

## 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 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



**Elternfreundliche**

**Bewerbungsprozesse:**

**Es geht um die**

**Einstellung!**



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



## Kennen Sie diese Situation?

Eine Mutter von drei kleinen Kindern bewirbt sich auf eine Führungsposition. Im Bewerbungsschreiben steht nichts von den drei Kindern, aber jede:r weiß es, da die Branche überschaubar ist.

## Hintergrund

Studien zeigen, dass Mütter seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden als kinderlose Frauen. Ob Männer Väter sind, oder nicht, spielt für die Arbeitgeber:innen hingegen eine viel geringere Rolle.

Aufgrund dieser Tatsache, raten viele Expert:innen, entsprechende private Informationen in Bewerbungen wegzulassen, um die Diskriminierung von Müttern und anderen benachteiligten Gruppen zu verringern.

Andere Expert:innen wiederum sehen es als Zeichen, wenn Betreuungsthemen in den Lebenslauf genommen werden – einerseits um „Lücken“ im Lebenslauf zu schließen, andererseits, um zu zeigen, dass Betreuungsaufgaben Teil fast jeder Biographie sind und bei der Organisation der Erwerbsarbeit eine Rolle spielen „dürfen“.

## Fragen zur Reflexion:

- Kennen Sie diese Situation?
- Wie gehen Sie im Bewerbungsgespräch mit dieser Thematik um?
- Wie ist Ihre Meinung dazu?

## Aussagen von Personalverantwortlichen zur Rolle von Kindern im Bewerbungsprozess\*:

„Ich würde mich ärgern, wenn die Person die Kinder nicht erwähnt. Aber wenn sich jemand um eine Führungsposition bewirbt und sie schreibt rein, sie hat drei betreuungspflichtige Kinder, dann würde sie wahrscheinlich nicht eingeladen werden. Irgendwann einmal muss man das trotzdem sagen. Die Frage kann ich schon indirekt stellen, aber ich kann nicht direkt fragen „Was machen Sie mit der Kinderbetreuung?“. Ich will nur wissen, ob sie das gewährleisten kann.“

(Produktionsbetrieb, österreichweit tätig)

„Ich kann es traurigerweise vollkommen nachvollziehen, dass Frauen das nicht ins Bewerbungsschreiben schreiben, denn es gibt viele Firmen, da wird man gleich auf den Stapel der Absagen gelegt und da wird gar nicht geschaut, was die Bewerberin macht, welche Kompetenzen, Fähigkeiten, Berufserfahrung sie mitbringt.“

(Großunternehmen, Salzburg)

\* 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“.

## Gesetzliche Lage – Bewerbungsprozess

Es gibt keine Verpflichtung, Information über Kinder im Lebenslauf bekanntzugeben. Inwiefern diese Aspekte beim Bewerbungsgespräch seitens des Unternehmens angesprochen werden dürfen, ist folgendermaßen geregelt:

- Durch Gerichte wurde entschieden, dass jedenfalls die **Frage nach einer Schwangerschaft** in Bewerbungsverfahren **unzulässig** ist.
- **Fragen nach Kindern sind** nicht explizit verboten. Allerdings: Jede Frage, die in Zusammenhang mit einem im Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsmerkmal steht, **kann ein Indiz für eine Diskriminierung sein** und sollte daher unterlassen werden.
- **Herabwürdigende Fragen** oder Bemerkungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund **können** weiters **eine Belästigung sein**, die jedenfalls eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt (z.B. herablassende Bemerkungen wie „Na, und wie wollen Sie das mit drei Kindern schaffen?“)

## 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**: Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund der Elternschaft sind verboten und können zu Schadenersatzpflichten führen.