



FACTSHEET

# Eltern am Arbeitsplatz – Zwischen Vereinbarkeit und Diskriminierung

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) schützt Beschäftigte mit Betreuungspflichten vor Diskriminierung am Arbeitsplatz. Unternehmen und Eltern wurden in der EU-Studie „Parents@work“<sup>1</sup> zu ihren Erfahrungen mit Vereinbarkeit und Diskriminierung befragt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) sieht vor allem Unternehmen in der Verantwortung, Standards zum Umgang mit Vereinbarkeit zu etablieren.

Die GAW berät Betroffene über ihre Rechte und Arbeitgeber:innen bei der Umsetzung von gleichstellungsfördernden Vereinbarkeitsstandards.

## Zugang zum Recht – Know your rights



Betroffene wissen oft nicht über ihre Rechte Bescheid und unternehmen aus diesem Grund keine Schritte gegen Diskriminierung. Dort, wo sich Eltern wehren, müssen sie meist Jobverlust, lange Verfahren und sehr geringe Schadenersatzbeträge in Kauf nehmen.

**§ 3 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** Verbietet Geschlechterdiskriminierung, insbesondere „unter Bezugnahme auf den Umstand, **ob jemand Kinder hat**“. Eine **Benachteiligung** von Mitarbeiter:innen **wegen Schwangerschaft, Karenz oder Elternteilzeit stellt demnach eine Diskriminierung (aufgrund des Geschlechts)** dar. Arbeitgeber:innen dürfen Beschäftigte, die diese Elternrechte einfordern, zu



<sup>1</sup> Die Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Forschungsinstitut L&R Sozialforschung befragten in Österreich (sowie Schwesternorganisationen in Kroatien) von Mai 2019 bis September 2021 zunächst betroffene Eltern zu ihren Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz, in einer zweiten Erhebungsphase Unternehmen zu ihrem Umgang mit Vereinbarkeit. Ziele des Projektes sind Bewusstseinsbildung und Formulierung von Strategien zum Abbau von Elterndiskriminierung am Arbeitsplatz.

denen z. B. auch Mutterschutz und Papamonat gehören, nicht schlechter behandeln. Dies bezieht sich auf die ausgeübte Tätigkeit, das Entgelt, die Arbeitszeit, den Arbeitsort und ebenso auf alle weiteren Arbeitsbedingungen. Im Falle einer Benachteiligung besteht Anspruch auf Gleichbehandlung bzw. auf Schadenersatz

99

„Obwohl das Gleichbehandlungsgesetz Mütter und Väter vor Diskriminierung am Arbeitsplatz schützt, zeigt unsere aktuelle qualitative Fallstudie wieder, dass die Praxis in Unternehmen oft anders aussieht. Betroffene fühlen sich machtlos“, erklärt Gleichbehandlungsanwältin Sabine Wagner-Steinrigl, GAW-Projektverantwortliche Parents@work

Die häufigsten Formen von Diskriminierung sind:

- Versetzung auf eine andere Position
- Entgeltbenachteiligungen
- (versuchte) Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber:innenseite
- Schikanen bis zu Mobbing
- Rückkehr an den Arbeitsplatz in (Eltern)Teilzeit mit schlechteren Arbeitsbedingungen

Professionelles Vereinbarkeitsmanagement durch Arbeitgeber:innen und der Abbau von stereotypen Rollenerwartungen beugen Diskriminierung berufstätiger Eltern vor.

## Fallbeispiele aus der GAW-Beratungspraxis

### Elternteilzeit auch für Väter Karriereknick

Herr E geht in Elternteilzeit, daraufhin wird er massiv benachteiligt. [Details zu diesem und weiteren Fällen](#) auf [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at) (Fall des Monats Juli 2020 bzw. Suchbegriff „Parents@Work“)

Die GAW berät diskriminierte Eltern auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes vertraulich und kostenlos, um sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen. Zusätzlich zum GIBG spielen auch arbeitsrechtliche Vorgaben eine große Rolle (z. B. das Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz). In diesen Fällen arbeitet die GAW mit der Arbeiterkammer (AK) zusammen.

Die GAW fordert mehr Betroffenenrechte und gleichzeitig pro-aktiv etablierte Vereinbarkeitsstandards in Unternehmen, um nachhaltig strukturelle Veränderungen zu bewirken!

Rund **90**  
Betroffene und Interessierte berät und informiert die GAW pro Jahr zu Elterndiskriminierung am Arbeitsplatz. Weniger als 10% der Anfragen stammt von betroffenen Vätern.



## Elterndiskriminierung – tief verwurzelt, kaum benannt



Insgesamt hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen seit 1994 zwar deutlich erhöht, allerdings fast ausschließlich in Form von Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung prägen die Erwerbsbiografie vieler Frauen, vor allem jener mit betreuungspflichtigen Kindern. Das bedeutet Nachteile, vor allem beim Einkommen und später der Pension. Laut Arbeiterkammer (AK) Wien gehen bei acht von zehn Paaren Männer weder in Karenz noch beziehen sie Kinderbetreuungsgeld.<sup>2</sup> 72,3% aller erwerbstätigen Frauen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren arbeiten in Teilzeit<sup>3</sup>.

