SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG UND FÖRDERUNG VON ALLEINERZIEHENDEN

10.11.2025

IG Metall
Ressort Frauen und Gleichstellung

ÜBERBLICK

- Gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung
- Gesetzeslücken und rechtspolitische Forderungen nach Schutzerweiterung
- Weitere rechtspolitische Mechanismen zur Förderung von Vereinbarkeit und Unterstützung von Sorgeberechtigten / Alleinerziehenden
- Mechanismen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Förderung von Vereinbarkeit

Unsplash / Vitaly Gariev

DISKRIMINIERUNGSS CHUTZ

IG Metall
Ressort Frauen und Gleichstellung

DISKRIMINIERUNGSPOTENZIAL AUF DEM ARBEITSMARKT

- Einstellungsdiskriminierung
- Beförderungsdiskriminierung
- Entgeltlücke bei Teilzeittätigkeit

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

I. Schutz durch das AGG

1. **Geschützte Merkmale**: Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind verboten.
   - Fürsorgeverantwortliche, Sorgeberechtigte oder Alleinerziehende sind nicht direkt erfasst.
   - Aber eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von Frauen aufgrund des Geschlechts möglich.

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

2. Diskriminierungsverbot § 7 AGG

Beschäftigte dürften nicht wegen eines geschützten Grundes benachteiligt werden.

a. Sachlicher Anwendungsbereich:

- Erfasst sind Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen beim Zugang zu Beschäftigung und Beruf
  - ➔ Einstellungsdiskriminierung ist erfasst
- Bedingungen und Auswahlkriterien für den beruflichen Aufstieg
  - ➔ Beförderungsdiskriminierung ist erfasst
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts
  - ➔ Diskriminierungen im Beschäftigungsverhältnis und beim Entgelt sind erfasst
- Auch Diskriminierungen bei Fortbildungen sind verboten.

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

b. Persönlicher Anwendungsbereich § 6 AGG:

- Beschäftigte, Auszubildende, arbeitsnehmerähnliche Personen und Bewerber*innen, Personen, die das Arbeitsverhältnis beendet haben.

c. Form der Benachteiligung

(1) Unmittelbare Diskriminierung

- Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- Wenn der Arbeitgeber bei der Einstellung ausdrücklich sagt, dass er Bedenken wegen der Sorgepflichten hat, sind die Sorgeberechtigten nicht ausdrücklich in § 1 AGG in erfasst.

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

- Unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts: Kann dem Arbeitgeber nachgewiesen werden, dass er Frauen und Männer unterschiedlich behandelt, kommt eine unmittelbare Diskriminierung von Frauen aufgrund des Geschlechts in Betracht. Beispielsweise, wenn bekannt ist, dass der Arbeitgeber Männer mit Sorgeverpflichtungen einstellt oder befördert und Frauen nicht.
  - ➔ Nachweisschwierigkeiten sind das größte Problem.
  - ➔ § 22 AGG enthält eine Beweiserleichterung: Danach Indizien ausreichend, die eine überwiegende Wahrscheinlich für die Diskriminierung begründen.
  - ➔ Sollte der Beweis gelingen ist eine Rechtfertigung nicht möglich.

(2) Mittelbare Diskriminierung

- Liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

- Neutral sind die bezeichneten Regelungen dann, wenn sie nicht an ein Merkmal nach § 1 AGG zwingend anknüpfen. Sorgeberechtigung könnte so ein neutrales Merkmal sein.
- Besondere Benachteiligung von Frauen: Durch die überwiegende Verantwortung für die Sorgearbeit / Kindererziehung von Frauen.
  - ➔ Hier ebenfalls Nachweisschwierigkeiten, da Arbeitgeber häufig nicht explizit sagen, dass sie die Beschäftigen oder Bewerber*innen aufgrund von Fürsorgepflichten nicht einstellen oder befördern möchten.
  - ➔ Indizien nach § 22 AGG erforderlich.
- Sollte der Nachweis gelingen, ist eine Rechtfertigung mit sachlichen Gründen möglich. Hierzu muss er ein legitimes Ziel nachweisen und die Ungleichbehandlung muss zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein.

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

3. **Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung** bei Diskriminierung
   - Kein Anspruch auf Einstellung oder Beförderung.
   - Schadensersatz: bspw. Aufwendungen für die Bewerbung.
   - Entschädigung: Verletzung des Persönlichkeitsrechts, bei Nichteinstellung auf drei Gehälter beschränkt.
   - Geltungsmachungsfrist von zwei Monaten zu beachten, § 15 Abs. 4 GG.
   - Klagefrist von drei Monaten, § 61a ArbGG.

4. **Sonstige Pflichten des Arbeitgebers**:

Schutz vor Diskriminierung durch andere Beschäftigte und Dritte, § 12 AGG.

Einrichtung der Beschwerdestelle, § 13 AGG.

Maßregelungsverbot bei Inanspruchnahme der Rechte nach dem AGG, § 16 AGG.

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

II. Maßregelungsverbot gem. § 612a BGB

Arbeitgeber darf Arbeitnehmer*innen nicht benachteiligen, wenn sie ihre Rechte ausüben.

Eltern oder pflegende Angehörige sind geschützt, wenn sie Elternzeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen oder ihre Arbeitszeiten kurzfristig oder längerfristig anpassen möchten und deshalb vom Arbeitgeber benachteiligt werden.

III. Vereinbarkeitsrichtlinie

- Art. 11 Vereinbarkeitsrichtlinie: Diskriminierungsverbot bei Inanspruchnahme von Elternzeit, Pflegezeit oder Arbeitsfreistellung und von flexiblen Arbeitszeitregelungen durch Fürsorgeleistende.

