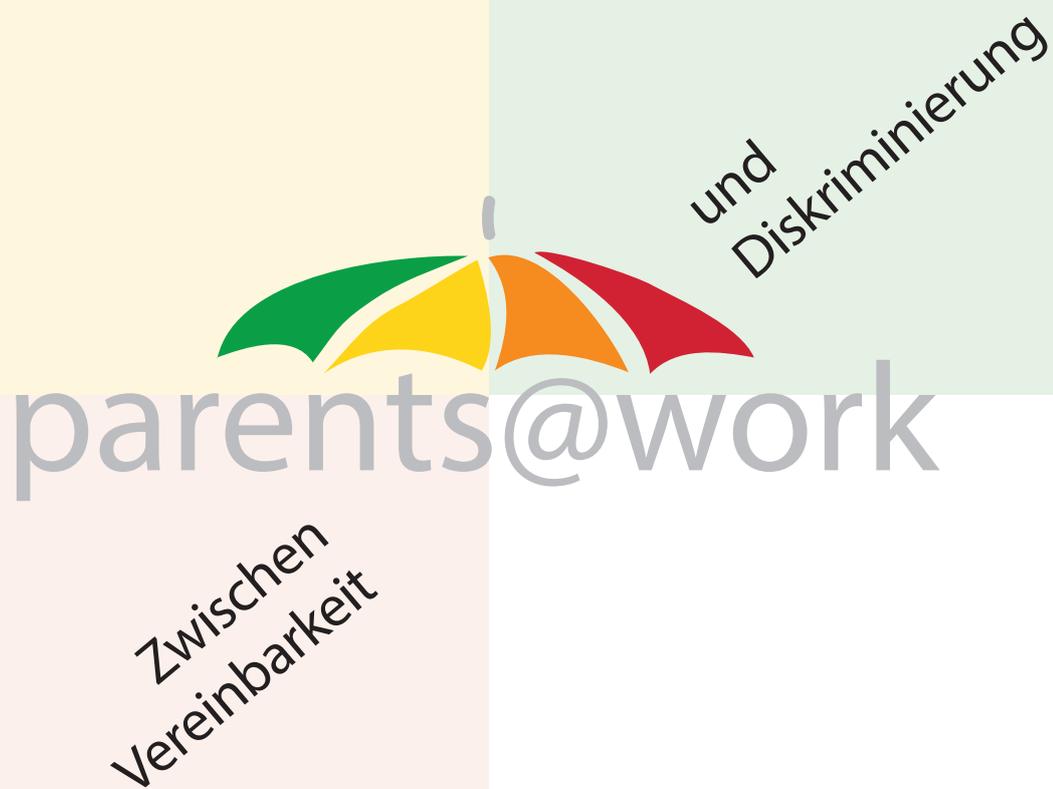


# Eltern am Arbeitsplatz



Nadja Bergmann, Helga Reichert, Claudia Sorger  
(L&R Sozialforschung)  
Cornelia Amon-Konrath & Sabine Wagner-Steinrigl  
(Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Wien, März 2021



 Gleichbehandlungsanwaltschaft



Cesi



**PRAVOBRANITELJ/ICA**  
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

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



# Eltern am Arbeitsplatz

und  
Diskriminierung

Zwischen  
Vereinbarkeit



## Impressum

### Autorinnen:

Nadja Bergmann, Helga Reichert, Claudia Sorger  
(L&R Sozialforschung), Cornelia Amon-Konrath &  
Sabine Wagner-Steinrigl (Gleichbehandlungsanwaltschaft)

Diese Broschüre wurde von L&R Sozialforschung in  
Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft erstellt.

### MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

### Grafik: verena.groesel@icloud.com

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur  
mit Quellenangabe gestattet.

Wien, März 2021

Das Projekt wird im Rahmen des EU-Programms „Rights,  
Equality and Citizenship Programme“ kofinanziert. Der Inhalt  
dieses Berichts stellt die Ansichten der Autorinnen dar und  
obliegt ihrer Verantwortung. Die Europäische Kommission  
übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung  
dieser Inhalte.



**L&R SOZIALFORSCHUNG**  
**Lechner, Reiter und Riesenfelder**  
**Sozialforschung OG**

 Gleichbehandlungsanwaltschaft

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



## Inhalt

<b>1. Das Forschungsprojekt „parents@work“</b>	4
<b>2. Diskriminierungserfahrungen von Eltern</b>	6
Frau D. wird nach der Karenz mehrfach benachteiligt und gemobbt	8
Frau J. erfährt Benachteiligungen im Zuge der Elternteilzeit	9
Frau M. erhält nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft keinen unbefristeten Dienstvertrag	9
Herr O. wird wegen seines Wunsches nach Karenz und Elternteilzeit aus dem Betrieb gedrängt	9
Herr P. wird gekündigt, weil er Karenzwunsch äußert	9
<b>2.1 Formen der Diskriminierung</b>	11
<b>2.1.1 Versetzung auf eine andere Position</b>	11
<b>2.1.2 Kündigung</b>	13
<b>2.1.3 Entgeltdiskriminierung</b>	15
<b>2.1.4 Abwertung auf persönlicher Ebene: Mobbing und Schikane</b>	16
<b>2.2 Schlussfolgerungen aus den Erfahrungen der Eltern</b>	18
<b>3. Elternschaft und Erwerbsarbeit: Strategien aus Sicht familienfreundlicher ArbeitgeberInnen</b>	20
<b>3.1 Was sind die wichtigsten Ergebnisse der Befragung der ArbeitgeberInnen?</b>	21
<b>3.2 Welche zusätzlichen Herausforderungen werden seitens der ArbeitgeberInnen für berufstätige Eltern während Covid-19 gesehen? Welche Maßnahmen wurden angeboten?</b>	22
<b>3.3 Welche (weiteren) Ansätze wären aus Sicht der ArbeitgeberInnen zur Verbesserung der Situation berufstätiger Eltern sinnvoll?</b>	24
<b>3.4 Diskussion von vier fiktiven Fallbeispielen zu möglichen Konfliktsituationen</b>	25
<b>3.5 Schlussfolgerungen aus den Erfahrungen der ArbeitgeberInnen</b>	28
<b>4. Zum Abschluss</b>	
Wo können sich Eltern und ArbeitgeberInnen mit Fragen rund um Elternschaft, Erwerbsarbeit und Diskriminierung hinwenden?	29
<b>5. Literaturverzeichnis</b>	31

# Das Forschungsprojekt

# 1.



Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein vieldiskutiertes Thema: Zahlreiche Studien und Informationsbroschüren setzen sich damit auseinander, welche Strategien auf individueller oder betrieblicher Ebene eingesetzt werden können, um eine Balance zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und der Kinderbetreuung zu finden (Mauerer/Schmidt 2019, Bergmann/Danzer/Schmatz 2014, Beham/Haller 2005). In einer Vielzahl an Forschungsergebnissen wurde dokumentiert, dass Elternschaft unterschiedliche Auswirkungen auf die Berufskarrieren von Müttern und Vätern hat. So wurde nachgewiesen, dass Arbeitnehmerinnen einer sogenannten „Motherhood Penalty“ ausgesetzt sind: Im Vergleich zu Frauen ohne Kinder bekommen Mütter niedrigere Gehälter und haben geringere Aussicht auf Beförderungen (Cukrowska-Torzewska/Matysiak 2018, Crittenden 2001, Budig/England 2001). Im Gegensatz dazu haben Untersuchungen gezeigt, dass berufstätige Väter häufig von einem „Fatherhood Bonus“ profitieren: Väter erfahren im Vergleich zu kinderlosen Männern häufig einen Anstieg des Gehalts und des Status (Mari 2019, Budig 2014, Hodges/Budig 2010). Wenn Väter allerdings Betreuungspflichten übernehmen, dann sind auch sie – wenn auch in anderem Ausmaß als Mütter – Benachteiligungen am Arbeitsplatz ausgesetzt (Sardadvar/Bergmann/Sorger 2020, Warming 2019, Wagner-Steinrigl 2019). Ein bislang wenig im Fokus stehendes Thema war und ist die Frage von Diskriminierungen, denen Eltern am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Betreuungspflichten und Vereinbarkeitswünsche ausgesetzt sind. Dennoch ist dies ein zahlenmäßig relevanter Bereich: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verzeichnet jährlich 70 bis 80 Fälle ausschließlich zum Thema Diskriminierung von Beschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten – dies stellt jedoch nur die „Spitze des Eisbergers“ dar, da aufgrund der Größe und der Bekanntheit der Einrichtung hier nur ein kleiner Teil der Fälle landet.

Es kann daher davon ausgegangen werden, dass eine große Zahl von Eltern wegen ihrer Elternschaft bzw. ihrer Kinderbetreuungsaufgaben am Arbeitsplatz Benachteiligungen ausgesetzt ist. Die Auseinandersetzung mit dieser Seite der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsaufgaben ist Inhalt des Projekts „parents@work“: Diskriminierendes Verhalten von ArbeitgeberInnen gegenüber MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten in all seinen Auswirkungen sowie die Einstellungen von ArbeitgeberInnen dazu näher zu untersuchen, um damit zu einem Abbau von Elterndiskriminierung beizutragen<sup>1</sup>.

Dazu wurden einerseits Erfahrungen aus Sicht wegen Elternschaft diskriminierter Beschäftigter aufgearbeitet (Aufhauser et al 2020): Von Juni 2019 bis Jänner 2020 wurden ausführliche Interviews mit 18 Betroffenen geführt, die aufgrund ihrer Elternschaft am Arbeitsplatz, zumeist von ihren Vorgesetzten, diskriminiert worden waren. Die InterviewpartnerInnen waren ehemalige KlientInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz herzlich bei den InterviewpartnerInnen, die bereit waren, ihre Erfahrungen mit uns zu teilen und in ein- bis dreistündigen Interviews ihre Geschichten noch einmal aufzurollen. Die Ergebnisse dieses Forschungsteils werden im Kapitel 2 zusammengefasst.

Auf der anderen Seite wurde die Sichtweise von ArbeitgeberInnen<sup>2</sup> auf das Thema „Eltern am Arbeitsplatz“ einer Analyse unterzogen. Dazu wurden qualitative Interviews mit sieben ausgewählten ArbeitgeberInnen sowie eine Online-Befragung durchgeführt (siehe Bergmann et al 2020), an der 45 UnternehmensvertreterInnen teilnahmen. Dabei wurde erhoben, wie eine Arbeitswelt aus Sicht der ArbeitgeberInnen aussehen sollte, die sich auch an den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten orientiert, wie auf diskriminierendes Verhalten reagiert werden würde und welche Lösungen es aus Sicht der ArbeitgeberInnen in diesen Fällen geben könnte.

<sup>1</sup> Der vollständige Projekttitel lautet: „Parents@work: Es geht um die Einstellung!“ (bzw. in Englisch: „Parents@work: Changing Perceptions!“). Nähere Informationen finden sich auf der Projekt-Website unter <https://parentsatwork.eu>.

<sup>2</sup> Unter „ArbeitgeberInnen“ sind im vorliegenden Bericht Personen mit Personalverantwortung zu verstehen. Darunter fallen alle GeschäftsführerInnen, InhaberInnen, Vorstände, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, HR-Beauftragte etc. mit Personalverantwortung. Der Vollständigkeit halber sei hier erwähnt, dass die Beschäftigten nicht aus jenen Unternehmen kommen, die sich im Rahmen des Berichts beteiligt haben.

Da diese Erhebung von April bis September 2020 durchgeführt wurde, und damit in die Zeit des Covid-19-bedingten ersten Lockdowns fiel, war diese spezifische Situation ebenfalls Thema der Befragung. Wir wollen an dieser Stelle allen ArbeitgeberInnen danken, dass sie sich auch in dieser turbulenten Phase Zeit dafür genommen haben, uns ein Interview zu geben oder an der Online-Befragung teilzunehmen. Die Ergebnisse dieses Forschungsteils werden im Kapitel 3 zusammengefasst.

Mit der gemeinsamen Darstellung der Sichtweise diskriminierter Eltern und ArbeitgeberInnen, die sich Gedanken über eine bessere Vereinbarkeit bzw. Verhinderung von Diskriminierung machen, in dieser

Broschüre soll mit dazu beigetragen werden, dass Unternehmen zukünftig „anders“ mit ihren MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten umgehen. Dazu können vor allem die positiven Beispiele von vereinbarkeitsfreundlichen Unternehmen Anregungen bieten. Für von Diskriminierung betroffene ArbeitnehmerInnen kann es hilfreich sein, zu sehen, dass es andere Betroffene gibt, ihre Erfahrungen kein individuelles Problem sind, sondern auf struktureller Diskriminierung beruhen und es in diesem Fall Beratung und Unterstützung gibt. Daher sind in den folgenden Kapiteln Hinweise zur gesetzlichen Lage sowie Tipps der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Betroffene und interessierte Unternehmen enthalten.

