

## Vereinbarkeit von Beruf und Kindern: Diskriminierungsmuster bei Fällen der Gleichbehandlungsanwaltschaft

1. Einleitung	120
2. Die drei rechtlichen Ebenen bei Vereinbarkeits- themen	120
3. Häufige Problematiken bei Diskriminierung im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern	122
4. Schlussüberlegungen	131

*Sabine  
Wagner-  
Steinrigl*

*Juristische Beraterin  
in der Gleichbehand-  
lungsanwaltschaft*

**Auszug aus WISO 4/2017**

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@isw-linz.at](mailto:wiso@isw-linz.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

## 1. Einleitung

*Diskriminierung  
in der Arbeitswelt  
im Zusammen-  
hang mit der  
Vereinbarkeit  
von Beruf und  
Kindern*

Im folgenden Beitrag geht es um Diskriminierung in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern. Dies ist einer von drei großen Bereichen der Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt, aus dem zahlreiche Fälle jährlich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) herangetragen werden.<sup>1</sup> Voranstellen möchte ich eine Darstellung der unterschiedlichen rechtlichen Ebenen, die in Vereinbarkeitsfällen betroffen sein können. Sodann werden bestimmte Problematiken, die sich im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern in der Beratungspraxis der GAW wiederholen, anhand jeweils eines Fallbeispiels veranschaulicht. Diese Themen, die man aufgrund des wiederholten Auftretens als für Vereinbarkeits-situationen typisch bezeichnen kann, werden im Weiteren näher ausgeführt; so wird versucht, bestimmte Diskriminierungsmuster zu beschreiben. Abschließend werden Überlegungen angestellt, wie auf verschiedenen Ebenen angesetzt werden könnte, um eine Reduktion dieser Diskriminierungen zu erreichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern für alle Seiten vorteilhafter zu gestalten.

## 2. Die drei rechtlichen Ebenen bei Vereinbarkeitsthemen

*drei rechtliche  
Ebenen: Rechts-  
ansprüche für  
Eltern, Arbeits-  
vertrag, Diskrimi-  
nierung – mit un-  
terschiedlichen  
Zuständigkeiten*

Kommt es im Zusammenhang mit der Ausübung von Betreuungspflichten für Kinder – insbesondere der Inanspruchnahme von gesetzlich verankerten Elternrechten – zu Problemen am Arbeitsplatz, so hat man es mit einem komplexen Zusammenspiel unterschiedlicher Rechtsbereiche zu tun. Damit Betroffene hier einen Überblick gewinnen können und insbesondere, um zu wissen, wo angesetzt werden kann, ist es wichtig, die folgenden drei rechtlichen Ebenen genau zu unterscheiden: Zunächst die Ebene der eigens festgelegten gesetzlichen Rechtsansprüche für Eltern, also in erster Linie die im Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz verankerten Ansprüche auf Karenz und Elternteilzeit. Auch weitere gesetzliche Ansprüche können hier betroffen sein, wie etwa der Anspruch auf Pflegefreistellung etc. Es ist zu fragen, ob ein solcher Rechtsanspruch verletzt wurde oder im Bereich dieser Gesetze ein Konflikt/ein Verfahren droht und daher auf dieser Ebene eine Handhabe dagegen besteht bzw. zu reagieren ist. Dementsprechend sind auf betrieblicher Ebene die Betriebsratskörperschaft

bzw. überbetrieblich die ArbeitnehmerInnenvertretungen entweder verpflichtend (wie im Elternteilzeitverfahren) oder sinnvoller Weise als Unterstützung beizuziehen.

Als zweite Ebene ist diejenige des Arbeitsvertrages anzusehen und die Frage zu stellen, ob etwa die Ankündigung bestimmter Maßnahmen durch den Arbeitgeber – beispielsweise die Zuweisung einer bestimmten Tätigkeit – vom individuellen Arbeitsvertrag gedeckt ist oder gegen diesen verstößt. Angesprochen ist hier zumeist die Frage des Arbeitsinhalts, es können aber auch andere Bereiche wie das vereinbarte Entgelt, die vereinbarte Arbeitszeit, der Arbeitsort etc. betroffen sein. Auch hier besteht primär eine Zuständigkeit von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnenvertretungen. Eventuell ist hier auch die betriebsverfassungsrechtliche Ebene betroffen, etwa, wenn eine verschlechternde Versetzung vorliegt, der der Betriebsrat zustimmen muss; oder wenn bestimmte Ansprüche für Eltern zusätzlich in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Die dritte Ebene ist die Frage des Vorliegens einer Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz mit dem Hintergrund der Vereinbarkeitsthematik. Der Schutz vor Geschlechterdiskriminierung umfasst nämlich auch die Tatsache des Kinderhabens. Während dies früher nur in den erläuternden Bemerkungen zum Gleichbehandlungsgesetz festgehalten war, wurde es in einer Novelle im Jahr 2011 ausdrücklich in den Gesetzestext aufgenommen.<sup>2</sup> Diese Ebene der Diskriminierung greift oft dann, wenn Probleme auftreten, die auf den anderen beiden Ebenen nicht erfasst werden, weil sie dort nicht genau definiert oder gar nicht geregelt sind. Beispiele wären etwa eine benachteiligende Veränderung des Arbeitsortes im betriebsratslosen Betrieb, die aber vom Arbeitsvertrag gedeckt ist, oder Beschimpfungen und sonstige Benachteiligungen mit Bezug auf das Kinderhaben, die nur im Gleichbehandlungsgesetz als Tatbestände erfasst sind (etwa Belästigung, sonstige Arbeitsbedingungen).<sup>3</sup> Nur wenn diese dritte Ebene, also eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz, vorliegt, ist die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft gegeben; daher stammen die im Folgenden angeführten Fälle aus diesem Bereich.