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

IV. Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten § 4 Abs. 1 TzBfG

- Verbot, Teilzeitbeschäftigte wegen des Volumens der Arbeitszeit schlechter zu behandeln, wenn es hierfür keinen rechtfertigenden Grund gibt.
- Pro rata temporis Grundsatz: Arbeitsentgelt oder andere Leistungen sind den Teilzeitkräften mindestens im Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit im Vergleich zur Vollzeitkraft entspricht.
- EuGH und BAG haben den Diskriminierungsschutz von Teilzeitbeschäftigten neuerdings gestärkt (EuGH 29.7.2024 – C-184/22 und C-185/22, ECLI:EU:C:2024:637, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation; BAG Urt. v. 5.12.2024 – 8 AZR 370/20, NZA 2025, 431).
    - Mehrarbeitszuschläge sind von der ersten Überstunde der TZ-Beschäftigten zu bezahlen.
    - Weiter Begriff der Benachteiligung und hohe Rechtfertigungsanforderungen.

RECHTSPOLITISCHE FORDERUNGEN ZUM SCHUTZ VON SORGEVERPFLICHTETEN

- Vollständige Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie:
  - Väterfreistellung einführen.
  - Flexible Arbeitspläne und Homeoffice.
- Maßregelungsverbot / Diskriminierungsschutz von Sorgeverpflichteten entspr. § 4 Abs. 1 TzBfG mit einer widerleglichen Vermutung.
- Teilzeitmöglichkeiten nach TzBfG ausweiten und Rückkehrrecht zur Vollzeit stärken.
- Ausbau der Betreuungsinfrastruktur.
- Aufteilung der Sorgeverantwortung bspw. bei Elternzeit und Elterngeld.
- Forderungen des DGB zur Unterstützung von Alleinerziehenden, u.a.:
  - Reform des Kindesunterhalts: Berücksichtigung von Naturalunterhalt und Mehraufwand durch Wechselmodell
  - Kindergeld nur hälftig auf Unterhaltsvorschuss anrechnen.
  - Wohngeld und Kinderzuschlag besser aufeinander abstimmen.
  - Existenzminimum von Kindern neu berechnen.
  - Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern, Förderung der Qualifikationen, Beseitigung von Diskriminierung.

ENTGELTGLEICHHEIT UND VEREINBARKEIT IN TARIFVERTRÄGEN

Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie:

- Entgeltgleichheit: 10% statt 16%
- 35h Woche als Vollzeit
- Tarifliches Zusatzentgelt (T-ZUG): Umwandlung von Sonderleistungen in zusätzliche freie Tage:
  - Bei Kinderbetreuung, Pflege oder Schichtarbeit
  - Bei Kinderbetreuung gilt: Eltern, die ein Kind im Haushalt betreuen, haben Anspruch auf freie Tage statt einer Sonderzahlung.
  - Für insgesamt für 5 Jahre des Kindes, in den ersten beiden Jahren 8 Tage, danach 6 Tage pro Jahr. Antragsfrist 2 Monate zum Jahresende.
- Verkürzte Vollzeit: Reduzierung auf 28 h/ Woche für 6-24 Monate, erneuter Antrag möglich ohne Wartezeit, Betriebszugehörigkeit von 2 Jahren und Antragsfrist von 6 Monaten.

VEREINBARKEIT IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND UNTERNEHMENSPRAXIS

I. Kinderbetreuung, Betriebskindergarten
   - Einrichtung eines Betriebskindergartens oder Bereitstellung von Betreuungsplätzen
   - Kinderbetreuungszuschuss

II. Schicht in Teilzeit / Agiles Arbeiten

III. Bezahlter Freistellungsanspruch bei Geburt und Leistungen bei Elternzeit
   - Bspw. 4 Wochen bezahlte Freistellung innerhalb eines Jahres nach der Geburt
   - Oder zusätzliche Zahlungen bei Elternzeit: z.B. volles Gehalt für 16 Wochen und nach Wiederkehr bezahlter freier Tag pro Woche für 6 Monate.

IV. Strukturiertes Verfahren für Elternzeit und Rückkehr aus der Elternzeit.

V. Führen in Teilzeit

WAS KANN DER BETRIEBSRAT TUN?

I. Aufgaben der Förderung von Gleichstellung (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG), Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 80 Abs. 1 Nr. 2b) BetrVG) und Schutz vor Benachteiligung (§ 75 BetrVG).

II. Der Betriebsrat hat erzwingbare Mitbestimmungsrechte:
   - bei der Arbeitszeit: Beginn, Ende, Pausen, Verteilung (§ 87 Absatz 1 BetrVG),
   - über Sozialeinrichtungen, zum Beispiel auch bei der Einrichtung eines Betriebskindergartens,
   - bei personellen Einzelmaßnahmen, er kann damit die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und Rückkehrer/innen aus der Elternzeit verhindern (§ 99 BetrVG).

III. Der Betriebsrat kann die Ausschreibung von Arbeitsplätzen verlangen (§ 93 BetrVG) und darauf achten, dass möglichst immer auch Teilzeitstellen angeboten werden.

IV. Beteiligung bei Berufsbildung (§ 96 - 98 BetrVG) zum Beispiel bei der Teilnehmer*innenauswahl und den passenden zeitlichen und örtlichen Rahmenbedingungen.

V. Beratungsangebot für Eltern und ein gesondertes Beratungsangebot für Alleinerziehende.

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT.

IG METALL
Vorstand
Ressort Frauen und Gleichstellung

Maria Seitz
maria.seitz@igmetall.de