



Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz

Erster Forschungsbericht im Rahmen des Projektes „parents@work“

Aufhauser, Katharina, Bergmann, Nadja, Pretterhofer, Nicolas,
Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine

Wien, Juni 2020



 Gleichbehandlungsanwaltschaft



Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje



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



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

Impressum:

Autorinnen: Aufhauser, Katharina, Bergmann, Nadja, Pretterhofer, Nicolas, Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine

Titel: Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz

Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft erstellt.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

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

Wien, Juni 2020

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/seiner Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.



Inhalt

1	Einleitung	5
2	Überblick über die InterviewpartnerInnen und Vorstellung ihrer Fallgeschichten	7
2.1	Überblick über die InterviewpartnerInnen	7
2.2	Vorstellung der Fallgeschichten	8
3	Formen der Diskriminierungs- und Abwertungserfahrungen	14
3.1	Auf den Arbeitsplatz bezogene Diskriminierungen	15
3.1.1	Versetzung auf eine andere Position	15
3.1.2	Kündigung	16
3.1.3	Entgeltdiskriminierung	17
3.2	Abwertung auf persönlicher Ebene: Mobbing und Schikane	18
4	Ausgänge der Fälle und deren rückblickende Einschätzung	20
4.1	Überblick über die Ausgänge der Fälle	20
4.2	Überblick Dauer der Prozesse bzw. außergerichtlichen Einigungen, Ausgang, Einigung	20
4.3	Beurteilung des Ausgangs	21
4.4	Faktoren, die die Ausgänge beeinflussten	23
4.4.1	Involvierung externer Stellen	23
4.4.2	Gerichtlicher versus nicht-gerichtlicher Ausgang	24
4.4.3	Verhalten der Führungskräfte	24
4.4.4	Bereitschaft zur Klage	24
4.4.5	Beweislage	25
4.5	Weitere Karriereverläufe	25
5	Folgen von Diskriminierung für die Betroffenen	27
5.1	Massive gesundheitliche Belastungen	27
5.2	Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit	27
5.3	Negative Auswirkungen auf das familiäre Umfeld	28
6	Involvierte AkteurInnen und deren Rolle im Laufe der Diskriminierung	29
6.1	Führungskräfte	29
6.1.1	Ausgangspunkt der Diskriminierung	29
6.1.2	Weiterer Verlauf	31
6.1.3	Ausgang der Fälle	31
6.2	Personalabteilungen	32
6.3	BetriebsrätInnen	33
6.4	Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)	34
6.5	Arbeiterkammer (AK)	36
6.6	KollegInnen	37
6.7	Privates bzw. familiäres Umfeld	39

6.8	Sonstige AkteurInnen	40
7	Strukturelle Dimensionen hinter den „Einzelfällen“	41
7.1	„Klassische“ Bilder von Geschlechterrollen als eine strukturelle Grundlage von Diskriminierungen	41
7.1.1	Eigene Lebensrealität	42
7.1.2	Auswirkungen auf Väter	42
7.1.3	Auswirkungen auf Mütter	44
7.2	Unantastbare Vollzeitnorm für Führungskräfte	45
7.3	Vorherrschende Bilder von Elternschaft in Zusammenhang mit beruflichem Engagement	48
7.4	Fehlende Strategien zum Umgang mit Elternschaft auf betrieblicher Ebene	50
7.5	Rechtlicher Rahmen und Rahmenbedingungen für die Rechtsanwendung	52
7.5.1	Lücken im rechtlichen Rahmen	52
7.5.2	Rahmenbedingungen für die Rechtsanwendung	53
8	Vorschläge der Interviewten	55
8.1	Wünsche und Vorschläge	55
8.1.1	Politische und gesetzliche Ebene	55
8.1.2	Vorschläge an Unternehmen und unternehmensinterne Personen	56
	Vorschläge an die Medien	57
8.2	Ratschläge für andere betroffene Personen	57
8.2.1	Dokumentation der Ereignisse	57
8.2.2	Frühzeitig Unterstützung suchen und (rechtliche) Schritte einleiten	58
8.2.3	Externe Stellen kontaktieren	58
8.2.4	Hartnäckig bleiben	58
9	Literatur	59

1 Einleitung

Dies ist die Dokumentation von Diskriminierungserfahrung von Eltern am Arbeitsplatz. An erster Stelle wollen wir unseren InterviewpartnerInnen danken, die bereit waren, diese Erfahrungen mit uns zu teilen und ihre Geschichten noch einmal aufzurollen. Zu Diskriminierungen kam es, weil sie Eltern wurden oder als (werdende) Eltern ihre Rechte in Anspruch nehmen wollten bzw. nahmen – etwa auf Karenz oder (Eltern-)Teilzeit. Auf diese Bestrebungen wurde in den Unternehmen negativ reagiert und diese als Zeichen einer unzureichenden Erwerbsarbeitsorientierung ausgelegt.

In ein- bis dreistündigen Interviews erzählten uns 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 Gleichbehandlungsanwaltschaft (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.

Bevor wir auf die Fallgeschichten rund um Diskriminierung aufgrund von Elternschaft eingehen und daraus Erkenntnisse ableiten, wollen wir das Projektes „Parents@work: Changing Perceptions!“ vorstellen, in dessen Rahmen der Bericht eingebettet ist:

Gemeinsam mit der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) arbeitet L&R Sozialforschung in Österreich an diesem Projekt, in Kroatien CESI (Center for Education, Counselling and Research) und die kroatische 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.

Im ersten Schritt wurden dazu Interviews mit ehemaligen KlientInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft durchgeführt, um herauszufinden, wie diese die Diskriminierung aufgrund ihrer Elternschaft und die nachfolgenden Interventionen rückblickend bewerten. Diese Herangehensweise ist in den beteiligten Ländern neu, bisher gibt es keine Studien, die zeigen, wie KlientInnen Jahre nach Abschluss ihrer „Fälle“ die vergangene Diskriminierungssituation und die erhaltene Unterstützung einschätzen, sowie von den für sie wichtigen Folgen dieser Diskriminierung berichten.

Die Ergebnisse dieses Arbeitsschrittes liegen hiermit vor. Dieser Bericht zeigt ausschließlich die Perspektive jener Eltern, die von Diskriminierung aufgrund von Elternschaft betroffen waren; bewusst wird hier auf eine Gegenüberstellung mit einer ArbeitgeberInnensicht oder Eltern, die keine negativen Erfahrungen aufgrund von Elternschaft machen mussten, verzichtet. Hier soll es dezidiert und ausschließlich um die Erfahrungen und Rückschlüsse der von Diskriminierung betroffenen Seite gehen.

Allerdings wird daran anknüpfend eine weitere Erhebung mit Unternehmen durchgeführt. Auf Basis dieser zwei Sichtweisen sowie unter Einbezug der relevanten Fachliteratur erfolgt zuletzt ein gemeinsamer Synthesebericht, der die Grundlage für die Erarbeitung der genannten Materialien darstellt. Das Projekt startete im Juni 2019 und läuft bis Juni 2021; es wird seitens der Europäischen Kommission ko-finanziert.

2 Überblick über die InterviewpartnerInnen und Vorstellung ihrer Fallgeschichten

Im Rahmen unserer Erhebung wurden insgesamt 18 Personen in persönlichen Interviews befragt. Die Dauer der Interviews lag zwischen einer und drei Stunden. Die Interviews wurden – sofern die InterviewpartnerInnen damit einverstanden waren – aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet¹.

Alle Personen hatten wegen erlebter Diskriminierung aufgrund von Elternschaft oder Schwangerschaft Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) aufgenommen und waren dort beraten bzw. begleitet worden. Die GAW kontaktierte ihre ehemaligen KlientInnen mit der Frage, ob sie an der Studie teilnehmen wollen. Jene, die sich dazu bereitklärten, meldeten sich sodann bei uns.

Einige der Fälle lagen schon länger zurück (bis zu etwa sechs Jahre), andere Beratungen hatten erst kürzlich stattgefunden. Auffällig war, dass unabhängig davon, wie lange die Fälle schon zurücklagen, die Diskriminierungssituation allen Befragten noch sehr präsent war, was deren einschneidende Auswirkung auf das Leben der InterviewpartnerInnen verdeutlicht.

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über die Verteilung der InterviewpartnerInnen nach Geschlecht, Region, Branche und „Gründen“ für die Diskriminierung gegeben, daran anschließend werden die Fallgeschichten einzeln vorgestellt. Bei allen Ausführungen wurde größtmögliche Aufmerksamkeit auf die Anonymisierung der InterviewpartnerInnen gelegt, weshalb nicht ins Detail gegangen wurde bzw. an manchen Stellen im Bericht Informationen ausgespart wurden, die einen Rückschluss auf einzelne Personen zulassen könnten.

2.1 Überblick über die InterviewpartnerInnen

Von den 18 InterviewpartnerInnen sind 13 weiblich, 5 männlich; die meisten haben eine hohe fachliche bzw. akademische Ausbildung und waren in entsprechenden Berufsfeldern tätig, häufig in gehobenen Positionen. Ein Großteil der Befragten stammt aus Wien, zwei aus der Steiermark, zwei aus Niederösterreich und je eine Person aus Salzburg und 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 juristischem Bereich, im Handel sowie im Sozialwesen. Zwei Personen wollten dazu keine Auskunft geben. Rund die Hälfte der InterviewpartnerInnen waren in großen Betrieben bzw. Betrieben mit einer Konzernstruktur tätig, nur drei in kleinen bzw. Familienbetrieben.

Generell fiel auf, dass bei Frauen im Vordergrund stand, dass ihnen aufgrund der Elternschaft der Verlust von Führungspositionen oder Gehaltsansprüchen drohte und ihnen „unterstellt“ wurde, dass sie sich nicht mehr ausreichend für ihre Arbeit einsetzen würden. Bei den interviewten Männern war hingegen ein stärkeres Motiv, sie generell von der Inanspruchnahme von Karenz und/oder (Eltern-)Teilzeit abzuhalten, um auch

¹ Zwei InterviewpartnerInnen wollten nicht, dass das Gespräch aufgenommen wird; diese Gespräche wurden von uns möglichst genau mitgeschrieben und ebenfalls in die Auswertung einbezogen.

den anderen (männlichen) Kollegen zu signalisieren, dass „das“ im Betrieb nicht erwünscht ist. Aber auch bei weiblichen Interviewpartnerinnen gab es immer wieder den Versuch einer „Abwehr“ rechtlicher Ansprüche wie der Elternteilzeit mit dem Recht, Arbeitszeitlege und -länge einseitig festzulegen.

Die nachfolgenden Kurzbeschreibungen der einzelnen Diskriminierungsfälle verdeutlichen die Abwehrhaltung der Betriebe gegenüber vermuteten „Ausfällen“ aufgrund von Elternschaft bzw. der Unterstellung, dass dies die Erwerbsorientierung beeinträchtigen würde.

2.2 Vorstellung der Fallgeschichten

Fall 1: Führungskraft erfährt Benachteiligung aufgrund von Elternteilzeit

Herr A ist zum Zeitpunkt der Geburt seines Kindes in einer Führungsposition tätig. Er will danach auf 30 Stunden reduzieren, erklärt sich auf Wunsch des Arbeitgebers aber unter mündlich vereinbarten Bedingungen bereit, doch 37,5 Stunden zu arbeiten. Nachdem diverse Abmachungen nicht eingehalten werden, reduziert er die Arbeitszeit auf 9,5 Wochenstunden. Daraufhin wird er auf verschiedene Arten gemobbt. So wird beispielsweise neben seinem Arbeitsplatz ein Wäscheständer mit Schmutzwäsche aufgestellt. Unternehmensintern werden Wetten abgeschlossen, wie lange er das Mobbing durchhalten würde. Er erträgt diese Situation fünf Jahre lang. Danach beendet er – in der Hoffnung, dass das Mobbing dann aufhört – vorzeitig seine Elternteilzeit. Jetzt kommt es jedoch erst recht zur Eskalation. Da sich die Situation weiter verschlechtert und er in Folge dessen gesundheitliche Probleme bekommt, kündigt er. Dann wendet er sich an die GAW und die AK. Nachdem das Unternehmen trotz Aufforderung nicht bereit ist, Schadenersatz zu zahlen, klagt Herr A mit der AK. Der Fall läuft noch, die AK schätzt die Chancen aufgrund der ausführlichen Dokumentation von Herrn A aber als gut ein².

Fall 2: Arbeitnehmerin werden nach der Karenz Lohnerhöhungen verweigert

Frau B war bereits zweimal in Karenz; sie fühlte sich bereits damals ungerecht behandelt, weil ihr Lohnerhöhungen, die während ihrer Karenz im Unternehmen beschlossen wurden, danach verweigert wurden. Ihre Beschwerde darüber wurde aber nicht ernst genommen. Im Zuge ihrer dritten Karenz holt sie sich aufgrund dieser Erfahrungen externe Unterstützung von der GAW, was beim Arbeitgeber nicht gut ankommt. Nachdem sie zunächst im Unternehmen weiterarbeiten will, entscheidet sie sich gegen eine gerichtliche Klage. Da sich im Laufe der Zeit aber abzeichnet, dass sie im Unternehmen nicht mehr erwünscht ist, verlässt sie den Betrieb einvernehmlich. Sie klagt auch danach nicht, weil ihr der Aufwand im Vergleich zur – realistischere – geringen Klagsumme zu groß erscheint.

² Mittlerweile ist das Ersturteil gesprochen: Herr X hat in vollem Umfang gewonnen! Das Unternehmen hat nicht berufen, womit das Urteil rechtskräftig ist. Mittlerweile hat das Unternehmen den ausstehenden Betrag überwiesen.

Fall 3: Arbeitnehmer erhält Kündigung nach Antrag auf Papamonat

Herr C beantragt bei seiner Vorgesetzten im Rahmen der bevorstehenden Geburt seines Kindes den Papamonat, dies bereits Monate vor der Geburt. Er bekommt allerdings lange keine Antwort. Schlussendlich wird ihm gesagt, dass der Papamonat zu der von ihm gewünschten Zeit nicht möglich wäre. Herr C beschließt daraufhin, in der Zeit vor und nach der Geburt stattdessen Pflegefreistellung zu beanspruchen. Noch vor der Geburt seines Kindes ereignet sich allerdings an seinem Arbeitsplatz folgender Zwischenfall: Zwei KollegInnen werden von einem anderen Mitarbeiter sexuell belästigt, weshalb Herr C sich mit den beiden Betroffenen an den Betriebsrat wendet. Kurze Zeit später erhält er eine Kündigung unter dem Vorwand, dem Arbeitgeber fehlendes Vertrauen ausgesprochen zu haben. Daraufhin wendet er sich an die GAW und die AK und klagt das Unternehmen. Es wird schlussendlich ein Vergleich ausgehandelt, Herr C erhält eine finanzielle Entschädigung.

Fall 4: Arbeitnehmerin 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, was sie nicht alles 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.

Fall 5: Arbeitnehmerin erhält nach Karenz zugesagte Führungsposition nicht

Als Frau E schwanger wird, teilt man ihr mit, dass sie eine bereits versprochene Leitungsposition erst nach ihrer Karenz antreten könne. Zwar hätte sie die Tätigkeit gerne schon vor der Karenz übernommen, sie findet sich aber mit der Entscheidung der Geschäftsführung ab, da ihr versichert wird, die leitende Position nach der Karenz zu erhalten. Als sie nach ihrer Karenz zurückkommt, ist die ihr versprochene Stelle allerdings bereits extern ausgeschrieben worden. Ihre Teamleiterin rechtfertigt sich mit der Begründung, es sei alles ein Missverständnis gewesen. Da Frau E trotz der Vorfälle im Unternehmen bleiben will, verzichtet sie auf rechtliche Schritte. Sie verbleibt im Betrieb, bekommt aber einen neuen Aufgabenbereich.

Fall 6: Arbeitnehmerin wird wegen ihres Teilzeitwunsches benachteiligt

Frau F beansprucht nach der Geburt ihrer Tochter Elternteilzeit. Nach sieben Jahren erhält sie die Aufforderung, wieder Vollzeit zu arbeiten und zwar mit einem All-in Vertrag. Ihr ist das allerdings zu viel, sie bietet dem Unternehmen daher als Kompromisslösung 30 Stunden an. Dies wird abgelehnt. Daraufhin wird versucht, sie aus dem Unternehmen zu mobben. So wird ihr beispielsweise grundlos eine schlechte Arbeitsleistung unterstellt. Das Mobbing macht ihr schwer zu schaffen, wodurch sie in ein Burnout

schlittert und eine Reha in Anspruch nehmen muss. Da eine Rückkehr ins Unternehmen nicht mehr vorstellbar ist, wird ihr Vertrag einvernehmlich aufgelöst.

Fall 7: Führungskraft erhält nach Elternteilzeit keine Führungsposition mehr

Frau G kehrt früh nach der Geburt ihres ersten Kindes in den Job zurück, gibt im Zuge dessen aber freiwillig ihre Leitungsposition ab und arbeitet nach der Geburt ein Jahr lang weniger. Sie bekommt ein zweites Kind und geht ein Jahr in Karenz. Nach der Karenz würde sie gerne wieder Vollzeit arbeiten und wieder eine Führungsrolle übernehmen. Ihre Stelle wird zwar neu vergeben, jedoch nicht an sie. Begründet wird dies damit, dass sie nicht mehr geeignet für den Job sei. Schlussendlich erhält sie ein anderes attraktives Jobangebot, weshalb sie kündigt und keine weiteren Schritte setzt.

Fall 8: Zugesagte Führungsposition wird während der Karenz neu vergeben

Frau H bekommt eine neue Leitungsposition zugesagt, die sie nach Abschluss eines laufenden Projektes antreten soll. Als sie während des Projektes schwanger wird und dies auch sehr früh mitteilt, wird ihr gesagt, dass sie die versprochene Stelle doch nicht bekommt, sondern diese an einen Kollegen vergeben werde. Als Vorwand wird ihr angeblich zu geringes Alter angeführt. Sie wird stattdessen in eine hierarchisch niedrigere Position versetzt, in der sie bis zum Karenzantritt verbleibt. Sie kontaktiert zwar GAW und AK, leitet jedoch schlussendlich keine weiteren Schritte ein, da sie nach ihrer Karenz eine Führungsposition in einem anderen Unternehmen erhält.

Fall 9: Arbeitnehmer erhält Kündigung nach Vaterkarenzmeldung

Herr I bittet seinen Vorgesetzten zu einem Gespräch, da er 10 Monate in Väterkarenz gehen möchte. Noch bevor das vereinbarte Gespräch stattfinden kann, bekommt er eine Kündigung zugeschickt. Die Betriebsrätin kann die Kündigung allerdings verhindern. Nachdem Herr I daraufhin auf offiziellem Wege Väterkarenz meldet, erhält er wieder eine Kündigung, woraufhin er einen Gerichtsprozess in Gang setzt. In der Zwischenzeit beansprucht er die gemeldete Karenz, wird aber nach Ablauf des Kündigungsschutzes wieder gekündigt, wodurch es zu einem zweiten Gerichtsprozess kommt. Beide Rechtsprozesse laufen aktuell noch. Herr I befindet sich auf Jobsuche, zweifelt aber daran, in seiner Branche wieder unterzukommen³.

Fall 10: Arbeitnehmerin 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

³ Auch in diesem Fall hat sich das Blatt mittlerweile zum Positiven gewendet. Der 1. Prozess, ein Musterprozess, den die AK finanziert hatte, wurde gewonnen, der 2. Prozess wird (voraussichtlich) mit einem Vergleich enden. Herr I hat in der Branche eine andere Arbeitsstelle gefunden.

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.

Fall 11: Zugesagter Aufstieg wird Arbeitnehmerin nach der Karenz verwehrt

Frau K meldet ihre Schwangerschaft und die anschließend geplante Karenz. Sie teilt mit, nach der Karenz Elternzeit in Anspruch nehmen zu wollen. Da sie dem Unternehmen gegenüber aber Leistungsbereitschaft signalisieren will, gibt sie bekannt, ihr Arbeitspensum bald wieder in Richtung Vollzeit (über 30 Stunden) erhöhen zu wollen. Daraufhin wird ihr in Aussicht gestellt, nach ihrer Rückkehr eine neue Stelle in höherer Position zu erhalten. Als sie nach ihrer Karenz zurückkommt, bekommt sie die Stelle allerdings nicht. Stattdessen wird Frau K ein Aufgabenbereich zugewiesen, der sich als „Pseudo-Job“ ohne Inhalt herausstellt. Sie geht ein zweites Mal in Karenz. Nach ihrer Rückkehr wird ihr ein Job in einer hierarchisch niedrigen Position angeboten, den sie nicht akzeptiert. Aufgrund einer Intervention der GAW findet sich schlussendlich doch eine Tätigkeit, mit der sie sich abfindet. Nachdem ihr infolge jedoch die Bewerbung für eine intern frei gewordene höhere Stelle, für die sie gut geeignet gewesen wäre, verunmöglicht wird, signalisiert sie ihre Unzufriedenheit. Nach einiger Zeit wird ihr vom Arbeitgeber vorgeschlagen, gegen ein entsprechendes finanzielles Angebot das Unternehmen zu verlassen. Da sie merkt, dass sie ohnehin nicht mehr willkommen ist, willigt sie ein. Frau K fühlt sich im Nachhinein sehr ungerecht behandelt, vor Gericht will sie aber nicht gehen.