Relativ häufig sind in einem Fall mehrere Ebenen gleichzeitig betroffen. So kommt es auch regelmäßig vor, dass KlientInnen

der Gleichbehandlungsanwaltschaft gleichzeitig auf einer/den anderen Ebene/n in Beratung oder sogar in Verfahren sind.

### 3. Häufige Problematiken bei Diskriminierung im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern

*Fallbeispiele stellvertretend für häufige Probleme im Bereich der Vereinbarkeit*

Ich möchte in der Folge Fallbeispiele vorstellen, die jeweils symbolhaft für sich häufig wiederholende Themen, Problemlagen oder Verhaltensweisen von ArbeitgeberInnen bzw. Vorgesetzten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit stehen und die daher als typisch bezeichnet werden können. Anhand dieser Beispiele möchte ich auf die jeweilige Thematik aus der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft näher eingehen. Es besteht hierbei kein Anspruch auf Vollständigkeit, d.h. es gibt noch weitere (typische) Problemlagen und Situationen, die hier nicht dargestellt werden.<sup>4</sup> Ziel dieses Abschnittes ist es, durch eine Analyse dieser häufig auftretenden Problemlagen die dahinter liegenden Diskriminierungsmuster zu beschreiben, um im Weiteren mit diesem Wissen zum Abbau von Diskriminierung in diesem Bereich beitragen zu können.

#### 3.1 Beendigung des Dienstverhältnisses nach Schwangerschaftsmeldung in (noch) nicht stabilen Arbeitsverhältnissen

*Fall 1: Auslaufen der Befristung nach Schwangerschaftsmeldung*

*Fall 1:* Frau S. wird als Flugbegleiterin angestellt. Ihr Dienstverhältnis ist laut Dienstvertrag zunächst für einen Monat, sodann für fünf weitere Monate befristet. Im Dienstvertrag ist festgehalten, dass sich bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses über diesen Zeitpunkt hinaus dieses in ein unbefristetes umwandelt. Als Grund für die Befristung ist im Dienstvertrag festgehalten, dass es dabei in erster Linie um die Prüfung und Gewährleistung der körperlichen Flugtauglichkeit sowie der Flugfähigkeit, d.h. insbesondere den Erwerb von Kenntnissen im Bereich Flight Safety/Security in einem Grundkurs, geht. Frau S. wird bei einer ärztlichen Untersuchung die körperliche Flugtauglichkeit bestätigt, den mehrwöchigen Grundkurs zu Beginn ihres Dienstverhältnisses absolviert sie erfolgreich. Sie erhält von Vorgesetzten positives Feedback betreffend ihre Leistungserbringung. Ihr Dienstverhältnis wird über den ersten Monat hinaus fortgesetzt. Drei Monate nach Dienstbeginn meldet Frau S. dem Personalchef ihre Schwangerschaft und legt eine Bestätigung vor. Der

Personalchef meint zu ihr, dass das Dienstverhältnis ja befristet sei und sich die Befristung bis zu ihrem Mutterschutz verlängere, dann würde das Dienstverhältnis enden. Frau S. akzeptiert diese Mitteilung zunächst. Bei näherem Überlegen stellt sich ihr aber die Frage, weshalb ihr Dienstverhältnis nicht – wie bei Erbringung guter Leistungen üblich – mit Ablauf der sechsmonatigen Befristung in ein unbefristetes übergeht. Sie kann sich dies nur mit ihrer Schwangerschaftsmeldung erklären.

Zu Beendigungen von Dienstverhältnissen nach Schwangerschaftsmeldungen kommt es häufig, wenn das Dienstverhältnis (noch) nicht stabil, d.h. befristet, ist. Dies ist regelmäßig während der Probezeit der Fall, aber auch bei längeren Befristungen wie im zitierten Fall, bei Saisonarbeitsverhältnissen etc. Auf diese Weise versuchen Arbeitgeberinnen immer wieder, schwangere Mitarbeiterinnen loszuwerden, bevor die starken Regelungen des Mutterschutzgesetzes, insbesondere der Kündigungsschutz, greifen. Nachdem befristete Dienstverhältnisse in den vergangenen Jahrzehnten vermehrt um sich greifen und mittlerweile keineswegs mehr ein Randphänomen sind, ist auch eine steigende Anzahl solcher Fälle festzustellen. Immer wieder kommt es in der Folge dazu, dass ArbeitgeberInnen eine schlechte Leistungserbringung der Mitarbeiterin als Grund für die Beendigung bzw. das Auslaufen des befristeten Dienstverhältnisses behaupten, für die es davor keine Anhaltspunkte gegeben hat.

