

Ihr/-e Gesprächspartner/-in:

Dr. Johann Kalliauer  
Elfriede Schober

Präsident der AK Oberösterreich  
Vizepräsidentin der AK Oberösterreich

## **Schwangerschaft und Kind sind oft Gründe für Diskriminierung**

Online-Pressekonferenz  
am 20. Jänner 2021, um 10 Uhr

Obwohl es ein gesetzliches Diskriminierungsverbot gibt, werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft im Berufsleben benachteiligt, weil sie Kinder haben oder alleine schon, weil sie Kinder bekommen könnten. Schwangere werden nicht eingestellt oder verlieren noch in der Probezeit ihren Job. Eltern, insbesondere Mütter, werden in der Elternteilzeit verschlechternd versetzt. Junge Eltern werden beruflich nicht unterstützt oder beim beruflichen Aufstieg – etwa Beförderungen oder Weiterbildungsangeboten übergangen. All das wirkt sich negativ auf das berufliche Fortkommen, das Entgelt und letztendlich auf die Pensionshöhe aus. Diese gesetzlich verbotenen Benachteiligungen müssen nach Ansicht der AK erkannt, aufgezeigt, verhindert und beseitigt werden. Denn sehr oft verstecken sich solche Schlechterstellungen hinter scheinbar objektiven und vorgeblich neutralen Kriterien. Um auch diese zu erkennen, startet die Arbeiterkammer jetzt eine Aufklärungskampagne für Betroffene.

Berufliche Benachteiligungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind grundsätzlich nicht zulässig, wenn ihnen folgende Motive zugrunde liegen: jemand hat Kinder, ist schwanger, plant eine Familiengründung oder der Arbeitgeber unterstellt bzw. „befürchtet“ das. Da es in wenigen Ausnahmefällen auch gerechtfertigte Andersbehandlungen geben kann, muss in jedem Einzelfall geprüft werden, ob diese gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.

Strukturelle, systematische Benachteiligung von Eltern, insbesondere von Müttern, wird oft nicht als solche erkannt, weil sie alltäglich und „normal“ erscheint. Welche Frau kennt nicht die Frage in einem Bewerbungsgespräch nach der Familienplanung? Selbst vor der dreisten Frage nach Verhütungsmethoden schrecken manche Personalisten/-innen nicht zurück. Wer kennt nicht Fälle, bei denen Frauen (und auch Männer) einen Job nicht bekommen haben, weil sie Betreuungspflichten für Kinder haben?

Gegen Diskriminierung anzukämpfen erfordert viel Mut und Energie von den Betroffenen. Deshalb vermutet die AK, dass nur ein Bruchteil der Diskriminierten Beratung in Anspruch nimmt oder gar rechtlich etwas dagegen unternimmt. Weil die Dunkelziffer sehr groß ist, startet die AK jetzt eine Aufklärungskampagne für betroffene (werdende) Eltern: Eine umfangreiche Broschüre mit vielen Fallbeispielen

len und der rechtlichen Situation ist der Anfang. Weitere Aktivitäten, etwa ausführliche Infos auf der AK-Homepage und in den Social-Media-Kanälen, werden folgen.

## **Das Gleichbehandlungsgesetz bringt es auf den Punkt**

Das Gleichbehandlungsgesetz 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** des Arbeitsverhältnisses,
- bei der Festsetzung des **Entgelts**,
- bei der Gewährung **freiwilliger Sozialleistungen**,
- bei der **Aus- und Weiterbildung und Umschulung**,
- beim beruflichen **Aufstieg**, insbesondere bei **Beförderungen**,
- bei den sonstigen **Arbeitsbedingungen** und
- bei der **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses.

Von einer **unmittelbaren Diskriminierung** spricht man, wenn es offensichtlich ist, dass ein geschütztes Merkmal, wie das Geschlecht, der Familienstand oder die Elternschaft das Motiv für die Benachteiligung ist.

Ein Beispiel: Eine Frau bewirbt sich um einen Job, für den sie hervorragend geeignet ist, und wird nur deshalb nicht eingestellt, weil beim Bewerbungsgespräch offenbar wird, dass sie schwanger ist.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können. Zudem dürfen auch der Ehe- und Familienstand oder der Umstand, ob jemand Kinder hat, nicht das Motiv für die Diskriminierung sein.

