arbeitergeberseite auffordern, die entsprechenden Schritte zu setzen und einen diskriminierungsfreien Zustand herzustellen.

Alle betrieblichen Maßnahmen und Entscheidungen müssen unabhängig von der Frage, ob die betroffene Person Kinder hat oder nicht, aber auch ohne Unterschied nach dem Familienstand getroffen werden. Der Betriebsrat hat das Recht, aber auch die Pflicht, die Einhaltung dieses Gleichbehandlungsgebotes zu überwachen und Arbeitnehmer/-innen in folgenden Bereichen aktiv zu unterstützen:

- betriebliche Frauenförderung und Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf,
- Einstellungspraxis im Unternehmen,
- Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung,
- keine verschlechternde Versetzung ohne Zustimmung des Betriebsrates,
- faire Gestaltung der Einkommen, Zulagen und Prämien im Unternehmen,
- geplante Beförderungen sind dem Betriebsrat mitzuteilen und auf sein Verlangen mit ihm zu beraten.

Zusätzlich können Betriebsvereinbarungen zu all diesen Themen abgeschlossen werden. Auf diesem Weg wird die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Firma nachhaltig gestärkt.

Kündigungen und Entlassungen dürfen erst ausgesprochen werden, wenn zuvor ein betriebliches Vorverfahren (Recht des Betriebsrates auf Information und Stellungnahme) eingehalten wurde. Andernfalls ist diese Kündigung oder Entlassung nicht rechtswirksam, was bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis nicht beendet wird.

ACHTUNG!

Sofort nach Erhalt des Kündigungsschreibens mit dem Betriebsrat abklären, ob dieser von der Unternehmensleitung vorab verständigt und zur Stellungnahme eingeladen wurde! Bei Auflösungen in der Probezeit und Nichtverlängerungen von befristeten Arbeitsverhältnissen gibt es dieses verpflichtende Vorverfahren leider nicht.

Falls es keinen Betriebsrat gibt, können sich Gewerkschaftsmitglieder auch an die zuständige Fachgewerkschaft wenden. Kontakte unter: www.oegb.at.

WAS KANN DER ARBEITGEBER TUN?

Alle betrieblichen Entscheidungsträger/-innen haben auf allen hierarchischen Ebenen das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot einzuhalten. So sind sämtliche in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis getroffenen Entscheidungen völlig unabhängig von der Frage des Familienstandes oder des Umstandes, ob jemand Kinder hat, zu treffen.

Damit das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot bestmöglich umgesetzt werden kann, wird die Schaffung betrieblicher Frauenförderpläne sowie die Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile empfohlen. Beispiele solcher Maßnahmen sind:

- **Betriebskrabbelstuben und/oder -kindergärten** und sonstige Maßnahmen zur Unterstützung im Rahmen der Kinderbetreuung,
- auf die Betreuungspflichten abstellende **flexible Arbeitszeitregelungen**,
- Sitzungen und **Dienstbesprechungen** hauptsächlich **in der Kernarbeitszeit abhalten**,
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Ermöglichung von **Homeoffice**,
- das **Angebot von qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen** und **Teilzeitarbeit auch für Führungskräfte** ermöglichen,
- **diskriminierungsfreie Entlohnungs- und Einstufungskriterien** und Beseitigung vorhandener Benachteiligungen von Teilzeitkräften,
- **Erweiterung** der **Pflegeurlaubsregelung**,
- **flexible** Gestaltungsmöglichkeiten von **Elternkarenz und Elternteilzeit**,
- Möglichkeit zur **Verlängerung der Elternkarenz** mit gleichzeitiger **Arbeitsplatzgarantie**,
- besondere **Qualifikationsangebote für Eltern**, die wieder in den Beruf einsteigen oder nach der Karenz zurückkehren,
- **Berücksichtigung** der **Betreuungspflichten bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen**,
- **Bevorzugung der Urlaubswünsche von Eltern** (schulpflichtiger Kinder) bei der Gewährung des Urlaubs während schulfreier Zeiten.

Die hier beispielhaft aufgezählten Maßnahmen sollten gemeinsam mit dem Betriebsrat in Betriebsvereinbarungen gegossen werden, um die Bedeutung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt hervorzuheben, das Wissen um die Rechte und Pflichten zu erhöhen und dafür zu sensibilisieren. Weiters müssen diese Maßnahmen in der betrieblichen Einstellungspraxis, im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, aber auch bei den Möglichkeiten des beruflichen und betrieblichen Aufstiegs berücksichtigt werden.