Fall 12: Arbeitnehmerin wird nach Schwangerschaftsmeldung in der Probezeit gekündigt

Frau L wird während der Probezeit schwanger und teilt dies ihrem Vorgesetzten mit. Da ihr der Job sehr wichtig ist, vereinbart sie mit ihrem Chef, nach der Geburt rasch wieder zurück zu kommen. Ihr direkter Vorgesetzter reagiert zunächst positiv, wendet sich aber danach an den obersten Chef, welcher sie sofort kündigt. Frau L wird noch am gleichen Tag (mit Security!) aus dem Unternehmen geworfen. In der darauffolgenden Zeit hat sie mit starken Gesundheitsproblemen zu kämpfen, muss sogar vorübergehend ins Krankenhaus. Sie wendet sich an die GAW und die AK. Die AK einigt sich schlussendlich außergerichtlich mit ihrem Arbeitgeber und sie verlässt das Unternehmen. Mittlerweile ist Frau L nach einer erneuten Schwangerschaft wieder in Karenz, hat aber für die Zeit danach bereits einen fixen Job in einer anderen Branche. In ihrer ursprünglichen Branche schätzt sie ihre Jobaussichten aktuell schlecht ein.

Fall 13: Arbeitnehmerin 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.

Fall 14: Stelle einer Arbeitnehmerin wird in ihrem Mutterschutz neu vergeben

Frau N wird schwanger und würde gerne ein Jahr in Karenz gehen. Da sie aber weiß, dass längere Karenzen im Unternehmen nicht gerne gesehen sind, bietet sie ihrem Chef an, bereits nach 6 Monaten wieder zurück zu kommen. Dieser lehnt den Vorschlag zunächst ab und stellt sie vor die Wahl, gleich nach dem Mutterschutz in Vollzeit zurückzukommen oder das Unternehmen zu verlassen. Schließlich einigen sie sich auf eine Kompromisslösung, welche auch einen Kündigungsschutz beinhaltet. Noch während des Mutterschutzes wird sie allerdings informiert, dass die Stelle doch neu besetzt wurde und sie „nicht mehr gebraucht“ werde. Frau N wendet sich an die GAW und an ihre Interessensvertretung. Zwischen den AnwältInnen des Unternehmens und ihrer Interessensvertretung wird ein Vergleich ausgehandelt, Frau N erhält eine kleine finanzielle Entschädigung. Sie ist jetzt in einem anderen Unternehmen beschäftigt.

Fall 15: Arbeitnehmer wird wegen Elternteilzeit aus dem Betrieb gedrängt

Herr O will in Karenz gehen, weiß aber schon im Vorhinein, dass Karenz für Männer bei seinem Vorgesetzten stark abgelehnt wird. 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.

Fall 16: Arbeitnehmer 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.

Fall 17: Arbeitnehmerin wird nach der Karenz auf schlechtere Position versetzt und dann gekündigt

Frau Q wird schwanger. Als sie dies ihrem Vorgesetzten mitteilt, reagiert dieser verärgert und macht ihr Vorwürfe. Sie geht zwar in Karenz, kommt aber bereits nach drei Monaten wieder zurück, weil sie negative Konsequenzen vermeiden will. Direkt nach ihrer Rückkehr wird sie in einen Tätigkeitsbereich versetzt, der nicht ihren Kompetenzen entspricht. Ihrem Ansuchen auf Elternteilzeit wird genauso wenig stattgegeben wie einer Änderung der Arbeitszeitlege. Kurze Zeit später teilt ihr Chef ihr mit, das Dienstverhältnis auflösen zu wollen. Nachdem sie vom Betriebsrat keine Unterstützung erhält, wendet sie sich an die GAW und an die AK und bekommt von der AK eine Anwältin zur Verfügung gestellt. Vor Gericht wird ein Vergleich ausgehandelt, die Anwältin einigt sich mit dem Unternehmen auf eine finanzielle Entschädigung für Frau Q. Diese verlässt in Folge das Unternehmen. Sie findet danach einen neuen Job.

Fall 18: Arbeitnehmerin wird während der Karenz gekündigt

Frau R wird schwanger und geht in Karenz. Der Vater des Kindes ist einer ihrer ehemaligen Klienten. Die beiden lernten sich erst näher kennen, als sie beruflich nichts mehr miteinander zu tun hatten. Während ihrer Karenz werden diesbezüglich aber im Unternehmen falsche Gerüchte über sie verbreitet, wodurch ihr Arbeitgeber sie noch während der Karenz unter vorgeschobenem Grund kündigt. Nachdem sie die GAW kontaktiert und diese beim Unternehmen interveniert, wird die Kündigung zurückgezogen. Frau R wird stattdessen an einen anderen Standort versetzt, auch sie selbst will aufgrund der Gerüchte nicht mehr am gleichen Standort weiterarbeiten. GAW und Arbeitgeber einigen sich außergerichtlich, Frau R geht schlussendlich in Bildungskarenz.

3 Formen der Diskriminierungs- und Abwertungserfahrungen

In den nachfolgenden Kapiteln werden die skizzierten Fälle nach unterschiedlichen Fragestellungen übergreifend ausgewertet, um gemeinsame Muster, aber auch Unterschiede herauszuarbeiten. Mit diesem Vorgehen soll vom Einzelfall, der in den Interviews geschildert wurde, abstrahiert und übergreifende Muster und damit die strukturelle Ebene sichtbar gemacht werden.

In diesem Kapitel wird in einem ersten Schritt beschrieben, mit welchen Formen der Diskriminierung und Abwertung die Befragten konfrontiert waren: diese betrafen einerseits gravierende Benachteiligungen, die sich auf den Arbeitsplatz bzw. die berufliche Position im weitesten Sinn bezogen, etwa eine Kündigung wegen Schwangerschaft oder einer Karenzmeldung oder die Versetzung auf andere, nicht den Qualifikationen der Interviewten entsprechende berufliche Positionen. Dies betrifft also die rechtlich gut bekämpfbaren Benachteiligungen und eigentlichen Auslöser dafür, dass sich die Betroffenen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wandten (zur Bandbreite möglicher Fallkonstellationen im Zusammenhang mit Elternschaft siehe auch Wagner-Steinrigl 2019).

Darüberhinausgehend waren die meisten Befragten aber auch mit Abwertungen auf persönlicher Ebene konfrontiert, die rechtlich teils weniger greifbar sind, das Arbeitsleben für die Betroffenen aber zur Qual machten – etwa schikanöses Verhalten seitens der Vorgesetzten, um dem/der Betroffenen das Leben möglichst schwer zu machen und diese aus dem Unternehmen zu drängen.

Bei einem Großteil der Befragten kommen zu den juristisch relevanten Diskriminierungen auch persönliche Abwertungen und Schikanen seitens der Vorgesetzten hinzu, wie auch das nachfolgende Zitat zeigt. Der Interviewpartner schildert die Ereignisse rund um seine Versetzung auf eine für ihn unpassende Berufsposition als Reaktion auf seinen Wunsch nach Elternteilzeit:

„Allerdings hat das nichts mit dem Thema zu tun, sondern ich bin auf einem Platz gesessen, wo ich einfach nur Texte von früh bis spät korrigieren sollte. [...] Und dann kommt noch, dass sich meine vorige Führungskraft von der IT sich immer lustig gemacht hat über diese Tätigkeit. Ich habe nur hin und wieder eine Mail ausschicken müssen, dass dieser und jener Text veröffentlicht ist. Und dann hat er gemeint, schön hast du die Mail geschrieben, wann kommt denn die nächste oder jetzt gefällt dir eh und solche Aussagen.“ (Interview 1)

Die auf Diskriminierung beruhende und als solche bereits herabwürdigende Versetzung auf eine nicht adäquate Berufsposition dient hier zusätzlich als Vorlage für Abwertungen auf persönlicher Ebene in der Form von Mobbing durch den ehemaligen Vorgesetzten. Wenn auch nicht immer so deutlich, so zeigt sich das Zusammentreffen dieser beiden Ebenen doch in den meisten Interviews. Die geschilderten Diskriminierungs- und Abwertungspraktiken können daher nicht als auf einer isolierten Ebene stattfindende Phänomene verstanden werden, wiewohl sie im Folgenden aus Gründen der Systematisierung getrennt dargestellt werden.

3.1 Auf den Arbeitsplatz bezogene Diskriminierungen

Nachfolgend werden jene Diskriminierungen skizziert, welche die InterviewpartnerInnen auf Ebene ihrer beruflichen Position betroffen haben. Unterteilt sind die diesbezüglichen Ausführungen in die häufigsten Formen

- Versetzung auf eine andere Position,
- Entgeltbenachteiligungen sowie
- (versuchter) Auflösung des Arbeitsverhältnisses von ArbeitgeberInnenseite.

3.1.1 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 zugebilligt 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.

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)

3.1.2 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, Elternteilzeit-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.

3.1.3 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 wurden⁴:

„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 Un-

⁴ 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.

kostenbeitrag 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)

3.2 Abwertung auf persönlicher Ebene: Mobbing und Schikane

„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)

Dieses Kapitel widmet sich den von den Interviewten geschilderten Abwertungen auf persönlicher Ebene. 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, wie das vorangegangene Zitat zeigt. Im Folgenden soll anhand einiger weiterer Zitate aus den geführten Interviews dargestellt werden, welche Gestalt Diskriminierung auf dieser Ebene annehmen kann.

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 erhöhe⁵. 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)

⁵ 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.

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)

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 zurückgeordert 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 sind⁶, 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 (siehe Kapitel 5).

⁶ Dennoch können auch viele der hier beschriebenen Benachteiligungen im Arbeitsalltag rechtlich bekämpft werden; das Gleichbehandlungsgesetz nennt diese als Generealklausel „sonstige Arbeitsbedingungen“ und verbietet dies ebenso.

4 Ausgänge der Fälle und deren rückblickende Einschätzung

Wie sind nun die Fälle, die seitens der Betroffenen ins Rollen gebracht wurden, ausgegangen? Welche Lösungen wurden erzielt und welche Erkenntnisse lassen sich aus einer übergreifenden Analyse aus Sicht der Betroffenen gewinnen? Diesen Fragen wird im nachfolgenden Kapitel nachgegangen.

4.1 Überblick über die Ausgänge der Fälle

Bei den insgesamt 18 interviewten Personen kam es in sieben Fällen zu einem Gerichtsprozess, elfmal wurde eine außergerichtliche Einigung erzielt. Die sieben Gerichtsverfahren endeten dreimal mit einem Vergleich, einmal kam es zu einem Urteil. Drei Gerichtsprozesse waren zum Zeitpunkt der Interviews noch ohne Ergebnis⁷.

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.

Im Folgenden wird zunächst ein Überblick über die Prozesse und deren Ausgänge gegeben, danach wird beschrieben, wie die betroffenen Personen die Ausgänge ihrer Fälle nachträglich bewerten. Daran anknüpfend folgt eine Erläuterung jener Faktoren, die aus Sicht der Betroffenen einen maßgeblichen Anteil an den Ausgängen der Fälle hatten. Im Anschluss werden die weiteren Karriereverläufe der befragten Personen nach der Diskriminierung skizziert.

4.2 Überblick Dauer der Prozesse bzw. außergerichtlichen Einigungen, Ausgang, Einigung

Wie einleitend erwähnt, kam es bei den insgesamt 18 interviewten Personen in sieben Fällen zu einem Gerichtsverfahren, elfmal wurde eine außergerichtliche Einigung erzielt. In den sieben gerichtlichen Verfahren wurde dreimal ein Vergleich ausgehandelt, einmal kam es zu einem Urteil. In den verbleibenden drei Fällen waren die Ergebnisse der Gerichtsprozesse zum Zeitpunkt der Interviews noch ausständig.

Ein wesentlicher Aspekt, der von nahezu allen interviewten Personen als schwierig und belastend genannt wurde, war die lange Dauer der Fälle. Insbesondere die gerichtlichen Prozesse zogen sich über einen sehr langen Zeitraum, was von den befragten Personen als sehr belastend empfunden wurde. Exemplarisch hierfür ein Zitat aus den Interviews:

"Was ich schon sehr schade finde, dass das Verfahren so lange dauert. Die Verzögerung liegt jetzt bei mir, weil ich ein Baby bekomme und gesagt habe, ich will das Verfahren nicht im Ende der Schwangerschaft haben. Da will ich mich dem nicht aussetzen. Ich muss sagen, es dauert sicher zwei Jahre. Bin auch im Betrieb tätig und muss dort zurechtkommen. Das ist wirklich eine gewaltige Belastung." (Interview 10)

⁷ Mittlerweile (Stand Juni 2020) haben sich zwei Fälle positiv im Sinne der diskriminierten Elternteile entschieden.

Die lange Dauer war mehrfach einer der Hauptgründe, warum Personen trotz guter Chancen auf eine gerichtliche Klage verzichteten. Was letztlich die ausschlaggebenden Gründe dafür waren, ob die Fälle zu Gericht gebracht wurden oder nicht, wird in einem späteren Abschnitt detaillierter behandelt.

Die Gerichtsverfahren resultierten vorwiegend in Vergleichen, nur in einem Fall kam es zu einem einseitigen Urteil (in diesem Fall zugunsten der diskriminierten Person). Manche Gerichtsprozesse waren zum Zeitpunkt der Interviews noch nicht abgeschlossen – dies kann als weiterer Beleg für die sehr lange Dauer der Fälle gewertet werden. In den übrigen Fällen wurde eine außergerichtliche Einigung erzielt – hierfür war zumindest ein Mindestmaß an Kompromissbereitschaft vonseiten der beteiligten AkteureInnen gefragt. Zumeist handelte es sich bei diesen Lösungen um einvernehmliche Auflösungen des Dienstverhältnisses, wobei die diskriminierten Personen im Gegenzug manchmal, aber nicht immer, eine finanzielle Entschädigung erhielten. Entscheidend an der Aushandlung dieser Einigungen waren häufig Arbeiterkammer und/oder Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligt. Anbei zwei Beispielzitate für außergerichtliche Einigungen:

"Die AK hat das in die Hand genommen. Ich war nicht dabei. Es war eine Art Vertrag und sie sind auf eine gemeinsame Lösung gekommen und sie klagen einander nicht." (Interview 12)

"Da gab es natürlich viele Ausreden. Und auf einmal sind die auf mich zugegangen und haben gesagt - können wir irgendwie schauen, als können wir dir ein finanzielles Angebot machen, weil du dich ja offensichtlich nicht mehr wohl bei uns fühlst. Was ich dann auch angenommen habe, also über mehrere Verhandlungsfronten usw. und habe es dann auch angenommen." (Interview 11)

In wenigen Fällen kündigten die betroffenen Personen von sich aus – entweder aus Verzweiflung oder weil sie ein anderes Jobangebot erhielten. Dass am Ende der Fälle – egal ob diese gerichtlich oder außergerichtlich verfolgt wurden – ein Weggang der Betroffenen aus dem Unternehmen stand, war in der Regel unumgänglich. Eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen war in den meisten Fällen aufgrund der vorangegangenen Ereignisse für beide Seiten undenkbar. Nur in Ausnahmefällen nahmen die Personen eine Stelle in einer anderen Abteilung des Unternehmens an und verblieben so beim gleichen Arbeitgeber/bei der gleichen Arbeitgeberin.

4.3 Beurteilung des Ausgangs

„Ich habe ein Gerichtsverfahren hinter mir, das ich gewonnen habe. Das hat sich sehr lange gezogen und hat sehr viel Energie während meiner Karenz gefressen. Unsere Ehe hat es schon ziemlich in Mitleidenschaft gezogen.“ (Interview 16)

Das einleitende Zitat steht exemplarisch für ein typisches Muster, das sich durch die Interviews zog. Die interviewten Personen bewerteten den Ausgang ihrer Fälle im Nachhinein sehr ambivalent und stellten negative und positive Aspekte einander gegenüber. Zwar äußerten viele der befragten Personen eine große Erleichterung, dass alles vorbei sei, demgegenüber standen jedoch vielfach Schilderungen über enorm belastende Zeiten und Erfahrungen. Auch wenn in den meisten Fällen Lösungen gefunden wurden, die für die Betroffenen schlussendlich akzeptabel waren, kann angesichts des zuvor Durchgemachten höchstens von „relativ“ guten, nicht aber von wirklich guten Ausgängen gesprochen werden. Oft standen am Ende der meist langen Konflikte Kompromisse, die mangels besserer Alternativen angenommen wurden. Demgemäß klang bei etlichen Betroffenen auch das Bedauern darüber durch, dass sie ihre ursprünglichen Pläne und Wünsche letztlich nicht umsetzen hatten können.

„Ja, und dass das Unternehmen das nicht mehr möchte. Wie ich in Elternteilzeit war, mussten wir uns irgendwie einigen. Das hätte man noch 7 Jahr ziehen können. Da hat es verschiedene Faktoren gegeben. Es war nicht unbedingt so, dass ich mit einem 2jährigen Kind einen neuen Job machen muss. Aber es war ok auszusteigen, aber so habe ich es nicht geplant gehabt.“ (Interview 2)

„Am Ende stand sowieso ein Austritt meinerseits, aber das wusste ich zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Das war auch gar nicht gewollt. Ich wollte eigentlich aus meiner Sicht gerechte Einstufung erreichen für meinen Wiedereinstieg, darum ging es mir zu diesem Zeitpunkt. Aber ich bin eben nicht mit dem was ich mir erhoffte wieder eingestiegen.“ (Interview 2)

Eher eine (positive) Ausnahme stellen folgende zwei Zitate dar. Diese stammen von den einzigen beiden InterviewpartnerInnen, die mit dem Ausgang und ihrer aktuellen Situation sehr zufrieden waren.

„Die Stelle wurde dann von einem Mann besetzt. Die Geschäftsführung hat mir dann einen anderen Job als Geschäftsführungsassistentin und Human Resources angeboten, das habe ich angenommen, mache jetzt auch eine Ausbildung zur Human Resources Managerin und darf den Bereich jetzt aufbauen. Somit habe ich sozusagen die Kurve bekommen und dieser Bereich passt gut...Es ist wirklich gut abgelaufen und ich glaube ich bin jetzt auch zufriedener, und es ist mehr meins als wenn ich die andere Stelle bekommen hätte.“ (Interview 5)

„Ich habe mich abfertigen lassen und habe dann das Unternehmen verlassen. Ich habe dann im neuen Unternehmen, in einem Konkurrenzunternehmen, was ich für mich persönlich sehr schön gefunden habe (lacht), gestartet.“ (Interview 8)

Die Zitate stammen von Betroffenen, die kein Gerichtsverfahren hinter sich hatten. In den Fällen, in denen es zu einer gerichtlichen Klage kam, wurden die Ausgänge durchgehend als weniger schön beschrieben. Hier standen eher die Folgewirkungen im Vordergrund, mit denen die Interviewten nach Abschluss der Fälle zu kämpfen hatten. Exemplarisch hierfür steht folgendes Zitat:

„Ansonsten habe ich es hinter mir gelassen. Hinter mir gelassen im Sinne von nicht mehr darüber nachdenken, aber wenn ich darüber nachdenke und manche Situationen wieder durchlebe, das macht dann schon was mit mir.“ (Interview 16)

Nicht unbedingt relevant für die Beurteilung des Ausgangs war, ob und in welcher Höhe die Interviewten eine finanzielle Entschädigung erhalten hatten. Im Vordergrund standen teils andere Motive, wie beispielsweise der Wunsch, mit dem eigenen Fall ein Signal an andere Betroffene und die Öffentlichkeit zu setzen und dazu beizutragen, gesellschaftliche Strukturen zu verändern.

„Was monetär rauskommt, das ist mir relativ egal. Vor allem glaube ich, dass es auch für Österreich eine wichtige Sache ist. Es gibt keine dokumentierten Fälle von Vätern, die erstens mal diese Möglichkeit in Anspruch genommen haben, zweitens geklagt haben und drittens wo das noch positiv ausgeht.“ (Interview 1)

Auch wurde argumentiert, dass Geld die erlittene Diskriminierung und die damit verbundenen – teilweise gravierenden – Folgen nicht ausgleichen könne.

„auch eine Entschädigung für das Schreckliche, was sie erlebt haben...? Das kann man nicht messen. Ich habe bis zum letzten Tag nicht gewusst, ob mein Kind gesund wird, wegen dem vielen Stress. Ich habe auch nicht stillen können wegen diesem Stress.“ (Interview 12)

Auffällig war, dass die Interviewten sehr oft das eigene Verhalten in Frage stellten und meinten, dass sie rückblickend betrachtet anders hätten handeln können. So wurden Fehler bei sich selbst gesucht, wie in den folgenden zwei Zitaten zum Ausdruck gebracht wird.

„Das war mein Fehler. Ich hätte darauf bestehen sollen, dass ich weiter mache. Ich war dem Unternehmen gegenüber zu fair.“ (Interview 7)

„Also ich hätte das besser mit dem Formular machen sollen, dass ich in Karenz gehe und fertig, weil ich auch rechtlich besser abgesichert bin, wenn es etwas schriftlich gegeben hätte.“ (Interview 9)

Einige Befragte bereuten es auch, keine rechtlichen Schritte eingeleitet zu haben.

„Wenn ich so nachdenke darüber, hätte ich sie doch verklagen sollen. Trotzdem, einen Dämpfer werden sie trotzdem gekriegt haben irgendwo.“ (Interview 8)

„Ich hätte rückwirkend betrachtet, sofort rechtliche Schritte auch einleiten sollen. Ich glaube das wäre gescheiter gewesen, um das schneller zu beenden und klar zu stellen. Nur es ist aus der Position der Diskriminierung recht schwierig, weil man muss ja was nachweisen. Man ist ja juristisch in der Verteidigung.“ (Interview 11)

Auf jeden Fall verdeutlichen diese rückblickenden, selbstkritischen Analysen, dass sich die interviewten Personen intensiv mit ihren Fällen auseinandergesetzt und diese gedanklich häufig durchgespielt hatten.