### **Infobox 1:** Informationen zum Projekt „Parents@work“: Es geht um die Einstellung!

Das Projekt wird in Österreich von L&R Sozialforschung in Kooperation mit der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) umgesetzt und in Kroatien von CESI (Center for Education, Counselling and Research) in Kooperation mit der kroatischen Gender-Ombudsstelle.

#### **Ziele des Projektes „parents@work“ sind**

➤ eine Steigerung des Bewusstseins für (versteckte) Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz und in Bewerbungsprozessen unter ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen sowie in der öffentlichen Wahrnehmung,

➤ die Erarbeitung neuer Strategien, um ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen im Handeln gegen diskriminierende Praktiken zu unterstützen und die Entwicklung neuer Tools dafür (Informationsmaterial, Workshops, Youtube-Videos), die an die Bedürfnisse der betreffenden Personen und Organisationen angepasst sind,

➤ die Unterstützung von Institutionen zur Gendergleichstellung und anderen Beratungsorganisationen mit Materialien und Tools (wie beispielsweise Youtube-Videos), die bei deren Beratungsarbeit, sowie im Zuge anderer Aktivitäten zur Steigerung des öffentlichen Bewusstseins zum Einsatz kommen können.

Das Projekt läuft von Juni 2019 bis September 2021 und wird seitens der Europäischen Kommission im Rahmen des „Rights, Equality and Citizenship Programme“ ko-finanziert.

Nähere Informationen finden sich auf der Projekt-Website unter <https://parentsatwork.eu>.

## Diskriminierungs- erfahrungen

# 2. von Eltern

Im Mittelpunkt des ersten Forschungsteils stand die Erhebung der Erfahrungen der von Diskriminierung betroffenen Elternteile. Welche Erfahrungen haben sie am Arbeitsplatz gemacht, als sie bekannt gaben, in Mutterschutz, Karenz oder Elternteilzeit zu gehen? Welchem diskriminierenden Verhalten seitens der ArbeitgeberInnen waren sie ausgesetzt? Wie haben sie darauf reagiert und welche Unterstützung haben sie sich geholt? Alle Befragten waren auch KlientInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Betroffene gegen unterschiedliche Formen von Diskriminierung unterstützt, so auch gegen Diskriminierung aufgrund von Elternschaft. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzte sich mit ihren ehemaligen KlientInnen in Verbindung, mit der Bitte um Beteiligung am Forschungsprojekt.

Da es bislang keine Erhebungen und Studien gibt, wie von Diskriminierung betroffene Elternteile ihre Erfahrungen retrospektiv einschätzen und wie ihr weiterer Werdegang war, betreten wir mit diesem Forschungsteil auch Neuland in Österreich. In Summe haben sich 18 ehemalige KlientInnen bereiterklärt, ihre Erfahrungen in qualitativen Interviews zu teilen, 13 Frauen und fünf Männer.

Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist und zu einer Benachteiligung führt. Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor einer Diskriminierung aus folgenden Gründen: Geschlecht (auch Familienstand und Kinder), ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung. Belästigungen stellen ebenfalls Diskriminierungen dar.

Wenn Eltern Karenz oder Elternteilzeiten in Anspruch nehmen, kann dies zu Benachteiligungen durch ArbeitgeberInnen führen. Während die Schwangerschaft an das biologische Geschlecht anknüpft und Diskriminierung in diesem

### Infobox 2: Was heißt Diskriminierung?

Zusammenhang ausschließlich Frauen betrifft, können auch Väter von Benachteiligungen betroffen sein, wenn sie ihre Elternpflichten wahrnehmen.

So liegt bspw. dann, wenn Väter Karenzwünsche melden, und deswegen gekündigt werden, eine Diskriminierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor.

In ein- bis dreistündigen Interviews erzählten die Betroffenen von den einschlägigen Erfahrungen, die sie am Arbeitsplatz gemacht hatten: den Reaktionen von Vorgesetzten, KollegInnen, BetriebsrätInnen und des privaten Umfelds, der Kontaktaufnahme zu Stellen, die sie unterstützten, in erster Linie die Gleichbehandlungs-anwaltschaft (GAW) sowie die Arbeiterkammer, vom Ausgang ihrer „Fälle“ und den Konsequenzen, die diese auf ihre weitere Laufbahn, aber auch auf andere Lebensbereiche, etwa die Gesundheit der Betroffenen, hatten.

Fast alle InterviewpartnerInnen betonten ihr Anliegen, dass es zukünftigen Elterngenerationen besser gehen solle und ihre Hoffnung, dass das Teilen ihrer Geschichte dazu beiträgt, dass Unternehmen zukünftig anders mit ihren MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten umgehen. Insbesondere, dass diese der Übernahme von Betreuungspflichten positiv gegenüberstehen und die vielen nutzbringenden Aspekte daran sehen können. Auch wir hoffen, dass dieser Bericht bzw. die daraus abzuleitenden Handlungsvorschläge und Materialien gemeinsam mit den anderen Aktivitäten im Rahmen dieses Projektes einen Beitrag dazu leisten.



Die meisten der InterviewpartnerInnen haben eine relativ hohe fachliche bzw. akademische Ausbildung und waren in entsprechenden Berufsfeldern tätig, häufig in gehobenen Positionen. Ein Großteil der Befragten stammt aus Wien, die anderen 6 sind auf verschiedene Bundesländer verteilt (Steiermark, Niederösterreich, Salzburg, Tirol). Hinsichtlich der Branchen, in welchen die Personen ursprünglich tätig waren, kommen jeweils drei Personen aus dem IT-Bereich, dem Bank- und Finanzwesen sowie dem Bereich Weiterbildung, jeweils zwei Personen waren im Gesundheitswesen sowie in der klassischen Produktion tätig, je eine im juristischen Bereich, im Handel sowie im Sozialwesen. Zwei Personen wollten dazu keine Auskunft geben. Rund die Hälfte der InterviewpartnerInnen waren in relativ großen Betrieben bzw. Betrieben mit einer Konzernstruktur tätig, nur drei in relativ kleinen bzw. Familienbetrieben.

Während bei Frauen im Vordergrund stand, dass ihnen aufgrund von Karenz und/oder dem Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit der Verlust von Führungspositionen oder Gehaltsansprüchen drohte und ihnen „unterstellt“ wurde, dass sie sich aufgrund ihrer Kinderbetreuungspflichten nicht mehr ausreichend für ihre Arbeit einsetzen, war es bei den interviewten Männern ein stärkeres Motiv, sie generell von der Inanspruchnahme von Karenz und/oder (Eltern-)Teilzeit abzuhalten, um auch den anderen (männlichen) Kollegen zu signalisieren, dass derartige Anliegen im Betrieb nicht erwünscht sind. Aber auch bei weiblichen Interviewpartnerinnen gab es immer wieder den Versuch einer „Abwehr“ rechtlicher Ansprüche wie der Elternteilzeit mit dem Recht, Arbeitszeitlage und -länge einseitig festzulegen. Um die eben erläuterten Diskriminierungen konkret zu veranschaulichen, werden nachfolgend fünf ausgewählte Fallgeschichten präsentiert.

### **Frau D. wird nach der Karenz mehrfach benachteiligt und gemobbt**

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 dann zu einer flexiblen Regelung überreden – unter der Bedingung, sich möglichst an ihre Wunschtage halten zu können. Die Realität sieht dann ganz anders aus. Frau D. wird in eine Filiale versetzt, die schwierig zu erreichen ist und an für sie ungünstigen Arbeitstagen eingeteilt. Dies ist der Beginn einer langen Reihe von immer massiverem Mobbing und Beschuldigungen, dass sie ihre Arbeit falsch machen würde. Elternteilzeit ist bei ihrer Chefin generell nicht gern gesehen. Frau D. holt sich Unterstützung bei der AK und der GAW und klagt schließlich mit der AK. Es wird schlussendlich ein Vergleich ausgehandelt mit dem Ergebnis, dass sie den Betrieb verlässt.



### **Frau J. erfährt Benachteiligungen im Zuge der Elternteilzeit**

Frau J. will nach ihrer Schwangerschaft in Elternteilzeit gehen und teilt dies ihrem Vorgesetzten mit. Zwar wird ihr die Teilzeit genehmigt, die im Unternehmen geltende Gleitzeit wird ihr allerdings verwehrt. Weil sie weiß, dass es ohne Gleitzeit für sie unmöglich ist, ihre Arbeitszeit mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren, wendet sie sich an die Personalabteilung und den Betriebsrat. Von beiden Stellen erhält Frau J. keine Unterstützung, vielmehr schließen sich Personalabteilung, Vorgesetzter und Betriebsrat gegen sie zusammen. Nach ihrem Wiedereinstieg beginnt ihr Vorgesetzter, sie auf verschiedene Arten zu benachteiligen und zu mobben. So versetzt er sie beispielsweise in einen Tätigkeitsbereich, der nicht ihren Kompetenzen entspricht, schließt sie von Besprechungen aus und isoliert sie räumlich von ihren KollegInnen. Frau J. bewirbt sich firmenintern für andere Tätigkeiten, wird aber stets abgelehnt. Sie wendet sich an die GAW und entschließt sich, gerichtlich gegen das Unternehmen vorzugehen, da sie auch Beweise gesammelt hatte. Aktuell ist ein Urteil noch ausständig, sie arbeitet nach wie vor im gleichen Unternehmen.

### **Herr O. wird wegen seines Wunsches nach Karenz und Elternteilzeit aus dem Betrieb gedrängt**

Herr O. will in Karenz gehen, weiß aber schon im Vorhinein, dass Karenz für Männer bei seinem Vorgesetzten auf starke Ablehnung stößt. Als er seinen Chef zeitgerecht über seinen Wunsch, drei Monate in Karenz zu gehen informiert, reagiert dieser verärgert. Der Chef würde ihm einen Monat zugestehen. Dieses Angebot wird von Herrn O. abgelehnt. Gleichzeitig mit der Verkündung der dreimonatigen Karenz wird der Wunsch ausgesprochen, nach der Karenz mit 30 Stunden Elternteilzeit zurück kommen zu wollen. Dieser Wunsch wird verweigert. Der Chef wirft ihm fehlende Arbeitsbereitschaft vor, und bietet ein Dienstverhältnis von 1-2 Stunden die Woche für Kopiertätigkeiten an. Im Weiteren empfiehlt er Herrn O. die Kündigung, da es bei diesem Karenzausmaß „ohnehin keinen Platz mehr für ihn in der Zukunft gibt“. Obwohl er gerichtlich gute Chancen zur Einklagung der Elternteilzeit gehabt hätte, verzichtet er auf rechtliche Schritte, da er eine unbeschwerte Karenzzeit höher bewertet als die Belastungen eines Rechtsstreits. Aufgrund der Vorkommnisse will Herr O. das Unternehmen nun freiwillig verlassen und bittet den Betriebsrat eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses auszuhandeln, was diesem auch gelingt. Mittlerweile hat Herr O. einen neuen Job.



### **Frau M. erhält nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft keinen unbefristeten Dienstvertrag**

Frau M. wird schwanger, während sie sich in einem befristeten Dienstverhältnis befindet. Betriebsintern ist es üblich, dass alle befristeten Dienstverhältnisse in unbefristete übernommen werden. Frau M. wird allerdings nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft von ihrem Vorgesetzten darüber in Kenntnis gesetzt, keinen unbefristeten Vertrag zu erhalten, obwohl dies bei all ihren KollegInnen zuvor so gehandhabt wurde. Sie wendet sich an den Betriebsrat, dieser kontaktiert die GAW, welche eine eindeutige Diskriminierung wegen Elternschaft verortet. Nachdem sowohl der Betriebsrat als auch die GAW den Vorgesetzten schriftlich mit dem Vorwurf der Diskriminierung konfrontieren, erhält Frau M. schlussendlich doch einen unbefristeten Dienstvertrag.