ACHTUNG!

Speziell die Zeiträume rund um Schwangerschaften, Familienauszeiten, Elternkarenzen und Elternteilzeiten sind sehr sensibel, und hier ist besonders auf die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes zu achten!

Für Fragen von Arbeitgebern bietet die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** (**GAW**) **Unterstützung und Workshops** an.

GAW / Regionalbüro für Oberösterreich
Mozartstraße 5/3, 4020 Linz
Telefon: +43 732 783 877
Fax: +43 732 783 877-3
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

WOHIN KANN MAN SICH WENDEN?

ARBEITERKAMMER OBERÖSTERREICH

Frauenbüro
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel.: +43 (0)50 6906-2142, E-Mail: frauen@akooe.at
ooe.arbeiterkammer.at

oder

Rechtsschutz
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel.: +43 (0)50 6906-1, E-Mail: rechtsschutz@akooe.at
ooe.arbeiterkammer.at

oder

Bezirksstellen der AK OÖ (Adressen und Erreichbarkeit siehe Seite 20)

GEWERKSCHAFT

Gewerkschaftsmitglieder können sich an die für sie zuständige **Fachgewerkschaft** wenden:
www.oegb.at

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT (GAW):

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, Regionalbüro Oberösterreich
Mozartstraße 5/3, 4020 Linz, Telefon: +43 732 783 877, Fax: +43 732 783 877-3
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

WIE KOMMEN SIE ZU IHREM RECHT?

KONTAKTAUFNAHME mit nächstgelegener ARBEITERKAMMER

Melden Sie sich telefonisch, schriftlich oder persönlich bei der AK OÖ und vereinbaren Sie einen persönlichen Beratungstermin in einer unserer Beratungsstellen (Adressen siehe Seite 20).

ERSTBERATUNG

- Erhebung des Sachverhaltes und Prüfung der rechtlichen Möglichkeiten in einem persönlichen Beratungsgespräch mit einer Rechtsberaterin oder einem Rechtsberater.
- Klärung, ob eine Intervention der AK OÖ möglich und gewünscht ist.
- Vertraulichkeit und Einhaltung des Datenschutzes haben oberste Priorität!

VERTRETUNG DURCH DIE AK OÖ

Die AK OÖ übernimmt nach Rücksprache und im Einvernehmen mit dem Mitglied die Vertretung.

KEINE VERTRETUNG DURCH DIE AK OÖ

- Niemand erfährt, dass Sie bei der AK waren.
- Sie wissen nun um Ihre Rechte Bescheid und können – falls nötig oder gewünscht – selbst oder mit Unterstützung des Betriebsrates tätig werden.

INTERVENTIONSSCHREIBEN AN DEN ARBEITGEBER

- Interventionsschreiben der AK OÖ an den Arbeitgeber, worin der Sachverhalt inklusive der rechtlichen Schlüsse erklärt wird.
- Forderung einen diskriminierungsfreien Zustand herzustellen und/oder den zustehenden Schadenersatz zu zahlen.

SCHEITERN DER AUSSERGERICHTLICHEN VERHANDLUNGEN

- Prüfung der Faktenlage und der Erfolgsaussichten.
- Entscheidung über Klage durch die AK OÖ.

KEINE KLAGE

Antrag bei der Gleichbehandlungskommission (GBK) möglich.

KLAGE

Forderung nicht durchsetzbar.

ERFOLGREICHE DURCHSETZUNG DER ANSPRÜCHE

(gerichtlich/außergerichtlich)

- Der Arbeitgeber beendet die Diskriminierung und/oder bezahlt Schadenersatz.

FORDERUNGEN DER AK OÖ

Aus Sicht der AK OÖ kann es nicht toleriert werden, dass Arbeitnehmer/-innen, die gerade Eltern geworden sind oder eine Familie planen, im Arbeitsalltag mit Diskriminierung zu kämpfen haben. Für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind optimale Rahmenbedingungen notwendig. Hier gibt es noch großen Verbesserungsbedarf. Die Arbeiterkammer erhebt deshalb folgende Forderungen:

DISKRIMINIERUNG

- Im Falle einer Beendigungsdiskriminierung Anspruch auf immateriellen Schadenersatz in der Höhe von mindestens sechs Monatsentgelten.