Ein Beispiel: In einem Unternehmen sind Aus- und Weiterbildungen grundsätzlich für alle offen und finden nachmittags statt. Teilzeitbeschäftigte Eltern, die vormittags arbeiten, können im Gegensatz zu den Vollzeitbeschäftigten nicht oder nur eingeschränkt teilnehmen. Das ist diskriminierend.

Ausnahmsweise erlaubt wäre die Ungleichbehandlung allerdings dann, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. So ist es beispielsweise zulässig, dass ein Kollektivvertrag Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in Elternkarenz sind, für diesen Zeitraum kein anteiliges Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gewährt.

### **Elterndiskriminierung: Frauen häufiger betroffen**

Die Beratungen in der Arbeiterkammer sind ein Spiegelbild der vielfachen Benachteiligungen, denen Eltern in der Berufswelt ausgesetzt sind. 93 Prozent der Diskriminierungsberatungen und -vertretungen betrafen weibliche Mitglieder. Der Hauptgrund dafür ist, dass viele Diskriminierungen am Arbeitsplatz im zeitlichen Umfeld einer Schwangerschaft passieren.

### **Typische Fälle der Diskriminierung von Eltern**

Die hier beispielhaft dargestellten Fälle kommen in der Beratung der Arbeiterkammer immer wieder vor:

#### **Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses**

- Eine junge Frau wird nicht eingestellt, weil aufgrund ihrer kürzlichen Heirat vom Unternehmen eine Familiengründung inklusive Schwangerschaft und Karenz befürchtet wird.
- Eine Bewerbung wird abgelehnt, weil die Arbeitnehmerin alleinerziehend und sie laut Unternehmen schon „zu viele“ Kinder hat.

#### **Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses**

- Ein Arbeitsverhältnis wird in der Probezeit aufgelöst, weil die Arbeitnehmerin schwanger geworden ist.
- Ein ursprünglich auf Verlängerung angelegtes, befristetes Arbeitsverhältnis wird doch nicht verlängert, weil die Arbeitnehmerin während der Befristung schwanger wurde.
- Eine Arbeitnehmerin verliert ihr Kind und wird kurz nach der Fehlgeburt gekündigt. Als der Arbeitgeber von der Arbeitnehmerin informiert wird, dass

dies aufgrund des Kündigungsschutzes nicht geht, zieht er die Kündigung zurück, spricht aber aus Sorge vor einer weiteren Schwangerschaft zeitnah wieder die Kündigung aus. Zu diesem Zeitpunkt ist die Arbeitnehmerin aufgrund der Corona-Krise jedoch bereits in Kurzarbeit und erneut schwanger.

### **Diskriminierung beim Entgelt**

- Eine Arbeitnehmerin wird nach der Elternkarenz nicht gleichwertig weiterbeschäftigt bzw. wird ihr eine verschlechternde Versetzung nach der Rückkehr angekündigt (keine Führungsposition mehr, geringeres Entgelt).
- Weil eine Arbeitnehmerin Elternteilzeit beansprucht, wird ihr Einkommen durch Einstufung in eine andere Verwendungsgruppe verringert.
- Einem Arbeitnehmer wird die Prämie gestrichen, nur weil er Pflegefreistellung für das Kind in Anspruch genommen hat.

### **Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen**

- Eine Arbeitnehmerin hat nach der Rückkehr aus der Karenz und der Inanspruchnahme einer Elternteilzeit schlechtere Arbeitsbedingungen als vorher: ihr wird der Dienstwagen und das Diensthandy entzogen oder wird bei den ihr zugewiesenen Aufgaben eingeschränkt.

## **Rechtliche Folgen und unterschiedliche Klagsfristen**

Die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind im Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben und je nach Art der Diskriminierung sehr unterschiedlich. Häufig ist im Gesetz geregelt, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ein Recht auf einen diskriminierungsfreien Zustand hat. Bei einer nachgewiesenen Diskriminierung müssen etwa vorenthaltene Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildungen oder Beförderungen zugestanden werden.

Wenn der diskriminierten Person ein Vermögensschaden entstanden ist, kann Schadenersatz in Geldform geltend gemacht werden. Das ist zum Beispiel bei der diskriminierenden Verweigerung einer Einstellung, eines höheren Entgelts oder einer Beförderung der Fall. Parallel zum monetären Schadenersatz oder diskriminierungsfreien Zustand besteht zumeist auch noch ein Anspruch auf Entschädigung der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung (sogenannter immaterieller Schadenersatz).