### **Herr P. wird gekündigt, weil er Karenzwunsch äußert**

Herr P. möchte nach dem ersten Karenzjahr, welches seine Frau in Anspruch nahm, das zweite Lebensjahr seines Kindes in Karenz gehen. Zeitgerecht informiert er seinen Chef, ahnt aber schon vorher, dass dieser nicht erfreut sein wird. Als Herr P. seinem Chef in einem Gespräch seine Karenzpläne mitteilt, eskaliert die Situation sofort und es kommt zu einer heftigen Auseinandersetzung. Nur wenige Tage später wird er entlassen, im Zuge dessen werden ihm auch Lügen vorgeworfen. Er klagt mit einem eigenen Anwalt auf Wiedereinstellung und gewinnt das Gerichtsverfahren, weshalb er nach Ablauf der Karenz zunächst in das Unternehmen zurückkehrt. Sein Arbeitgeber macht ihm nach seiner Rückkehr das Leben schwer, versetzt ihn in eine niedrigere Position und setzt sogar einen Privatdetektiv gegen Herrn P. und dessen Frau ein. Herr P. bekommt infolgedessen gesundheitliche Probleme, geht in Krankenstand und verlässt das Unternehmen. Er ist danach eine Zeit lang arbeitslos, findet aber schlussendlich einen neuen Job. Den Anspruch auf eine Führungsposition gibt er auf.

### Infobox 3: Wesentliche rechtliche Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (auszugsweise)

§ 2. Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 12 Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 1 nicht begründet worden, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. (...)

(5) Ist ein/e Arbeitnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Arbeitgeber/in gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 6 hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom/von der Arbeitgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probearbeitsverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 3 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des/der Arbeitnehmers/in oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Arbeitsverhältnisses geklagt werden. Lässt der/die Arbeitnehmer/in die Beendigung gegen sich gelten, so hat er/sie Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. (...)

## 2.1 Formen der Diskriminierung

Die vielfältigen Erfahrungen der InterviewpartnerInnen konnten zu vier typischen Formen von Diskriminierung zusammengefasst werden. Die ersten drei Formen betreffen die berufliche Position oder sogar den Arbeitsplatz. Diese sind:

-  **Versetzung auf eine andere Position,**
-  **Entgeltbenachteiligungen** sowie
-  (versuchte) **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** von ArbeitgeberInnenseite
-  Die vierte Form der Diskriminierung findet primär auf der persönlichen Ebene statt; die InterviewpartnerInnen berichteten in diesem Zusammenhang von **Schikanen**, denen sie ausgesetzt waren und **die bis zu Mobbing** gehen können.

### 2.1.1 Versetzung auf eine andere Position

Von den 18 Befragten waren neun Personen von einer erzwungenen Positionsänderung betroffen, meistens einer Degradierung. In einem Fall erfolgte danach auch eine Kündigung, in einem anderen wurde die Versetzung vorgenommen, weil eine Kündigung rechtlich nicht haltbar war; also quasi statt der Kündigung. „Auslöser“ für die Versetzungen waren bei sechs Personen die Inanspruchnahme von Elternkarenz (einmal fand die Positionsänderung bereits in der Schwangerschaft statt), bei den weiteren drei Personen erfolgte dies aufgrund des Wunsches nach Elternteilzeit. Bei einer weiteren Befragten wurde eine Vereinbarung betreffend eine Führungsposition nach der Karenz vom Unternehmen nicht eingehalten, ihr also ein beruflicher Aufstieg verwehrt. Das konkrete Erleben der Versetzung wird im Folgenden nachgezeichnet: Besonders häufig wurden die Interviewten mit einer solchen Positionsänderung nach der Rückkehr aus der Elternkarenz, d.h. zum Zeitpunkt ihres Wiedereinstieges in den Beruf, konfrontiert:

„(...) und ich bin meiner ehemaligen Mitarbeiterin unterstellt gewesen und habe quasi Akten ablegen müssen. Und musste im Besprechungszimmer diese Tätigkeit machen neben dem Geschäftsführer, dass er mich ja im Auge hat.“ (interview 16)

Neben der Degradierung zu nicht den Qualifikationen der Befragten entsprechenden Tätigkeiten wird hier auch die räumliche Nähe zum Geschäftsführer und die dadurch wahrgenommene Überwachung durch diesen als besonders belastend geschildert. Interviewperson 7 erlebte mit der Rückkehr aus der Elternkarenz ebenfalls eine Degradierung auf eine niedrigere berufliche Position, wobei ihr die Rückkehr auf die ursprüngliche Position nicht einmal dann gewährt wurde, als diese etwas später wieder frei wurde:

„Aber für mich war halt die Diskriminierung, dass eigentlich dann, wo ich gesagt habe, ich bin wieder bereit, mir mein Job nicht wiedergegeben wurde. Und dann wurde die sogar gekündigt, die meinen Job hatte und dann habe ich ihn nicht gekriegt.“ (Interview 7)

Eine weitere Befragte musste nach der Rückkehr aus der Elternkarenz ähnliche Erfahrungen machen. Zum Zeitpunkt der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft befand sie sich gerade im Bewerbungsprozess für eine höhere Position in ihrem Unternehmen:

„Und man hat mir das so mitgeteilt, dass ich nach der Karenz diesen Job bekomme und deswegen wurde mir erzählt, sie stellen jemanden an für mich, nicht als Karenzvertretung, sondern fix. Da hat das Spiel begonnen. Man hat einen Mann angestellt. Und als ich zurückgekommen bin nach diesen 10 Monaten, hat es geheißen, es gibt keinen Job mehr.“ (Interview 11)

Da die ehemalige Position unbefristet neu besetzt worden war und die versprochene höhere Position scheinbar nicht mehr existent, bekam die Interviewte einen „Pseudo-Job“ ohne Aufgabenbereich zugeteilt. Diese Situation hielt bis zum Beginn einer weiteren Elternkarenz der Befragten an.

Ähnliche Erfahrungen werden auch von anderen Interviewten berichtet, welchen beispielsweise mit Bekanntgabe der Schwangerschaft untergeordnete Positionen zugeteilt wurden. Auch nach ihrer Rückkehr erhielten sie ursprünglich zugesagte Stellen nicht, sondern (aus Sicht der Interviewten) gingen diese an

weniger qualifizierte KollegInnen:

„Und dann ab März bis zu meinem Mutterschutz bin ich untergeordnet als Projektassistentin des neuen Senior Projektmanagers gewesen. Und es war dann auch so, dass im Herbst 2016 diese New Business Stelle ein Kollege bekommen hat. Also ein Kollege auf gleicher Ebene, dem hat man das strategische Produktmanagement gegeben. (...) Das war dann eben diese Diskriminierung. Also auf der einen Seite die Geschlechterdiskriminierung bzw. Diskriminierung auf Grund meiner Elternschaft. (...) Das habe ich nicht verstanden, weil laut Lebenslauf, ich habe die von ihm und von mir verglichen, hatte ich wesentlich mehr Erfahrung als er.“ (Interview 8)

Eine andere Befragte erzählte wiederum davon, dass vor ihrer Elternkarenz mit der ArbeitgeberInnenseite eine Versetzung in eine Filiale ihres Unternehmens nahe an ihrem Wohnort vereinbart worden war, um so nach ihrer Rückkehr die Berufstätigkeit besser mit der Elternschaft vereinbaren zu können. Bei ihrer Rückkehr wurde sie jedoch in eine für sie schlecht erreichbare Filiale versetzt, zusätzlich wurde auf ihre Wunscharbeitstage keine Rücksicht genommen.

#### Infobox 4: Tipps von der Gleichbehandlungs- anwaltschaft rund um Elternzeit

Es kann auch dazu kommen, dass Eltern nach der **Rückkehr an den Arbeitsplatz** in **(Eltern)Teilzeit schlechtere Arbeitsbedingungen** vorfinden. Das kann von der Versetzung an einen örtlich weit(er) entfernten Arbeitsplatz bis hin zur Nicht-Ausstattung mit erforderlichen Arbeitsmitteln oder dem Entzug einer Führungsposition gehen. Hier ist es wichtig, bereits frühzeitig das Gespräch zu suchen, rechtliche Informationen einzuholen und auch klarzustellen, dass Anspruch auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz besteht. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag, in dem die Aufgaben und die Einstufung festgelegt sind, ändert sich durch die Vereinbarung einer Elternteilzeit nämlich nur in Bezug auf das Ausmaß der Arbeitszeit und ihre Lage, nicht aber bezüglich des Arbeitsinhaltes. Väter mit Ambitionen in der Kinderbetreuung ernten entweder Lob und Anerkennung

(Vorzeige-Papa) oder Spott und Ablehnung („Weichei“, „Pantoffelheld“). Manche Unternehmen fürchten, dass Väter nur deshalb Elternteilzeit in Anspruch nehmen, um sich Kündigungsschutz zu sichern. Andere sehen Probleme für den betrieblichen Ablauf, wenn „nun auch die Männer“ flexiblere Arbeitszeiten fordern. Sie nehmen MitarbeiterInnen, die Eltern sind, generell als „Störung“ des Betriebes wahr. Väter haben jedoch die gleichen Elternrechte wie Mütter und können sich ebenso auf das **Gleichbehandlungsgesetz** berufen. Daher sollte dies unternehmensseitig als Normalfall gesehen und dafür ein professionelles Management etabliert werden.

Insgesamt wurde der Wiedereinstieg nach der Elternkarenz als besonders kritischer Zeitpunkt genannt, an dem ungünstige Veränderungen der Berufsposition in manchen Unternehmen quasi auf der Tagesordnung stehen, wie folgendes Zitat exemplarisch verdeutlicht:

„(...) 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 und auch nicht nur von Männern, sondern auch von Müttern, die Chefinnen sind.“ (Interview 8)

### 2.1.2 Kündigung

In sieben der 18 Fälle war die (bevorstehende) Elternschaft und die damit einhergehende Unterbrechung oder Reduktion der Tätigkeit im Unternehmen nicht nur Anlass für eine Verschlechterung der Berufsposition, sondern es kam es sogar zur Auflösung der Beschäftigungsverhältnisse durch die ArbeitgeberInnen bzw. zumindest dem Versuch der Auflösung. Dass es sich hierbei um gegen geltendes Arbeitsrecht verstoßende Motivkündigungen handelt bzw. solche Kündigungen in der Schwangerschaft unwirksam sind, hinderte die diskriminierenden Vorgesetzten nicht daran, solche Schritte zu setzen, wie nachfolgendes Beispiel zeigt:

„Dann habe ich eine E-Mail geschrieben mit der Bitte um ein Gespräch zu Väterkarenz. Das war Montag und am Freitag hätte ein Gespräch stattfinden sollen und dann ist eine Kündigung gekommen. Ich war zuerst perplex.“ (Interview 9)

Von einer besonders drastischen Diskriminierungserfahrung wurde von einer Interviewpartnerin berichtet, die nach der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft sofort gekündigt und von Securities aus dem Unternehmen „begleitet“ wurde:

„(...) und am zweiten Tag ist er anscheinend in der Früh zum oberen Chef gegangen und hat mit ihm gesprochen. Dann wurde ich angerufen und sie haben mir gesagt, ich bin ab sofort gekündigt. Also ab sofort musste ich alle meine Sachen packen, mit Security. Ich habe dann geweint und habe gesagt, ja ich kann abtreiben, sie sollen das bitte nicht machen. So lösen die Leute, wenn etwas gestohlen wird in der Bank, oder Daten stehlen oder etwas Schlimmes machen, Betrug ... dann kommen wirklich die Security Leute und begleiten dich, dass du nichts vom Computer mitnehmen kannst. Schauen genau welche Sachen du mitnimmst und mit dieser ganzen Box gehen sie mit dir auf die Straße.“ (Interview 12)

Eine weitere Befragte berichtete davon, beobachtet zu haben, dass in ihrem Unternehmen weibliche Beschäftigte in Führungspositionen nach der Schwangerschaft nicht mehr am Arbeitsplatz erschienen sind:

„Natürlich habe ich schon mitbekommen, also als die andere Hälfte noch da war, gab es meiner Erinnerung nach eine Vertriebsleiterin und eine Business-Unit-Managerin, die auch schwanger geworden sind und sie waren nachher nicht mehr da. Das ist was ich beobachtet habe. Ich habe mir schon gedacht, warum eigentlich, aber es wurde nie darüber gesprochen.“ (Interview 11)

Die Interviewte äußerte des Weiteren die Einschätzung, dass „(...) Firmen es richtig darauf anlegen, Elternzeit-Frauen loszuwerden“. Begründet wird diese Einschätzung mit den in ihrem eigenen Unternehmen gemachten Erfahrungen, aber auch mit ihr zugetragenen diesbezüglichen Erlebnissen von Personen aus ihrem Freundes- und Bekanntenkreis.

