

## Information und Schulung

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert von Diskriminierung betroffene Personen sowie Unternehmen und Organisationen zu den Themen Diskriminierung und Elternschaft. Wir bieten kostenlose Beratung und Workshops zu Vereinbarkeit und Gleichbehandlung.

Rufen Sie uns kostenfrei an:

**0800 206 119**

Nähere Informationen unter

[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)

Hier finden Sie die Gleichbehandlungs:App



Arbeitsrechtliche Beratung zu den Themen Karenz, Papamonat, Elternteilzeit und Wiedereinstieg erhalten Sie auch bei Ihrer Interessensvertretung:

Arbeiterkammer [www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

Gewerkschaftsbund [www.oegb.at](http://www.oegb.at)

Für Arbeitgeber:innen:

Wirtschaftskammer [www.wko.at](http://www.wko.at)

Industriellenvereinigung [www.iv.at](http://www.iv.at)

Dieser Folder wurde im Rahmen des Projektes "parents@work" produziert. Das Projekt schafft Bewusstsein dafür, dass Eltern in der Arbeitswelt vielfältigen Diskriminierungen ausgesetzt sind und zeigt Strategien für ein vereinbarkeitsfreundliches Klima auf.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://parentsatwork.eu>



 Gleichbehandlungsanwaltschaft



# Wiedereinstieg ohne Fallen



Supported by the Rights, Equality  
and Citizenship Programme  
of the European Union (2014–2020)



## Kennen Sie diese Situation?

Frau D. will nach einer relativ kurzen Karenz in Elternteilzeit zurückkehren. Dies wird von ihrem Arbeitgeber sehr negativ aufgenommen, insbesondere die Tatsache, dass sie an bestimmten Tagen arbeiten will. Sie lässt sich zu einer flexiblen Regelung überreden – unter der Bedingung, sich möglichst an ihre Wunschtage halten zu können.

Die Realität sieht jedoch ganz anders aus: Frau D. wird in eine Filiale versetzt, die schwer zu erreichen ist und an für sie ungünstigen Arbeitstagen eingeteilt. Das ist der Beginn von immer massiverem Mobbing und Beschuldigungen. Elternteilzeit ist bei ihrer Chefin generell nicht gern gesehen.

Frau D. holt sich Unterstützung bei der AK und der GAW und klagt schließlich mit Unterstützung der AK.

## Fragen zur Reflexion

- Kennen Sie diese Situation?
- Wie würden Sie damit umgehen?
- Wie könnte eine optimale Lösung aussehen?

## Tipp:

**Führen Sie frühzeitige Gespräche über den Wiedereinstieg und halten diese schriftlich fest!**

## Aussagen von Wiedereinsteiger:innen\*:

„Man hat mir mitgeteilt, dass ich diesen Job nach der Karenz wieder bekomme und dass inzwischen jemand für meine Stelle angestellt wird. Man hat einen Mann angestellt und als ich nach zehn Monaten zurückgekommen bin, hat es geheißen, es gibt keinen Job mehr.“

(Tamara R., Angestellte in der Versicherungsbranche)

„Mir ist aufgefallen, dass ich plötzlich vermehrt Termine zu Randzeiten, am Abend usw. bekomme. Ich dachte mir noch, es ist Zufall, aber dann wurde das immer mehr.“

(Peter S., Angestellter im IT-Sektor)

„Ich war dann meiner ehemaligen Mitarbeiterin unterstellt und habe Akten ablegen müssen im Besprechungszimmer neben dem Geschäftsführer, damit er mich ja im Auge hat.“

(Alexandra F., Angestellte in einem Produktionsbetrieb)

„Dieser Kampf des Wiedereinstiegs! Ich kenne fast niemanden, wo das wirklich gut gelaufen ist, sondern das ist eine „Verhandlerei“ und man muss sich so auf die Beine stellen, dass man eben nicht wieder diskriminiert wird.“

(Theresa B., Angestellte im Bankensektor)

\* Aufhauser, Katharina; Bergmann, Nadja; Pretterhofer, Nicolas; Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine (2020): Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz. Wien: Erster Forschungsbericht im Rahmen des Projektes „parents@work“.

## Hintergrundinformation:

Der Wiedereinstieg nach der Elternkarenz ist ein kritischer Zeitpunkt, an dem ungünstige Veränderungen der Berufsposition in manchen Unternehmen gehäuft vorkommen:

- Versetzung an einen weit(er) entfernten Arbeitsplatz,
- Nicht-Ausstattung mit notwendigen Arbeitsmitteln,
- Nicht der Qualifikation entsprechender Aufgaben,
- Entzug einer Führungsposition.

Wichtig ist dabei:

- Es besteht ein rechtlicher Anspruch auf den gleichen bzw. gleichwertigen Arbeitsplatz. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag, in dem die Aufgaben und Einstufung festgelegt sind, ändert sich nicht bezüglich des Arbeitsinhaltes.
- Für Väter gelten die gleichen rechtlichen Ansprüche hinsichtlich Elternkarenz und Elternteilzeit sowie das Gleichbehandlungsgesetz. Karenzväter sollten als Normalfall gesehen und dafür ein professionelles Management etabliert werden.

## Rechte von Eltern in der Arbeitswelt:

Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz regeln die Rechte auf Mutterschutz, „Papamonat“, Karenz, Teilzeitbeschäftigung und Kündigungsschutz. Außerdem haben Eltern das Recht auf Gleichbehandlung: Benachteiligungen aufgrund der Elternschaft sind verboten und können zu Schadenersatzpflichten führen.