4.4 Faktoren, die die Ausgänge beeinflussten

Wie die Fälle letztendlich ausgingen, hing von vielerlei Faktoren ab. Es ließen sich jedoch einige typische Muster feststellen, die fallübergreifend auftraten. Nachfolgend werden jene Faktoren dargelegt, die eine Schlüsselrolle für den Ausgang der Fälle spielten.

4.4.1 Involvierung externer Stellen

Eine zentrale Rolle für Verlauf und Ausgang der Fälle spielten externe Organisationen – in diesem Fall hauptsächlich die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Arbeiterkammer. Ab dem Zeitpunkt, zu dem die diskriminierten Personen diese Stellen zur Unterstützung heranzogen, veränderte sich die Situation meist schlagartig. Sobald Unternehmen von diesen externen Akteuren mit der Diskriminierung(svermutung) konfrontiert wurden, gingen diese in eine Art „Kampfmodus“ über, da sie dies als Angriff werteten und dementsprechend ihrerseits mit einem Gegenangriff reagierten. Für die betroffenen Personen bedeutete dies, dass ein Weiterverbleib im Unternehmen nahezu unmöglich wurde, wenn sie sich zu diesem Schritt entschlossen. Dementsprechend wurden externe Organisationen meist erst dann eingeschaltet, wenn der Verbleib im Unternehmen durch die Betroffenen ohnehin nicht mehr gewünscht beziehungsweise möglich war. Hauptmotivation für die Betroffenen war, dass der alleinige Widerstand gegen die Diskriminierung erfolglos geblieben war.

„Ja das hat auch zur Eskalation geführt. Also die waren total aufgeregt und haben sich zusammengesetzt und haben ebenfalls einen Juristen beauftragt auf 30 Seiten darauf zu antworten. Also es hat eher eskaliert.“ (Interview 11)

„Einfach noch mehr Ressourcen auf meine Seite ziehen und irgendwie im Backup Bereich eine Strategie überlegen. Also schon mit der GAW gemeinsam, aber nicht, dass diese nach außen tritt und dem Unternehmen gegenüber zu erkennen gibt, dass sie kontaktiert worden ist. Das ist ganz schlecht angekommen. Für mich überraschend schlecht...Wäre ich zur AK gegangen, wäre es vielleicht noch schlimmer.“ (Interview 2)

Angesichts dessen, dass es sich bei den interviewten Personen ausschließlich um ehemalige KlientInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft handelt, ist es aufgrund der beschriebenen Mechanismen daher nachvollziehbar, weshalb zum Zeitpunkt der Interviews alle Befragten das Unternehmen verlassen hatten oder zumindest in anderen Abteilungen tätig waren. Auf die Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Arbeiterkammer wird in einem separaten Kapitel noch spezifischer eingegangen.

4.4.2 Gerichtlicher versus nicht-gerichtlicher Ausgang

Ob es schlussendlich zu einer außergerichtlichen Einigung kam oder die Fälle vor Gericht entschieden wurden, hing aus Sicht der Betroffenen im Wesentlichen von drei Faktoren ab:

- dem Verhalten der Führungskräfte,
- dem „Einlassen“ auf eine Klage seitens der diskriminierten Personen und
- der Beweislage – sprich der Akribie, mit welcher die diskriminierten Personen die Vorfälle dokumentiert hatten sowie das Vorhandensein von schriftlichen Belegen und ZeugInnen mit der Bereitschaft zur Aussage.

4.4.3 Verhalten der Führungskräfte

Die erste entscheidende Bedingung war das Verhalten der Führungskräfte. Zeigten sich diese kooperativ und bereit, eine für alle Beteiligte passende außergerichtliche Einigung zu erzielen, kam es meist nicht zur Klage. Auch BetriebsrätInnen spielten als Vermittlungspersonen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn in manchen Fällen eine wichtige Rolle. Dass diese von den Betroffenen häufig als unzureichende Unterstützung wahrgenommen wurden, wird in einem späteren Teil des Berichts im Detail näher ausgeführt.

Im Gegenzug war ein wichtiger Grund, warum es in manchen Fällen zu keiner außergerichtlichen Einigung kam mitunter, dass vonseiten der Führungskraft keine Bereitschaft gegeben war, den betroffenen Personen entgegenzukommen. Statt zu einem Konsens zu kommen, war es den Führungskräften in diesen Fällen wichtiger, Macht auszuüben und als „GewinnerIn“ aus dem Konflikt hervorzugehen.

„Es wäre gewesen, kein Scherz - sind wir beide vernünftig, lassen wir es bleiben...das Gesetz sieht vor, ich muss Sie jetzt ein Monat behalten, Sie haben eine drei Monate Kündigungsfrist zum Quartal, d.h. wenn wir uns so trennen, sind Sie noch 6 Monate da...Vorschlag - gehns ham und Sie sind bis zum 30.03 angestellt. Also der klassische Kompromiss, darum gings ihm nicht mehr. Er hätte noch lieber 100.000 Euro an einen Anwalt gezahlt, als mir irgendwie entgegenzukommen.“ (Interview 16)

4.4.4 Bereitschaft zur Klage

Ob es zu einem Gerichtsverfahren kam, hing weiters von der Bereitschaft der diskriminierten Personen ab, einen – oft langwierigen, belastenden und risikoreichen – Gerichtsprozess durchzustehen. Häufig berichteten die interviewten Personen, dass sie trotz guter Chancen auf die Klage verzichtet hatten, da sie mit dem Erlebten abschließen wollten und sich lieber anderen Dingen – wie beispielsweise dem Kind/den Kindern oder einem neuen Job bzw. der Jobsuche – widmen wollten.

„Ich glaube sie haben mich dann noch gefragt, ob wir dann noch klagen sollen. Dann habe ich gesagt, ich glaube das bringt nichts und nutzt mir nichts, ich werde meine persönliche Energie auf etwas anderes legen und mir einen neuen Job suchen.“ (Interview 7)

Die interviewten Personen äußerten auch die Ansicht, dass die zu erreichende Schadenersatzsumme den Aufwand eines Gerichtsprozesses nicht rechtfertigen würde und die Prozesse oft sehr lange dauern würden. Diese Faktoren hielten die Befragten ebenfalls von Gerichtsverfahren ab.

„Es ist ein Wahnsinn wie lange das alles dauert. Das wird mit ein Grund sein, warum es so wenige dokumentierte Fälle gibt, wo Leute wirklich die Klage einreichen. Der

andere Grund ist vielleicht, dass viele denken, es schaut eh nicht viel raus und warum soll man sich das antun. Ein weiterer Grund ist, man will einfach eine Ruhe haben und was anderes tun.“ (Interview 1)

4.4.5 Beweislage

Ein dritter wichtiger Aspekt war die Beweislage. Nur für jene Personen, die die Vorkommnisse gut dokumentiert hatten und wo es auch schriftliche Beweise gab, „zahlte es sich überhaupt aus“, das Risiko eines Gerichtsprozesses einzugehen. Dabei fanden die Personen unterschiedlichste Möglichkeiten zur Dokumentation und zur Sammlung von Beweisen.

„Man muss halt wirklich, wenn man sieht es geht in diese Richtung, alles dokumentieren. Man muss Screenshots machen und die Mails aufheben oder ausdrucken. Im Gegensatz zu anderen Ländern ist es in Österreich so, man ist beweispflichtig.“ (Interview 1)

„Ich habe ja alles dokumentiert, sowohl die ganzen Mails wo immer Druck gemacht wurde und auch die Protokolle mit dieser Wette etc. und das habe ich alles vorgelegt.“ (Interview 1)

„Dann habe ich noch ein paar Tonbandaufnahmen und meine eigenen Protokolle. Ich schreibe relativ schnell mit, das habe ich mir so angewöhnt, wenn mein Chef was sagt, damit ich seinen Anforderungen gerecht werde, die oft sehr widersprüchlich sind.“ (Interview 10)

4.5 Weitere Karriereverläufe

Wie gezeigt, verließ die überwiegende Mehrheit der interviewten Personen das Unternehmen, in dem die Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Elternschaft gemacht worden waren. Von den insgesamt 18 Befragten verblieben nur drei beim gleichen Arbeitgeber. Allerdings muss angemerkt werden, dass bei einer der drei Personen zum Zeitpunkt des Interviews das Ergebnis des Gerichtsprozesses noch ausständig war und der Weiterverbleib im Unternehmen eine kurzfristige Übergangslösung bis zum gerichtlichen Urteil war. Die zweite der drei Personen verblieb zwar im Unternehmen, wechselte allerdings in einen anderen Bereich. Nur eine Person blieb nach der Diskriminierung längerfristig sowohl im gleichen Unternehmen als auch in der gleichen Position tätig.

Von jenen Personen, die das Unternehmen verlassen hatten, hatte zum Zeitpunkt der Interviews der Großteil bereits einen neuen Job. Allerdings wurde der weitere berufliche Weg in unterschiedlicher Weise von den erlebten Diskriminierungserfahrungen beeinflusst. Als große Herausforderung stellte sich die Wiedererlangung eines Dienstverhältnisses in der gleichen Branche dar – insbesondere in kleinen oder sehr vernetzten Bereichen, wo „alle alle kennen“ und sich „alles“ schnell herumspricht. Die betroffenen Personen mussten die Erfahrung machen, dass ihre Abwehr von Diskriminierung längerfristig zu einer Schädigung ihrer Reputation führte.

„Ich habe auch gewusst, das Problem ist, dass dieser Markt so klein ist und jeder kennt jeden. Sie haben mir eine Empfehlung geschrieben, aber ich habe gewusst, die nächsten drei, vier Jahre habe ich in keiner [...] eine Chance.“ (Interview 12)

„Ja hundertprozentig, vielleicht für das ganze Leben keine Chance. Schauen wir mal. Und das größte Problem. Ich habe wirklich eine perfekte Reputation. Wirklich keine Probleme in einer [...] gehabt, nie in meinem Leben. Und wegen der Schwangerschaft, fühle ich mich wie eine Kriminelle.“ (Interview 12)

⁸ Um zu vermeiden, dass aufgrund der Branche oder Berufsbezeichnung Rückschlüsse auf die InterviewpartnerInnen gezogen werden können werden diese nicht angeführt.

Schwierig gestaltete sich die Jobsuche auch für einen Interviewpartner, der in einer Branche tätig war, in der die Jobaussichten generell schlecht sind. Noch einmal einen Job im erlernten Beruf zu finden, schätzte er daher als äußerst schwierig ein.

„Aber die [...]Branche ist zurzeit recht schlecht. Es gibt teilweise Wiederbeauftragungen, aber die Branche steht und fällt mit der Regierung. Jetzt ist das ganze Mal auf Eis. Also ich habe meine Fühler auch in anderen Bereichen offen, aber es ist ein Prozess.“ (Interview 9)

Außerdem zeigte sich, dass die befragten Personen ihre beruflichen Ansprüche im weiteren Karriereverlauf häufig absenkten, weil sie nach der vorangegangenen Diskriminierungserfahrung zur Überzeugung gelangt waren, dass hohe berufliche Ziele auch in Zukunft nicht mit ihren elterlichen Pflichten zu vereinbaren sein würden. Besonders oft trat dieses Muster dann auf, wenn die Personen zum Zeitpunkt der Diskriminierung Führungspositionen innehatten. In Reaktion auf die vorausgegangenen negativen Erfahrungen zeigten sich die Betroffenen häufig desillusioniert und resigniert. Die erlebte Diskriminierung aufgrund von Elternschaft wurde dabei als Bestätigung erachtet, sich zwischen Karriereambitionen und Familie entscheiden zu müssen. Nachfolgend zwei Zitate, die dies exemplarisch veranschaulichen.

„Also ich erlebe es jetzt auch andersrum, dass als Mann Teilzeit zu gehen, für viele auf Unverständnis stößt. Ich habe auch explizit zu meinem Chef gesagt, dass ich in dem Unternehmen nichts werden kann, das weiß ich eh. Deswegen habe ich es eigentlich schon ad acta gelegt.“ (Interview 16)

„Auch wenn es nur 35 Stunden sind...also in den Führungsrollen. Das was geht, zwei Schritte runter zu gehen und zu sagen, ich mache das in Teilzeit. Aber auf derselben Ebene, ist es schwierig.“ (Interview 11)

Des Weiteren berichteten Betroffene, dass sie familiäre und persönliche Themen im neuen Beruf bewusst verschweigen, um keine Angriffsfläche für erneute Benachteiligungen zu bieten. Dies wurde mitunter als belastend empfunden.

„Wo ich dann gemerkt habe, es lasst nach, habe ich mal den Tipp bekommen...also sie haben gesagt - ich weiß dir ist es wichtig, weil es Teil meines Lebens ist, aber lasse es weg. Dann habe ich es weggelassen, auch bei dem Unternehmen wo ich jetzt bin. Ich habe immer das Gefühl gehabt einen Teil meiner Persönlichkeit zu verleugnen. Zusätzlich bin ich jetzt in einem Unternehmen, obwohl viele Männer in Karenz gehen...es ist ein IT-Unternehmen mit jungen Leuten. Und junge Leute haben kein Interesse Eltern zu werden. Da bin ich mit 45 eher im oberen Drittel der Alterspyramide. Grundsätzlich ist es auch jetzt so, dass ich kaum was über meine Tochter erzähle, was du normalerweise mit Kollegen beredest. Das habe ich nicht. Deswegen war es nicht ganz so schlimm, aber ich habe schon das Gefühl gehabt, dass ich einen Teil meiner Identität komplett verleugnen muss.“ (Interview 16)

Unter den Personen, die das Unternehmen verließen, gab es auch welche, die im Anschluss nicht sofort wieder ein Dienstverhältnis wollten bzw. keine Stelle fanden. Stattdessen absolvierten sie Aus- oder Weiterbildungen, entweder in Form eines Studiums oder anderer Bildungskurse. Motiv für die Inanspruchnahme von Bildungsmaßnahmen war demnach entweder der Wunsch nach einer Pause von einer Arbeitstätigkeit oder die sinnvolle Überbrückung der teilweise längeren Zeit der Arbeitssuche.

„Und es war dann auch so, ich habe leider keinen Job sofort gefunden. War dann arbeitslos gemeldet. Habe aber definitiv die Zeit mit einem sinnvollen Kurs verbracht und mit dem, dass ich den Kurs hatte, war das Thema mit der Kinderbetreuung vom Tisch, weil wenn ich einen Kurs bis 15h habe und meine Frau auch bis 15h arbeitet, brauchen wir eine Vollzeitbetreuung. Es hat dann auch ein halbes Jahr gedauert, bis ich einen Job gefunden habe.“ (Interview 16)

5 Folgen von Diskriminierung für die Betroffenen

In folgendem Kapitel wird dargestellt, welche Auswirkungen die Diskriminierung beziehungsweise der langwierige Prozess des Sich-Wehrens gegen die Diskriminierung auf die Betroffenen hatte. Die hier thematisierten Auswirkungen betreffen die körperliche und die psychische Gesundheit der Diskriminierten sowie deren soziales Umfeld.

5.1 Massive gesundheitliche Belastungen

Besonders von gesundheitlichen Auswirkungen wurde häufig – von über einem Viertel der Befragten – berichtet. Die Person in Interview 1, die, wie schon im letzten Kapitel dargestellt wurde, von besonders intensiver Diskriminierung durch die Führungskräfte berichtet, schilderte Folgendes über die Auswirkungen dieser Erfahrungen auf ihre körperliche Gesundheit:

„Jetzt kommen wir zu dem Zeitpunkt, wo es mir gesundheitlich gar nicht mehr gut gegangen ist. Das hat sich alles auf den Magen geschlagen. Ich war dann schon beim Arzt, hatte dann schon Reizdarm und Reizmagen. Es war tatsächlich so, dass alles von der Psyche auf den Magen und Darm gegangen. Mir ist es wirklich schon schlecht gegangen. Ich habe mich auch im Unternehmen schon paarmal übergeben, also nicht mehr schön.“ (Interview 1)

Auch Interviewperson 12 berichtete von durch den diskriminierungsbedingten Stress ausgelösten gesundheitlichen Problemen. Besonders gravierend sind diese, da sich die Diskriminierungen und die damit einhergehenden Stressreaktionen bei den befragten Personen in ohnehin häufig belastenden Lebensphasen wie während der Schwangerschaft oder beim Wiedereinstieg in den Beruf mit einem Kleinkind zutragen. Dies veranschaulicht das folgende Zitat:

„Ich habe so viel Stress gehabt und habe mir gedacht, wenn irgendwas mit der Schwangerschaft schief geht...ich habe so viele Tests gemacht. Stellen sie sich vor, ich habe 2 Wochen nicht geschlafen, ständig geweint und ich war auch noch im Spital in dieser Zeit, weil ich hatte Fieber gehabt. Das war wirklich sehr schlimm für die Schwangerschaft. Ich war wie ein Monster mit Ringen unter den Augen und das hat sehr meiner Gesundheit geschadet.“ (Interview 12)

5.2 Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit

Neben den dargestellten Schilderungen von Beeinträchtigungen der körperlichen Gesundheit, kam es im Zuge der Diskriminierungserfahrungen bei den interviewten Personen auch zu Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit. Interviewperson 14 spricht beispielsweise von einem durch die Diskriminierung ausgelösten Burnout:

„Durch das Mobbing ging es mir ganz schlecht, ich bin dann auch ins Burnout geschlittert.“ (Interview 14)

In einer besonders drastischen Erzählung zu den Diskriminierungserfahrungen und deren Auswirkungen war sogar von Selbstmordgedanken und einer Ablehnung des ungeborenen Kindes die Rede. Zwar handelt es sich bei diesem Niveau an Intensität der berichteten negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit um einen so nur einmal im Datenmaterial vorkommenden Extrempunkt, trotzdem soll der Fall von Interviewperson 12 an dieser Stelle zitiert werden, um sichtbar zu machen, welche gravierende Effekte Diskriminierung haben kann:

„Das war eine Horrorzeit. Ich habe Selbstmordgedanken gehabt. Ich empfand die Schwangerschaft als schlimm und ich wollte das Kind nicht. Das ganze Leben war auf einmal kaputt.“ (Interview 12)

Doch auch, wenn die Schilderungen zu den psychischen Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen weniger drastisch ausfielen als hier, so zeigt sich anhand von Fall 16, dass die psychisch belastenden Auswirkungen von Diskriminierungserfahrung sehr tief gehen und lange nachwirken können. Interviewperson 16 erzählte auch, dass alleine der Anblick des Logos des diskriminierenden Unternehmens lange Zeit nach den Erlebnissen bei ihr so etwas wie eine Retraumatisierung zur Folge hatte:

„Ich habe durch Zufall vor über eineinhalb Jahren...ich gehe einmal im Jahr das Tennis-Stadthallen-Turnier anschauen und habe dort gesehen, dass meine ehemalige Firma dort eine Koje gemietet hat und dann wird halt das Logo dort aufgedruckt. Und da habe ich dann schon eine Woche lang wieder daran gekiefelt.“ (Interview 16)

5.3 Negative Auswirkungen auf das familiäre Umfeld

Neben den Belastungen, die die Diskriminierung beziehungsweise der darauffolgende Prozess des Sich-Dagegen-Wehrens auf die körperliche und psychische Gesundheit hatte, berichteten einige unserer InterviewpartnerInnen auch von negativen Auswirkungen auf ihr familiäres Umfeld. In Interview 3 findet sich diesbezüglich die folgende Passage:

„Ja ich hätte nie erwartet, dass das Papamonat so ein Drama sein wird. Es war ja auch belastend, auch für meine Frau, die ja auch eine Planungssicherheit brauchte.“ (Interview 3)

Ähnliches schildert Interviewperson 16, auch bei diesem Fall kam es durch ein zeit- und energieaufwendiges Gerichtsverfahren zu Schwierigkeiten in der Ehe:

„Ich habe ein Gerichtsverfahren hinter mir, das ich gewonnen habe. Das hat sich sehr lange gezogen und hat sehr viel Energie während meiner Karenz gefressen. Unsere Ehe hat es schon ziemlich in Mitleidenschaft gezogen.“ (Interview 16)

Und auch die geschilderte Extremsituation mit dem obigen Zitat von Interviewperson 12 zeigt, dass die Diskriminierungserfahrung negative Auswirkungen auf die Beziehung zu ihrem (zu diesem Zeitpunkt noch ungeborenen) Kind hatte.

Insgesamt zeigen die dargestellten Passagen aus den Interviews deutlich auf, was die erlebten Diskriminierungen für das Gesamtfinden der Betroffenen bedeuteten. Erzählungen über negative Auswirkungen auf körperliche und psychische Gesundheit sowie auf das familiäre Umfeld – bei den im Zuge der in der vorliegenden Studie untersuchten Fälle vor allem auf den/die PartnerIn bzw. die Partnerschaft an sich – waren Teil der meisten Erzählungen über die Ereignisse im Kontext der Diskriminierung. Hervorzuheben ist an dieser Stelle auch noch einmal, dass auch die (gerichtliche) Auseinandersetzung mit den – meist ehemaligen – ArbeitgeberInnen ebenso oft als schwere Belastung beschrieben wurden wie die Diskriminierungserfahrungen selbst.

6 Involvierte AkteurInnen und deren Rolle im Laufe der Diskriminierung

Im Folgenden Kapitel wollen wir entlang der Interviews nachzeichnen, welche Rolle unterschiedlichen Akteursgruppen zukommt, vor allem mit der Frage, welche Interventionen als unterstützend und welche als belastend erlebt wurden. Bei diesem Abschnitt geht es nicht um eine Kritik an bestimmten Personengruppen, sondern es sollen Einsichten dahingehend generiert werden, wie künftige Diskriminierungen vermieden werden können bzw. wie Betroffene bestmöglich unterstützt werden können. Welche Rolle können hier AkteurInnen innerhalb des betrieblichen Kontextes einnehmen, welche Rolle spielen externe Beratungsstellen, welche das private Umfeld?