Wichtig ist es an dieser Stelle klarzustellen, dass die Beendigungen des Arbeitsverhältnisses auch meistens dann das Ergebnis der von den Interviewten dargestellten Diskriminierungserfahrungen war, wenn dieses nicht einseitig von dem/der ArbeitgeberIn aufgelöst wurde. Für die Interviewten war es in den meisten Fällen nach den erlebten Diskriminierungen nicht mehr denkbar, im Unternehmen zu verbleiben. Das Vertrauensverhältnis war danach zerrüttet bzw. teilweise bereits gesundheitliche Beeinträchtigungen vorhanden. Ein Beispiel hierzu:

„Ich war dann in der Reha und in der Reha haben wir dann das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst. Ich konnte gar nicht mehr zurückgehen.“ (Interview 6)

Ein wichtiger Grund dafür waren die erfahrenen Diskriminierungen auf persönlicher Ebene, die nachfolgend dargestellt werden.

### Infobox 5: Tipps von der Gleichbehandlungs- anwaltschaft zu Schwangerschaft und Mutterschutz

Für Schwangere gibt es besondere Schutzvorschriften, die im **Mutterschutzgesetz** geregelt sind. Im Zusammenhang mit einer (vermuteten) Schwangerschaft dürfen Frauen nicht benachteiligt werden, auch eine **Beendigung in der Probezeit** wegen einer Schwangerschaft ist verboten. Manchmal kommt es vor, dass **befristete Verträge**, bei welchen in Aussicht gestellt wurde, dass sie in unbefristete Dienstverhältnisse übergehen, nach Bekanntgabe einer Schwangerschaft arbeitgeberInnenseitig doch beendet werden.

In diesem Fall gibt das **Gleichbehandlungsgesetz** die Möglichkeit, entweder einen Vermögensschaden einzufordern oder das Bestehen eines unbefristeten Dienstverhältnisses einzuklagen. Im **Bewerbungsverfahren** darf es ebenso wenig zu einer Benachteiligung wegen einer Schwangerschaft oder dem Umstand, Kinder zu haben, kommen. Fragen nach dem Familienstand oder den Kindern sind nicht prinzipiell verboten, sie dürfen aber nicht so gestellt werden, dass sie als Belästigung empfunden werden können oder zu nachteiligen Entscheidungen für BewerberInnen führen. Ganz generell sollten Fragen in Bewerbungsgesprächen immer in Zusammenhang mit den Anforderungen oder Rahmenbedingungen der Stelle, um die es geht, stehen.

### 2.1.3 Entgeltdiskriminierung

In zwei Fällen kam es zudem zu einer Entgeltbenachteiligung während bzw. wegen der Elternkarenz sowie der nachfolgenden Elternteilzeit. Im ersten Beispiel wurde davon berichtet, dass kollektivvertraglich festgelegte Gehaltsvorrückungen, die während der Karenzzeit erfolgt sind, WiedereinsteigerInnen nicht gewährt wurden<sup>3</sup>:

„Ein Vorwurf war ja, dass bei Karenzen keine Vorrückungen, also auch nicht die kollektivvertraglichen Vorrückungen gemacht worden sind. Also es war nicht so, dass gar nichts erfolgreich war. Da weiß ich auch nicht, ob das insgesamt verändert wurde. Da weiß ich ganz gesichert, dass das nicht zufällig bei mir passiert ist, sondern, dass das so gehandhabt worden ist. Es ist schon relativ lange her, aber ich glaube schon, dass sie in die gesetzliche Regelung der Transparenz fallen.“  
(Interview 2)

Ein anderes Beispiel wurde von einer Interviewpartnerin, die in Elternteilzeit war, berichtet: sie erzählte über einen höheren Unkostenbeitrag für einen Sachbezug für Teilzeitkräfte, den sie als Ausdruck genereller Diskriminierung gegenüber Teilzeitkräften erlebte:

„Also das wäre nicht sachbezugswürdig gewesen, weil ich nur eine Teilzeitkraft bin und deswegen hätte man von mir einen wesentlich höheren steuerbegünstigten Unkostenbeitrag verlangt. D.h. ich hätte für ein Firmenauto fast 500 Euro bezahlt, während Vollzeitmitarbeiter nur 200 Euro im Monat umgerechnet bezahlen. Also da ist schon wieder eine Diskriminierung vorgelegen, wo ich mir gedacht habe, naja das ist halt schon ganz stark in der DNA im Unternehmen drinnen“. (Interview 8)

<sup>3</sup> Ein solches Vorgehen von ArbeitgeberInnen wäre zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Berichtes nicht mehr möglich gewesen: Entgeltdiskriminierungen dieser Art wurde ein gesetzlicher Riegel vorgeschoben, Elternkarenzen für ab dem 1. August 2019 geborene Kinder müssen in vollem Umfang als Dienstzeit angerechnet werden, wenn es um dienstzeitabhängige Ansprüche wie die von der interviewten Person angesprochenen kollektivvertraglich geregelten Gehaltsvorrückungen geht.

#### 2.1.4 Abwertung auf persönlicher Ebene: Mobbing und Schikane

Die Benachteiligungen, die von den Betroffenen geschildert wurden, waren in vielen Fällen mit einer Abwertung der beruflichen Leistung verbunden, die auch auf einer persönlich abwertenden Ebene stattfinden. In den meisten Fällen lassen sich diese unter dem Begriff Mobbing und Schikane subsumieren. Diese Terminologie wurde auch selbst von den InterviewpartnerInnen ins Spiel gebracht:

„Ich glaube man hat das auf die andere Art und Weise versucht mich loszuwerden, nämlich in Richtung Mobbing bzw. war es auch Mobbing.“ (Interview 6)

Eine Praktik, die in mehreren Berichten auftauchte, ist die – den Schilderungen der Diskriminierten nach ungerechte – schlechte Darstellung der Leistung der Betroffenen durch die Vorgesetzten:

„Es ist dann auch in die Richtung gegangen, man hat dann gesagt, meine Leistung passt nicht. Und ich habe ja meine Mitarbeitergespräche schriftlich aufgezeichnet, dass meine Leistung gepasst hat.“ (Interview 6)

Eine Interviewpartnerin berichtete sogar davon, dass die Führungsperson ihre Leistung nicht nur im Unternehmen, sondern in der gesamten Branche schlecht darstellte, was Schwierigkeiten beim Finden einer neuen Anstellung zur Folge hatte. Ebenfalls sehr drastische Erfahrungen werden von einem Betroffenen geschildert, der davon berichtet, dass seine Vorgesetzten darauf wetteten, wie lange dieser das Mobbing aushalten werde. Dass es diese Wette gab, wurde der betroffenen Person von mehreren KollegInnen berichtet, die Einsicht in ein diesbezügliches Protokoll hatten:

„(...) weil darin haben Führungskraft und Geschäftsführer, genau die beiden mit denen ich den Termin hatte, um 3 Flaschen Sekt gewettet, wie lange ich denn noch durchhalte und wann ich denn wieder ansuchen würde, dass ich die Stunden erhöhe<sup>4</sup>. Und der Gewinner darf sich den Sekt aussuchen, so ist das drinnen gestanden.“ (Interview 1)

In einem anderen Interview erzählte die befragte Person, dass sie von ihrem Vorgesetzten räumlich isoliert wurde und kaum mehr Kontakt zu KollegInnen hatte; dahinter vermutete sie den Plan, sie von wichtigen Informationen abzuschneiden, um so eine adäquate Arbeitsleistung zu verunmöglichen.

„Obwohl so ein Platzmangel im Betrieb herrscht, habe ich als Person mit 2 Tage am Vormittag ein Einzelbüro bekommen, und zwar das größte, das in der ganzen Etage vorhanden ist, nur das von meinem Chef ist noch größer. Er hat mich also komplett isoliert, ich habe überhaupt keine Informationen mehr bekommen. Und im Grunde genommen lief das hinaus, das habe ich schon gemerkt, dass es ihm darum geht, also wenn ich keine Informationen mehr habe, wird auch meine Arbeit irgendwann unrichtig sein, weil ich nicht mehr am neusten Stand bin. Und ich hatte nicht mehr diese Unterlagen zur Verfügung und auch das Wissen so zur Verfügung, dass ich meine Arbeit gescheit verrichten kann. Das war voll frustrierend, weil ich schon eher perfektionistisch veranlagt bin.“ (Interview 10)

Wenn InterviewpartnerInnen diese gegen sie gerichteten Praktiken ansprachen, wurde dies wiederum gegen sie gewendet, indem sie als überempfindlich dargestellt und lächerlich gemacht wurden:

„Da hat er dann mehrere Personen zusammengeholt und dann hat er mich gefragt, ob ich mich jetzt auch noch irgendwie benachteiligt oder sonst was fühle. Weil er hat mich so hingestellt, als ob ich mich ständig benachteiligt fühle und das vor der Gruppe.“ (Interview 10)

<sup>4</sup> Mit Stunden erhöhen ist hier gemeint, dass die interviewte Person den Wunsch nach Elternteilzeit zurückzieht, um wieder, so wie von den Führungskräften gefordert, Vollzeit zu arbeiten.

Unternehmen haben hier teilweise zu sehr drastischen Praktiken gegriffen, um Material gegen MitarbeiterInnen zu sammeln, die sie nicht mehr im Unternehmen haben wollten. Sogar Privatdetektive wurden eingeschaltet, die belastendes Material zusammentragen sollten, welches gegen die Betroffenen verwendet werden sollte.

„Während meiner Entlassungszeit sind wir auch von einem Privatdetektiv beschattet worden, meine Frau, unser Kind und ich. Es ist ziemlich viel passiert. Das war damals ganz schwierig, weil meine Frau hat wieder zum Arbeiten angefangen. Ich bin auch zum Dienst wieder zurückgeordnet worden. Krankenstand und rausgehen ist so eine Geschichte. Meine Frau war zu Einschulungsterminen in der Arbeit und ich habe nicht mal rausgehen dürfen. Ich habe mich 3 Wochen de facto nicht aus der Wohnung getraut.“ (Interview 16)

In einem anderen Beispiel wurde dem Betroffenen vor Augen geführt, dass er nicht erwünscht ist, indem in seinen Rücken ein Wäscheständer mit verschwitzter Wäsche gestellt wurde.

„Dann hat man mir auf meinen Arbeitsplatz noch, unmittelbar im Rücken, einen Wäscheständer hingestellt, wo Mitarbeiter, die in der Früh Joggen waren, ihre verschwitzte Wäsche dann aufgehängt haben, also Socken, Unterwäsche etc. Ich habe gesagt, das stört und dass das nicht sein kann, dass eine verschwitzte Wäsche in meinem Rücken hängt. Und keiner hat was daran geändert.“ (Interview 1)

Was anhand dieser Fälle sichtbar wird, ist ein durchaus beachtliches Ausmaß an Mobbing und Schikane, welches seitens der Unternehmen gesetzt wurde, um in Ungnade gefallene Beschäftigte „loszuwerden“ oder zu einem unternehmenskonformen Verhalten zu bringen (etwa zu Vollzeit statt Teilzeit). Von Mobbing bis Überwachung durch einen Privatdetektiv findet sich eine stattliche Bandbreite fragwürdiger Praktiken zur Sanktionierung von MitarbeiterInnen im Zuge der Elternschaft und damit verbundener Handlungen. Handlungen, die die diskriminierenden Personen offenbar als nicht legitim erachteten. Da dieses Verhalten immer von Vorgesetzten ausgeübt wurde, sind diese Praktiken als Macht-/Autoritätsmissbrauch zu klassifizieren.

Auch wenn die geschilderten Abwertungen auf persönlicher Ebene jene sind, die rechtlich weniger offensichtlich sind<sup>5</sup>, nehmen sie in den Schilderungen der InterviewpartnerInnen einen großen Stellenwert ein und sind jene Bereiche, die – für uns als InterviewerInnen erkennbar – sehr lange nachwirken. Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass sich die meisten Befragten als beruflich sehr engagiert erlebt haben, stellte das abwertende und schikanöse Verhalten der Vorgesetzten eine enorme zusätzliche Belastung zur „eigentlichen Diskriminierung“ und persönliche Kränkung dar und führte in vielen Fällen zu umfassenden Folgewirkungen, etwa gesundheitlichen Problemen.

<sup>5</sup> Dennoch können auch viele der hier beschriebenen Benachteiligungen im Arbeitsalltag rechtlich bekämpft werden; das Gleichbehandlungsgesetz nennt diese als Generalklausel „sonstige Arbeitsbedingungen“ und verbietet dies ebenso.