Es fällt aber auch auf, dass offenbar viele Arbeitnehmerinnen meinen, sie wären gesetzlich verpflichtet, eine bestehende Schwangerschaft unverzüglich, also etwa noch in der einmonatigen Probezeit, dem Arbeitgeber zu melden. Nun ist eine solche Verpflichtung im Mutterschutzgesetz zwar festgehalten, allerdings ausschließlich im Sinne des Schutzes der Schwangeren. Besteht aufgrund der Tätigkeit kein erhöhter Schutzbedarf, so spricht nichts dagegen, die Schwangerschaft dem Arbeitgeber nicht sofort zu melden, und dies wäre bei einmonatigen Probezeiten wohl auch nicht unlauter. In diesen Fällen wäre es tatsächlich taktisch klüger, die Probezeit abzuwarten. Erfolgt dann eine Übernahme in ein unbefristetes oder zumindest länger befristetes Dienstverhältnis, so ist das Argument der schlechten Leistung für den/die ArbeitgeberIn viel schwerer darzustellen, da ja eine Übernahme der Mitarbeiterin erfolgt ist.

Wenngleich es im beschriebenen Fallbeispiel gelungen ist, dass die Mitarbeiterin vom Arbeitgeber weiter beschäftigt wurde, ist eine solche Lösung äußerst selten, und in den meisten Fällen (und auch dies oft erst nach einem langen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission) kann bestenfalls eine geringfügige Schadenersatzzahlung erreicht werden.

### **3.2 Verschärfung bereits vorher bestehender Konflikte/Problemlagen bei der Inanspruchnahme von Elternrechten, zB. Elternteilzeit**

*Fall 2:  
Mobbing und  
Belästigung nach  
Meldung einer  
Elternteilzeit*

*Fall 2:* Herr F., im Vertrieb tätig, meldet Elternteilzeit mit 30 Stunden, da er sich mehr um seine Kinder kümmern und damit auch seine Frau bei ihrem Wiedereinstieg entlasten möchte. Er hat schon länger ein schlechtes Verhältnis zu seinem Vorgesetzten, außerdem sind in der Abteilung Herr F. und weitere MitarbeiterInnen seit Längerem permanent überlastet, da es Personalreduktionen gegeben hat. Der Arbeitgeber reagiert auf die Meldung mit einem sofortigen Angebot auf einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses, was Herr F. nicht annimmt. Sein Vorgesetzter ist daraufhin wütend und tätigt aggressive Äußerungen wie, dass es „der Firma wurscht ist, ob du Kinder hast“. Er beginnt ein extremes Mobbing mit Schikanen, Anschreien, Fallen-Stellen etc. Erst nach Einschreiten von Gleichbehandlungsanwaltschaft und Gewerkschaft kann eine einvernehmliche Lösung inklusive einer Abschlagszahlung erzielt werden. Herr F. war vor Ende des Dienstverhältnisses durch die Situation so belastet, dass er acht Monate in Krankenstand war.

Immer wieder beobachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass sich Problemlagen und Konflikte, die im Dienstverhältnis bereits vorher bestanden haben, verschärfen, wenn MitarbeiterInnen Vereinbarkeitsthemen ansprechen bzw. Ansprüche anmelden. Handelt es sich um eine Karenz, so folgt zwar vorläufig eine Phase der Abwesenheit, es ist jedoch nach der Rückkehr aus der Karenz mit einer verschärften Problematik zu rechnen, sofern die Themen und handelnden Personen sich nicht geändert haben. Im geschilderten Fall einer Elternteilzeit, also einer Reduktion der Arbeitszeit mit Verbleib am Arbeitsplatz, war die Verschärfung des Konfliktes sofort massiv. Es mag immer wieder für die Inanspruchnahme eines Elternrechtes das Bedürfnis mit ausschlaggebend sein, belastenden Arbeitsbedingungen und auch Personen, mit

denen Konflikte bestehen – beides lag auch im geschilderten Fall vor – zu entfliehen; dies kann aber, wie der Fall zeigt, auch „nach hinten losgehen“ bzw. sollte bei Betroffenen unbedingt das Wissen da sein, dass bestehende Konflikte sich dadurch eher verschärfen als lösen, auch wenn es bei einer Abwesenheit momentan eine Entlastung von einer schwierigen Arbeitssituation gibt.

