



ELTERNDISKRIMINIERUNG IM BETRIEB

Rechtliche Hinweise und Tipps gegen betriebliche Benachteiligung wegen (möglicher) Schwangerschaft und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Stand: Dezember 2024



Andreas Stangl
PRÄSIDENT



Christine Heitzinger
VIZEPRÄSIDENTIN

ELTERNDISKRIMINIERUNG IST VERBOTEN!

Personen, die gerade Eltern werden, geworden sind oder eine Familie planen, sind im Arbeitsalltag immer öfter 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 ein:e Arbeitnehmer:in in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechtes, insbesondere in Bezug auf den Familienstand oder den Umstand, ob sie oder er Kinder hat oder auf Grund von Betreuungsverpflichtungen unabhängig vom Geschlecht 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. Zudem übernehmen auf Grund der klassischen Rollenverteilung in den Familien Frauen überwiegend die Kinderbetreuung sowie Pflege und Betreuung naher Angehöriger. 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 Expert:innen.

Andreas Stangl
Präsident

Christine Heitzinger
Vizepräsidentin



INHALT

Gesetzliche Grundlagen	4
Was ist eine Elterndiskriminierung?	4
Unmittelbare und mittelbare Elterndiskriminierung	5
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	11
Rechtliche Folgen und Fristen	12
Wie kann der Betriebsrat helfen?	14
Was kann der Arbeitgeber tun?	15
Wohin kann man sich wenden?	17
Forderungen der AK OÖ	18
Die Arbeiterkammer in Linz und den Bezirken	20
Impressum	20

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

WAS IST EINE ELTERNDISKRIMINIERUNG?

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) 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.

Mit 1. November 2023 wurde im GIBG ein eigener Tatbestand der Diskriminierung im Zusammenhang mit Elternkarenz, Elternzeit sowie Änderung der Lage der Arbeitszeit, Vaterschaftsurlaub/Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes, familiären persönlichen Dienstverhinderungsgründen, Pflegefreistellung und Pflegekarenz geschaffen. Diese Diskriminierungsverbote gemäß § 5a GIBG sind unabhängig vom Geschlecht.

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.

Auch außerhalb des konkreten Arbeitsverhältnisses gilt im beruflichen Kontext das Gleichbehandlungsgesetz – 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.

WICHTIGER HINWEIS

Je nachdem welche Eltern- und Pflegerrechte verletzt werden, besteht eine Begründungspflicht des Arbeitgebers. Zu beachten ist allerdings, dass die Pflicht des Arbeitgebers mitunter nur dann besteht, wenn sie schriftlich und innerhalb kurzer Frist aktiv von der/dem Betroffenen eingefordert wird.

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 kön-

nen. 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 Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen gelten darf. Um diese Frage rechtlich klären zu können, zögern Sie nicht, mit der AK OÖ in Verbindung zu treten und einen selbstverständlich vertraulichen Beratungstermin zu vereinbaren.



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 Bewerber:innen 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 GIBG (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 alleinerziehend ist oder „zu viele Kinder“ hat, ist dies nach dem GIBG 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?

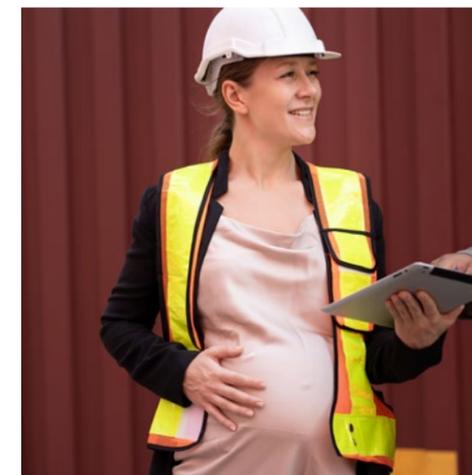
Der Arbeitgeber ist nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. nach dem Väterkarenzgesetz (VKG) rechtlich dazu verpflichtet, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nach der Elternkarenz weiter zu beschäftigen, und zwar gleich wie vorher. Durch die Beanspruchung der Karenzzeit kommt es zu keiner Änderung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

Arbeitsvertrages. In diesem Fall ruhen lediglich die Arbeits- und die Entgeltspflicht.

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.

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

- **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 oder des Arbeitnehmers anfallen, sind ebenfalls kein Rechtfertigungsgrund.



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 „lohn“ 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 kurzfristig 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 GIBG 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 be-

ruflichen 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 Führungskräfte-seminaren 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 dem/der Mitarbeiter:in 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 Betriebsrates erfolgen.

- ▶ Darf mein:e Chef:in 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 Arbeitskolleg: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 kein:e Arbeitnehmer:in gefallen lassen. Die Firma ist verpflichtet, hier Abhilfe zu schaffen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld herzustellen.

- ▶ Darf ich als Vater aufgrund der Pflege meines Kindes in der Firma benachteiligt werden?

Mit 1. November 2023 wurde im GIBG neu geregelt, dass niemand auf Grund von Betreuungspflichten unabhängig vom Geschlecht benachteiligt werden darf. Der Arbeitgeber hat die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern sowie von pflegenden Angehörigen zu ermöglichen. Diskriminierung beispielsweise im Zusammenhang mit Karenz, Elternteilzeit, Änderung der Lage der Arbeitszeit, familiäre persönliche Dienstverhinderungsgründe, Pflegefreistellung, Pflegekarenz, Familienhospizkarenz sind ausdrücklich im § 5a GIBG verboten.



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 17 und Seite 20).