## 2.2 Schlussfolgerungen aus den Erfahrungen der Eltern

Wie einleitend erwähnt, haben die interviewten Eltern ihre Diskriminierung nicht hingenommen, sondern sind auf unterschiedlichen Ebenen dagegen vorgegangen – ein Schritt war es, sich Beratung und Unterstützung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie in vielen Fällen zusätzlich der Arbeiterkammer zu holen.

In sieben Fällen kam es schließlich zu einem Gerichtsprozess, drei endeten mit einem Vergleich, einmal kam es zu einem Urteil. Drei Gerichtsprozesse waren zum Zeitpunkt der Interviews noch ohne Ergebnis<sup>6</sup>. Die überwiegende Mehrheit der interviewten Personen, nämlich 15, verließ das Unternehmen, in dem die Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Von den insgesamt 18 Befragten verblieben nur drei im gleichen Unternehmen.

Neben der Vorstellung und Sichtbarmachung individueller Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Elternschaft und der daraus resultierenden Konsequenzen für die betroffenen Personen bestand ein weiteres Forschungsziel in der Identifizierung jener strukturellen Rahmenbedingungen, die mitverantwortlich für die Benachteiligungen von Eltern am Arbeitsplatz sind bzw. ein strukturelles Hindernis für die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft darstellen.

Im Rahmen der Analyse kristallisierten sich dabei fünf Faktoren als zentral heraus:

- Der erste Aspekt betraf die **geschlechterspezifischen, normativen Rollenerwartungen hinsichtlich der Aufteilung von Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten**. Dabei wurde ersichtlich, dass Vorstellungen von typisch „männlichen“ und „weiblichen“ Berufskarrieren nach wie vor stark in der Gesellschaft verankert sind. Dies äußerte sich im Zuge der Erhebungen dadurch, dass Männer, die ihre Arbeitszeit zugunsten der Kinderbetreuung reduzieren wollten, Diskriminierungen und Benachteiligungen erfuhren, weil sie damit vom klassischen „male-breadwinner“ Modell abwichen und die ihnen zugewiesene, stereotypische Geschlechterrolle nicht erfüllten und den damit zusammenhängenden Erwartungen an die betriebliche Verfügbarkeit (siehe dazu auch Pfau-Effinger 2004 und Goedicke/Ellenberger 2015). Im Gegensatz dazu wurden Frauen insbesondere dann diskriminiert, wenn sie sich trotz Mutterschaft weiterhin karriereambitioniert zeigten und damit von den frauenspezifischen Rollenerwartungen abwichen (siehe dazu auch Baumgarten/Luterbach/Maihofer 2017).

<sup>6</sup> Mittlerweile (Stand Juni 2020) haben sich zwei Fälle positiv im Sinne der diskriminierten Elternteile entschieden.

Als weiterer struktureller Hintergrundfaktor für die Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz offenbarte sich die in Österreich nach wie vor stark verankerte **Vollzeitnorm**. Insbesondere für Führungskräfte wird die Ausübung einer Vollzeittätigkeit oft als unbedingte Voraussetzung angesehen – die Möglichkeit, eine Führungsposition im Rahmen einer Teilzeitstelle auszuüben, wird von Unternehmen häufig als undenkbar gesehen. Diese starke Orientierung an der Vollzeitnorm stellte sich im Rahmen der Interviews als grundlegendes Hindernis für Eltern am Arbeitsplatz heraus, weil elternbedingte Teilzeitarbeit häufig als unvereinbar mit der Ausübung höherer Positionen angesehen wurde (siehe dazu auch Sorger 2014).

Als weiteres strukturelles Hindernis wurde das **Vorurteil** identifiziert, dass **Elternschaft einen negativen Effekt auf die Jobleistung** hätte. In den analysierten Fällen zeigten sich ArbeitgeberInnen kaum bereit, auf Wünsche und Bitten – wie beispielsweise das Ansuchen von Eltern auf flexiblere Arbeitszeiten – einzugehen. Elternschaft wurde dabei ausschließlich im Licht der damit potenziell einhergehenden Schwierigkeiten und Probleme gesehen, potenzielle Ressourcen einer Elternschaft wurden dabei komplett außer Acht gelassen (siehe dazu auch Steffens & Ebert 2016).

Des Weiteren wurde vonseiten der interviewten Personen häufig auf einen **Mangel an einheitlichen Regelungen und Abläufen in Bezug auf Elternschaft und Beruf in den Unternehmen** verwiesen. Dies hat einen großen Spielraum für willkürliche Entscheidungen von einzelnen betrieblichen AkteurInnen zur Folge und eröffnet den Weg für Benachteiligungen und Diskriminierungen. Außerdem zeigte sich, dass der Umgang mit Eltern am Arbeitsplatz damit stark von der unternehmensinternen üblichen Arbeitsorganisation und den bisherigen Erfahrungen mit Elternteilzeit abhängt (vgl. Gärtner 2012). Die Diskriminierung betraf in den analysierten Fällen zumeist Personen, die in Unternehmen arbeiteten, in denen Elternteilzeit oder Karenz nicht üblich waren.

Schlussendlich nahmen in den analysierten Fällen auch die **rechtlichen Rahmenbedingungen** eine zentrale Rolle ein. Die interviewten Personen berichteten häufig von einer **Machtlosigkeit** gegenüber Unternehmen, da diese in Gerichtsverfahren im Gegensatz zu Einzelpersonen keine schwerwiegenden Konsequenzen zu befürchten haben bzw. das finanzielle Risiko für Unternehmen vergleichsweise gering ist. Dies war auch ein Grund, warum einige diskriminierte Personen auf rechtliche Schritte verzichteten. Jene Personen, die gerichtlich klagten, erzählten von einer **enorm langen Dauer der Verfahren** – dies wurde als sehr belastend empfunden, weil die Diskriminierung am Arbeitsplatz während der laufenden Gerichtsverfahren immer schlimmer wurde. Insgesamt betrachtet sahen sich die betroffenen Personen daher auch bei gewonnenen Gerichtsverfahren als VerliererInnen.

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die fünf strukturellen Faktoren nicht isoliert auftreten, sondern im Gesamtkontext zusammenwirken und (oft unbewusst) die Einstellung von ArbeitgeberInnen gegenüber Eltern beeinflussen.

Die Ergebnisse der Befragung der ArbeitgeberInnen – die im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden – stehen in einem deutlichen Gegensatz zu der Befragung von Beschäftigten. Die befragten ArbeitgeberInnen meldeten sich auf eigene Initiative auf Einladung oder Newsletter-Aussendungen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder auf Aufrufe durch L&R Sozialforschung (via social media und Verteiler) bzw. wurden direkt von L&R Sozialforschung oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktiert und um ein Interview gebeten. Es handelt sich dabei also um ArbeitgeberInnen, die sich nicht davor scheuen, Interviews zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bzw. damit eventuell verbundener Diskriminierung zu geben, oder Fragen dazu via Online-Fragebogen zu beantworten. Vor diesem Hintergrund kann begründet werden, warum sich die Beschreibung der ArbeitnehmerInnen-Sicht, die in diesem Projekt stark von Diskriminierung geprägt ist, teilweise sehr konträr zu den Sichtweisen der befragten ArbeitgeberInnen darstellt, die dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eher offen und positiv gegenüberstehen. Insgesamt haben sich 45 ArbeitgeberInnen an der Online- und sieben ArbeitgeberInnen an der qualitativen Befragung beteiligt. Um ein breites Spektrum an ArbeitgeberInnen abzudecken, wurde darauf geachtet, verschiedene Sparten (Handel, Bank und Versicherung, Bildung, Information und Consulting, Gewerbe und Handwerk, öffentliche Verwaltung) und unterschiedliche Größen in die Befragung einzubeziehen.

### 3.1 Was sind die wichtigsten Ergebnisse der Befragung der ArbeitgeberInnen?

Vonseiten der ArbeitgeberInnen wird eine Reihe an Bedürfnissen berufstätiger Eltern wahrgenommen. Eines der Hauptbedürfnisse wird in dem Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten durch die Eltern gesehen, etwa der Bedarf nach unterschiedlichen Gleitzeitmodellen, das Entgegenkommen der ArbeitgeberInnen in Bezug auf die Planung von Urlauben oder wichtigen Terminen, aber auch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit:

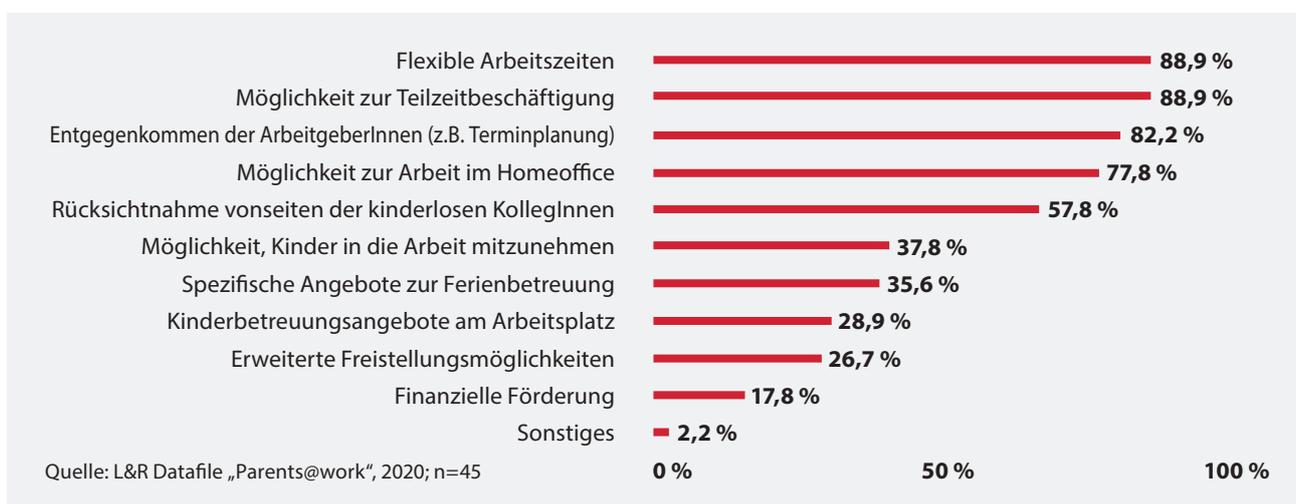
„Eines der Hauptbedürfnisse (...) ist das Thema der Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung“ (ArbeitgeberIn 7).

Im Zusammenhang mit flexibler Arbeitszeit sei berufstätigen Eltern aber auch die Verlässlichkeit bei der Einhaltung der Termine wichtig, um die Planbarkeit von beruflichen und familiären Aktivitäten zu ermöglichen bzw. zu optimieren. Weitere zentrale Bedürfnisse berufstätiger Eltern werden außerdem in der Möglichkeit zum Homeoffice, spezifischen

Angebote zur Ferienbetreuung sowie generell einem verständnisvolleren Umgang seitens des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin im Kontext von Vereinbarkeits-Thematiken gesehen.

Die befragten ArbeitgeberInnen nennen eine Vielzahl an vorhandenen Maßnahmen, um den genannten Bedürfnissen entgegenzukommen. Neben flexiblen Arbeitszeiten, der Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung und zum Homeoffice, dem Entgegenkommen der ArbeitgeberInnen bei der Terminplanung (siehe auch Abbildung 1), werden fallweise auch spezifische Angebote zur Kinderbetreuung genannt.

**Abbildung 1: Maßnahmen seitens der ArbeitgeberInnen, um den Bedürfnissen berufstätiger Eltern gerecht zu werden (Mehrfachnennung möglich)**



In den qualitativen Interviews gehen die Befragten auch auf einen sensiblen Umgang mit den Herausforderungen berufstätiger Eltern ein sowie auf Maßnahmen zur Information, Weiterbildung und Bewusstseinsbildung zum Thema Vereinbarkeit:

„Es beginnt beim on-boarding-Prozess und wir haben einen Bildungskatalog, wo eigene Seminare zu diesem Thema stattfinden. Für MitarbeiterInnen und Führungskräfte. [...] Wir haben eine eigene Intranetseite, wir schalten immer wieder Schlagzeilen zu diesem Thema. [...] Wir scheinen immer wieder auf mit diversen Aktionen und wenn es etwas Neues gibt, wird das auch im Intranet kommuniziert“ (ArbeitgeberIn 1).