### 3.3 Probleme nach Vorgesetztenwechsel während elternbedingter Abwesenheit

*Fall 3:* Frau S. ist seit etwa zehn Jahren in einem Pharmaunternehmen als Clinical Research Managerin angestellt, sie bekommt ein zweites Kind. Bei ihrem ersten Kind waren Karenz und Wiedereinstieg in Absprache mit ihrer Chefin völlig problemlos verlaufen. Sie meldet fristgerecht Elternteilzeit. Während der zweiten Karenz von Frau S. hat ihre Vorgesetzte das Unternehmen verlassen und Herr P. ist in deren Position gewechselt, diesen kennt Frau S. flüchtig. Um sich auf die gemeinsame Zusammenarbeit einzustimmen, nimmt Frau S. noch während ihrer Karenz an einem Meeting teil und führt mit Herrn P. ein Gespräch über ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz. Kurz vor dem Wiedereinstieg wird sie von Herrn P. zu einem Gespräch eingeladen, wo er Frau S. ohne jegliche Vorinformation eine offenbar bereits vorbereitete „Auflösungsvereinbarung“ vorlegt. Frau S. ist geschockt. Auf ihre Rückfrage antwortete Herr P. sehr weitschweifig und erklärt, dass das Unternehmen „the right people in the right place“ brauche. Frau S. stellt klar, dass eine einvernehmliche Lösung für sie nicht in Frage kommt. Daraufhin beginnt Herr P., Frau S. verbal herabzuwürdigen. Er meint etwa, „was er denn mit ihr als zweifacher Mutter noch solle“, dass „es schließlich mehrtägige Meetings im Ausland gäbe“ und ähnliches. Frau S. bleibt sachlich und antwortet, dass sie auch mit einem Kind fallweise im Ausland gewesen sei und dass sie dies daher nicht nachvollziehen könne. Sie kündigt an, wie in ihrer Elternteilzeitmeldung angegeben, am Arbeitsplatz zu erscheinen, und nimmt Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf. Bei ihrem Arbeitsbeginn wird Frau S. eine niedrigere Position als die bisherige angeboten, was sie nicht annimmt. Auf das erste Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird mit einem einwöchigen Büroverbot für Frau S. reagiert. Nach mehrere Monate dauernden Versuchen seitens Frau S. und der Gleichbehandlungsanwaltschaft, einen

*Fall 3:  
Probleme mit  
neuem Vorge-  
setzten beim  
Wiedereinstieg*

adäquaten Tätigkeitsbereich für sie zu erreichen, wird das Dienstverhältnis schließlich – gegen Zahlung einer freiwilligen Abfertigung – einvernehmlich beendet. Frau S. lässt sich darauf – trotz der Aufgabe des erhöhten Kündigungsschutzes, den ihr die Elternteilzeit noch über drei Jahre geboten hätte – ein: weil sie bereits zermürbt ist, immer wieder an ihren Arbeitsplatz muss, ohne dort einen Aufgabenbereich zu haben, und sie das Risiko eines langwierigen Prozesses scheut.

Dieser Fall stellt quasi die gegenteilige Problematik von Fall 2 dar: Mit einer Vorgesetzten hat die Umsetzung von Karenz und Wiedereinstieg hervorragend geklappt, es folgte aber während der Karenz ein Wechsel in der Person des/der Vorgesetzten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beobachtet in solchen Fällen häufig, dass es rund um den Wiedereinstieg zu Problemen kommt. Dies hat wohl viel damit zu tun, dass es kein Vertrauensverhältnis zwischen der neuen Führungskraft und der/dem Karenzierten gibt und daher leicht Spannungen entstehen können. Der beschriebene Fall zeigt, dass sich die Betroffene sehr um das Entstehen einer solchen Vertrauensbasis bemüht hat, dies jedoch hier nicht den gewünschten Erfolg gebracht hat.

Gerade Führungskräfte, die neu in ihrer Position sind, stehen häufig unter Druck „von oben“ und sind daher oft sehr an Präsenz und Performance ihrer MitarbeiterInnen orientiert und wenig begeistert von Personen, die beispielsweise Teilzeit arbeiten wollen. Natürlich spielt die eigene Einstellung der neuen Vorgesetzten zur Vereinbarkeitsthematik hier auch eine wichtige Rolle. Wenn diese neuen Vorgesetzten zum Vereinbarkeitsthema keine positive Einstellung haben, dann sind Probleme für WiedereinsteigerInnen leider vorprogrammiert.

### **3.4 Ablehnung des Vereinbarkeitsthemas durch Vorgesetzte**

*Fall 4:  
Persönliche Vorurteile des Vorgesetzten gegen Elternpflichten*

*Fall 4:* Frau W. hat sich einen Teilzeitarbeitsplatz gesucht, da sie Alleinerzieherin ist und ein Kind mit einer leichten Behinderung hat. Sie muss mit ihrer Tochter häufig medizinische Termine wahrnehmen. Ihr Vorgesetzter sieht dies nicht gerne. Er setzt sie ganz allgemein immer wieder unter Druck, länger als vereinbart in der Arbeit zu bleiben, sagt, dass er sie dringend benötigt, wenn sie gerade gehen möchte etc. Wenn Frau W. sich einen

Tag freinehmen möchte, so bemerkt sie einen gravierenden Unterschied in der Reaktion ihres Chefs: Begründet sie das Anliegen mit einem Reparaturtermin für ihr Auto, so erhält sie problemlos Zeitausgleich. Begründet sie das Anliegen mit einem medizinischen Termin mit ihrer Tochter, so reagiert der Vorgesetzte unwirsch und macht Probleme.