Für die gerichtliche Geltendmachung dieser Ansprüche gibt es im Gesetz unterschiedliche Fristen – von 14 Tagen (wenn es um den Erhalt des Arbeitsplatzes geht), über sechs Monate (beispielsweise bei einer Begründungsdiskriminierung oder einer Nichtgewährung einer Beförderung) bis zu drei Jahren (im Falle von Entgeltdiskriminierungen).

### **Die Frage der Beweislast: Wer muss was beweisen?**

Im Privatrecht muss üblicherweise die klagende Partei ihre Behauptungen „beweisen“. Da Diskriminierungen jedoch oftmals nur sehr schwer beweisbar sind, gilt im Gleichbehandlungsrecht eine Beweislast-Erleichterung. Die betroffene Person muss im Verfahren einen Diskriminierungstatbestand lediglich glaubhaft machen. Der Arbeitgeber hat dann umgekehrt die Möglichkeit zu beweisen, dass sein Handeln nicht diskriminierend war.

### **Wie kommen Arbeitnehmer/-innen zu ihrem Recht?**

Für Betroffene ist es nicht immer einfach, den Unterschied zwischen einer erlaubten unterschiedlichen Behandlung und einer verbotenen Diskriminierung zu erkennen. Deshalb sollten sich diskriminierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unbedingt mit der Arbeiterkammer in Verbindung setzen, um den Sachverhalt rechtlich genau prüfen zu können und Fristen zu sichern.

Die Arbeiterkammer hat im Falle einer Vertretung immer einen diskriminierungsfreien Zustand im aufrechten Arbeitsverhältnis – möglichst ohne Einschaltung des Arbeits- und Sozialgerichtes – zum Ziel. Zusätzlich wird – dort wo er zusteht – auch ein entsprechender Schadenersatz gefordert.

Sollte eine außergerichtliche Lösung nicht möglich sein, beschreitet die AK in Absprache mit dem betroffenen Mitglied auch den Klagsweg oder stellt einen Antrag auf Überprüfung bei der Gleichbehandlungskommission.

## **Forderungen der Arbeiterkammer Oberösterreich**

Aus Sicht der Arbeiterkammer 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. Vor diesem Hintergrund richtet die AK folgende Forderungen an die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger:

- Bei Beendigungsdiskriminierungen soll als abschreckende Sanktion ein Anspruch auf immateriellen Schadenersatz in der Höhe von mindestens sechs Monatsentgelten gelten.
- Bei Begründungsdiskriminierungen und Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg soll ein Anspruch auf „volle Erfüllung“ gesetzlich verankert werden. Damit ist gemeint, dass die diskriminierte Person alternativ zum Ausgleich des Vermögensschadens die Möglichkeit bekommen soll, den Erhalt des Arbeitsplatzes, die Beförderung oder den Aufstieg rechtlich einfordern und einklagen zu können.
- Mit Betriebsvereinbarungen kann die betriebliche Gleichstellung besser durchgesetzt werden. Deshalb sollen Betriebsvereinbarungen zu den Themen „Frauenförderung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, „Aufwandsentschädigungen“ sowie „Prämien und Provisionen“ rechtlich für den Betriebsrat erzwingbar werden.
- Vollzeittaugliche, ganzjährige Kinderbetreuungseinrichtungen und ganztägige Schulen sind die Grundvoraussetzung für eine Vereinbarkeit von Familie und Arbeit ohne Gefahr zu laufen beruflich benachteiligt zu werden. Sie müssen daher flächendeckend und qualitativ ausgebaut werden.
- Kinder und Eltern sollen einen Rechtsanspruch auf einen qualitätsvollen institutionellen Betreuungsplatz für ihre Kinder ab dem zweiten Lebensjahr bis zum Ende der Sekundarstufe I (= Unterstufe oder Ende 8. Schuljahr) bekommen.
- Die Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeld muss entbürokratisiert und die Gestaltungsmöglichkeiten müssen flexibler werden.
- Der Familienzeitbonus darf nicht beim Kinderbetreuungsgeld, das man nach dem Papamonat bekommt, 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.