Eine weitere Strategie, um berufstätige Eltern zu unterstützen, wird außerdem im freiwilligen Auditieren im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen: Durch den Auditierungs-Prozess seien ArbeitgeberInnen automatisch dazu angehalten, die Bedürfnisse berufstätiger Eltern zu identifizieren und diesen entgegenzukommen.

„Anerkennungen, Preise, Audits, die wertvollen Arbeitgeberzertifikate, dass sich das Unternehmen daran beteiligt, um sich selbst zu positionieren. Durch die Textproduktion werden schon Fragen aufgeworfen, oder wenn man den dritten Platz erhält, was fehlt dann noch? (...) Das ist ein Prozess, der sich über Jahre zieht“ (ArbeitgeberIn 2).

Es werden allerdings auch Fälle genannt, in denen den Bedürfnissen berufstätiger Eltern nicht bzw. nur sehr schwer entgegengekommen werden kann, z.B. wenn Wünsche zu kurzfristig oder zu konkret geäußert werden.

Aus den qualitativen Interviews geht zudem hervor, dass die Bedürfnisse berufstätiger Mütter und berufstätiger Väter unterschiedlich definiert werden, da die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung bei den Frauen gesehen (und dies auch so praktiziert) wird. Begründet wird dies auch von den befragten ArbeitgeberInnen in einer (noch immer eher) traditionellen Rollenaufteilung, in der Frauen die Erziehungs-/Pfleger-/Haushalts- und Männern Erwerbsarbeit zugeschrieben wird. Auch die politischen/gesetzlichen Rahmenbedingungen in Österreich werden so eingestuft, dass sie diese bestehenden gesellschaftlichen Werte- und Normensysteme und die gelebte Praxis aufrechterhalten – andere Länder (z.B. in Skandinavien) wären diesbezüglich fortschrittlicher als Österreich:

„Weil Österreich ein konservatives Land ist, weil wir nach wie vor Rollenzuschreibungen haben, bei denen Frauen für die Betreuung der Kinder zuständig sind, weil auch Unternehmen das so sehen und weil es sicherlich auch aufgrund des Rollenbildes so ist, dass sich tatsächlich Frauen eher zuständig fühlen und weil wir auch einen hohen Anteil an Alleinerzieherinnen in Österreich haben und da ist es per se so, dass eher die Mütter das in Anspruch nehmen und nicht die Väter“ (ArbeitgeberIn 3).

Generell wird aber davon ausgegangen, dass es auch in Österreich eine Entwicklung in Richtung einer partnerschaftlicheren Aufgabenteilung gibt:

„Das ist noch so ein gesellschaftliches Thema insgesamt, es wird zwar aufgebrochen, aber es braucht noch einige Jährchen, dass wir das erreicht haben, wo die Skandinavier schon sind“ (ArbeitgeberIn 1).

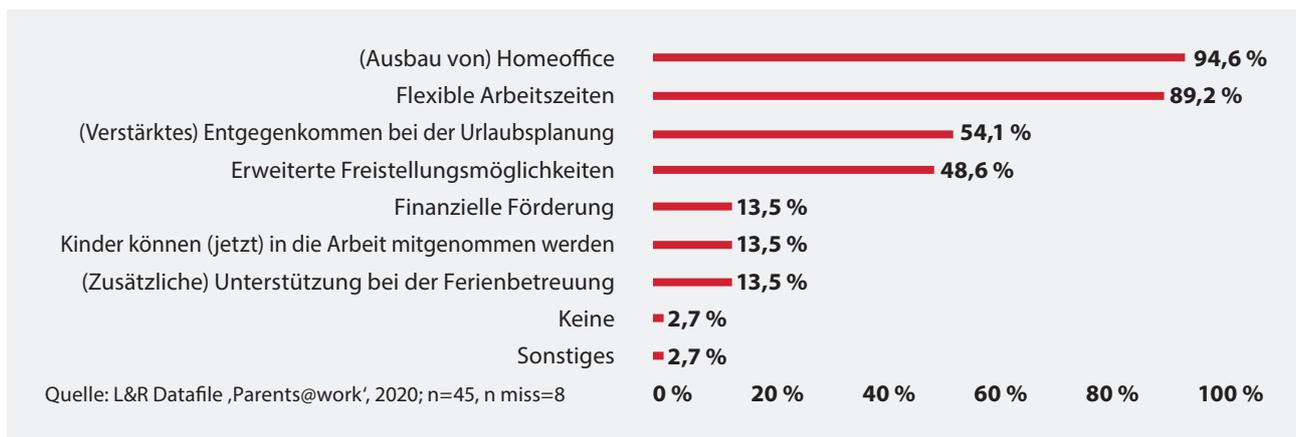
### 3.2 Welche zusätzlichen Herausforderungen werden für berufstätige Eltern während Covid-19 gesehen?

Viele Eltern und ArbeitgeberInnen waren durch den Lockdown im Zuge der Covid-19-Pandemie besonders gefordert. Besonders die vorübergehende Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen hat Personen mit Kindern vor weitere Herausforderungen gestellt. Wie erlebten die ArbeitgeberInnen diese Zeit? Welche zusätzlichen Bedürfnisse und Problemstellungen wurden für die

Beschäftigten gesehen?

Welche Lösungen wurden oder werden angeboten? Wie aus Abbildung 2 ersichtlich, setzten viele ArbeitgeberInnen auf (den Ausbau von) Homeoffice und flexible Arbeitszeiten. Rund die Hälfte nannte ein verstärktes Entgegenkommen bei der Urlaubsplanung sowie erweiterte Freistellungsmöglichkeiten.

**Abbildung 2: Maßnahmen für berufstätige Eltern während Covid-19**



Auch von den befragten ArbeitgeberInnen wurde die Überforderung der Eltern, vor allem jener mit kleinen Kindern, wahrgenommen. Sie berichten über das gleichzeitige Managen von Homeoffice und „home schooling“ als starke Belastung – vor allem dann, wenn sich die Familie eher engen Wohnraum teilen muss. Alleinerziehende habe der Lockdown laut den befragten ArbeitgeberInnen am härtesten getroffen:

„Eltern waren wirklich sehr gefordert, auch wenn es unterschiedlich war, es gibt Alleinerzieherinnen, aber auch welche, die aufgrund der beruflichen Verpflichtungen des Partners mehr Verantwortung tragen mussten. Es gab ja einige Unternehmen, da musste man ganz normal weiterarbeiten und hatte auch kein Home-Office. Je nachdem waren die unterschiedlich gefordert, wobei die Alleinerzieherinnen am allermeisten gefordert waren. Fast mehr als mit der Kinderbetreuung der unter 6-Jährigen waren sie mit dem „home schooling“ gefordert und dem gleichzeitigen arbeiten müssen“ (ArbeitgeberIn 3).

Vor ganz speziellen Herausforderungen standen auch jene berufstätigen Eltern, die ihre Arbeit aufgrund der Ortsgebundenheit ihrer Tätigkeit nicht nach Hause verlegen konnten. In vielen dieser Fälle mussten vonseiten der ArbeitgeberInnen individuelle Lösungen gefunden werden. Die befragten ArbeitgeberInnen waren bemüht, die Maßnahmen für berufstätige Eltern zu erweitern, indem z.B. Arbeitszeiten noch flexibler gestaltet werden konnten oder indem erweiterte Freistellungsmöglichkeiten angeboten wurden.

Teilweise wurde es berufstätigen Eltern auch erlaubt, ihre Arbeit zu unterbrechen oder weniger als üblich zu arbeiten. Dazu wurde auch die Möglichkeit der Kurzarbeit genutzt. Auch die Sonderbetreuungszeit, die im Zuge des Lockdowns für berufstätige Eltern eingerichtet wurde, wurde laut einigen ArbeitgeberInnen in Anspruch genommen. Trotz der Vorteile äußerten einige der befragten ArbeitgeberInnen auch Kritik an der Sonderbetreuungszeit. Diese bezieht sich auf die bürokratische Abwicklung der Sonderbetreuungszeit, die als sehr kompliziert empfunden wird und auf die als zu unklar empfundene Kommunikation zu den Voraussetzungen für die Gewährung von Sonderbetreuungszeit.

Insgesamt wurde in den Interviews deutlich, dass ein hohes Problembewusstsein der ArbeitgeberInnen über die belastende Situation für viele Eltern während des Lockdowns im Frühling 2020 bestand. Zudem zeigen die Interviews unterschiedliche Ansätze auf, „trotzdem“ eine gute Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Auch wenn an erster Stelle – wo es möglich war – Homeoffice als eine Möglichkeit genannt wurde, in einem gewissen Rahmen Betreuungsaufgaben und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, verweisen die Interviews auch auf die Grenzen und Schwierigkeiten des Homeoffice: zeitliche Überlastung, schwierige Abgrenzung und die Raumproblematik wurden hier von den ArbeitgeberInnen mit Blick auf die Beschäftigten mit Betreuungspflichten angeführt. Damit stimmt die ArbeitgeberInnensicht mit den Ansichten vieler im Homeoffice tätiger Eltern überein (Mader et al 2020).

Von verständnisvollen ArbeitgeberInnen wurde es auch kritisch hinterfragt, ob es in derartigen Situationen sinnvoll sei, dass Eltern ihren Urlaubsanspruch aufbrauchen. Festgehalten wurde, dass betreuende Eltern nach derartigen Situationen „erst recht Urlaub brauchen“. Vielmehr wurde dezidiert von nachhaltigen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen gewarnt. Homeoffice alleine – also ohne weitere Ansätze – wird daher auch durchaus kritisch diskutiert und es wird vor einer langfristigen Überlastungssituation gewarnt. Gleichzeitig wurden unterschiedliche Ansätze für jene MitarbeiterInnen genannt, für die kein Homeoffice möglich war. Neben Sonderbetreuungszeiten und Freistellungen wurde auch die Kurzarbeit als ein Instrumentarium genannt, um es Eltern zu ermöglichen, wenig zu arbeiten und trotzdem keine großen Einkommensbussen hinnehmen zu müssen.

Generell wird die politische Ebene adressiert, die hier künftig besser auf die Bedarfslagen berufstätiger Eltern achten und diese bzw. die ArbeitgeberInnen mit betreuungspflichtigen Eltern nicht alleine lassen sollte. In diesem Zusammenhang werden einerseits Verbesserungen der Regelungen der Sonderbetreuungszeit genannt (Rechtsanspruch, volle Vergütung seitens der öffentlichen Hand, kein bürokratischer Aufwand), andererseits wurde appelliert, dass die Situation von Personen mit Betreuungspflichten insgesamt mehr in den Fokus rücken sollte und besser bei der weiteren Ausgestaltung von Unterstützungsansätzen zu berücksichtigen ist. Dies sollte aber nicht als Sonderprivilegien erscheinen, da es so viele Menschen betrifft, sondern – hier wird auch auf andere Länder verwiesen – als allgemeiner Ansatz gesehen werden.

### 3.3 Welche Ansätze sind aus Sicht der ArbeitgeberInnen zur Verbesserung der Situation berufstätiger Eltern sinnvoll?

Die befragten ArbeitgeberInnen führten auch Ideen aus, in welche Richtung sich das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukünftig – idealerweise – entwickeln sollte. In diesem Zusammenhang wurden die ArbeitgeberInnen nach ihren Vorstellungen einer „idealen Firmenpolitik“ befragt. Eine ideale Firmenpolitik wurde seitens der Befragten darüber definiert, dass Kommunikation auf Augenhöhe stattfindet, eine Kultur der Wertschätzung gelebt wird, MitarbeiterInnen gleichwertig behandelt werden, aktiver und beidseitiger Austausch zwischen Führungsebene und MitarbeiterInnen stattfindet, kollektive Intelligenz aller Involvierten genutzt wird, Offenheit für Optimierungen/Weiterentwicklung gelebt und transparent/nachvollziehbar entschieden und gehandelt wird. Zwei stellvertretende Zitate:

„Das Thema Führungskultur spielt natürlich eine große Rolle, also das Führen auf Augenhöhe, denn wenn man sich auf Augenhöhe begegnet, dann geht alles leichter“ (ArbeitgeberIn 4).

„Eine Unternehmenskultur von Wertschätzung, Unterstützung, Begleitung, von viel Freiraum geben, damit sich viel Potenzial entwickeln kann. Ich halte viel von der kollektiven Intelligenz, also weniger von einer schafft an und die ändern tun nur, da wäre es wichtiger, dass man den Leuten Freiraum schafft, dass sie gut arbeiten können“ (ArbeitgeberIn 5).