Ein zentraler Faktor für gelingende Vereinbarkeit für MitarbeiterInnen in Unternehmen ist die persönliche Einstellung des/der Vorgesetzten zu dieser Thematik – dies hat sich bereits in einigen der beschriebenen Fallbeispiele gezeigt. Was in der Gleichbehandlungsanwaltschaft leider häufig zu beobachten ist, ist, dass Führungskräfte eine persönliche Ablehnung gegenüber der Wahrnehmung von Elternpflichten durch ihre MitarbeiterInnen haben. Dies kann unterschiedliche Gründe haben: Häufig handelt es sich um männliche Vorgesetzte, die aufgrund traditioneller Rollenverteilung in der eigenen Partnerschaft sich selbst nie mit dieser Thematik beschäftigt haben bzw. selbst nie Familienpflichten wahrnehmen mussten. Dadurch konnten sie ihr ganzes Berufsleben lang ihre volle Energie in den Beruf investieren und akzeptieren nicht, dass andere Personen dies nicht können oder wollen. MitarbeiterInnen, die Elternpflichten wahrnehmen, „brechen“ auch das in vielen Unternehmen vorhandene, oft unausgesprochene Dogma vom absoluten Wert der Präsenz deutlich wahrnehmbar und zeigen, dass sie auch andere Interessen und Aufgaben haben. Die Ablehnung geht manchmal sogar so weit, dass Vorgesetzte offenbar meinen, MitarbeiterInnen würden mit der Übernahme von Familienpflichten Illoyalität gegenüber dem Unternehmen zeigen. Denn die Sanktionen, denen Betroffene durch ihre Vorgesetzten in manchen Fällen ausgesetzt sind, muss man – neben der menschlichen Komponente – klar als wirtschaftlich unlogisch und ineffizient bezeichnen. Solche Vorgesetzten schaden mit ihren Retorsionsmaßnahmen gegen MitarbeiterInnen, die Elternpflichten wahrnehmen, klar auch dem Unternehmen. Können sie dies ungehindert tun, weil sie keiner Kontrolle unterliegen, so haben Menschen mit Elternpflichten kein leichtes Leben.

### **3.5 Schlechtere Position nach Wiedereinstieg in Teilzeit**

*Fall 5:* Frau W. ist seit einigen Jahren als Buchhalterin in Vollzeit tätig. Diese Tätigkeit bereitet ihr Freude und sie führt diese zur

*Fall 5:*  
*Verweigerung  
der vorherigen ...*

### ... Tätigkeit beim Wiedereinstieg

vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten aus. Sie bekommt ein Kind und ist anschließend in Karenz, nach ca. 18 Monaten plant Frau W. ihren Wiedereinstieg. Sie meldet fristgerecht Elternteilzeit mit 24 Wochenstunden. Daraufhin erhält sie eine schriftliche Mitteilung ihres Arbeitgebers, dass ihr nach dem Wiedereinstieg eine andere als die bisherige Tätigkeit zugewiesen werde, nämlich „die Aufbereitung von Daten, die Lagerverwaltung, sowie die Unterstützung in der Buchhaltung“. Es geht aus dem Schreiben klar hervor, dass dies im Vergleich zur bisherigen Tätigkeit von Frau W. geringerwertige Tätigkeiten sind und sie in der Buchhaltung nach ihrem Wiedereinstieg nur zuarbeiten soll. Frau W. sucht daraufhin das Gespräch mit einer Geschäftsführerin des Unternehmens, welches allerdings kein Ergebnis bringt. In einem weiteren Schreiben bestreitet der Arbeitgeber den Elternteilzeitanspruch von Frau W. und hält fest, dass Frau W., sollte sie die „angebotene Tätigkeit nicht annehmen“, sich „nach einer anderen Tätigkeit umsehen“ müsse. Frau W. stellt richtig, dass sie sehr wohl einen Elternteilzeit-Anspruch hat und die verschlechternde Versetzung nicht akzeptiert. Sie wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es folgt ein Schriftwechsel zwischen dieser und dem Unternehmen, in dem zwar der Elternteilzeitanspruch von Frau W. nicht mehr bestritten wird, jedoch das Unternehmen wieder völlig andere Argumente vorbringt und schreibt, man sei „ehrlich gesagt etwas ratlos, was Frau W. eigentlich will“.

Eine häufige Problematik betrifft den Arbeitsbereich bei einem Wiedereinstieg in Teilzeit oder auch einer Arbeitszeitreduktion auf Teilzeit bei vorheriger Tätigkeit in Vollzeit. Hier ist immer wieder zu bemerken, dass in manchen Unternehmen ein großer Unwille besteht, die vorher ausgeübte Tätigkeit in Teilzeit anzubieten bzw. zu ermöglichen, und in diesen Unternehmen die Rückkehr für WiedereinsteigerInnen sehr schwierig ist. Wie im angeführten Fallbeispiel ersichtlich, besteht aus Außensicht keinerlei Grund, weshalb die Wiedereinsteigerin die vorher ausgeübte Tätigkeit nicht wieder aufnehmen kann.