RECHTLICHE FOLGEN UND FRISTEN

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

Elternrechte und Rechte pflegender Angehöriger finden sich aber auch in vielen weiteren Gesetzen. Beispielhaft sind hier nur das Mutterschutzgesetz (MSchG), das Väterkarenzgesetz (VKG) und das Arbeitsvertragsanpassungsgesetz (AVRAG) genannt.

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 (potenziellen/vermuteten) Elternschaft liegt oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt, der nicht diskriminierend war.

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, Vereinbarkeit von Berufs-

Neben den Anfechtungsmöglichkeiten des GIBG – im Falle einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber – ist auch eine Motivanfechtung nach § 105 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) möglich, wonach die/der Kläger:in den Anfechtungsgrund – wie im GIBG üblich – nur glaubhaft machen muss. Allerdings sind auch hier die 14-Tage Fristen unbedingt zu beachten.

➔ ACHTUNG!

Sollten Sie von einer Kündigung oder Entlassung betroffen sein und vermuten, dass das Motiv dafür in Ihrer Elternschaft bzw. Inanspruchnahme von Eltern- und/oder Pflegetheren liegt, nehmen Sie bitte unverzüglich mit der AK OÖ Kontakt auf, um mögliche rechtliche Schritte zeitgerecht besprechen zu können.

und Familienleben von Eltern und pflegenden Angehörigen, Ethnie, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, 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.



WIE KANN DER BETRIEBSRAT HELFEN?

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

Der Betriebsrat ist 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 den/die diskriminierte:n Kolleg:in unterstützen und auf Wunsch bei schwierigen Gesprächen auch begleiten. Insbesondere kann der Betriebsrat auf Basis seiner gesetzlichen Befugnisse die Arbeitgeberseite 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 und allfälliger Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsaufgaben naher Angehöriger getroffen werden. Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung dieses Gleichbehandlungsge-

botes 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 Gewerkschaft 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. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern sowie pflegenden Angehörigen muss durch den Arbeitgeber ermöglicht werden und darf nicht zu Benachteiligungen führen.

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
Martin-Luther-Platz 3/4, OG, 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

Rechtsschutz

Volksgartenstraße 40, 4020 Linz,
AK-Hotline: +43 50 6906 1910,
E-Mail: gleichbehandlung@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 **Gewerkschaft** wenden:
www.oegb.at

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT (GAW):

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, Regionalbüro Oberösterreich
Martin-Luther-Platz 3/4, OG, 4020 Linz, Telefon: +43 732 783 877, Fax: +43 732 783 877-3
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at



AK FORDERUNGEN

Aus Sicht der AK OÖ kann es nicht toleriert werden, dass Arbeitnehmer:innen, die gerade Eltern geworden sind, eine Familie planen und/oder ihr Familienleben mit dem Beruf vereinbaren müssen oder Angehörige pflegen, 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.
- ▶ Bei einer Einstellungsdiskriminierung oder bei einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg soll alternativ zum bloßen Schadenersatz auch der Anspruch auf den angestrebten Arbeitsplatz bzw. auf die höhere berufliche Position geltend gemacht 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 die Normalarbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduziert, aber noch mindestens 12 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Wer zuvor beispielsweise 40 Stunden pro Woche gearbeitet hat, hat für die Elternteilzeit eine Bandbreite im Ausmaß zwischen 32 und 12 Stunden pro Arbeitswoche zur Auswahl. Die Arbeiterkammer fordert eine weitere Anhebung der Obergrenze.

Papamonat und Familienzeitbonus

- ▶ Wie von der AK OÖ gefordert, wird der Familienzeitbonus beim Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1.1.2023 nicht mehr in Abzug gebracht. Für Geburten ab 1.8.2023 wurde dieser außerdem verdoppelt. Aus AK OÖ Sicht muss der Familienzeitbonus auf 80 Prozent des vor dem Papamonat bezogenen Einkommens erhöht werden und somit gleich wie das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld berechnet werden.

Pflegefreistellung

- ▶ Die AK OÖ Forderung nach Modernisierung der Pflegefreistellung wurde mit 1.11.2023 in Österreich teilweise umgesetzt: Seither besteht durch Änderungen im Urlaubsgesetzes (§ 16 UrlG) Anspruch auf Pflegefreistellung zur Pflege von nahen Angehörigen unabhängig davon, ob sie in einem gemeinsamen Haushalt leben. Zudem hat der/die Arbeitnehmer:in seither Anspruch auf Pflegefreistellung für Personen, die mit im gemeinsamen Haushalt leben, ohne verwandt zu sein.

Offen bleibt die AK OÖ Forderung nach einer zweiten Woche Pflegefreistellung für Kinder unter 12 Jahren umzusetzen! Und zwar auch, wenn das Kind durchgehend zwei Wochen krank ist, und nicht nur wenn es erneut erkrankt.

Kinderbetreuung

- ▶ Vollzeitaugliche, ganzjährige und kostenlose Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen und ganztägige Schulen sind die Grundvoraussetzung dafür, dass ein:e Arbeitnehmer:in Familie und Arbeit vereinbaren kann, ohne Gefahr zu laufen, beruflich benachteiligt zu werden. Sie müssen daher flächendeckend und qualitativ ausgebaut werden.
- ▶ Rechtsanspruch auf einen qualitativ vollen institutionellen Betreuungsplatz für 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, Herakhsstraße 15b, 4810 Gmunden, Tel: +43 (0)50 6906-4412

AK Grieskirchen, Mangsburg 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, Peter-Rosegger-Straße 26, 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