6.1 Führungskräfte

Den Führungskräften⁹ kam eine sehr zentrale Rolle zu. So waren sie einerseits aus Sicht der InterviewpartnerInnen die InitiatorInnen der Diskriminierung, andererseits auch entscheidend daran beteiligt, wie die Prozesse letztendlich ausgingen. Betrachtet man den Verlauf der Fälle, so ähneln sich die Handlungsmuster der Führungskräfte zu den unterschiedlichen Zeitpunkten. Die Rolle der Führungskräfte soll daher in Form eines Phasenmodells dargestellt werden, in welchem die „typischen“ Handlungen zu den jeweiligen Zeitpunkten skizziert werden.

6.1.1 Ausgangspunkt der Diskriminierung

Den Ausgangspunkt der Diskriminierungsfälle bildete die erste Reaktion des/der jeweiligen Vorgesetzten zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Karenz- bzw. Elternteilzeitwunsches. Dabei können folgende drei typische Erstreaktionen identifiziert werden:

- sofortige Ablehnung,
- langes Hinauszögern der Entscheidung,
- Meinungsänderung nach zunächst positiver Reaktion.

An erster Stelle können jene Führungskräfte identifiziert werden, die sofort mit Ablehnung reagierten und dies der betreffenden Person auch gleich kommunizierten.

Anbei zwei exemplarische Zitate für solche Fälle, in denen es von Anfang an eine ablehnende Haltung vonseiten der Führungskraft gab.

„Und am nächsten Tag haben wir ein fachliches Gespräch gehabt, wo ich dann nochmal mit 24 Stunden Abstand das Thema ansprechen wollte. Zu dem Zeitpunkt hatte er bereits eine Auflösungsvereinbarung auf dem Schreibtisch liegen. Ich habe sie aus dem Augenwinkel gesehen, ich wusste nur nicht, was draufsteht. Weil bevor es dazu kam...er hat sich irgendwo aufgehängt und ist vollkommen ausgezuckt und hat mich quasi seines Büros verwiesen.“ (Interview 16)

„Ich habe das mit meinem Mann so abgestimmt, dass ich nach der Schwangerschaft schon im Betrieb dann tätig bin und Elternteilzeit bekannt gebe. Und das habe ich dann auch gemacht. Ich habe am Anfang 12 Stunden gearbeitet, Montag und Mittwoch am Vormittag. Und beim Bekanntgeben, da habe ich es schriftlich gemacht,

⁹ Angemerkt werden muss hier, dass sich die meisten Aussagen – wenn nicht extra auf andere Ebenen verwiesen – auf den/die direkte Vorgesetzte/n beziehen, da diese zumindest am Anfang der Diskriminierung die zentralen Ansprechpersonen waren.

da habe ich dann die schriftliche Information zurückbekommen, also sie wollten mir keinen Gleitzeitrahmen einräumen. Keinen solchen Gleitzeitrahmen wie alle anderen MitarbeiterInnen.“ (Interview 10)

Weiters gab es jene Führungskräfte, die das Ansuchen um Karenz/Elternteilzeit nicht sofort ablehnten, die Personen stattdessen aber sehr lange auf eine Entscheidung warten ließen. Dies war für die Betroffenen insofern eine schwierige Situation, als sie keine Planungssicherheit hatten und nicht wussten, woran sie waren. Auch hierfür ein Beispielzitat aus den Interviews:

„Und Ende Mai 2017 habe ich der Projektleiterin gesagt, ja die Geburt steht an und ich würde gerne das Papamonat konsumieren, natürlich im selben Geburtsmonat. (...) Und ich habe auf ihr Entgegenkommen gehofft. Und sie hat dann gesagt, ja klar. Hab ich mir gedacht, dass es so leicht geht, hätte ich nicht erwartet. Und sie hat dann gesagt, sie wird dann auf mich zukommen. Dann war's komisch, es passierte nichts in den nächsten zwei Wochen und bin dann hingegangen. Im Vorhinein habe ich gesagt meine Frau hat einen Frauenarzttermin und es wäre nicht so schlecht, dass man das vielleicht dort deponiert, so dass es irgendwie geht. Dann meinte sie – ja, doch nicht...ich komme auf dich Ende August zu...also Wochen später. Anfang Juni war ich dort, Ende Juni war ich wieder bei ihr. Dann hat sie mich auf August vertröstet. Dann habe ich mir gedacht, aha spannend, „Nein“ hat sie nämlich nicht sagen wollen. Ich habe natürlich dann angefangen, das alles zu dokumentieren, weil es eine eigenartige Vorgehensweise war. Zuerst hieß es ja, dann hmmm...da fühlt man sich ein bisschen verarscht.“ (Interview 3)

Eine dritte typische Reaktion der Führungskräfte war, den Personen zunächst Einverständnis zu signalisieren, die Meinung danach aber wieder zu revidieren. Dabei spielten auch die unterschiedlichen Führungsebenen eine Rolle, da teilweise uneinheitliche Meinungen auf den verschiedenen Ebenen dazu führten, dass Entscheidungen im Nachhinein geändert wurden. Anbei ein Beispiel, in dem der unmittelbar Vorgesetzte zunächst positiv reagierte, nach Rücksprache mit der Geschäftsführung seine Einstellung jedoch änderte.

"Ich bin zu meinem direkten Chef gegangen und habe das sehr schön erzählt. Und er hat gesagt, wenn ich ein Problem habe, kann ich das auch lösen. Weil dieser Job war sehr wichtig für mich und sehr gut bezahlt. Das war genau meine Branche und ich habe für diese Stelle sehr lange gewartet. Und er hat gesagt, nein kein Problem, es ist so super ...und das war an einem Tag 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.“ (Interview 12)

Auch kam es vor, dass Personen zunächst problemlos in Karenz gehen konnten, unmittelbar nach ihrer Rückkehr aber auf großen Widerstand stießen. Hierzu ein Beispiel, in dem ein Vater wenige Wochen nach der Geburt seines Kindes in das Unternehmen zurückkehrte und ab diesem Zeitpunkt eine ungerechte Behandlung erfuhr.

"Das war zu Silvester 2012, wo mein Sohn auf die Welt gekommen ist. Wie gesagt, 3 Wochen Urlaub und dann bin ich zurückgekommen. Und mir ist dann schon aufgefallen...wobei anfangs dachte ich mir noch, dass es vielleicht ein Zufall ist und ich habe es noch nicht so ernst genommen, aber mir ist aufgefallen, dass ich plötzlich vermehrt Termine zu Randzeiten, am Abend usw., bekomme. Ich dachte mir noch es ist Zufall, aber dann wurde das immer mehr.“ (Interview 1)

Hier ein Zitat einer Person, der vor der Karenz ein Job zugesichert wurde, dieser während der Abwesenheit aber dann doch einer anderen Person vergeben wurde.

"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)

6.1.2 Weiterer Verlauf

Im weiteren Verlauf setzten die Führungspersonen die Diskriminierung mit verschiedenen Mitteln fort und machten den Personen den Berufsalltag so schwer wie möglich. Die konkreten Diskriminierungspraktiken wurden bereits in einem eigenen Kapitel behandelt, der Fokus liegt in diesem Abschnitt daher darauf, wie die Führungskräfte auch andere Personen mobilisierten und gegen die betroffenen Personen beeinflussten. Dieses Verhalten kann durchaus als Machtmissbrauch bezeichnet werden.

Beispielsweise kam es vor, dass die direkten Vorgesetzten sich mit der Geschäftsleitung verbündeten und die Person dann von zwei Seiten benachteiligt wurde. In einem Fall erfolgte dies auf eine besonders gemeine Art und Weise. Hier schlossen der Geschäftsführer und der direkte Vorgesetzte (für alle MitarbeiterInnen öffentlich einsehbar) Wetten auf die betreffende Person ab. Dazu ein Zitat des Betroffenen:

„Dann bin ich ins Büro gekommen, den ersten Tag mit den 9,5 Stunden und werde dann gleich von mehreren Kollegen darauf angesprochen, wir haben so eine Protokolldatenbank, wo jeder Zugriff hat...ich soll da mal reinschauen, da gibt es ein Protokoll zwischen Geschäftsführer und Führungskraft, wo über mich was drinnen steht, ich soll mir das mal anschauen...bin von vielen darauf angesprochen worden, auch die nächsten Wochen und Monate noch, 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. Und der Gewinner darf sich den Sekt aussuchen, so ist das drinnen gestanden.“ (Interview 1)

In anderen Fällen versuchten die Vorgesetzten, andere MitarbeiterInnen gegen die benachteiligten Personen zu beeinflussen. Dabei wurden die Betroffenen beispielsweise vor anderen KollegInnen lächerlich gemacht oder bloßgestellt.

„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)

Die Diskriminierung wurde vonseiten der interviewten Personen auch als Signal der Führungskräfte an die KollegenInnenschaft interpretiert. Die Benachteiligung einer Person sollte die übrige Belegschaft davor abschrecken, ebenfalls um Elternkarenz oder Elternteilzeit anzusuchen.

„Ich habe mittlerweile Hausverbot in der Firma bekommen. Es ist jetzt nichts so besonderes, weil sie natürlich nicht wollen, dass das Team diese ganzen Prozesse mitbekommt, weil ich recht beliebt im Team war, weil ich mich eben immer eingesetzt habe...also in China gibt es das Sprichwort – dem Huhn den Kopf abhauen, um den Affen zu erschrecken...also so als Zeichen, als Warnschuss quasi. Bleibt am Boden und seid ruhig, in diesem Sinne.“ (Interview 9)

Auch kam es vor, dass die Führungskräfte versuchten, die BetriebsrätInnen auf die eigene Seite zu holen.

„Der Chef hat dann schon noch mehrere Gespräche ausgegeben, wo alle dabei waren. Wobei mein Chef hat immer darauf geachtet, dass der [...] vom Betriebsrat dabei ist, also genau diese Person, die dann wieder bei ihm arbeitet. Es ist so für ihn ein leichteres Spiel.“ (Interview 10)

6.1.3 Ausgang der Fälle

Abschließend hing es stark von der „Kompromissbereitschaft“ der Führungskräfte ab, ob es zu einer einvernehmlichen Einigung kam oder ob der gerichtliche Weg gewählt werden musste. Während es die (eher) positiven Fälle gab, in denen die Führungskräfte sich zumindest zu einer einvernehmlichen Lösung bereit erklärten, gab es auch

welche, in denen die Vorgesetzten bis zuletzt keine Einsicht zeigten und den Fall als Kampf interpretierten, aus dem sie unbedingt als SiegerIn hervorgehen wollten.

Außerdem wurde manchmal versucht, den Personen sogar dann noch zu schaden, wenn diese das Unternehmen bereits verlassen hatten. So berichteten die interviewten Personen beispielsweise, dass im Unternehmen oder gar in der ganzen Branche negative Gerüchte verbreitet wurden.

„Damals bei Gericht, wie die zwei Führungskräfte vernommen wurden, die haben mich nicht mal begrüßt. Ich habe begrüßt, weil das zum normalen Ton gehört. Die haben mich auch nicht angeschaut. Ansonsten habe ich nur mit ehemaligen Kollegen Kontakt. Da weiß ich nur, dass bei öffentlichen Veranstaltungen, auch wo externe Lieferanten dabei sind, dass über mich hergezogen wird.“ (Interview 1)

6.2 Personalabteilungen

Die Personalabteilung bzw. die PersonalmanagerInnen spielten fallübergreifend betrachtet eine eher untergeordnete Rolle, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass einige Unternehmen über keine Personalabteilung verfügten. In jenen Fällen, in denen Personen aus der Personalabteilung involviert waren, nahmen diese aber eine durchaus aktive Rolle ein. Dabei berichteten die befragten Personen sowohl von unterstützenden, als auch von diskriminierenden PersonalmanagerInnen. Ein Positivbeispiel war dabei eine Personalmanagerin, die zuvor selbst aufgrund einer Elternschaft diskriminiert worden war und Partei für die betroffene Person ergriff.

"Und die zweite Unterstützung, die ich bekommen habe, war interessanterweise aus dem HR Bereich. Es gab eine zweite Person, die auch in Karenz war, parallel zu mir, die HR Leiterin, die parallel zu mir auch eine Art von Diskriminierung durchgemacht hat... also sie kam selber in die Situation. Sie hat mir schon geholfen soweit es ging. Sie hat denen auch klar gemacht, Freunde so wie ihr jetzt gehandelt habt, war es nicht in Ordnung." (Interview 11)

Ein negatives Gegenbeispiel bildete dagegen ein Personalmanager, der sich mit den diskriminierenden Führungskräften zusammenschloss und dadurch aktiv an der Benachteiligung mitwirkte.

"Und die anderen beiden Herren, mein Chef hat immer geschaut, dass der Personalleiter dabei ist, die haben sich immer gegenseitig bestätigt. Jetzt habe ich drei gegen zwei mit der Aussage. Das ist ein Riesenproblem. Das nagt wirklich gewaltig an mir." (Interview 10)

Der Umstand, dass es häufig keine Personalabteilung gab, wurde auch als Kritikpunkt angeführt. So wurde argumentiert, dass eine Personalabteilung eine wichtige Rolle im Umgang mit Elternschaft und Beruf einnehmen könnte, auch als Unterstützung für die oft überforderten Führungskräfte und für einen professionelleres Management in diesem Bereich.

"Aber das wird eigentlich auch gut probiert, es kommt halt auch immer auf die Teamleitung an, weil wir haben bis jetzt eigentlich keinen Personalbereich der da drauf schaut und vielleicht auch die Teamleitung erinnert. Weil für eine Teamleitung ist eine Karenz meist ein seltenes Ereignis. Aber wenn es eine Personaleperson gibt, passiert das für diese Person öfter und sie könnte die Teamleitung damit begleiten. Und das hat bei uns gefehlt." (Interview 5)

6.3 BetriebsrätInnen

Das Handeln der BetriebsrätInnen wurde insgesamt betrachtet als kaum unterstützend erlebt¹⁰. Auch wenn es ein paar wenige Fälle gab, in denen die BetriebsrätInnen aktiv wurden und sich für die betroffenen Personen einsetzten, wurde bei den hier besprochenen Fällen der Großteil der BetriebsrätInnen als wenig engagiert, relativ gleichgültig, teilweise auch uninformiert beschrieben.

Häufig kontaktierten die Personen zunächst die BetriebsrätInnen, wenn sie dort jedoch keine Unterstützung erhielten, wandten sie sich an externe Stellen – nach dem Motto: "wenn mir intern niemand hilft, hol ich mir Hilfe von außen."

Der Hauptvorwurf an die BetriebsrätInnen war, untätig gewesen zu sein und sich nicht für die diskriminierten Personen eingesetzt zu haben. Exemplarisch hierfür zwei Zitate:

„Jedenfalls, um das abzurunden, es ist dann nichts passiert. D.h. der Betriebsrat ist untätig gewesen. Ich habe ihm auch Zeit gegeben, dass er auch tätig wird und habe ihn auch zweimal daran erinnert bzw. gefragt, wie es aussieht.“ (Interview 3)

„Der wollte den geringsten Weg des Widerstands gehen und ist meines Erachtens seiner Verpflichtung als Betriebsrat nicht ausreichend nachgekommen.“ (Interview 8)

Ein oft geäußelter Vorwurf war außerdem, dass BetriebsrätInnen befangen, zu wenig unabhängig wären und sich auch deshalb nicht ausreichend für die Personen einsetzen, weil sie negative Konsequenzen vonseiten des Unternehmens fürchteten.

„Erstens, der Betriebsrat hat mitgespielt. Der hat selber um seinen Job gezittert. Der hat insofern mitgespielt, dass er etwas unterschrieben hat, was sogar der Geschäftsführer formuliert hat, wo quasi drinnen steht, dass der Betriebsrat das auch als nicht angemessen empfindet. Aber vor Gericht ist rausgekommen, dass er das nie gehört hat, sondern es wurde vom Geschäftsführer vorgeschrieben.“ (Interview 16)

„Es heißt nur Betriebsrat. Der Betriebsrat ist natürlich kontrolliert.“ (Interview 12)

„Und dann habe ich mich an den Betriebsrat gewandt. Da muss ich auch was dazu sagen. Der Betriebsrat kommt aus der Abteilung von meinem Chef. D.h. sobald man eine Funktion verliert und nicht mehr getragen ist von dieser Belegschaft, falls man die nächste Wahl verliert, muss er wieder zurück zu meinem Chef. Und das ist halt richtig ein Problem. Der wird auch nicht wirklich agieren.“ (Interview 10)

Auch wurde in einigen Fällen die fachliche Kompetenz bemängelt:

„Und ich musste sie auch ein bisschen updaten, was so die rechtlichen Grundlagen sind. Also das musste ich ihr immer zukommen lassen. Ist halt einfach so gewesen. Es war kein extrem starker Betriebsrat.“ (Interview 11)

Trotz der überwiegenden Kritik an den BetriebsrätInnen gab es auch Positivbeispiele. Als ein solches Beispiel sei eine Betriebsrats-Stellvertreterin genannt, die durch ihre Intervention erfolgreich eine Kündigung verhindern konnte.

„Daraufhin die Kündigung, die hat aber rechtlich nicht gehalten (...). Das hat die Betriebsrats-Stellvertreterin rausgefunden. Die hat dann die Kündigung quasi verhindert.“ (Interview 9)

Ein spezielles Beispiel war der Fall eines Betriebsrates, der anfangs keine Bereitschaft zur Unterstützung erkennen ließ, sich schlussendlich aber doch auf die Seite der diskriminierten Person schlug.

„Also beim Betriebsrat sage ich immer, das war ganz interessant...der hat eine ziemliche Entwicklung durchgemacht, vom ersten Mal wo er damit konfrontiert wurde. Der typische österreichische Mann so nach dem Motto – ja du hast ja jetzt

¹⁰ Damit soll nicht geschlussfolgert werden, dass BetriebsrätInnen generell keine Unterstützung im Fall von Diskriminierung darstellen, sondern dass davon auszugehen ist, dass in diesen Fällen, wo der/die BetriebsrätIn nicht unterstützt, die Kontaktaufnahme bei externen Stellen (etwa GAW oder Arbeiterkammer) wahrscheinlicher ist bzw. es auch wahrscheinlicher ist, dass keine einvernehmliche Lösung gefunden wird.

Kinder. So quasi, was willst du sonst noch. Er hat es irgendwie so formuliert: Die Karotte, die man den Leuten vor die Nase hält, damit sie besser performen, die zieht ja nicht mehr bei den Müttern. Die kann man damit eh nicht motivieren. Das werde ich nie vergessen. Das habe ich als sehr spannenden Zugang gefunden. Und er hat sich dann komplett gedreht. Er war am Ende total auf meiner Seite. Der war auch zum ersten Mal in seinem Leben mit so einer Situation konfrontiert und hat schon eine starke Entwicklung durchgemacht, von...kann gar nicht sein zu...ist wahrscheinlich wohl doch so. Hat aber auch nicht wirklich viel bewirkt.“ (Interview 2)

Zudem sei noch auf das Beispiel eines besonders aktiven Betriebsrats hingewiesen: Dieser kontaktierte von sich aus nach Kontaktaufnahme durch die von Diskriminierung betroffene Person Gleichbehandlungsanwaltschaft und Arbeiterkammer und holte Unterstützung ein – dies ist auch der einzige Fall, der gänzlich zugunsten der Betroffenen gelöst wurde: es wurde die diskriminierende Handlung relativ rasch zurückgenommen und die Beschäftigte arbeitet noch immer in ihrer ursprünglichen Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber.

6.4 Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

Angesichts dessen, dass alle interviewten Personen ehemalige KlientInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft waren, kam dieser eine Hauptrolle in allen Fällen zu. Insgesamt wurde die Zusammenarbeit vonseiten der befragten Personen als sehr hilfreich und unterstützend betrachtet, einerseits auf der fachlichen aber auch auf der persönlichen Ebene. Nachfolgend sollen zunächst die ausschlaggebenden Gründe der interviewten Personen skizziert werden, sich an die GAW zu wenden. Danach soll sowohl auf die unterstützenden Aspekte, aber auch auf die Probleme eingegangen werden, die mit der Zusammenarbeit verbunden waren.

Ein bereits beschriebener Grund, die GAW zu kontaktieren, war häufig die mangelnde unternehmensinterne Unterstützung und das Gefühl „allein gelassen“ zu sein. Insgesamt sahen die interviewten Personen die Involvierung externer Stelle meist als einzige Möglichkeit, sich gegen die Benachteiligungen zu wehren. Nachdem alleiniger Widerstand meist erfolglos blieb, wurde Unterstützung von außen eingeholt – hier war die GAW neben der Arbeiterkammer (AK) wichtigster Ansprechpartner.

„Ich habe persönlich nicht unbedingt Stellung bezogen, denn ich durfte ja dort nicht mehr hingehen und ich werde mich dort nicht an den Pranger stellen und auf sowas irgendwie reagieren! Meine Lösung war einfach, dass ich mich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt habe und das über die einfach laufen hab lassen.“ (Interview 18)

„Da muss ich mich wehren mit Händen und Füßen, weil Abmachungen nicht gehalten wurden und für mich war wirklich klar, das hat etwas mit meiner Schwangerschaft zu tun, warum ich degradiert werde. Und dann habe ich mich auch wirklich gewehrt. Ich habe noch während dieser Zeit die Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktiert.“ (Interview 8)

Die GAW wurde auch dann kontaktiert, wenn Personen eine Bestätigung dafür suchten, dass das ihnen Widerfahrene als Diskriminierung zu werten war.