Oft wird der Wiedereinstiegszeitpunkt dann auf Drängen des Arbeitgebers hinausgeschoben, werden einvernehmliche Lösungen des Dienstverhältnisses „angeboten“ oder Eltern/Frauen, die hartnäckiger auf ihrem Recht auf Elternteilzeit bestehen, unter Druck gesetzt, indem ihnen nur unrealistische Angebote mit weit höherer

als für sie möglicher Arbeitszeit gemacht werden oder schlichtweg behauptet wird, die vorherige Stelle sei nur in Vollzeit möglich.<sup>5</sup>

Hier möchte ich auf die in der Studie „Erfolgreicher Wiedereinstieg durch Teilzeit – Internationale Best-practice-Beispiele“ zitierte Untersuchung von Susan McRae verweisen, die in zahlreichen Interviews mit ManagerInnen und ArbeitnehmervertreterInnen zum Ergebnis kommt, dass es zwei Strategien seitens der Unternehmen gibt, die zur Schaffung von Teilzeitstellen führen: Die sog. „corporate strategy“ bedeutet, dass Unternehmen als Reaktion auf wirtschaftliche oder organisatorische Notwendigkeiten Teilzeitstellen schaffen. Die sog. „individual strategy“ hingegen liegt dann vor, wenn Teilzeitstellen geschaffen werden, weil MitarbeiterInnen dies wünschen. Umgelegt auf die Situation des Wiedereinstieges in Teilzeit kann gesagt werden, dass es dann häufig Probleme gibt, wenn in Unternehmen die genannte „individual strategy“ in Bezug auf Teilzeitstellen nicht gelebt wird.

Zur Frage des Wiedereinstieges in Teilzeit hat der Oberste Gerichtshof (OGH) im Jahr 2014 eine wesentliche Entscheidung getroffen.<sup>6</sup> Darin stellte er klar, dass WiedereinsteigerInnen nach einer Elternkarenz Vorrang gegenüber jenen MitarbeiterInnen haben, die die Tätigkeit während der Karenz der Wiedereinsteigerin/des Wiedereinsteigers ausgeübt haben. Dies auch dann, wenn der/die WiedereinsteigerIn seine/ihre bisherige (Vollzeit-) Tätigkeit nun in Teilzeit ausüben möchte. Die Entscheidung geht über die Teilzeitfrage sogar hinaus, weil sie generell den Vorrang der Wiedereinsteigerin/des Wiedereinsteigers normiert und auch klarstellt, dass es Unternehmen zumutbar ist, in allen, auch in höheren Positionen, befristete Karenzvertretungen für die Dauer der Abwesenheit der karenzierten Mitarbeiterin/des karenzierten Mitarbeiters anzustellen. Es genügt als Argument für die Kündigung von WiedereinsteigerInnen nicht, dass die vertretende Person unbefristet angestellt worden sei und die Tätigkeit hervorragend ausübe.

### 3.6 Geschlechterunterschiede bei Problemen mit der Vereinbarkeit

*Fall 6:* Herr U. ist in einem Energieunternehmen als Führungskraft beschäftigt. Er meldet eine zweimonatige Karenz an. Nachdem diese in den Sommermonaten ist, hofft Herr U., dass

*Fall 6:*  
Kündigung und  
Hausverbot ...

... nach zwei-  
monatiger  
Väterkarenz

er mit Unterstützung seiner MitarbeiterInnen die Abwesenheit managen kann, ohne dass eine Karenzvertretung angestellt werden muss. Dies gelingt auch. Am Tag seiner Rückkehr wird Herr U. von seinem Vorgesetzten zu einem Gespräch gebeten, in dem dieser ihm mitteilt, dass „sich die Wege ab sofort trennen werden“. Er erhält eine schriftliche Kündigung und der Vorgesetzte begleitet ihn in sein Büro, ordnet an, dass Herr U. seine gesamten Sachen aus diesem entfernt, nimmt ihm den Büroschlüssel ab und erteilt ihm Hausverbot. So findet sich Herr U. nur kurz nach seinem Wiedereinstieg „hinausgeschmissen“ auf der Straße wieder. Nachdem die Kündigung rechtswidrig ist, weil Herr U. nach der Karenz Kündigungsschutz genießt, ficht er mit Hilfe der Arbeiterkammer die Kündigung an und kann sich schließlich auf eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses mit einer Abschlagszahlung einigen.

Das Fallbeispiel zeigt, dass hier eine sehr harte Reaktion des Vorgesetzten erfolgt ist (wenn auch nicht härter, als dies auch Frauen immer wieder erleben); dies ist in der Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder zu beobachten. Männer, die Elternpflichten ernsthaft wahrnehmen, weichen von der traditionellen Männerrolle ab – dies „verzeihen“ manche Vorgesetzten ihnen nicht, sondern lassen sie ihre Ablehnung dieses „unmännlichen“ Verhaltens mit voller Härte spüren.