- Anspruch auf „volle Erfüllung" bei Begründungsdiskriminierung und Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg. Das heißt, dass die von einer Diskriminierung betroffene Person alternativ zum Vermögensschaden die Möglichkeit auf „volle Erfüllung" ihrer berechtigten Ansprüche haben soll: Der Arbeitsplatz oder der berufliche Aufstieg bzw. eine Beförderung sollen rechtlich eingefordert werden können.

BETRIEBSVEREINBARUNGEN

- Betriebsvereinbarungen zu den Themen „Frauenförderung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie", „Aufwandsentschädigungen" sowie „Prämien und Provisionen" sollen erzwingbar werden. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen stärken den Betriebsrat im Rahmen der innerbetrieblichen Interessenvertretung noch mehr als freiwillig abschließbare. Mit Hilfe dieser Betriebsvereinbarungen ist die betriebliche Gleichstellung besser durchsetzbar.

ELTERNKARENZ UND ELTERNTEILZEIT

- Bei einer Elternteilzeit muss man die Arbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduzieren. Wer zuvor eine 40-Stunden-Woche hatte, kann eine Arbeitszeit im Ausmaß zwischen 12 und 32 Stunden in Anspruch nehmen. Die Arbeiterkammer fordert eine Anhebung der Obergrenze auf zumindest 34 Wochenstunden.

PAPAMONAT UND FAMILIENZEITBONUS

- Der Familienzeitbonus darf nicht beim Kinderbetreuungsgeld, das nach dem Papamonat bezogen wird, wieder abgezogen werden. Zudem muss der Familienzeitbonus auf 80 Prozent des vor dem Papamonat bezogenen Einkommens erhöht werden und somit gleich wie das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld berechnet werden.

PFLEGEFREISTELLUNG

- Eine zweite Woche Pflegefreistellung für Kinder unter 12 Jahren und eine Freistellung für die Betreuung von Kindern des anderen Ehepartners oder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten (nach dem Urlaubsgesetz) sind nur möglich, wenn ein gemeinsamer Haushalt besteht. Diese Voraussetzung ist nicht mehr zeitgemäß (Stichwirt: Patchworkfamilien) und soll daher gestrichen werden.

KINDERBETREUUNG

- Vollzeittaugliche, ganzjährige und kostenlose Kinderbetreuungseinrichtungen und ganztägige Schulen sind die Grundvoraussetzung dafür, dass ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin Familie und Arbeit vereinbaren kann, ohne Gefahr zu laufen, beruflich benachteiligt zu werden. Sie müssen daher flächendeckend und qualitätsvoll ausgebaut werden.

- Rechtsanspruch auf einen qualitätsvollen institutionellen Betreuungsplatz für ihre Kinder ab dem zweiten Lebensjahr bis zum Ende der Sekundarstufe I (= Unterstufe oder Ende 8. Schuljahr).

- Abschaffung der Elternbeiträge in der Nachmittagsbetreuung in Oberösterreich.

DIE ARBEITERKAMMER IN LINZ UND DEN BEZIRKEN

Beratung, Vertretung und Einsatz für Ihre Interessen

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel: +43 (0)50 6906

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau, Tel: +43 (0)50 6906-4111

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding, Tel: +43 (0)50 6906-4211

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt, Tel: +43 (0)50 6906-4312

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen, Tel: +43 (0)50 6906-4511

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf, Tel: +43 (0)50 6906-4611

AK Linz-Land, Kremstalstraße 6, 4050 Traun, Tel: +43 (0)50 6906-5611

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg, Tel: +43 (0)50 6906-4711

AK Ried, Goethestraße 29*, 4910 Ried im Innkreis, Tel: +43 (0)50 6906-4813

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach, Tel: +43 (0)50 6906-4912

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding, Tel: +43 (0)50 6906-5011

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr, Tel: +43 (0)50 6906-5116

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Str. 19, 4840 Vöcklabruck, Tel: +43 (0)50 6906-5217

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels, Tel: +43 (0)50 6906-5318

* wegen Umbau; ab Herbst 2021 wieder Peter-Rosegger-Straße 26

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Telefon: +43 (0)50 6906-0

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:
siehe https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html
ooe.arbeiterkammer.at

Oberösterreich