„Ich bin eigentlich zur Gleichbehandlungsanwaltschaft gegangen, weil ich einfach wissen wollte, ob meine Einschätzung der Situation völlig abstrus ist, weil ich die Rückmeldung vom Unternehmen hatte, dass das so ist, oder ob das schon einen Punkt hat. Das war für mich persönlich so wichtig zu wissen, weil mir das komisch vorkam.“ (Interview 2)

Voraussetzung dafür, die GAW miteinzubeziehen, war natürlich, dass den betreffenden Personen diese Option überhaupt bekannt war. Hier waren es häufig Personen aus dem Bekanntenkreis, die den Ratschlag gaben, sich an die GAW zu wenden.

"Das hat am Tag, wo das schief gegangen ist, angefangen. Man muss jetzt dazu sagen, ich hatte einen kleinen Vorteil. Meine Schwägerin arbeitet in [...]. Vorteil im Sinne von, dass ich das gewusst habe, dass es das gibt. (...) Aber ich hätte es wahrscheinlich so gar nicht gewusst." (Interview 16)

"Genau...ich habe zufällig aus einem privaten Gespräch von einer Freundin davon erfahren. Ich habe mich mit dem Thema auch nicht so befasst." (Interview 14)

In anderen Fällen kontaktierten die Personen beispielsweise zunächst die allgemein bekanntere AK und wurden dann von dort zur GAW weitergeleitet. Hierbei hing es auch davon ab, in welchen Zuständigkeitsbereich der jeweilige Fall fiel.

"Ich habe dann die AK angerufen und die hat mir geraten ich soll die GAW anrufen." (Interview 17)

Außerdem wurde die GAW der AK manchmal vorgezogen, weil sie als "neutralere" Stelle erachtet wurde.

"Dadurch, dass ich mit der AK das schon gesehen habe, dass das Netzwerk offenbar so dicht vorhanden ist und ein Vorbehalt besteht, bin ich schon zur GAW gegangen." (Interview 10)

Weiters wurde auch genannt, über Internetrecherchen selbst auf die GAW gestoßen zu sein.

"Ich glaube ich habe das gegoogelt. Ich habe mir gedacht, es muss doch eine rechtliche Stelle geben, die einem da hilft. Ich wollte das auch einfach für mich wissen, ob ich komplett falsch liege vom Gesetz her und ob ich's nur persönlich sehe, oder ob das wirklich ein Fall für die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist. Und da habe ich dann schon gut aufgehoben gefühlt, auch dass die Frau [...] mit mir hingegangen ist." (Interview 6)

In der Gesamtbetrachtung wurde die Zusammenarbeit mit der GAW als sehr positiv beschrieben. Einerseits betraf dies die fachliche Ebene – wenn es etwa um rechtliche Optionen und Ansprüche ging – andererseits wurde die Beratung auch in persönlicher und zwischenmenschlicher Hinsicht als sehr unterstützend erlebt.

Auf fachlicher Ebene war die GAW häufig entscheidend daran beteiligt, dass die Fälle – ob gerichtlich oder außergerichtlich – einen für die Betroffenen glimpflichen Ausgang nahmen bzw. erst gar nicht vor Gericht kamen.

"Auf jeden Fall hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft geholfen, dass ich das erste Monat ausbezahlt bekommen habe." (Interview 1)

"Ja, die war auf höchstem Niveau. Nämlich auch, dass auf einmal der Brief da war. Das war wie so ein Kneifzangenphänomen. Da ist hier der Betriebsrat, dort die Gleichbehandlungsanwaltschaft ...die haben gewusst, das verlieren sie bei Gericht haushoch." (Interview 13)

"Also ich habe dann gesagt, die Position ist nicht das, was ausgemacht war und habe ihn auch wissen lassen, dass ich juristische Meinungen zu diesem Fall eingeholt habe und dass eben eine Gleichbehandlungsverletzung da liegt. Und da hat er möglicherweise auch einen guten Respekt bekommen vor möglichen Konsequenzen und man hat sich dann recht gut, schnell und unkompliziert geeinigt." (Interview 8)

Die befragten Personen sahen einen wichtigen Faktor auch darin, dass die GAW auf die Unternehmen respekt einflößend wirkte und diesen ein warnendes Signal senden konnte.

"Die können einfach auf einer anderen Ebene mit den Verantwortlichen reden. Bei diesem Meeting war die Frau [...] ganz höflich und freundlich und klar, deutlich und respektvoll, um zu sagen – Freunde, das geht so nicht. Einfach in ihren Worten. Das ist, glaube ich, schon wichtig." (Interview 11)

"Es war doch auch gut, dass jemand dabei war, abgesehen vom Anwalt, weil normalerweise beim Arbeitsgericht ist es eigentlich so, obwohl die Verhandlungen öffentlich sind, dass eigentlich nie wer dabei ist. Es ist enorm selten, dass Zuhörer da sind und sie ist damals mit ihrer Kollegin dabeigesessen und das macht schon ein bisschen Eindruck, wenn noch jemand zuhört." (Interview 1)

Abseits der fachlichen Kompetenz wurde die Beratung der GAW auch als persönlich und psychisch sehr unterstützend empfunden. Es war für die diskriminierten Personen sehr wichtig, mit ihren Sorgen ernst genommen zu werden und den Kampf gegen die Diskriminierung nicht allein austragen zu müssen.

"Aber es hat mir trotzdem gutgetan, weil ich bin endlich jemanden gegenüber gesessen, die gesagt haben, das war jetzt nicht ok. Alleine dieses - du bist ok, du bist gut. Das war schon eine Bestätigung." (Interview 7)

"Also die Gleichbehandlungsanwaltschaft war in wirklich jeder Hinsicht eine Unterstützung, auch wie sie auf die Dinge geschaut hat und wie sie es betrachtet hat, es war ein Wahnsinn...dass man zumindest mit jemandem im Austausch ist. Also, dass jeden Tag etwas in Richtung Mobbing passiert und man hat das Bedürfnis das ständig jemanden mitzuteilen." (Interview 11)

Auch wenn die GAW insgesamt betrachtet vor allem eine unterstützende Rolle einnahm, gab es doch auch Aspekte, die von den interviewten Personen als problematisch beschrieben wurden. Dies war insbesondere die meist sehr negative Gegenreaktion der Unternehmen, wenn diese von der Involvierung der GAW erfuhren.

Als potenzielle Schwierigkeit wurde auch genannt, dass manche Personen großen Respekt davor hätten, sich an eine externe Stelle wie die GAW zu wenden.

"Aber Leute, die jetzt nicht genau wissen, vielleicht auch einen Migrationshintergrund haben, die brauchen dann auch eine Kollegin, die das vermitteln kann. Viele Leute haben trotzdem einen Respekt davor anzurufen und dort hinzugehen und sich beraten zu lassen. Und dann haben sie das Gefühl, sie sind irgendwie Bittsteller. Wobei die dann eh sehr nett und offen sind, wenn diese Hürde einmal genommen ist." (Interview 16)

Als weitere Problematik wurde die lange Vorlaufzeit sowie Wartezeiten bei Anfragen genannt, womit die Angst vor einer eintretenden Verjährung verbunden war bzw. insgesamt wurde angesprochen, dass man relativ lang warten müsse, da die Kapazitäten der GAW als zu gering eingeschätzt wurden.

"Aber die Gleichbehandlungsanwaltschaft, das hat so eine lange Vorlaufzeit und da ist eine Verjährungsproblematik vorhanden, dass das nicht so einfach ist." (Interview 18)

6.5 Arbeiterkammer (AK)

Ähnlich wie die GAW nahm die AK häufig eine wichtige Unterstützungsfunktion für die diskriminierten Personen ein und war oft entscheidend an der Aushandlung der gerichtlichen wie außergerichtlichen Einigungen beteiligt.

Die Unterstützung auf der persönlichen Ebene wurde in Zusammenhang mit der AK nicht so explizit genannt, als dies bei der GAW der Fall war. Eine ihrer Stärken wurde dagegen in ihrer Verhandlungsmacht gesehen, wodurch in Zusammenarbeit mit der AK – angesichts der Umstände – akzeptable Resultate ausgehandelt werden konnten. Hierbei wurde auch auf den respekteinflößenden Faktor der AK verwiesen.

"Was ich verstanden habe, weil ich habe mit vielen Leuten geredet, von der AK haben die Unternehmen wirklich Angst. Keiner will streiten." (Interview 12)

"...die Bank hat die beste Rechtsanwaltsfirma genommen, also sie haben hier nicht gespart. Die AK hat trotzdem mit den eigenen Rechtsanwälten sozusagen gewonnen" (Interview 12)

"Sofort zur AK und sofort zur GAW und nicht Angst haben und keine Sorgen wegen den teuren Rechtsanwälten, dass diese viel kosten, weil die AK hilft irrsinnig viel und die haben so viel Kraft. Wenn man schwanger ist, machst du das nicht für dich, sondern für dein Kind." (Interview 12)

Weiters wurde auf die medialen Möglichkeiten der AK hingewiesen, die als Druckmittel gegenüber Unternehmen eingesetzt werden könnten.

"Hoffentlich habe ich nie mehr wieder ein Arbeitsgerichtliches Verfahren, aber wenn ich es habe, würde ich wahrscheinlich eher über die AK gehen, weil die AK mit keiner Versicherung im Hintergrund über irgendwelche Kostenübernahmen reden muss. Die AK, die würde das eher als Schauprozess sehen und das mit meinem Einverständnis in manchen Themen sogar an die Medien gehen." (Interview 16)

Ähnlich wie bei der GAW wurde das größte Problem in der Zusammenarbeit mit der AK darin gesehen, dass dies beim Unternehmen sehr schlecht ankam und zur endgültigen Verwerfung mit dem Unternehmen führte.

Auch wurde kritisch angemerkt, dass aufgrund mangelnder Kapazitäten nicht die gewünschte Unterstützung von der AK möglich war.

"Im Grunde genommen wäre es gut, wenn eine betriebsfremde Person hinzugekommen wäre. Ich habe auch bei der AK nachgefragt, ob ich Unterstützung bekomme und ob jemand mit zum Gespräch gehen kann. Und das wurde verneint, weil, für das hat man keine Kapazitäten. So hat man es mir erklärt." (Interview 11)

Ähnlich wie bei der GAW wurde auch an der Zusammenarbeit mit der AK die lange Vorlaufzeit für Beratungstermine bemängelt.

"Das mit der AK, da gabs dann ein paar Termine. Das einzige was ein bisschen ‚störend‘ war, entweder haben die so wenig Leute oder so viel Termine, dass das so eine enorme Vorlaufzeit braucht, bis man den Termin bekommt. Wenn die Situation gerade brennt und man bekommt bei der AK erst drei Monate später den Termin, dann ist das schon ein bisschen problematisch, weil telefonisch bekommt man nicht wirklich viel Auskunft, sondern nur einen ersten Tipp. Das macht es schon ein bisschen schwierig. Aber ansonsten, wenn man dann mal mit der AK gesprochen hat, bekommt man schon alle Informationen und die helfen einem schon. Alles in allem, es zieht sich enorm." (Interview 1)

6.6 KollegInnen

Die KollegInnen waren in unterschiedlicher Art und Weise – je nach Fall mehr oder weniger – in die Vorgänge involviert. In der Gesamtbetrachtung ließen sich in Bezug auf ihre Rolle fallübergreifende, typische Verhaltensmuster identifizieren.

Ein häufig genanntes Problem war die unzureichende Unterstützung der KollegInnen, die darauf zurückzuführen war, dass diese Konsequenzen befürchteten, wenn sie sich auf die Seite der diskriminierten Personen – und damit gegen die Führungskraft – stellen würden. Folgende zwei Zitate sollen dieses Dilemma exemplarisch veranschaulichen.

"Es ist so, ich bin die erste, die sich soweit getraut hat, sich so weit vorzulehnen. Es ist eigentlich so, dass man mich eher mit Vorsicht genossen hat. Man hatte irgendwie auch Angst, dass man sich mit mir blicken lässt, weil man dann von meinem Chef was zu erwarten hat." (Interview 10)

"Ich glaube, viele haben Angst gehabt, da irgendwas zu sagen, weil eh schon diese Aura da war." (Interview 3)

Zwar zeigten sich die KollegInnen auf persönlicher Ebene oft durchaus verständnisvoll und solidarisch, aber sich aktiv für die Betroffenen einzusetzen, traute sich dann allerdings niemand.

"Ja sicher, ich habe da eigentlich schon offen geredet mit Vertrauenskolleginnen, vor allem mit den anderen zwei schwangeren Kolleginnen. Die haben mir voll Recht gegeben und ich habe auch gemerkt, bei den anderen zwei Schwangeren, die haben mich sehr gepusht – ja mach das und wehre dich und yeahhh und wir freuen uns aufs Gerichtsverfahren. Ich habe mit denen wirklich sehr offen geredet. Sie hätten selbst nicht den Mut gehabt. Der eine Kollege, der meine Stelle bekommen hat, selbst der hat gesagt, dass das eine Frechheit ist. Der hat das eh recht objektiv betrachten können. Nur ich hätte mir gewünscht, wenn er wirklich so ein toller Mann wäre, dann wäre er zu diesem Geschäftsführer gegangen und hätte gesagt, dass kann man nicht machen. Aber da war er auch nicht so mutig dazu." (Interview 8)

Auch wurde von den befragten Personen erzählt, dass die ihnen widerfahrene Benachteiligung eine starke Signalwirkung auf KollegInnen ausübte. Abgeschreckt von der Diskriminierung einer Person bekamen die übrigen MitarbeiterInnen Angst davor, dass ihnen im Falle einer Elternschaft Ähnliches widerfahren würde.

"Und meine nächste Kollegin, die hat mich sehr unterstützt. Sie ist auch schwanger geworden und sie hat große Sorgen gehabt und hat bis zum letzten Moment nichts gesagt, dass sie schwanger ist. Und nach meinem Fall haben alle Angst gehabt." (Interview 12)

"Viele haben gesagt, sie würden das nicht mehr mitmachen. Viele haben auch gesagt, das ist der Grund, warum sie es nicht in Anspruch nehmen, weil sie genau wissen, wie das Unternehmen reagiert." (Interview 1)

Abgesehen von jenen KollegInnen, die zwar Verständnis zeigten, aus bereits erläuterten Gründen aber nicht aktiv Partei ergriffen, gab es auch solche, die den betroffenen Personen Unverständnis entgegenbrachten oder sogar aktiv an der Diskriminierung mitwirkten. Beispiele dafür waren die Verbreitung falscher Gerüchte oder das Vorenthalten von Informationen. Nachfolgend ein Zitat aus einem Fall, in dem eine Kollegin den Diskriminierungsprozess in Gang setzte:

"Da sind ja Gerüchte kursiert, das war einfach ein Wahnsinn. Ausgegangen ist diese Geschichte damals...eine einzige Kollegin wusste Bescheid. Das war damals auch eine sehr gute Freundin von mir, die meine Stellvertretung war und mich dann, wie ich zuhause in Mutterschutz und Karenz war, vertreten hat. Die wusste Bescheid und mein damaliger Vorgesetzter hat auch gesagt, dass sie der Ausgangspunkt dessen war, also die, welche die Gerüchte gestreut hat und natürlich mussten sie dem nachgehen." (Interview 18)

Von KollegInnen keine Unterstützung zu bekommen, führte bei den Betroffenen zum Gefühl, das ganze Unternehmen gegen sich zu haben. In diesen Fällen war ein besonders großes Ausmaß an Verzweiflung herauszuhören.

„Es war immer eine gute Basis da und auf einmal war die nicht mehr da und alles gegen mich...hat sich durchgezogen, von den Kollegen bis nach oben.“ (Interview 6)

Nichtsdestotrotz wurde die Solidarität einiger KollegInnen in manchen Fällen auch positiv herausgestrichen. Dies zeigte sich in einem Fall auch dadurch, dass KollegInnen beim Gerichtsprozess vor Ort waren.

"Meine Kollegen waren alle für mich. Sie haben mir gesagt, er sollte mir sagen, dass er gekündigt ist und die nehmen das nicht so positiv." (Interview 12)

„Beim zweiten Prozess habe ich ein paar KollegInnen angeschrieben, da waren dann zwei ehemalige KollegInnen da.“ (Interview 9)

Auch wurde berichtet, dass vonseiten der KollegInnen Arbeitsaufgaben übernommen wurden, wenn diese aufgrund der Elternschaft nicht erledigt werden konnten. Dies erfolgte allerdings informell, also ohne Wissen der Führungskraft.

"Da kann es natürlich innerhalb der Abteilungen zu Spannungen kommen. Aber das hat sich ehrlich gesagt, auch zu meinem großen Erstaunen, ziemlich in Grenzen gehalten. Warum? Weil die KollegInnen überwiegend natürlich auch gewusst haben, dass dieses Gesetz zwar im Mutterschutzgesetz verankert ist, aber trotzdem irgendwo auch ein Entgegenkommen von den anderen ist, weil die das machen müssen, was die Rückkehrer nicht machen müssen. Auf der anderen Seite, sollte man eh nicht laut sagen, waren die KollegInnen auch bereit, auch mal zusätzlich etwas zu machen und gescheiter Weise sind sie auch immer zu mir gekommen und gefragt – du, was darf ich innerhalb dessen machen." (Interview 13)

Ein sehr spezielles Beispiel war der Fall einer Betroffenen, die ihre eigene Diskriminierungserfahrung als Ausgangspunkt dafür nahm, um in ihrer neuen Tätigkeit selbst ein Karenz-Buddy-System innerhalb der Kollegenschaft einzuführen.

"Ich habe auch ein eigenes Karenz Buddy System eingeführt, wo ein Kollege oder eine Kollegin die Person in der Karenz begleitet, egal ob es Eltern- oder Bildungskarenz ist." (Interview 5)

6.7 Privates bzw. familiäres Umfeld

Die Familie bzw. das private Umfeld der diskriminierten Personen – und hier insbesondere die PartnerInnen – waren als enge Vertrauenspersonen stark in die Fälle involviert. So nahmen die PartnerInnen häufig eine wichtige beratende Rolle ein. Oft wurde die eigene Vorgehensweise in Absprache mit den jeweiligen PartnerInnen geplant.

"Ich war mit meinem Mann auf Urlaub und wir haben uns so überlegt, wie wir mich zurückbringen. Wir haben einen Plan, wir haben einen Masterplan gemacht." (Interview 7)

"Ich habe zwei Kinder. Ich habe das mit meinem Mann so abgestimmt, dass ich nach der Schwangerschaft schon im Betrieb dann tätig bin und Elternteilzeit bekannt gebe. Und das habe ich dann auch gemacht." (Interview 10)

Betont wurde zudem die Unterstützung, die von den Familienangehörigen während der oft sehr belastenden Zeit geleistet wurde.

"Das ist eine Situation, die etwas anstrengend ist. Meine Frau unterstützt mich auch und ich bin auch auf Jobsuche." (Interview 9)

Die Familie wurde dabei auch als Art Konstante gesehen, auf deren Hilfe man sich – im Gegensatz zu den ArbeitskollegInnen – verlassen konnte.

"Ich habe mich dann eher mit einer anderen Kollegin, die auch Kinder hat und in Karenz war, ausgetauscht. In der Familie hatte ich mehr Unterstützung. Man muss sich auch fragen, wem man das in der Arbeit überhaupt erzählt." (Interview 5)

Allerdings erzählten die befragten Personen auch, dass sich die belastende Zeit negativ auf das Familienleben und die Partnerschaft ausgewirkt hatte. Hier kam es mitunter zu innerfamiliären Konflikten.

"Ich habe ein Gerichtsverfahren hinter mir, das ich gewonnen habe. Das hat sich sehr lange gezogen und hat sehr viel Energie während meiner Karenz gefressen. Unsere Ehe hat es schon ziemlich in Mitleidenschaft gezogen." (Interview 16)

Indirekt waren die PartnerInnen auch dann mitbetroffen, wenn lang hinausgezögerte Entscheidungen der Führungskräfte deren Karenzplanung ebenso erschwerten.

"Es war ja auch belastend, auch für meine Frau, die ja auch eine Planungssicherheit brauchte." (Interview 3)

Kritische Anmerkungen zu den eigenen PartnerInnen erfolgten dann, wenn deren geschlechterstereotypische Rollenvorstellungen den persönlichen Karenzwünschen im Weg standen.

"Ich denke mir, ich persönlich hätte auch gerne gehabt, dass mein Mann bei der Kleinen zuhause bleibt mit diesem 12+2 Modell. Das ist ja eine super Sache und eh schon mal der richtige Schritt. Nur...er konnte es nicht. Der hat da so eine Barriere im Kopf gehabt. War halt dann so." (Interview 8)

Allerdings gab es auch Positivbeispiele, wo die Aufteilung der Kinderbetreuung zu gleichen Teilen übernommen wurde. Dies wurde als faire Lösung empfunden, da es dadurch beiden Elternteilen möglich war, die beruflichen Interessen weiterzuverfolgen.

"Ich war ja nicht so lange weg, ein Jahr, und mein Mann war auch ein Jahr in Karenz." (Interview 5)

"Auch ein wichtiges Thema für mich und meinen Mann ist, dass wir uns das aufteilen. Ich hätte mir nicht vorstellen können, dass ich auf 20 Stunden runtergehe, ich gehe wirklich gerne arbeiten. So haben wir gesagt jeder reduziert ein bisschen, dass nicht einer ganz reduzieren muss." (Interview 5)

Abschließend ist auch die Rolle der Kinder zu erwähnen. Trotz der negativen Erfahrungen, die im Rahmen von Beruf und Elternschaft gemacht wurden, waren sich die interviewten Personen darin einig, dass sie zugunsten des Berufs niemals auf die Zeit mit ihren Kindern verzichten hätten.