In der Beratungspraxis beobachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch, dass es – bei allen Ähnlichkeiten bei der Vereinbarkeit zwischen den Geschlechtern – bei Männern und Frauen unterschiedliche „heikle“ Zeitpunkte gibt: Während die Ankündigung einer Karenz bei Frauen meist auf wenig Widerstand stößt – wohl deshalb, da dies gesellschaftlich als „normal“ gesehen und daher auch eher akzeptiert wird –, ist gerade der Meldungszeitpunkt bei Männern oft schwierig. Es entsteht manchmal der Eindruck, dass Männer es „nicht richtig machen können“: Schicken sie dem Arbeitgeber ein formelles Schreiben betreffend ihre Karenz/Elternteilzeit, wird ihnen vorgeworfen, dass sie ihre Pläne nicht informell schon früher besprochen haben, man hätte dies doch dann viel amikaler vereinbaren können. Sprechen Männer ihre Pläne informell ab, so erhalten sie den Vorwurf, dass sie keine offizielle Meldung gemacht und damit gegen das Gesetz verstoßen haben. Bei Frauen hingegen

ist oft der Zeitpunkt des Wiedereinstieges – wie in Fall 3 und Fall 5 – der Schwierigste.

### 4. Schlussüberlegungen

Die ausgewählten „Problem“themen zeigen, dass Schwierigkeiten am Arbeitsplatz bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern auf verschiedenen Ebenen auftreten, daher besteht auch Veränderungsbedarf auf verschiedenen Ebenen.

Zunächst ist – als Grundlage für die Inanspruchnahme von Elternrechten – die gesetzliche Ebene zu nennen. Hier wäre es sehr wünschenswert, Verbesserungen der Vereinbarkeit zu verankern, die meiner Ansicht nach auch durch kleine, teilweise nur klarstellende Änderungen bewirkt werden könnten. So würde eine ausdrückliche Klarstellung, dass Personen in Elternkarenz nach Ende der Karenz, Anspruch auf ihre vorherige Position haben – was de facto durch das Wiederaufleben des Arbeitsvertrages ohnehin der Fall ist –, hier symbolisch viel bringen. Dies wäre ein klares Signal an ArbeitgeberInnen und es wäre dann auch nicht notwendig, auf entsprechende Rechtsprechung zu warten, die erfreulicherweise in dieser Thematik vorliegt, aber vielen Betroffenen schwerer zugänglich ist als eine Gesetzesbestimmung.

Ganz wichtig wären auf der gesetzlichen Ebene weiters Maßnahmen, die – vor allem sachlich nicht gerechtfertigte – Befristungen bei Arbeitsverträgen unterbinden; allerdings ist dies schwierig, da befristete Dienstverträge mittlerweile weit verbreitet sind. Die Bestimmungen in Umsetzung der EU-Befristungsrichtlinie sowie das Verbot von Kettenverträgen sind hier gute Ansätze, die aber die hier im Fallbeispiel 1 gezeigten Schwierigkeiten, die bei einer Schwangerschaftsmeldung im befristeten Dienstverhältnis häufig auftauchen, nur teilweise lösen können.

Wünschenswert wäre auch eine Möglichkeit für die ArbeitnehmerInnenvertretung, bereits vor dem Wiedereinstieg von Karenzierten tätig werden zu können, wenn Probleme absehbar sind – indem beispielsweise ein oder zwei verpflichtende Beratungsgespräche zwischen Unternehmen, Arbeiterkammer und betroffener Person nach einer Elternteilzeitmeldung stattzufinden haben, wenn der/die WiedereinsteigerIn dies verlangt.

*Vereinbarkeitsprobleme auf verschiedenen Ebenen, daher auch Verbesserungsmöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen*

*zentral: gesetzliche Maßnahmen und ein erhöhtes Beratungsangebot für Unternehmen und Betroffene*

Dabei könnte man das Unternehmen auf die bestehenden Rechte und möglichen Konsequenzen der Nichteinhaltung hinweisen. Dies würde generell eine bessere Handhabe ermöglichen, wenn ArbeitgeberInnen – wie beschrieben – kein Verfahren nach Elternzeit einleiten, sondern abseits dieses Verfahrens elternzeitmeldende Personen mit „Angeboten“ auf einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses oder Verschiebung des Wiedereinstiegszeitpunktes, Unklarheit über die künftige Tätigkeit etc. unter Druck setzen.

Überlegenswert wäre meiner Ansicht nach auch eine Austrittsmöglichkeit aus einem Dienstverhältnis während der Elternzeit bei Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung unter Erhalt sämtlicher Ansprüche bis zum Ende des besonderen Kündigungsschutzes. Dies wäre eine „härtere“ gesetzliche Maßnahme, scheint mir aber als Sanktion für Unternehmen, die sich dem Zweck der Elternzeit, nämlich für Betroffene den Arbeitsplatz bei gleichzeitiger guter Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung zu erhalten, massiv widersetzen, nicht unangemessen.