Zudem wird auch die Überwindung negativer Haltungen gegenüber berufstätigen Eltern als wichtiges Ziel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen. Negative Haltungen könnten u.a. durch das Hervorheben der Kompetenzen berufstätiger Eltern überwunden werden. Zu diesen zählen laut den befragten ArbeitgeberInnen v.a. gutes Zeitmanagement, hohe Belastbarkeit, situationsflexibles Handeln, ausgeprägte Problemlösungskompetenzen, hohe Stressresistenz, Gelassenheit und gute Multitasking-Kompetenzen. Generell sei es außerdem wichtig, aktiv über Gespräche und Information negative Vorurteile abzubauen und das Bewusstsein zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter allen Beteiligten zu schärfen:

„Negative Einstellungen kann man mit Gesprächen und Information überwinden. Aber es gibt auch Situationen, da kann man nur durch top-down-Vorgaben wirken. Beides ist wichtig. Wir versuchen immer beide Seiten zu berücksichtigen. [...] Eltern muss man unterstützen und man muss auch Zugeständnisse von ihnen einfordern“ (ArbeitgeberIn 2).

### 3.4 Diskussion von vier fiktiven Fallbeispielen zu möglichen Konfliktsituationen

Im Rahmen der qualitativen Befragung wurden die ArbeitgeberInnen schließlich mit vier fiktiven Situationen aus dem Arbeitsalltag, die zu Konflikten führen könnten, konfrontiert und dazu befragt, ob ihnen derartige Situationen aus dem eigenen Unternehmen bekannt sind und wie sie sich als Personalverantwortliche verhalten würden:

 **Situation 1:**  
Mitarbeiterin in befristetem Projekt (mit Anschlussperspektive) wird schwanger

 **Situation 2:**  
Frau erwähnt ihre drei Kinder bei Bewerbung nicht

 **Situation 3:**  
Männliche Schlüsselkraft möchte in hektischen Zeiten in Elternkarenz gehen

 **Situation 4:**  
Abteilungsleiter macht es „Karenzmännern“ schwer

In vielen Fällen – vor allem in den großen Unternehmen/ Institutionen – waren diese Situationen bekannt und es wurde immer wieder erwähnt, dass versucht werde, Lösungen zu finden, die für alle Beteiligten passen. Unterschiede bestehen vor allem darin, ob es etablierte Strukturen gibt, mit denen auf derartige Situationen reagiert wird oder ob „individuell“ damit umgegangen wird.

Beispiele die zu einer professionellen Handhabung genannt wurden, waren etwa ein Leitfaden zur strukturierten Wissensweitergabe wenn es um Ersatz für den temporären Ausfall einer MitarbeiterIn/eines Mitarbeiters geht oder die gewissenhafte Planung im Team zur Arbeitsauslastung und Aufgabenverteilung. Die wichtige Rolle der Führungskräfte im Umgang mit solchen Situationen wurde öfters betont. „Familienfreundlichkeit steht und fällt so oft mit der Führungskraft“ (ArbeitgeberIn 4). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde als Teil der Führungskräftekompetenz herausgestrichen und Führungskräfte hätten in familienfreundlichen Unternehmen/Institutionen eine Vorbildrolle inne, wobei davon ausgegangen wurde, dass jüngere Führungskräfte tendenziell größeres Verständnis rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie hätten.

Was in den Interviews ebenfalls zum Ausdruck kam, waren die persönlichen Einstellungen der befragten ArbeitgeberInnen, in denen auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bewertung der Situation thematisiert wurden, etwa wenn es darum geht, Führungspositionen für Frauen mit Kindern zu ermöglichen oder nicht. Diskriminierung von Frauen, die sich beispielsweise darin äußert, dass Frauen mit Kindern bei der Bewerbung um Führungspositionen „ausortiert“ werden, wurden in diesem Zusammenhang als bekanntes (wenn auch nicht selbst praktiziertes) Phänomen genannt.

Auffällig war, dass nur in geringem Ausmaß auf die jeweilige rechtliche Situation Bezug genommen wurde bzw. diese bekannt zu sein scheint, etwa wie das Rückkehrrecht im Falle einer in Aussicht gestellten Verlängerung nach einer befristeten Anstellung aussieht, oder ob in einem Bewerbungsgespräch das Thema Kinder seitens der ArbeitgeberInnen thematisiert werden darf.

Klare Regelungen oder Strukturen erleichtern jedenfalls die Vereinbarkeit, trotzdem sollte die Umsetzung nicht individuell den Führungskräften überlassen werden und die Handlungspflicht der ArbeitgeberInnen bei Gesetzesverstößen einer Führungskraft stärker bekannt gemacht werden. Bislang wird Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher als „good will“ der ArbeitgeberInnen gesehen als eine gesetzliche Verpflichtung bzw. ein Anspruch der MitarbeiterInnen.

### Gleichbehandlungsrechtliche Lage zu Situation 1:

#### **Mitarbeiterin in befristetem Projekt (mit Anschlussperspektive) wird schwanger**

Die Mitarbeiterin ist genau so zu behandeln, wie sie behandelt werden würde, wenn sie nicht schwanger wäre, ansonsten liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor. Würde sie also ohne Schwangerschaft anschließend einen unbefristeten Dienstvertrag bekommen, was im Beispiel von Anfang an in Aussicht gestellt und durch ihre gute Arbeitsleistung unterstrichen wurde, so muss dies für die Schwangere in gleicher Weise gelten.

Das wurde für diese spezielle Situation – also das Auslaufen eines befristeten, „auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis“ angelegten Arbeitsverhältnisses – extra ins Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen.

In der Praxis bedeutet dies im Fallbeispiel, dass die Mitarbeiterin nach den sechs Monaten, also kurz vor Beginn ihres Mutterschutzes oder auch schon währenddessen, einen unbefristeten Dienstvertrag erhalten muss und daher nach dem Mutterschutz/der Karenz selbstverständlich Anspruch auf Rückkehr an den Arbeitsplatz hat. Eine Ersatzkraft könnte dann sinnvoller Weise als Karenzvertretung dieser Mitarbeiterin angestellt werden. Die Schwangerschaft darf kein Grund dafür sein, dass sie den unbefristeten Vertrag nicht erhält. Bei befristeten Dienstverhältnissen ohne „Anschlussperspektive“, kommt im Falle einer Schwangerschaft außerdem § 10a Mutterschutzgesetz zur Anwendung, wonach sich der Dienstvertrag, sollte die Befristung vorher enden, bis zum Beginn des Mutterschutzes verlängert (mit Ausnahmen).

### Gleichbehandlungsrechtliche Lage zu Situation 2:

#### **Frau erwähnt ihre drei Kinder bei Bewerbung nicht**

Tatsächlich sind solche Fragen gesetzlich nicht explizit verboten. Durch Gerichte wurde aber entschieden, dass jedenfalls die Frage nach einer Schwangerschaft in Bewerbungsverfahren unzulässig ist. Jede Frage in Bewerbungsprozessen (d.h. etwa in einem Fragebogen für BewerberInnen oder im Bewerbungsgespräch), die in einem Zusammenhang mit einem im Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsmerkmal (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung) steht, kann ein Indiz für eine Diskriminierung sein und sollte daher unterlassen werden; insbesondere dann, wenn sie in keinem Zusammenhang mit der Stelle, um die es geht, steht. In diesem Fall müssen aber die Betroffenen glaubhaft machen, dass die Frage bzw. dieser Zusammenhang tatsächlich dazu geführt hat, dass die Bewerbung nicht berücksichtigt wurde oder die Stelle an jemanden anderen vergeben wurde. Herabwürdigende Fragen oder Bemerkungen im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsgrund können weiters eine Belästigung sein, die ebenfalls eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt (beispielsweise herablassende Bemerkungen wie „Na, und das wollen Sie mit drei Kindern schaffen?“ oder etwa über das Alter von BewerberInnen).

Auffällig war, dass nur in geringem Ausmaß auf die jeweilige rechtliche Situation Bezug genommen wurde und diese auch nur teilweise bekannt war. Wenig Wissen zur rechtlichen Situation war vor allem zur Frage des Rückkehrrechts im Falle der befristeten Anstellung mit Verlängerungsoption

oder bei der Frage, ob in einem Bewerbungsgespräch das Vereinbarkeitsthema angesprochen werden darf, vorhanden.

Auch im Fall des karenzfeindlichen Managers war den Interviewten die Handlungspflicht des Arbeitgebers

### Gleichbehandlungsrechtliche Lage zu Situation 3:

#### **Männliche Schlüsselkraft möchte in hektischen Zeiten in Elternkarenz gehen**

Väter haben in Österreich nach dem Väterkarenzgesetz seit einigen Jahrzehnten einen eigenständigen Anspruch auf Väterkarenz, dies ist also kein „good will“ des Arbeitgebers. Gleiches gilt seit 1.9.2019 für alle unselbstständig erwerbstätigen Väter in Bezug auf den sogenannten „Papamonat“ (im Gesetz heißt dieser „Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes“). Wird ein Mann im Zusammenhang mit einem solchen Karenzanspruch benachteiligt, etwa versetzt oder sogar das Dienstverhältnis beendet, so stellt dies eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach dem Gleichbehandlungsgesetz dar – umfasst sind davon nämlich auch Benachteiligungen „mit Bezug auf das Haben von Kindern“<sup>7</sup>.

Solche Benachteiligungen können auch noch weitere Gesetzesverstöße darstellen, etwa gegen den Arbeitsvertrag des Mitarbeiters oder gegen arbeitsrechtliche Schutzvorschriften wie den Versetzungsschutz oder den Kündigungsschutz im Zusammenhang mit einer Karenzierung. Grundsätzlich sind nicht die karenzierten Personen, sondern der/die Arbeitgeberin dafür zuständig, die Vertretung zu organisieren. In jedem Fall macht es Sinn, bei Anstellung einer Karenzvertretung den Vertrag dieser Person an die Karenzdauer zu binden. Damit stellt der Arbeitgeber klar dass der/die karenzierte MitarbeiterIn nach dem Wiedereinstieg Anspruch auf den gleichen Arbeitsplatz hat und kann somit interne Konflikte vermeiden.

bei Gesetzesverstößen der Führungskraft überwiegend nicht bekannt. Die Einhaltung rechtlicher Vorgaben wurde auf die Ebene der persönlichen Einstellung verlagert, auch wenn berichtet wurde,

### Gleichbehandlungsrechtliche Lage zu Situation 4:

#### **Abteilungsleiter macht es „Karenzmännern“ schwer**

Benachteiligt eine Führungskraft Mitarbeiter, die in Karenz gehen wollen oder dies tun, Papamonat oder Elternteilzeit beanspruchen, so diskriminiert diese Führungskraft und verstößt somit gegen das Gleichbehandlungsgesetz. Hier ist der/die Arbeitgeberin gefordert, zu handeln, da die diskriminierten Mitarbeiter sonst Schadenersatzansprüche gegen das Unternehmen haben. Solche Führungskräfte schaden also dem Unternehmen – dieses muss klarstellen, dass es ein solches Verhalten nicht akzeptiert und die entsprechenden Konsequenzen ziehen, wenn die Führungskraft dem nicht nachkommt. Gesetzlich gefordert ist hier also nicht „Überzeugungsarbeit“ gegenüber der Führungskraft im Sinne von Diskussionen, sondern klare Anweisungen mit entsprechendem Nachdruck, nicht-diskriminierend zu handeln.

dass dazu mit den Führungskräften gearbeitet würde.

Familienpezifische Rechtsansprüche von Beschäftigten werden weniger als Ansprüche denn als „good will“ der ArbeitgeberInnen gesehen.

<sup>7</sup> Gleiches gilt selbstverständlich auch für Frauen in Mütterkarenz.

### 3.5 Schlussfolgerungen aus den Erfahrungen der ArbeitgeberInnen

Die Gespräche und Online-Befragung mit den UnternehmensvertreterInnen zeigen positive Ansätze, aber auch Schwierigkeiten bei der Umsetzung vereinbarungsfreundlicher Praktiken in Unternehmen auf.

🟡 Insgesamt zeigen die Interviews auch einige **Ansätze**, wie ArbeitgeberInnen im Sinne einer **diskriminierungsfreien und vereinbarungsfreundlichen Unternehmenspolitik** agieren können und bewusst gegen Diskriminierung vorgehen können, etwa

- indem Personen bzw. insbesondere Frauen mit Kindern nicht automatisch „aussortiert“ werden, sondern bei allen BewerberInnen Kompetenzen im Vordergrund stehen und den BewerberInnen deutlich gemacht wird, dass das Unternehmen dabei unterstützt, Beruf und Betreuungspflichten zu vereinbaren und damit ein offener Umgang mit dem Thema ermöglicht wird,

- indem die Vermittlung vereinbarungsfreundlicher Haltungen Teil der Führungskultur ist, und auch konkrete Anleitungen definiert werden, wie in welchen Situationen vorgegangen werden kann oder

- indem eine strukturierte Übergabe von Aufgaben im Fall von Elternkarenzen dazu führt, dass Elternsein und Elternwerden nicht als „Störfall“ oder „selbst zu lösendes Problem“ in Unternehmen angesehen wird.