"Ich wüsste auch nicht, was ich anders machen soll. Ich würde keinesfalls sagen, ich würde auf die Zeit mit meinem Sohn verzichten, weil die ist wirklich Gold wert,

weil es einfach eine Riesenbereicherung ist, wenn man seinen Sohn aufwachsen sieht und vor allem ist das für mich weitaus wichtiger, als Karriere zu machen und mehr Geld zu verdienen. Sicher, wir sind nicht reich, aber wir können unsere Fixkosten abdecken und haben Zeit mit unserem Sohn." (Interview 1)

"Ich wollte immer arbeiten, aber ich wollte das nicht auf Kosten meiner Kinder." (Interview 6)

6.8 Sonstige AkteurInnen

Neben den bereits erwähnten Personen und Institutionen wurden vereinzelt auch weitere AkteurInnen genannt, die in die Fälle involviert waren.

Häufig wurden Personen aus dem Bekanntenkreis zur Unterstützung herangezogen, insbesondere, wenn diese mit bestimmten fachlichen Kenntnissen – beispielsweise mit rechtlichem Wissen – weiterhelfen konnten.

"Ich habe mir auch juristischen Rat geholt von einem Nachbarn von mir, der eben Arbeitsrechtler ist." (Interview 11)

"Und der Vermieter unserer Wohnung ist ein Rechtsanwalt und da habe ich nochmal angerufen und nachgefragt, ob ich bei dem Prozess, abgesehen von der AK, noch einen zusätzlichen Rechtsanwalt beauftragen soll und der hat gesagt, nein, da bin ich gut aufgehoben." (Interview 9)

Auch wurde versucht, politische Institutionen – beispielsweise Ministerien – auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen, von dieser Seite kam allerdings keine Unterstützung.

"Aber im Endeffekt war das Fazit immer, dass die Politik nur den rechtlichen Rahmen vorgibt und bei allem anderen muss man dann als Arbeitnehmer selbst die Konsequenzen ziehen. D.h. man hat dann die Möglichkeit zu kündigen und zu klagen, das war die Antwort." (Interview 1)

Des Weiteren wurden verschiedene politische Parteien kontaktiert. Zwar kamen hier vereinzelt Rückmeldungen, eine wirklich hilfreiche Unterstützung erhielten die Betroffenen allerdings nicht.

"Die SPÖ hat mich verwiesen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft und an die Arbeiterkammer, wobei zu dem Zeitpunkt war ich eh schon im Kontakt mit der Arbeiterkammer. Dann damals die Grünen...die waren die einzigen, die sich auch persönlich treffen wollten und die den Fall publik machen wollten. Das war dann aber kurz vor der Wahl und dann war die Wahl und dann war es aus und sie haben sich nicht mehr gemeldet. Und die FPÖ...ist aus dem Sozialministerium eine Mail gekommen. Die sind überhaupt nicht eingegangen auf das, was ich geschrieben habe, sondern sie haben nur geschrieben, sie versuchen den Papamonat durchzusetzen. Also komplett am Thema vorbei. Und die NEOS, die ja so bürgernahe sein wollen, haben überhaupt nicht reagiert." (Interview 1)

7 Strukturelle Dimensionen hinter den „Einzelfällen“

Quer über die im Rahmen der vorliegenden Studie analysierten Fallgeschichten wurden als ein weiterer Analyseschritt dahinterliegende strukturelle Phänomene identifiziert. Gemeint sind Faktoren, die dafür mitverantwortlich sind, dass Menschen an ihrem Arbeitsplatz mit Diskriminierung als Reaktion auf ihre Elternschaft konfrontiert sind. Im Ergebnis stärken diese strukturellen Phänomene die Position diskriminierender Akteuren und erschweren den Widerstand von Diskriminierung betroffener Menschen.

Im Zuge der Analysen wurden folgende fünf strukturellen Dimensionen identifiziert:

- „Klassische“ Bilder von Geschlechterrollen als strukturelle Grundlage für Diskriminierung
- die nahezu unantastbare Vollzeitnorm, insbesondere für Führungskräfte,
- vorherrschende Bilder von Elternschaft in Zusammenhang mit beruflichem Engagement,
- fehlende Strategien zum Umgang mit Elternschaft auf betrieblicher Ebene sowie
- der rechtliche Rahmen und die Rahmenbedingungen für die Rechtsanwendung.

In den folgenden Unterkapiteln werden diese fünf Aspekte ausgearbeitet, um aufzuzeigen, was auf struktureller Ebene zu den Diskriminierungserfahrungen der im Zuge dieser Studie interviewten Personen beigetragen hat. Anders gesagt, geht es darum, welche Rahmenbedingungen auf struktureller Ebene Einfluss darauf hatten, dass die Geschehnisse so wie geschildert verlaufen sind.

7.1 „Klassische“ Bilder von Geschlechterrollen als eine strukturelle Grundlage von Diskriminierungen

Geschlechterstereotype und die damit einhergehende Klassifizierung von Arbeit als primär „männliche“ Erwerbsarbeit und primär „weibliche“ Reproduktionsarbeit wurden in mehreren Interviews im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen thematisiert. In der Forschungsliteratur wird vom „Male-Breadwinner / Female Carer“-Modell gesprochen bzw. mittlerweile in modernisierter Form ein „one-and-a-half earner model“ (Lewis 2009); dies bedeutet dass es sich als gesellschaftliche Norm durchgesetzt hat, dass im Falle von Betreuungspflichten eine Person Vollzeit als Haupternährer (Male-Breadwinner) arbeitet (zumeist der Mann) und eine Person in erster Linie die Betreuungspflichten übernimmt, aber auch noch Teilzeit als „Zuverdienerin“ tätig ist (zumeist die Frau).

Auch wenn dieses Modell nicht auf alle (heterosexuellen) Paarhaushalte mit Betreuungspflichten zutrifft, ist es dennoch für unterschiedliche Konstellationen wirkmächtig, wie auch die Interviews zeigen. Welche Rolle diese stereotypen Geschlechterarrangements bei Diskriminierungen aufgrund von Elternschaft am Arbeitsplatz spielen, soll im folgenden Kapitel dargestellt werden. Dabei wird zwischen Vätern und Müttern unterschieden, da die Auswirkungen sehr unterschiedlich sind. Nicht-normatives Verhalten, das den gängigen Geschlechterrollen widerspricht, führt in vielen Fällen zu Konflikten in Unternehmen (vgl. dazu auch Mauerer & Schmidt 2019). Davor wird gezeigt, welche

Bedeutung „klassische“ Geschlechterrollen in den Lebensrealitäten der Befragten einnehmen.

7.1.1 Eigene Lebensrealität

In vielen Interviews zeigt sich der allgemeingesellschaftlich immer noch stark normative Charakter dieser Rollenbilder und die mit ihnen einhergehende, geschlechtsbezogene Form der Arbeitsteilung. In Interview 8 findet sich diesbezüglich die folgende Textstelle, in der die interviewte Person schildert, wie Care-Arbeit in ihrem Haushalt verteilt ist:

„Weil es ist schon so in der DNA der Österreicher drinnen, dass natürlich die Frau in Teilzeit arbeitet und natürlich hat die Frau die komplette Organisation über das Kind. Nicht nur, dass ich am Nachmittag mein Kind hüte, nicht falsch verstehen, ich tue das gerne, nur – wer ist die Ansprechpartnerin, wenn der Kindergarten anruft...na ich. (...) Ich denke mir, ich persönlich hätte auch gerne gehabt, dass mein Mann bei der Kleinen zuhause bleibt mit diesem 12+2 Modell. Das ist ja eine super Sache und eh schon mal der richtige Schritt. Nur...er konnte es nicht. Der hat da so eine Barriere im Kopf gehabt.“ (Interview 8)

Gegen diese „klassische“ Rollenverteilung anzukommen, war für die interviewten Personen oft schwierig, auch in der eigenen Partnerschaft. Bei Interviewperson 16 etwa beharrt die Partnerin auf ihrer Rolle als der für die Care-Arbeit zuständigen Person im Haushalt; außerdem berichtet der Interviewte von seiner Wahrnehmung, mit seinem nicht-stereotypen Geschlechterverhalten „weit und breit“ der Einzige zu sein:

„Und meine Frau hat ein irrsinnig schlechtes Gewissen, dass sie nach einem Jahr arbeiten ging und noch dazu 30 Stunden, so viel! (...) Und ich bin der einzige Mann weit und breit, der Teilzeit arbeitet. Also das Thema ist nicht nur auf der Arbeitsseite, sondern auch gesellschaftlich ein Thema.“ (Interview 16)

Oft wird die Notwendigkeit einer solchen Arbeitsteilung über das höhere Einkommen von Männern argumentiert, das zu Hause bleiben der Frau sei demnach mit geringeren finanziellen Einbußen verbunden:

„Meine Kolleginnen haben immer gesagt, hören sie, ich muss mir jetzt frei nehmen, weil mein Kind ist krank. Also ich kenne alle diese Facetten. Die waren auch nicht glücklich, aber meistens hat der Mann mehr verdient und da war es schwieriger, sich frei zu nehmen. (...) Und wäre meine Frau damals, nicht so wie ich im Büro gewesen, sondern diplomierte Krankenschwester, wäre ich zu Hause geblieben, weil sie ein besseres Einkommen gehabt hätte. Das wäre ganz logisch gewesen.“ (Interview 13)

7.1.2 Auswirkungen auf Väter

Männer scheinen auf der „sicheren Seite“ zu sein, solange sie mit ihrem Verhalten dem klassischen Rollenbild entsprechen und nicht zugunsten von Kinderbetreuung Arbeitszeit reduzieren. Männer trifft es aber dann umso heftiger, wenn sie nicht den „klassischen“ Rollenbildern entsprechenden Erwartungen nachkamen, sondern sich dazu entschieden, in Elternkarenz oder Elternteilzeit zu gehen, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Auch in anderen Forschungsprojekten konnte festgestellt werden, dass für Männer andere Parameter für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelten als für Frauen und ihnen etwa wesentlich kürzere Phasen für Elternkarenz zugestanden und auf Elternteilzeit oft ablehnend reagiert wird (vgl. Bergmann et al. 2017, Sardadvar et al. 2020).

Generell teilen mehrere der interviewten Personen ihre Wahrnehmung mit, dass es für Männer deutlich schwieriger und problematischer sei, in Karenz zu gehen. Die beiden folgenden Passagen aus den Interviews 2 und 5 sind Beispiele hierfür:

*„Ich höre es von Vätern, dass sie fast größere Probleme haben, in Karenz zu gehen.“
(Interview 5)*

„Akzeptanz von Vätern, Teilzeit für Männer, das sehe ich alles nicht. Da gibt's noch Entwicklungspotenzial.“ (Interview 2)

Vereinzelt berichten die Interviewten auch davon, dass Vätern Karenz im Unternehmen zwar schon genutzt werde, jedoch ausschließlich solche Varianten, bei denen die Mütter den Großteil der Care-Arbeit der ersten Zeit mit Kind übernehmen. Interviewperson 9 etwa erzählt davon, dass in seinem Unternehmen sehr wohl auch Männer in Elternkarenz gehen, jedoch größtenteils im Rahmen eines 12+2 Modelles – passend zur entsprechenden Regelung des Kinderbetreuungsgeldes. D.h. die Frau nimmt eine 12-monatige Karenz zur Kinderbetreuung in Anspruch, während der Mann die Erwerbsarbeit anschließend für nur zwei Monate unterbricht, um sich der Kinderbetreuung zu widmen. Dieses Modell scheint im Unternehmen akzeptiert zu sein. Das Abweichen von dieser im Betrieb üblichen Aufteilung war bei Fall Nummer 9 der Auslöser für die Diskriminierung.

„Um nochmal auf die Diskriminierungsgeschichte zurückzukommen. Also ich habe gesagt, ich will für 10 Monate in Karenz gehen, was viel für Männer ist. Ich habe nur einmal einen Mann getroffen, der länger in Karenz war. Aber die meisten machen es so 2 Monate mit dem Modell 12+2.“ (Interview 9)

Eine längere Teilzeit von Männern wegen Elternpflichten ist aber auch in den Unternehmen absolut unüblich, in denen zumindest kurze Väternkarenzen akzeptiert sind. So schildert Interviewperson 16:

„Und meine jetzige Situation ist...also ich bin auch einer der ganz wenigen Männer, die Teilzeit in der Firma sind. Das habe ich mir hart erkämpft, aber funktioniert in Wahrheit eh überhaupt nicht. Es gehen dort viele Männer in Karenz, aber halt 2 Monate. Ich habe ein bisschen den Eindruck, das gehört mittlerweile zum guten Ton dazu, dass man 2 Monate geht, aber das empfinde ich eher als lachhaft.“ (Interview 16)

Auch wenn Männern von ihrem betrieblichen Umfeld oft deutlich mitgeteilt wird, dass die Inanspruchnahme einer Elternkarenz durch sie nicht gerne gesehen wird, wollten sich einige der Interviewpersonen nicht davon abhalten lassen. Interviewperson 15 arbeitete beispielsweise in einem Betrieb, in dem bislang kein Mann in Karenz ging, weil allen bewusst war, dass Elternkarenz von Männern aus Sicht der Führungskräfte ein absolutes „No-Go“ darstellte. Dass die interviewte Person trotzdem die Elternkarenz beantragte, war der Auslöser für massive Diskriminierung. Dabei sieht er diesen Schlag gegen sich auch als Machtdemonstration mit dem Ziel, dass sich andere Männer das nicht „trauen sollen“.

„Und ich glaube, der ausgeschiedene Geschäftsführer, der vor der Übernahme mein Chef war, der hat damals gesagt - versuche es nicht auf dich zu münzen, sondern überlege mal, was das für eine Signalwirkung an das bestehende Personal dort ist. Und damit hat er jetzt nicht unrecht. (...) Er hat was höchst Unanständiges gemacht und ist damit in Wahrheit durchgekommen. Und nicht nur auf das Thema Karenz, sondern grundsätzlich. In Wahrheit hat er eine Macht demonstriert, ist damit durchgekommen und somit weiß eigentlich jeder, der zieht das durch.“ Interview 15)

Ähnliches trug sich im Fall von Interviewperson 1 zu. Besonders interessant an diesem Fall ist zum einen die Deutlichkeit, in der die interviewte Person von den Führungskräften zu hören bekommen hat, dass die Pläne der Elternkarenz mit darauffolgender Elternzeit nicht mit dem Male-Breadwinner Modell zusammenpassen und daher abzulehnen sind. Zum anderen ist an der folgenden Passage spannend, wie die Führungskraft aus der eigenen Ausübung der Male-Breadwinner Rolle eine allgemeingültige Norm ableitet:

„Der Personalchef beispielsweise meinte, dass Kinder das sowieso nicht schätzen, wenn Väter sich Zeit nehmen. Ich habe gefragt, wie er zu dieser Meinung denn kommt. Und er meinte, ja er hat zwei Kinder und er versucht sich hin und wieder Zeit

fürs Frühstück zu nehmen. Und sie fragen dann immer, warum er nicht ins Büro geht. Sage ich halt – naja, wenn es nur hin und wieder ein Frühstück ist und sonst nichts, dann wundert es mich nicht. Und auch mein Bereichsleiter meinte, gerade Kinder im Kindergartenalter sollten eigentlich schon sehen, dass der Papa viel arbeitet und nicht viel da ist, weil er eben das Geld heimbringen muss.“ (Interview 1)

7.1.3 Auswirkungen auf Mütter

Ganz anders die Auswirkungen der herrschenden Geschlechterstereotype auf Frauen: hier verdeutlichen die Interviews, dass den Unternehmen (wenn auch teilweise zähneknirschend) bewusst ist, dass Frauen mit Kinderbetreuungspflichten meist diejenigen sind, die Karenzzeiten in Anspruch nehmen bzw. die Arbeitszeit reduzieren. Den weiblichen Beschäftigten wird also nicht per se „untersagt“ in Karenz zu gehen, allerdings wird vor allem bei Frauen in höheren Positionen Druck ausgeübt, möglichst kurz in Karenz zu gehen (oder in Extremfällen keine Kinder zu bekommen) bzw. wird „Zuwohlerhandeln“ mit dem Verlust von bestimmten Positionen bedroht.

Interviewperson 12 berichtet etwa, in ihrem Arbeitsumfeld die Erfahrung gemacht zu haben, dass ausschließlich weibliche Beschäftigte die Möglichkeit von Elternkarenz in Anspruch nehmen. Die entsprechende Branche wird aber auch als allgemein elternkarenzfeindlich dargestellt, eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit im Rahmen einer Phase der Kindererziehung wird aus Angst um den Arbeitsplatz prinzipiell vermieden;

„In meiner Branche nicht, nur Frauen. Und die gehen alle ganz spät. Ich schwöre, alle haben Angst, ihre Stelle zu verlieren.“ (Interview 12)

Eine solche, generell ablehnende Haltung gegenüber Elternkarenz als Bestandteil der Kultur von Unternehmen oder sogar ganzen Branchen, bilden einen fruchtbaren Nährboden für Diskriminierungen aufgrund von Elternschaft vor allem gegen Frauen.

Dies mag vielleicht ein Extremfall sein und ist nicht auf alle Branchen oder Betriebe zu generalisieren, dennoch zeigen die Interviews, dass nicht nur Frauen in bestimmten Branchen oder in bestimmten höheren Positionen, sondern generell Frauen mit Kindern davon betroffen sind, dass sie als nicht mehr vollwertige Arbeitskraft angesehen werden und daher mit gewissen Einbußen rechnen müssen. Anbei ein Zitat einer Interviewpartnerin, die nach ihrer Karenzrückkehr eine zuvor zugesagte Stelle nicht erhielt.

„Unglaublich ja...als ob man einen Makel hätte. So fühle ich mich, vorher hatte ich keinen, jetzt habe ich einen. Männer haben keinen Makel, wenn sie Kinder haben. Die Frauen werden oft gefragt - und wie organisierst du das. Ich habe oft gesagt - ich habe auch einen Mann.“ (Interview 11)

Während also in Unternehmen zumeist erwartet wird, dass – wenn nötig – Frauen Elternpflichten wahrnehmen, wird auch ihnen dies häufig erschwert, in dem generell eine vereinbarkeitsfeindliche Haltung vorherrscht. Eine Mutterschaft, so ein verbreitetes Vorurteil, würde den Fokus verschieben und die berufliche Leistungsfähigkeit mindern.

„Ich mache jetzt einzelnen Menschen keine Vorwürfe, ich glaube, das ist einfach eine Mindset-Geschichte...also, dass Menschen in ihrem Kopf haben - Frau, du an die Arbeit jetzt und anderer Fokus, und du wirst nicht mehr das leisten können, was du vorher leisten konntest“ (Interview 11)

Gleichzeitig werden aber Frauen, die „trotz“ Elternschaft weiterhin Karriereambitionen haben, ebenso nicht gefördert bzw. geraten sie hier in starke Widersprüche, auch zu den im nächsten Kapitel dargestellten Haltungen. Exemplarisch hierfür wieder ein Zitat von Interviewpartnerin 11, welcher eine zugesagte Führungsposition nach der Karenzrückkehr verweigert wurde.

„Ich habe dem Arbeitgeber klar von vornherein gesagt, dass ich zurückkomme. Mein Ziel ist nicht die nächsten 10 Jahre Teilzeit zu verbringen, sondern so gut es möglich

ist, werde ich wieder auf Vollzeit übergehen. Ich war gerade in der Übergangsphase zu einem nächsten Level. D.h. ich war gerade in einem Bewerbungsprozess für eine neue Herausforderung. 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)

Ein zentrales Ergebnis aus den geführten Interviews ist daher, dass „klassische“ Geschlechterrollenbilder immer noch normativ wirkmächtig sind und auch alle Bereiche durchdringen – das Privatleben und die innerfamiliären Vorstellungen genauso wie Haltungen von Führungskräften und „Kulturen“ in Unternehmen. Diese auf Stereotypen beruhende Vorstellung von Arbeitsteilung können auf zweierlei Arten Grundlage für Diskriminierungen aufgrund von Elternschaft sein:

Erstens laufen Frauen Gefahr, von vornherein am Arbeitsplatz diskriminiert zu werden, weil sie im stereotypen Denken die sind, die für Kindererziehung zuständig sind und somit im Fall von Elternschaft jedenfalls ausfallen bzw. zu „Halbverdienerinnen“ werden. Aus dieser Haltung heraus werden ihnen auch Führungspositionen streitig gemacht. Tun sie das nicht und zeigen weiter Karriereambitionen, so handeln sie aber den stereotypen Bildern erst recht zuwider. Zweitens ging aus den analysierten Fällen hervor, dass die stereotypen Geschlechterrollen auch zur Diskriminierung von Männern führen können. Nämlich dann, wenn Männer gegen diese „verstoßen“ und Erwerbsarbeit zugunsten von Betreuungsarbeit reduzieren.

7.2 Unantastbare Vollzeitnorm für Führungskräfte

Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits dargestellt, wie die Annahme der Unvereinbarkeit einer Inanspruchnahme von Elternaufgaben durch Männer mit „klassischen“, stereotypen Vorstellungen zur Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern seitens der Unternehmen bzw. der Vorgesetzten zu einem Auslöser für Diskriminierung wurde. Dass der Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeit zur Erfüllung familiärer Aufgaben jedoch auch mit einer anderen normativen Erwartung in Konflikt geraten kann, wird in diesem Kapitel gezeigt. Bei dieser normativen Erwartung handelt es sich um die sogenannte Vollzeitnorm, also um die normative Vorstellung, dass die im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit, vor allem aber in einer Leitungsfunktion, anfallenden Aufgaben nur in Vollzeit ausgeführt werden können. Analog dazu passt die ebenfalls häufig stereotyp vertretene Haltung, dass Teilzeit arbeitende MitarbeiterInnen pauschal niedrigqualifizierte Tätigkeiten ausüben oder ausüben müssen.