Wie aus den Fallbeispielen ersichtlich wird, ist die Haltung von Vorgesetzten und Führungskräften für das Gelingen von Vereinbarkeit von Beruf und Kindern zentral. Hier wäre ein verstärktes Beratungsangebot für Unternehmen sehr wichtig, da die Bedeutung des Themas meiner Ansicht nach in den Unternehmen noch nicht ausreichend erkannt wird. Auch mit der stetigen Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen sowie der Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung gewinnt das Thema immer mehr Bedeutung. Hier wären zwei Stoßrichtungen wichtig: einerseits auf Ebene der Bewusstseinsarbeit und der persönlichen Haltung von Führungskräften – hier wäre die eigene Auseinandersetzung mit der Thematik zentral, damit Führungskräfte Vorbildwirkung entfalten können. Die Vorbildwirkung von Führungskräften wurde in einem Projekt von Sozial- und Frauenministerium zur Thematik der verstärkten Väterkarenz in Unternehmensbefragungen als zentraler Punkt festgestellt.<sup>7</sup> Andererseits wäre es wichtig, auf organisatorischer Ebene so zu agieren, dass Elternkarenz und Wiedereinstieg als Normalität gehandhabt und entsprechend professionell abgewickelt werden. Dazu gehört es etwa, Karenzvertretungen wirklich auch als solche anzustellen, klar den Vorrang der Wiedereinsteigenden zu kommunizieren, aber auch

etwa Führung in Teilzeit zu ermöglichen etc. Dann werden MitarbeiterInnen, die Elternrechte beanspruchen, auch innerbetrieblich nicht mehr als diejenigen gesehen, die ungewöhnlich agieren, „Probleme machen“ oder gar illoyal sind. Auch eine Unternehmenskultur, in der Führungskräfte nicht unkontrolliert agieren, in der es Kontrolle, Ansprechpersonen auf allen Ebenen und Vernetzungsmöglichkeiten gibt, ist wichtig und erleichtert die Wahrnehmung von Elternpflichten für Betroffene, aber auch, sich zu beschweren und an Ebenen „weiter oben“ zu wenden, wenn es Probleme mit der direkt übergeordneten Führungskraft gibt.

Nicht zuletzt wäre auch ein noch breiteres Beratungsspektrum für Betroffene erstrebenswert. Hier gibt es zwar schon viele Angebote; Beratungsstellen, die dezidiert auf das Thema der Vereinbarkeit fokussiert sind, bisher aber nicht. Es könnte helfen, wenn diese auch im Sinne von fortschrittlicher politischer (Bewusstseins-) Arbeit tätig wären, damit das Thema in Politik und Öffentlichkeit den wichtigen Stellenwert genießt, den es hat.

### Anmerkungen:

1. Die anderen zwei großen Bereiche der Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt betreffen Einkommensdiskriminierung und sexuelle Belästigung. Siehe dazu die unten angeführten zweijährlichen Berichte der Gleichbehandlungsanwaltschaft.
2. § 4 Gleichbehandlungsgesetz: „Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf niemand (...) diskriminiert werden.“
3. Siehe dazu etwa den im Literaturverzeichnis angeführten Beitrag von Wagner, wo auf die Frage der Diskriminierung durch mehrere Tatbestände u.a. im Falle von „Vereinbarkeitsproblematiken“ ebenfalls eingegangen wird.
4. So werden im Rahmen dieses Beitrages etwa Probleme rund um die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung oder in Richtung Vereinbarkeit gehende potenziell diskriminierende Fragen in Bewerbungsgesprächen nicht behandelt; ebensowenig Fälle, in denen eine potenzielle Schwangerschaft einer Mitarbeiterin Auslöser für Diskriminierung ist – diese Fälle treten in den letzten Jahren vermehrt auf.
5. Zusätzlich stellen sich bei Teilzeit auch viele Fragen rund um das Entgelt, auf die ich hier nicht näher eingehe. Siehe dazu etwa den im Literaturverzeichnis angeführten Beitrag von Drs/Jobst.
6. OGH 25.06.2014, 9 ObA 50/14i
7. Siehe die in der Literaturliste zitierte Studie des Sozialministeriums.

### Literatur

- Anwaltschaft für Gleichbehandlung (2016): Teil II des Gleichbehandlungsberichtes für die Privatwirtschaft 2014 und 2015. Wien.
- Drs, Monika / Jobst, Lisa-Maria (2015): Einsatzflexibilisierung durch Teilzeitbeschäftigung, in: Drs, Monika / Jobst, Lisa-Maria / Kozak, Wolfgang (Hrsg.): Arbeitszeitrecht für Teilzeitbeschäftigte. Wien, S. 13-17.
- IFA – Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung (1998): Wiedereinstieg

- durch Teilzeit – Internationale Best-practice-Beispiele. Wien.
- Sozialministerium (2017): Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten, Kurzinformation zu aktuellen Forschungsergebnissen im EU-Projekt. Wien.
  - Steiner, Elisabeth (2016): Aktuelle Entscheidungen des OGH zu Diskriminierung und gesetzlichem Schutz von Teilzeitbeschäftigten. Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeitsrechts, Band 38.
  - Wagner, Sabine (2015): Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt: Praxisfälle der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit mehreren Tatbeständen, in: WISO 3/15, S.79-94.