🔴 Erkennbar ist, dass **Vereinbarkeit in den befragten Unternehmen** grundsätzlich **als wichtiges Thema eingeschätzt wird** und dazu auch konkrete Schritte unterschiedlicher Art gesetzt werden – vor allem als Teil eines allgemeinen Leitbildes sowie in der individuellen Verantwortung von Führungskräften liegend.

🟢 Eine breite **Umsetzung auf struktureller Ebene**, damit Betroffene nicht vom „good will“ einzelner Führungskräfte abhängig sind, wird **als zentrale Notwendigkeit** zwar **erkannt**, wurde **allerdings meist noch nicht umgesetzt**. Dennoch finden sich auch Ansätze für Schritte auf struktureller Ebene wie beispielsweise Leitfäden zum Umgang mit Situationen wie Elternkarenz. In einigen Unternehmen gibt es auch Strukturen, wo sich „Einzelfälle“ mit Fragen oder Anliegen hinwenden können, dies ist aber eher die Ausnahme (vgl. dazu Pfahl/Reuß 2008).

🟡 Allerdings zeigen die Beispiele auch, dass **geschlechtsspezifische Bewertungen von beruflichen Situationen** nach wie vor **an der Tagesordnung** stehen. So etwa, wenn es darum geht, dass Elternkarenzen von Männern kürzer dauern und daher nach Vorstellung der UnternehmensvertreterInnen individuell zu organisieren sind oder dass für Frauen mit mehreren Kindern eine anspruchsvolle Führungsposition schwer vorstellbar erscheint (vgl. Gärtner 2012, Baumgarten/ Luterbach/Maihofer 2017).

Zum  
Abschluss

4.

Wo kann man  
sich hinwenden?

### Wo können sich Eltern und ArbeitgeberInnen mit Fragen rund um Elternschaft, Erwerbsarbeit und Diskriminierung hinwenden?

Rechtsvorschriften rund um das Thema Elternschaft und Arbeitsplatz gibt es zahlreiche: Sie enthalten Schutzvorschriften zugunsten (werdender) Eltern, Möglichkeiten zur Vereinbarung der Arbeitstätigkeit mit Kinderbetreuungsaufgaben, Verpflichtungen für ArbeitgeberInnen und Diskriminierungsverbote. Hinzu kommen für Betroffene weitere wichtige Regelungen betreffend die

#### ArbeitnehmerInnenseite:

Umfassende Beratung zu Fragen rund um Elternschaft und Arbeitsplatz, auch betreffend diskriminierende Behandlung, bietet die Arbeiterkammer ([www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)), die gesetzliche Vertretung von ArbeitnehmerInnen. Diese kann im Falle des Falles auch eine Klage bei Gericht für Betroffene einbringen. Auch die jeweils zuständige Gewerkschaft berät zu diesen Themen, allerdings nur ihre Mitglieder – hier ist also eine Mitgliedschaft Voraussetzung. Je nachdem, welche Art von Arbeitsverhältnis jemand hat und in welcher Branche die Person tätig ist, gibt es unterschiedliche Gewerkschaftszuständigkeiten. Einen Überblick bietet <https://www.oegb.at/>. Auch die Gewerkschaft kann ihre Mitglieder vor Gericht vertreten, sollte dies erforderlich sein.

Wenn Sie als ArbeitnehmerIn den Eindruck haben, aufgrund Ihrer Kinderbetreuungsaufgaben diskriminiert zu werden, so können Sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft ([www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)) wenden. Die Beratung und Unterstützung dieser Einrichtung ist vertraulich und kostenlos.

Sie können eine vermutete Diskriminierung auch vor der Gleichbehandlungskommission geltend machen (<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission.html>). Auf der Website der Gleichbehandlungskommission finden Sie zahlreiche Prüfungsergebnisse, die Diskriminierungsfälle wegen Elternschaft behandeln. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann sie bei einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission unterstützen.

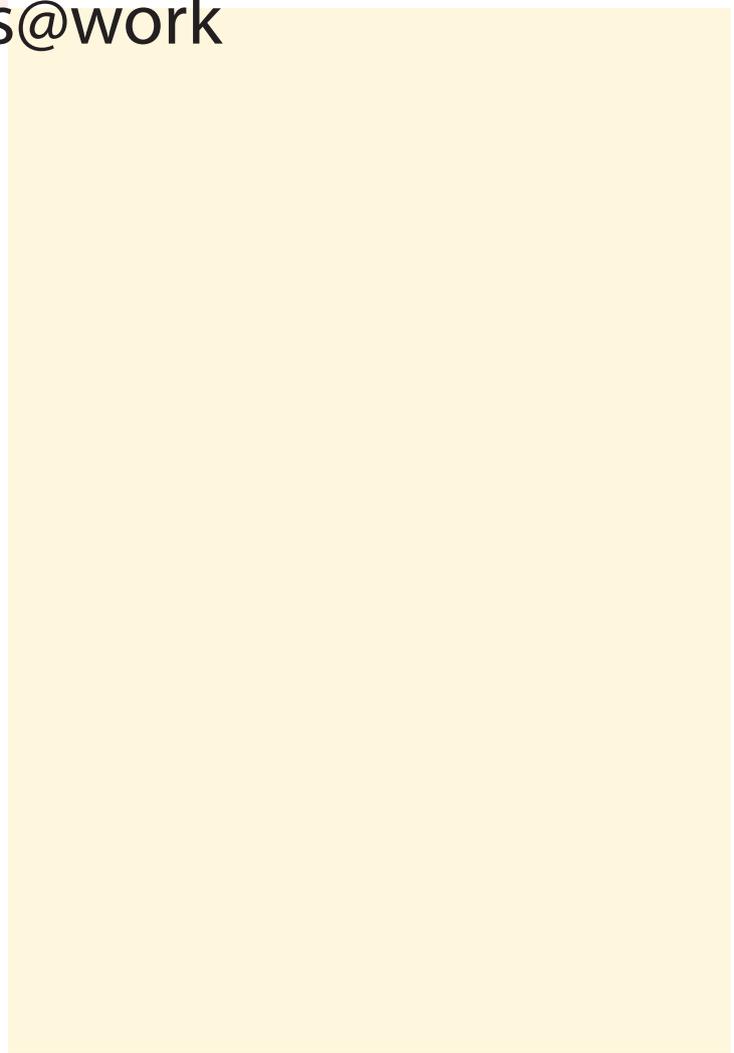
soziale Absicherung, also vor allem das Kindergeld, in der ersten Zeit der Elternschaft. Zuweilen ist es schwierig, sich in all dem zurechtzufinden. Daher soll dieser letzte Abschnitt einen Überblick darüber geben, welche Stellen bei Fragen rund um diese Themen Beratung anbieten – der Schwerpunkt liegt dabei auf rechtlichen Fragen rund um Diskriminierung von Menschen mit Kinderbetreuungspflichten.

#### ArbeitgeberInnenseite:

Als UnternehmerInnen stehen Ihnen die Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen, die Wirtschaftskammer Österreich ([www.wko.at](http://www.wko.at)) und die Industriellenvereinigung ([www.iv.at](http://www.iv.at)) zur Verfügung, wenn Sie Fragen haben oder Beratung benötigen. Wenn Sie als UnternehmerIn ihre MitarbeiterInnen oder Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie schulen oder aktiv unterstützen wollen, das Bewusstsein im Unternehmen zu diesem Thema erhöhen oder präventiv Maßnahmen setzen möchten, um Diskriminierung in diesem Bereich zu verhindern, dann können Sie sich ebenfalls an die Gleichbehandlungsanwaltschaft ([www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)) wenden.



  
parents@work



- 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“.
- Beham**, Martina & Haller, Roland (2005): Work-Life-Balance – Wie bringen Österreichs Familien Beruf und Familie in Einklang? In: Wolfgang Schulz, Wolfgang, Max Haller, Max & Grausgruber, Alfred (Hrsg.): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986–2004. Wiesbaden, 401-430
- Baumgarten**, Diana, Luterbach, Matthias & Maihofer, Andrea (2017): „Wenn Kinder da sind, kommen die an erster Stelle. Sonst muss man keine Familie haben.“ Berufsidetität und (antizipierte) Mutterschaft: Frauen und der Druck, sich zu entscheiden. In: Freiburger Zeitschrift für Geschlechter. 23/1, 53-69
- Bergmann**, Nadja, Danzer, Lisa & Schmatz, Susanne (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. Wien.
- Bergmann**, Nadja, Reichert, Helga, Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine (2020): Elternschaft und Erwerbsarbeit: Zwischen Vereinbarkeit und Konfliktsituationen. Strategien aus Sicht familienfreundlicher ArbeitgeberInnen. Wien: Zweiter Forschungsbericht im Rahmen des Projektes „parents@work“.
- Budig**, Michelle (2014): The fatherhood bonus and the motherhood penalty. Washington, DC: Third Way.
- Budig**, Michelle & England, Paula (2001): The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review* 66 (2): 204–25.
- Crittenden**, Ann (2001): The price of motherhood: Why the most important job in the world is still the least valued. New York: Henry Holt.
- Cukrowska-Torzewska**, Ewa & Matysiak, Anna (2018): The Motherhood Wage Penalty: A Meta-Analysis. Working Papers. Vienna Institute of Demography. 08/2018.
- Gärtner**, Marc (2012): Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Budrich Uni Press
- Goedicke**, Anne & Ellenberger, Tobias (2015): Die betriebliche Governance von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit. In: Dingeldey, Irene, Holtrup, André & Warsewa, Günter (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Springer VS, Wiesbaden: pp 245-269.
- Gottschall**, Karin & Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.) (2002): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen
- Hodges**, Melissa J. & Budig, Michelle J. (2010): Who Gets the Daddy Bonus?: Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings.
- Mader**, Katharina, Derndorfer, Judith, Disslbacher, Franziska, Lechinger, Vanessa & Six, Eva (2020): Genderspezifische Effekte von COVID-19. Wien.
- Mari**, Gabriele (2019): Is There a Fatherhood Wage Premium? A Reassessment in Societies with Strong Male-Breadwinner Legacies. Wiley.
- Mauerer**, Gerlinde & Schmidt, Eva-Maria (2019): Parents' Strategies in Dealing with Constructions of Gendered Responsibilities at Their Workplaces. *Soc. Sci.* 2019, 8(9), 250; <https://doi.org/10.3390/socsci8090250>.
- Pfahl**, Svenja & Reuyß, Stefan (2008): Evaluation von Bildungskonzepten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Abschlussbericht. Hans-Böckler-Stiftung. [https://www.boeckler.de/pdf\\_fof/96402.pdf](https://www.boeckler.de/pdf_fof/96402.pdf).
- Pfau-Effinger**, Birgit (2004): Socio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences. In: *British Journal of Sociology*.
- Sardadvar**, Karin, Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2020): Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal. In: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 2-2020, S. 28–44.
- Sorger**, Claudia (2014): Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik. Westfälisches Dampfboot: Münster.
- Steffens**, Melanie C. & Ebert, Irena D. (2016): Elternschaft und berufsbezogene Eindrucksbildung. In: Steffens, Melanie C. & Ebert, Irena D. (Hrsg.): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Springer: Wiesbaden, pp 159-168.
- Wagner-Steinrigl**, Sabine (2019): Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Diskriminierung am Arbeitsplatz wegen Kindern. In: *ARD*, Vol. 6673, No. 5: 3-6.
- Warming**, Kenn, Roseberry, Lynn, Precht, Kirsten, Hansen, Trine Berner & Granerud Gunvor (2019): Discrimination against Parents – Experiences of Discrimination in Connection with Pregnancy and Parental Leave. Kopenhagen: Danish Institute for Human Rights.



Publikation im Rahmen  
des Projektes „parents@work“

Der Inhalt dieses Berichts stellt  
die Ansichten der Autorinnen dar  
und obliegt ihrer Verantwortung.  
Die Europäische Kommission  
übernimmt keine Verantwortung  
für die Nutzung dieser Inhalte.