Auch bei den im Rahmen der vorliegenden Studie untersuchten Fällen handelte es sich bei diesen, der Meinung einiger diskriminierenden AkteurInnen nach nur für Vollzeitkräfte bewältigbaren Aufgaben, in erster Linie um Leitungstätigkeiten. Dies hängt damit zusammen, dass es sich – wie schon in Kapitel 2.1 dargestellt – bei den Interviewten zu einem Großteil um hochqualifizierte Personen mit dementsprechend hohen Berufspositionen handelt. Mehrere besetzten in dem Unternehmen, in dem es zu der Diskriminierungserfahrung kam, eine Führungsposition. Speziell in den Diskriminierungsgeschichten dieser Führungskräfte kam es immer wieder zu Berichten über den Konflikt zwischen elternschaftsbezogener Arbeitszeitreduktion und Vollzeitnorm.

Ein Beispiel für einen solchen Konflikt findet sich in den Ausführungen von Interviewperson 8, der eine ihr versprochene Führungsposition nach der Rückkehr aus der Elternkarenz verweigert wurde. Ausüben wollte sie diese Führungsposition in Eltern-

teilzeit. Welche Rolle die Vollzeitnorm als normative Struktur in dieser Diskriminierungserfahrung spielt, wird im folgenden Zitat deutlich, in dem die Interviewte angab, von ihrem Vorgesetzten sehr explizit mit einer Ablehnung von Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen konfrontiert worden zu sein. Hervorzuheben ist hier die vom Vorgesetzten genannte Begründung der Abwertung von Teilzeitkräften:

„Und mein Chef hat nämlich eh auch gesagt, das war sehr komisch – Na, Teilzeitkräfte sind schwierig, weil bis sich die mal vom Wochenende her ausgetauscht haben mit den Kollegen, ist ja die Arbeitszeit schon wieder um.“ (Interview 8)

Ein weiteres Beispiel findet sich in Interview 12, in dem die Interviewte über das in der Bankenbranche übliche, weit über 40 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeitmaß für Führungskräfte berichtet. Die Diskriminierung – insbesondere in Form von Dequalifizierung – von MitarbeiterInnen, die ihren gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit geltend machen, wird als branchenübliche Praxis dargestellt:

„Und in der Bank Branche ist es nicht so willkommen in unserer Sphäre, weil wir sind Senior Vice President etc. Also wir dürfen normalerweise nicht halbtags arbeiten, das geht nicht. Wir arbeiten von 8 bis 20 Uhr, Minimum. Und wenn du sagst, ich darf das und sie müssen mich Teilzeit nehmen lassen, dann machen sie dich zu einem Assistenten. Und dann sinkt das ganze Gehalt mindestens um die Hälfte.“ (Interview 12)

Von der diskriminierenden Auswirkung einer Arbeitszeitreduktion in Form von Degradierung mitsamt finanziellen Einbußen, die im vorangegangenen Zitat dargestellt wurde, berichtete auch die Interviewpartnerin in Fall 11. Sie erzählt von ihrer durch die untragbare Situation am Arbeitsplatz notwendig gewordene Jobsuche und den Schwierigkeiten, eine Teilzeitstelle in einer Führungsposition zu finden. Die Interviewte muss sich bei der Jobsuche quasi selbst degradieren, indem sie ihre Ansprüche nach unten schraubt:

„Das ist eine Herausforderung. Ich merke es auch jetzt, wenn man einen neuen Job sucht und einen neuen Job haben möchte, mit Teilzeit braucht man jetzt nicht mehr kommen. Interessant, weil das hat sofort einen negativen Beigeschmack. Auch wenn es nur 35 Stunden sind...also in den Führungsrollen. Das was geht, zwei Schritte runter zu gehen und zu sagen, ich mache das in Teilzeit. Aber auf derselben Ebene, ist es schwierig.“ (Interview 11)

Interviewperson 6 berichtet ebenfalls davon, dass es in ihrem Betrieb normative Erwartungen bezüglich der Arbeitszeit von Führungskräften gibt. Begründet wird die Geltung der Vollzeitnorm beim ehemaligen Arbeitgeber in diesem Fall jedoch nicht mit der nicht ausreichenden Zeit bzw. Präsenz von Teilzeitkräften, sondern mit finanziellen Argumenten betreffend die Personalpolitik. Laut der Interviewten möchte die jeweils darüber befindliche Leitungsebene die ihr „zustehenden Köpfe“ aus Kostengründen möglichst effizient „nutzen“, was scheinbar mit einer möglichst hohen Anzahl an Arbeitsstunden gleichgesetzt wird. Hierbei handelt es sich jedoch genau genommen nicht um eine Vollzeit-, sondern um eine All-In-Norm, deren Einhaltung von Seiten der Arbeitgeberin „erwartet“ wird – also um eine noch weitergehende Norm, was die Arbeitszeit betrifft:

„Und natürlich, die Führungskräfte haben die Köpfe gezählt, sie dürfen eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern haben und da wollte natürlich jede Führungskraft eine Vollzeitbeschäftigte immer mit All-In, es war immer ein All-In Vertrag. (...) All-In auf jeden Fall, noch dazu mit Kind und es ist auch nicht vorhersehbar. Es war immer die Erwartung, dass mehr als die 38,5 Stunden gearbeitet werden, sagen wir so.“ (Interview 6)

Ein weiteres Beispiel dafür, wie die scheinbare Unvereinbarkeit der Ausübung einer Führungsposition mit einer unter Vollzeit liegenden Arbeitszeit zu einer Diskriminierung am Arbeitsplatz in Form einer Degradierung geführt hat, findet sich in Interview 16. Der

Interviewte berichtet davon, dass sein Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeit im Zuge seiner Elternschaft nur durch das Zurücklegen der Führungsposition möglich war:

„Meine ursprüngliche Intention war weniger zu arbeiten. Und dazu habe ich auch sofort meine Führungsfunktion an den Nagel gehängt, weil das meistens nur Rund-um-die-Uhr-Jobs sind und das wollte ich auf keinen Fall. (...) Ich bin eigentlich in Gesprächen auf 30 Stunden runter zu reduzieren, aber das funktioniert noch weniger. Aber ich würde lieber 30 Stunden als Mitarbeiter sein, als 45 als Führungskraft. Das was ich wirklich möchte, wäre 30 Stunden als Führungskraft, aber das gibt es de facto nicht.“ (Interview 16)

Auch hier, ebenso wie im letzten Zitat, wird überdies deutlich, dass betreffend der Vollzeitnorm für Führungskräfte de facto sehr häufig die Vorstellung besteht, dass diese noch deutlich mehr arbeiten. Diese Wahrnehmung stimmt auch mit der generell hohen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Österreich überein¹¹.

Dass es sich bei dieser scheinbaren Unvereinbarkeit von Führungsposition und Teilzeitbeschäftigung nicht um ein allgemeingültiges Naturgesetz handelt, sondern um eine auf gewissen Werten beruhende und somit sozial konstruierte, normative Struktur, wird in Interview 7 deutlich. Die hier interviewte Person präsentiert nach einer Schilderung der eigenen, elternschaftsbezogenen Arbeitszeitbedürfnisse einen möglichen Ansatz, der ihrer Meinung nach Teilzeit-Führungspositionen ermöglichen würde:

„Die neue Young Generation...die früh kommt oder bis spät in die Nacht. Für mich ist das nicht ok, ich brauche Flexibilität. Und wieso 40 Stunden, ich kann das auch mit 30 Stunden. (...) Also für leitende Positionen muss es möglich sein, dass man das auch in einer Teilzeit macht und dass eben für das Organisatorische und was man halt so tun muss, eine Assistenz dazu bekommt.“ (Interview 7)

Während Interviewperson 7 also diese Möglichkeit – mit Unterstützung durch Assistenz – darlegt, Führungsposition und Elternteilzeit unter einen Hut zu bekommen, hat Interviewperson 11 entsprechende Arrangements bereits in der Praxis erlebt. Laut der Interviewten stellten Beschäftigungsverhältnisse dieser Art in ihrem Unternehmen kein Problem dar und funktionierten in der Vergangenheit auch immer sehr gut. Die Situation änderte sich jedoch abrupt, als es zu einem Wechsel des Vorgesetzten kam. Dieser vertrat die Meinung, dass eine Führungsposition ein „80 Stunden-Job“ sei und beendete deshalb die Möglichkeit von Führung in Teilzeit im Unternehmen:

„Ich kenne eine Person, die ist auch in Elternteilzeit zurückgekommen in ihre Leitungsfunktion im Marketing. Das war immer ein Arrangement zwischen ihr und ihrem Chef und es hat immer gut funktioniert. Und plötzlich hat dieser Chef das Unternehmen verlassen. Die ganze Firma in Österreich als Niederlassung hat einen neuen Chef bekommen und dem seine Meinung war - keine Führungskräfte in Teilzeit und damit hat er das sukzessive abgestellt. Wissen sie, das hat lange Zeit funktioniert und auf einmal kommt jemand und sagt, ich sehe das nicht so, das ist ein 80 Stundenjob, es geht niemals in 30, was in Wirklichkeit eh 50 heißt. Und dann hat es nur gegeben, entweder arrangierst du dich mit einem anderen Job, oder du gehst.“ (Interview 11)

Die hier sichtbar werdende starke Abhängigkeit der Ermöglichung von Teilzeit für Führungskräfte von der persönlichen Haltung des/der Vorgesetzten ist ein weiterer Hinweis dafür, dass es sich bei der Gültigkeit der Vollzeitnorm für Führungskräfte in erster Linie um eine auf Werten und Einstellungen beruhenden Vorstellung mit normativem Charakter handelt.

¹¹ Zwar ist die durchschnittliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten (üblicherweise normalerweise geleistete Wochenstunden) seit 2008 um etwa eine Stunde pro Woche gesunken, aber Männer arbeiten wöchentlich immer noch durchschnittlich 43,1 Stunden und Frauen 41,3 Stunden (Eurostat 2018: Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Beruf (Stunden) [lfsa_ewhuis]).

Die dargestellten Fälle verdeutlichen, wie die Wirkmächtigkeit der Vollzeitnorm Führungskräfte mit dem Wunsch nach Elternkarenz und/oder -teilzeit zum Ziel von Diskriminierung am Arbeitsplatz machen kann. Gleichzeitig konnte gezeigt werden, dass es im Rahmen der Ausübung einer Führungsposition keineswegs unmöglich ist, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, wenn dies von Seiten der Geschäftsführung unterstützt wird.

7.3 Vorherrschende Bilder von Elternschaft in Zusammenhang mit beruflichem Engagement

Als drittes, vielen Diskriminierungen von Eltern zugrundeliegendes strukturelles Phänomen konnten wir im Rahmen der Interviewauswertung – in Wechselwirkung mit den anderen Strukturelementen – stereotype Bilder von Elternschaft identifizieren. Die dargestellten Fälle verdeutlichen, dass Eltern, vor allem Mütter, aufgrund der vorherrschender Vorstellungen von Elternschaft mit zahlreichen Vorurteilen und Stigmatisierungen zu kämpfen haben, die eine weitere strukturelle Dimension von Diskriminierung darstellen. Aus Sicht der Unternehmen „rechtfertigen“ diese unhinterfragten – und oft unbewussten – Vorstellungen, Eltern als MitarbeiterInnen mit Vorbehalten entgegenzutreten. Besonders häufig äußert sich dies darin, dass Beschäftigte aufgrund ihrer Elternschaft nicht mehr auf einer bestimmten Position oder in einem bestimmten Arbeitsbereich eingesetzt werden.

Das nachfolgende Zitat steht exemplarisch für die Stigmatisierung von berufstätigen Eltern, die sich in den Interviews als ein zentraler Grund für die Diskriminierungen erwies. Die betroffenen Personen wurden mit zahlreichen negativen Vorurteilen konfrontiert, die sich unmittelbar auf ihre Elternschaft zurückführen ließen. Wobei interessant ist, dass es hier noch nicht um konkrete Arbeitszeit oder andere arbeitsbezogene Themen geht, sondern tatsächlich um die „Elternschaft an sich“:

"Unglaublich ja...als ob man einen Makel hätte. So fühle ich mich, vorher hatte ich keinen, jetzt habe ich einen" (Interview 11)

Ein häufiges Vorurteil gegenüber Eltern – insbesondere Frauen – war, dass diese weniger berufsorientiert seien, da angenommen wurde, dass mit Kindern der Job quasi automatisch in den Hintergrund treten würde. Anbei ein Zitat einer Interviewpartnerin, die vor ihrem Karenztritt mit diesem Argument konfrontiert wurde.

"Der probiert hat, mich immer wieder zu besänftigen und gemeint hat, ja schauen wir dann weiter nach der Karenz und wer weiß, was sich während der Karenz bei mir tut, weil es verschieben sich dann oft auch die Prioritäten. Das hat alles einen sehr – nennen wir es machoiden Touch – gehabt." (Interview 8)

In diesen Argumenten schwang die Vorstellung mit, sich zwischen Beruf und Familie entscheiden zu müssen. Mit dem Wunsch, in Karenz zu gehen, habe man signalisiert, nicht arbeiten zu wollen, so beispielsweise ein Chef. Überhaupt sei Karenz nur etwas für Leute, die Urlaub wollen, so selbige Führungskraft (vgl. Interview 15). In dem Beispiel rieten alle Kollegen dem Interviewpartner von einer Karenz ab, da alleine *„durch den Wunsch nach Karenz oder Teilzeit“* für den Chef ein Signal ausgesendet wird, *„nicht arbeiten zu wollen“* (Interview 15). Tatsächlich war in diesem (sehr männerdominierten) Betrieb noch kein Mann in Karenz oder Elternteilzeit, da dies als nicht-arbeiten-wollen ausgelegt wurde; alle kannten die Einstellung des Chefs und wagten nicht, sich dem zu widersetzen (bis auf den Interviewpartner, der die negativen Konsequenzen zu spüren bekam).

Als Grund für die negative Bewertung von Elternschaft stellte sich auch die generelle Abwehrhaltung der Führungskräfte gegenüber Teilzeitarbeitenden heraus. Hier schwingt auch die bereits beschriebene, gesellschaftlich weit verbreitete Vollzeitnorm mit, die sich als grundsätzliches Hindernis für Eltern im Beruf erwies. Anbei ein exemplarisches Zitat, in dem die Vorurteile gegenüber Teilzeitarbeitenden zum Ausdruck kommen.

"Und mein Chef hat nämlich eh auch gesagt, das war sehr komisch – Na, Teilzeitkräfte sind schwierig, weil bis sich die mal vom Wochenende her ausgetauscht haben mit den Kollegen, ist ja die Arbeitszeit schon wieder um. Dem bin ich dann ziemlich drübergefahren. Natürlich ich mache alle Arzttermine nicht während meiner Arbeitszeit, sondern dann am Nachmittag." (Interview 8)

Gleichzeitig legt die Interviewte hier dar, dass sie beispielsweise – anders als Vollzeitkräfte, die dies zwangsläufig oft in der Arbeitszeit erledigen müssen – Gesundheitstermine bei Teilzeitarbeit in ihrer Freizeit absolviert und damit in Relation zu Vollzeitkräften mehr Zeit am Arbeitsplatz verfügbar ist.

Als unmittelbare Folge der negativen Bewertung von berufstätigen Eltern und der daraus resultierenden Diskriminierung kann das Verheimlichen der Elternschaft am Arbeitsplatz interpretiert werden. Einige der Befragten berichteten, dass sie am Arbeitsplatz nicht (mehr) über ihre Mutter- bzw. Vaterschaft sprechen. Als Grund dafür wurde angeführt, den ArbeitgeberInnen keinen Anlass für Benachteiligungen geben zu wollen. Auch von anderen Personen kam der Rat, die familiäre Situation am Arbeitsplatz nicht zu thematisieren, vor allem nicht die Karenzzeit anzusprechen.

"Also sie haben gesagt - ich weiß dir ist es wichtig, weil es Teil meines Lebens ist, aber lass es [Elternkarenz] weg. Dann habe ich es weggelassen, auch bei dem Unternehmen, wo ich jetzt bin. Ich habe immer das Gefühl gehabt einen Teil meiner Persönlichkeit zu verleugnen" (Interview 16)

Eine ähnliche Strategie bestand darin, die Elternschaft im neuen Job anfangs nicht zu erwähnen und diese Information erst dann bekannt zu geben, wenn man sich bereits etabliert hatte. Hätte man von Anfang an offengelegt, Kinder zu haben, wäre man eventuell als weniger leistungsfähig eingeschätzt worden, so die dahinterstehende Überlegung.

"Grundsätzlich ist es auch jetzt so, dass ich kaum was über meine Tochter erzähle, was du normalerweise mit Kollegen beredest. Das habe ich nicht. Deswegen war es nicht ganz so schlimm, aber ich habe schon das Gefühl gehabt, dass ich einen Teil meiner Identität komplett verleugnen muss. Ich habe dort mit 40 Stunden angefangen und bin nach einem dreiviertel Jahr auf 34 Stunden runtergekommen. Habe auch ein bisschen damit argumentiert und dort habe ich ein bisschen die Karten offengelegt. Ich habe auch gesagt, ich war ein Jahr lang in Karenz, wo meine Chefin mal geguckt hat, aber wie gesagt, da war ich schon ein halbes Jahr dort. Also wenn ich das gesagt hätte von Beginn an, dann hätte man vielleicht meine Arbeitskraft in Frage gestellt." (Interview 16)

Auch bei Personen im Bekanntenkreis konnte dieses Verschweigen der Elternschaft im Beruf beobachtet werden, wie beispielsweise Interviewpartnerin 7 berichtete.

"Und sie bewirbt sich auch immer wieder wo anders. Und was sie macht ist, dass sie verschweigt, dass sie ein Kind hat. Sage ich zu ihr - Dein Sohn ist 7 Jahre alt. Eine Frau mit 46 Jahren, die keine Kinder hat, was denkst du dir da. Wenn man mit 46 keine Kinder hat und dann auch nicht schreibt, dass man verheiratet ist...also...Also es gibt Frauen, die verschweigen, dass sie Kinder haben aus Angst." (Interview 7)

Elternschaft, so der Vorwurf an die Unternehmen, würde ausschließlich unter dem Blickwinkel der damit einhergehenden potenziellen Risiken und Nachteile gesehen werden. Die Ressourcen, die eine Elternschaft mit sich bringt, würden dagegen ausgeblendet und übersehen werden. Im Zuge der Elternschaft, so die Befragten, hätten sie in vielen Bereichen Stärken und positive Eigenschaften ausgebildet, von denen sie

auch im Beruf profitieren konnten. Eine Mutter- oder Vaterschaft würde die Belastbarkeit, die Geduld und die Organisationsfähigkeit schulen - und damit Fähigkeiten stärken, die in der Arbeitswelt gefragt sind.

"Frauen, die ein gewisses Alter haben und vielleicht noch kein Kind haben, dass man diese auch mit einem anderen Auge sieht, uh die könnte ja schwanger werden und dann habe ich dieses Gesetz auf der Backe und dann muss ich gewisse Verpflichtungen machen....sondern dass man wirklich Unternehmen davon überzeugt, wie wertvoll Frauen seien können, auch wenn sie gerade schwanger sind. Weil ich habe das bei mir gemerkt, ich war so tiefenentspannt und habe dem Team so gut getan mit dieser relaxten Art. Also, das war eine komplette Persönlichkeitsveränderung, weil ich vorher schon immer sehr streng mit dem Team war. Aber das hat auch sehr viel Harmonie reingebracht und es war ein irrsinnig schönes Arbeiten. Frauen sind wertvoll, Frauen in Elternteilzeit genauso. Die müssen nicht immer als Ballast betrachtet werden." (Interview 8)

"Und eigentlich, dass man wirklich die Stärken herausstreichen muss, wenn man eine Mutterschaft hat, dass man belastbarer ist, dass man besser organisiert ist." (Interview 7)

Auch hier zeigend die Befragten selbst einen möglichen Ansatzpunkt auf, berufstätige Eltern aus einer anderen Perspektive wahrzunehmen und wie Unternehmen und die Gesellschaft im Gesamten ein positives Bild von (werdenden) Eltern entwickeln könnten.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass – obwohl dies nicht explizit gefragt wurde – von den Interviewten vereinzelt auch Kritik an fehlenden Kinderbetreuungsstrukturen kam. Dabei wurde deutlich, dass Lücken bei der Kinderbetreuung aus Sicht der Betroffenen ebenfalls dazu beitragen, ihre Position als Eltern im Unternehmen zu schwächen, da sie aufgrund der fehlenden Kinderbetreuung einerseits auf ein Entgegenkommen ihrer ArbeitgeberInnen angewiesen sind, andererseits sie in die Rolle der BittstellerInnen kommen und Elternschaft kritisch gesehen wird, da diese „immer etwas brauchen“.

"Ich muss arbeiten, aber die Schule hat frei und der Kindergarten hat auch frei. Und was mache ich dann. Was ist mit den schulautonomen Tagen und den blöden Herbstferien. Müssen jetzt alle im Herbst eine Woche frei nehmen oder was. Da muss man wirklich schauen, dass die Kinderbetreuung sichergestellt wird." (Interview 7)

7.4 Fehlende Strategien zum Umgang mit Elternschaft auf betrieblicher Ebene

Fehlende Strategien zum Umgang mit Elternschaft auf betrieblicher Ebene konnten ebenfalls als eine strukturelle Dimension identifiziert werden, die Diskriminierungen Vorschub leisten. Es scheint so, dass Elternschaft in Unternehmen immer noch häufig als „unerwarteter Störfall“ wahrgenommen wird und nicht als normales Lebensereignis, auf das sich Betriebe einstellen und einen professionellen Umgang bzw. Routinen damit schaffen können – zumal mittlere und größere Betriebe. Damit wird es betroffenen MitarbeiterInnen schwer gemacht und oft dem Ermessen der unmittelbaren Vorgesetzten überlassen, wie sie mit gesetzlichen Ansprüchen umgehen. Anstatt MitarbeiterInnen dabei zu unterstützen, Vereinbarkeitsthemen gut zu bewältigen und für beide Seiten daraus Nutzen zu ziehen, wird ihnen daraus in manchen Unternehmen „ein Strick gedreht“.