**Traditionelle Geschlechterrollen und damit verbundene Erwartungen** entsprechen meistens nicht mehr der Lebensrealität vieler Menschen. Sie sind strukturell jedoch immer noch tief verwurzelt und begünstigen dadurch auch Diskriminierung **am Arbeitsplatz, die häufig nicht als solche wahrgenommen wird**. Mütter erleben – wie aber auch immer mehr aktive Väter – Benachteiligungen während der Erwerbstätigkeit; noch stärker trifft dies Alleinerziehende und Eltern in Regenbogenfamilien. Stereotype Rollenerwartungen an Eltern am Arbeitsplatz schaden Müttern wie Vätern.

Elterndiskriminierung ist kein individuelles Problem! Die Benachteiligung von Eltern ist begründet in jahrelang gewachsenen, diskriminierenden Strukturen. Aus diesem Grund stehen nicht nur, jedoch besonders Unternehmen in der Verantwortung, ein professionelles und diskriminierungsfreies Vereinbarkeitsmanagement umzusetzen!

### Fünf benachteiligende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft

- Geschlechterspezifische, normative Rollenerwartungen hinsichtlich der Aufteilung von Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten.
- In Österreich nach wie vor stark verankerte Vollzeitnorm; Teilzeit wird als nicht vollwertig angesehen
- Vorurteil, dass Elternschaft einen negativen Effekt auf die Jobleistung hat
- Mangel an einheitlichen Regelungen und Abläufen in Bezug auf Elternschaft und Beruf in den Unternehmen
- Rechtliche Rahmenbedingungen: Lange Verfahren, geringer Schadenersatz, Machtungleichgewicht

2 Quelle: AK Wien, „Wiedereinstiegsmonitoring“ L&R Sozialforschung im Auftrag der AK Wien, Beobachtungszeitraum 2013 bis Mitte 2020, Auswertung alle 2 Jahre: [Väterkarenz: Kurz oder gar nicht | Arbeiterkammer Wien](#)

3 Quelle: STATISTIK AUSTRIA, „Familie und Arbeitsmarkt“ Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2020 Familie und Arbeitsmarkt (statistik.at)

## Vereinbarkeits-Maßnahmen als Chance für Unternehmen



„Auch wenn Maßnahmen wie Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeiten mittlerweile vielerorts etabliert sind, so fehlt häufig ein professionelles Vereinbarkeitsmanagement“, zeigt Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich, ein gängiges Problem bei Arbeitgeber:innen in Österreich auf.

„Außerdem möchten wir dazu beitragen, dass Vereinbarkeitsthemen grundsätzlich als Chance für jedes Unternehmen wahrgenommen werden, denn Eltern bringen wichtige Kompetenzen und Erfahrungen im Beruf ein“, so Konstatzky abschließend.

Damit gemeint sind u. a. einheitliche Vorgangsweisen bei Elternschaft von Mitarbeiter:innen, Bereitschaft zu flexiblen Lösungen bei Arbeitszeit- und -ort und die Einrichtung einer Ansprechstelle im Unternehmen für Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten.

### Die Förderung von Eltern im Job hat positive Auswirkungen im Unternehmen:

- Stärkere Loyalität mit dem Unternehmen
- Mehr Zufriedenheit unter den Beschäftigten
- Höhere Produktivität
- Bessere Konfliktlösung
- Unternehmen können Kompetenzen von Eltern nutzen

## Forderungen der GAW

Damit Eltern wie Arbeitgeber:innen all diese Aufgaben gut wahrnehmen können, braucht es gesetzliche Verbesserungen, hier ist also die Politik gefragt.

Folgende Maßnahmen fordert die GAW im Sinne der Vereinbarkeit dringend ein:

1. Förderungen für Unternehmen, die gleichstellungsorientierte Vereinbarkeitsmaßnahmen setzen
2. Stärkere Verantwortlichkeiten von Arbeitgeber:innen im Bereich der Vereinbarkeit
3. Eine deutliche Vereinfachung der Regelungen zu Papamonat und Karenz sowie
4. eine Erhöhung der Geldleistungen in diesen Zeiten
5. politische und gesetzliche Förderung einer gerechteren Aufteilung von Betreuungsarbeit zwischen Eltern
6. Raschere und effizientere Verfahren mit mehr Betroffenenrechten

## Über die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung. [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)



### Rückfragen

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich  
Taubstummengasse 11  
1040 Wien

Dr.<sup>in</sup> Sabine Wagner-Steinrigl

Telefon: +43 1 532 02 44

E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

Stand: 2022