Viele InterviewpartnerInnen erlebten Diskriminierung in Unternehmen, wo Vorgesetzte aktiv kommunizierten, dass sie nichts von Karenz oder Arbeitszeitreduktion halten. An-

sinnen darauf werden von diesen als „Urlaub“ bezeichnet bzw. die gesetzlichen Elternrechte teilweise sehr abfällig kommentiert. Jedwede damit verknüpften Rechte werden als eigentlich unredlich gesehen, wie etwa das folgende Zitat verdeutlicht:

„Die ‘Argumente’ des Chefs waren: Sie haben Ihre Arbeit abgegeben, daher haben Sie das Signal gesetzt, nicht arbeiten zu wollen. Der Chef meinte tatsächlich, dass Elternkarenz was für ‚Beamte‘ ist oder Leute, die Urlaub wollen, da Kinder eh keine Arbeit sind und das außerdem in der freien Wirtschaft nicht möglich ist. Er sagte wörtlich, die Elternkarenz ist der größte Schwachsinn, den sich wieder irgendwelche Beamte die keine Ahnung von der Wirtschaft haben ausgedacht haben.“ (Interview 15)

Wie eine Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie aussehen könnte, ist zumindest diesem Vorgesetzten gleichgültig, Hauptsache es bedeutet keine Änderungen für den Betrieb.

Auch von anderen InterviewpartnerInnen wird berichtet, dass seitens der Vorgesetzten betriebliche Interessen durch Karenz und (Eltern)teilzeit als bedroht angesehen und nicht in Einklang zu bringen betrachtet werden. Damit werden sie individualisiert: der/die ArbeitnehmerIn hat zu entscheiden, ob und wie er oder sie Betreuungsaufgaben umsetzen kann, insofern überhaupt Gestaltungsspielraum besteht. Bei Männern wird offenbar davon ausgegangen, dass der Wunsch nach Karenz oder Elternteilzeit ohnehin kein „Muss“, sondern ein „Nice-to-have“ ist, welches je nach betrieblicher Anforderung beliebig verschoben oder gecancelt werden kann. Frauen müssen – so die einschneidende Erfahrung in manchen Betrieben bzw. auf manchen Positionen – grundsätzlich damit leben, dass Schwangerschaft und Elternkarenz mit dem Verlust des Arbeitsplatzes oder zumindest der Position einhergehen können:

„Sie hat dann gesagt, es wird mit November nicht gehen, weil es betrieblich schwierig ist.“ (Interview 3)

„In meiner Branche nicht, nur Frauen. Und die gehen alle ganz spät. Ich schwöre, alle haben Angst ihre Stelle zu verlieren.“ (Interview 12)

Die Tatsache, dass nach oft jahrelangem vollen Einsatz für das Unternehmen im Falle einer oft ohnehin kurzen Spanne von Karenz oder Teilzeit dies nicht unterstützt, sondern mit Arbeitsplatzverlust bzw. Positionsverlust sanktioniert wird, stößt vielen Betroffenen als großes Unrecht und auch Verletzung auf persönlicher Ebene auf:

„Nach 8 Jahren guter Arbeit in der Firma und extra-Engagement, teilweise 12 Stunden-Tage, viele Auslandsreisen etc. – und plötzlich ist das alles nichts mehr Wert, nur wegen 3 Monate Karenz? Dann ist eine Weiterarbeit nicht mehr gewünscht?“ (Interview 15)

Auch wenn diese Erfahrungen vielleicht Extrembeispiele darstellen, verweisen sie dennoch darauf, dass die Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben wie auch die Rückkehr an den Arbeitsplatz in vielen Unternehmen nicht als selbstverständlicher Teil einer Unternehmenspolitik und -kultur abgewickelt und gelebt wird, sondern ausschließlich als Störfaktor gesehen und bekämpft wird, zumal in höheren Positionen.

In anderen Beispielen, die im Rahmen der Befragung vorkamen, war Karenz und Wiedereinstieg zwar formal verankert; einige Arbeitgeber sind sogar mit dem Siegel „familienfreundliches Unternehmen“ zertifiziert! Dennoch wurde die gelebte Praxis von den Interviewten anders erlebt, vor allem auch hinsichtlich Aufstiegsmöglichkeiten:

„Es gibt einen Karenzleitfaden, wo Gespräche stattfinden. Ich habe auch ein eigenes Karenz Buddy System eingeführt, wo ein Kollege oder eine Kollegin die Person in der Karenz begleitet, egal ob es Eltern- oder Bildungskarenz ist. Es ist prinzipiell überhaupt kein Problem, in Karenz zu gehen, egal ob es Mütter oder Väter sind. Auch wenn man Teilzeit arbeitet oder wegen den Kindern in Pflegefreistellung ist. Vereinbarkeit ist eigentlich sehr gut, prinzipiell ...“ (Interview 5)

„Wie gesagt, es ist ein großes Unternehmen und hat einen hauptberuflichen Betriebsrat und durchaus Personen, die sich mit solchen Themen auseinandersetzen sollten. Das war aber nicht wahnsinnig von Erfolg gekrönt. (...) Ich arbeite im HR-

Beratungsbereich und sehe, dass das oft ein Konflikt ist, der Wiedereinstieg, aus ganz unterschiedlichen Gründen. Man würde glauben, als Organisation steht man drüber oder kann das irgendwie organisieren. Ich habe nicht den Eindruck, dass Österreich hier massiv fortschrittlich ist im Sinne von – wir wollen die Ressourcen möglichst gut in unser Unternehmen integrieren. Ich versuche nicht zu pessimistisch zu sein, aber das ist schon mein Eindruck. (Interview 2)

Die eher wenig fortschrittliche Praxis im Umgang mit Elternschaft und das Fehlen unterstützender betrieblicher, insbesondere personalpolitischer Routinen zieht sich wie ein roter Faden durch alle Interviews. Ein passender Job mit zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen, so eine Befragte, würde andererseits auch eine Motivation für Eltern darstellen, besondere Anstrengungen auf sich zu nehmen. Dies würde dann auch dem Arbeitgeber Nutzen bringen.

"Weil wenn jemand Spaß an der Arbeit hat, gerne arbeitet, eine passende Stelle nach der Karenz bekommt, da geht man ja gerne arbeiten. Da findet vielleicht auch mal Möglichkeiten, mal nicht im Pflegeurlaub zu gehen, sondern vielleicht auch von zuhause aus zu arbeiten, wenn das Kind dann schläft." (Interview 8)

7.5 Rechtlicher Rahmen und Rahmenbedingungen für die Rechtsanwendung

Auf der rechtlichen Ebene konnten im Zuge der Interviews einige Probleme und Lücken identifiziert werden, die aus Sicht der InterviewpartnerInnen mitverantwortlich dafür waren, dass der Kampf gegen die Diskriminierung mit vielen Hürden verbunden war. Zwei Aspekte kristallisierten sich dabei als besonders maßgeblich heraus, dies waren einerseits rechtliche Lücken, die aus Sicht der Betroffenen zu einer „Übermacht“ der Unternehmen führen, andererseits die Rahmenbedingungen für die Rechtsanwendung, die Betroffene von rechtlichen Schritten abhalten.

7.5.1 Lücken im rechtlichen Rahmen

Eine von den befragten Personen häufig geäußerte Problematik war das Gefühl, dem Unternehmen gegenüber rechtlich schlechter gestellt zu sein. Dies betraf insbesondere Gerichtsprozesse, Kündigungsregelungen, Karenz- bzw. Elternteilzeitregelungen sowie den Anspruch auf finanzielle Leistungen.

Als wichtiger Grund, warum rechtliche Schritte oft nur in äußersten Notfällen ergriffen wurden, wurde das finanzielle Risiko genannt, welches für Einzelpersonen in der Regel wesentlich höher ist als für Unternehmen. Dies, so beispielsweise Interviewpartner 9, würden Unternehmen in Gerichtsverfahren gezielt ausnutzen, indem gehofft wird, dass die diskriminierte Person aufgrund knapper finanzieller Ressourcen irgendwann aufgeben muss.

"Also im Endeffekt ist ihre Verteidigungslinie sehr schlecht und meine Interpretation des Ganzen ist, also erstens haben sie nach Fehlern gesucht und zweitens wollen sie es einfach aussitzen und normalerweise bist du als Arbeitnehmer immer der, der weniger Geldreserven hat und man es irgendwann sein lässt." (Interview 9)

Während Gerichtsverfahren für die Betroffenen also mit hohen Risiken verbunden waren und rechtliche Schritte daher nur bei aussichtsreicher Beweislage in die Wege geleitet wurden, hatten die Unternehmen aus Sicht der Interviewten vor Gericht nicht viel zu verlieren. Selbst bei einer Verurteilung hätten diese, so die InterviewpartnerInnen, keine schwerwiegenden Konsequenzen zu befürchten. Exemplarisch hierzu zwei Zitate, in denen diese Problematik geschildert wird.

"Ich weiß nicht, ich bin überhaupt nicht involviert. Ich war immer der Überzeugung, auch wenn ich rechtlich gegen die vorgegangen wäre und die hätten ein Urteil bekommen, nicht mal dann wäre was passiert." (Interview 11)

"Also ganz plakativ gesprochen, und das betrifft jetzt Männer und Frauen, das Gesetz ist lieb und nett, aber das Unternehmen kann das Gesetz mit Füßen treten. Das Unternehmen gewinnt immer. Weil, außer dass sie mir die komplette Summe hätten zahlen müssen, die sie ohnehin müssten und in Wahrheit sind sie bei mir günstiger ausgestiegen." (Interview 16)

Zudem zeigte sich, dass es oft schwierig war, Gesetzesverstöße vonseiten der Unternehmen zu beweisen. Bemängelt wurde daher die fehlende Wirksamkeit der Gesetze.

"Das muss man sich mal trauen, dass man zum Arbeitgeber geht und sagt, man möchte gerne A Monate in Karenz gehen. Darauf hat man halt ein Recht. Aber die Frage ist, inwiefern dieses Recht formal oder informell ausgehebelt wird. Der Arbeitgeber darf ja das auch nicht offen sagen. Entweder du gehst in Karenz und wir müssen dich kündigen, oder...Aber er kann es trotzdem andeuten. Sowas ist auch schwer vor Gericht zu beweisen." (Interview 9)

Eine weitere Hürde stellten unklar formulierte Gesetzestexte dar, die einen großen Interpretationsspielraum bieten. Zum Ausdruck kommt dies beispielsweise in folgendem Zitat einer interviewten Person, die aufgrund dessen eine ihr zustehende finanzielle Leistung vom AMS zunächst nicht erhielt.

"Das Problem ist nur, dass in diesem Passus das nicht deutlich genug drinnen stand, dass das auf Väter in Karenz zutrifft. Und darauf hat sich das AMS berufen, dass das nicht auf Väter in Karenz und Elternteilzeit zutrifft. Sondern in dem Passus steht es allgemein und explizit wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erwähnt. Trotzdem hat die GAW versucht, mit Berufung auf diesen Passus und hat dem AMS geschrieben. Kam zuerst mal gar nichts zurück und dann haben sie es nach wie vor abgelehnt auf Rückfrage. (Interview 1)

Aufgrund der eben genannten Faktoren sahen sich die betroffenen Personen der Willkür der Unternehmen ausgesetzt. Trotz der vorhandenen Gesetze würden viele Entscheidungen, so beispielsweise Interviewpartnerin 11, von persönlichen Präferenzen einzelner AkteurInnen abhängen.

"Momentan ist es ein Einzelkämpfen und das fast überall. Das ist glaube ich die Realität, auch wenn man sagt, es gibt Gesetze." (Interview 11)

"Nein, es gab überhaupt keine Policy, gar nichts. Es gab keine Regeln, das war wie in vielen Unternehmen eine Sache zwischen mir und dem Chef und je nachdem, wie dein Chef eingestellt ist, so macht man das generell. Es gab keinen vordefinierten Prozess, wenn man in Karenz geht." (Interview 11)

Betrieblicher Willkür sahen sich insbesondere jene Personen ausgesetzt, die in kleinen Unternehmen tätig waren. Ein großer Kritikpunkt war, dass Elternteilzeit dort kein Rechtsanspruch ist (erst ab einer MitarbeiterInnen-Anzahl von 21 Personen), sondern vereinbart werden muss.

7.5.2 Rahmenbedingungen für die Rechtsanwendung

"Es ist ein Wahnsinn, wie lange das alles dauert. Das wird mit ein Grund sein, warum es so wenige dokumentierte Fälle gibt, wo Leute wirklich die Klage einreichen. Der andere Grund ist vielleicht, dass viele denken, es schaut eh nicht viel raus und warum soll man sich das antun. Ein weiterer Grund ist, man will einfach eine Ruhe haben und was anderes tun" (Interview 1)

Das einleitende Zitat steht exemplarisch für eine Problematik, die sich über alle gerichtlichen Fälle hinweg zeigte. Die diskriminierten Personen bemängelten neben den geringen Klagsummen insbesondere die enorm lange Dauer der Gerichtsverfahren. Die Prozesse zogen sich oft über ein bis zwei Jahre, teilweise sogar länger. Es gab daher auch ein paar befragte Personen, die sich zum Zeitpunkt der Interviews noch in laufenden Prozessen befanden und auf ein Urteil warteten.

Als ein Grund für die lange Dauer wurden die vielen Phasen eines Gerichtsprozesses angeführt. Bis alles auf formal korrektem Wege abgehandelt sei, dauere es daher ewig, so die Befragten. In folgendem Zitat wird diese Problematik geschildert:

"Und jetzt läuft seit Mai letzten Jahres, also 1,5 Jahre, läuft der Rechtsprozess. Also die richterliche Genehmigung ist durchgekommen. Die Richterin hat nicht Recht gesprochen. Also ihre Argumentationslinie, was ich als Laie verstanden habe, war, also sie müssen das einklagen, dann folgt der Rechtsprozess, dann geht die Firma in Berufung und bis das Urteil da ist, ist das Kind im Schulalter. Also dieser Rechtsprozess dauert einfach solange, dass es nicht anwendbar und nicht praktisch ist, das zu judizieren." (Interview 9)

Hinzu kam die lange Zeitspanne zwischen den einzelnen Verhandlungsterminen. Die Befragten erzählten dabei von einer Wartezeit von mehreren Monaten.

"Ich habe dann einen Anwalt zur Verfügung gestellt bekommen und das ganze läuft jetzt seit fast 2 Jahren. Der nächste Termin ist im Oktober, weil einfach bei den Terminen beim Arbeitsgericht immer 5 bis 6 Monate dazwischen sind." (Interview 11)

Ein extremes Beispiel ist der Fall von Interviewpartner 9, der aufgrund diverser Benachteiligungen und Streitigkeiten sogar zwei Gerichtsverfahren in Gang setzte. Da die Prozesse nacheinander geführt wurden, zog sich der Fall enorm in die Länge.

"Und mein Rechtsanwalt hat mir geraten, das erste Urteil abzuwarten und dann erst den zweiten Prozess zu führen. Also ich gehe schon davon aus, dass wir gewinnen. Ich glaube die Chancen stehen gut, aber es dauert einfach Ewigkeiten. Von dem her werden die Prozesse nicht parallel geführt, sondern hintereinander, erst wenn das erste Urteil da ist, wenn ich es gewonnen habe. Wenn ich verliere, dann ergibt es sich sowieso." (Interview 9)

Die langen Gerichtsverfahren stellten insbesondere jene Befragten vor Herausforderungen, die während des Prozesses im selben Unternehmen weiterarbeiteten. In einem Betrieb tätig zu sein, gegen den man gerade einen Prozess führt, wurde dabei als eine enorme Belastung beschrieben.

"Was ich schon sehr schade finde, dass das Verfahren so lange dauert. Die Verzögerung liegt jetzt bei mir, weil ich ein Baby bekomme und gesagt habe, ich will das Verfahren nicht im Ende der Schwangerschaft haben. Da will ich mich dem nicht aussetzen. Ich muss sagen, es dauert sicher zwei Jahre. Bin auch im Betrieb tätig und muss dort zurechtkommen. Das ist wirklich eine gewaltige Belastung." (Interview 10)

"Ich weiß nicht, was rauskommen wird. Insgesamt ist es voll schade, dass so ein Verfahren so lange dauert. Sie müssen sich vorstellen, wenn sie 2 Jahre in dem Betrieb sind in und da herrschen solche Zustände, das ist so krankmachend." (Interview 10)

Dass die Gerichtsverfahren so lange dauerten, war für einige Befragte eine unliebsame Überraschung. Wenngleich es auch Befragte gab, die eine lange Dauer schon im Vorhinein befürchtet hatten, gab es auch solche, die damit nicht gerechnet hatten.

"Das hat sich sicher über eineinhalb Jahre gezogen. Ich habe mir auch gedacht: Drei Monate und bis ich wiederkomme, ist das schon geregelt, aber das war auch nicht so." (Interview 2)

Für jene Personen, die aus eigener Erfahrung oder auf Basis von Erzählungen bereits ahnten, wie lange die Gerichtsprozesse dauern würden, war dies häufig ein Grund, auf rechtliche Schritte zu verzichten - auch wenn die Gewinnchancen gut waren.

"Du weißt, das dauert so und so lange, du bist in der Arbeitswelt drinnen. Also es ist die Frage, willst du unbedingt Recht bekommen, oder reicht es dir, dass du weißt, du hast Recht." (Interview 11)

8 Vorschläge der Interviewten

Abschließend werden Vorschläge, die die Befragten im Rahmen der Interviews für eine bessere Gestaltung der Rahmenbedingungen für berufstätige Eltern genannt haben, zusammengefasst. Ebenso werden konkrete Ratschläge der Interviewten an andere Betroffene in ähnlicher Lage hier festgehalten.

8.1 Wünsche und Vorschläge

Die befragten Personen äußerten eine Vielzahl von Wünschen, aber auch konkreten Vorschlägen, um die Situation von berufstätigen Eltern zu verbessern und Diskriminierungen aufgrund von Elternschaft zukünftig zu verhindern. Die Vorschläge waren dabei an verschiedene Zielgruppen (Unternehmen, Politische AkteurInnen, Medien) gerichtet.

8.1.1 Politische und gesetzliche Ebene

Unter jenen Vorschlägen, die an politische und gesetzliche VertreterInnen adressiert waren, befanden sich Forderungen nach

- einheitlicheren Regelungen für Unternehmen in Bezug auf Karenz und Elternteilzeit,
- strengere Kontrollen und härte Konsequenzen,
- öffentliches Sichtbarmachen von Verstößen,
- bessere Kinderbetreuungsinfrastruktur, auch zur Stärkung der Eltern in Unternehmen.

Nachfolgend werden die Argumente mit Interviewpassagen etwas näher ausgeführt. So wurde der Wunsch nach einheitlicheren Regelungen für Unternehmen geäußert, d.h. wie sie mit Karenz und Elternteilzeit umzugehen haben:

"Es kann sich ja immer noch alles ein bisschen verändern, aber die grundsätzlichen Regeln, wie man vorgeht, wenn jemand in Karenz geht, das wäre schon sehr hilfreich gewesen. Aber das gab es einfach nicht." (Interview 11)

Um die Einhaltung dieser Regelungen gewährleisten zu können und willkürlicher Handhabung vonseiten der Unternehmen vorzubeugen, wurden strengere Kontrollen und härtere Konsequenzen – vor allem in finanzieller Hinsicht – bei Nichteinhaltung von rechtlichen Vorgaben gefordert. Außerdem wurde vorgeschlagen, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften durch Gleichbehandlungsbeauftragte überprüfen zu lassen.

"Man muss unterscheiden, ob es Privatwirtschaft ist, oder so etwas Gefördertes oder wie groß es ist. Da sind schon mehrere Faktoren, auf die man achten sollte. Über das andere kann ich nichts sagen, aber wenn das halb staatlich ist, wäre es schon ganz gut, wenn es eine Kontrolle gibt. Einerseits Mittel und vielleicht auch eine Gleichbehandlungsbeauftragte." (Interview 3)

In Zusammenhang mit einer rigoroseren Kontrolle wurde auch der Vorschlag gemacht, Verstöße und deren Folgen öffentlich sichtbar zu machen. Dies könne – so ein Befragter – anderen Unternehmen eine Warnung sein:

"Eigentlich muss da etwas anderes passieren, ich denke an eine Art Kontrollinstanz, wo vielleicht Mitarbeiter anonym befragt werden in Unternehmen. Ein Instrument, wo das dann bewertet werden kann, wie ein Unternehmen agiert. Weil ich kann mich

noch erinnern, damals mit der Geschichte wo noch 10 Stunden Arbeitszeit war, da war ich in einem Unternehmen beschäftigt, wo man eigentlich nie drauf geachtet hat. Und dann wurde publik von einem Großkonzern, dass der so viel Strafe zahlen musste, weil die 10 Stunden immer überschritten wurden und dann die Arbeitsinspektion vermehrt die Unternehmen geprüft hat. Und ab diesem Zeitpunkt hat mein damaliges Unternehmen plötzlich rigoros auf die 10 Stunden geachtet." (Interview 1)

Des Weiteren wurde ein flächendeckender Ausbau des Kinderbetreuungsangebotes gefordert. Besonders in ländlichen Regionen wurde diesbezüglich ein Defizit bemängelt. Dabei wurde deutlich, dass Lücken bei der Kinderbetreuung aus Sicht der Betroffenen ebenfalls dazu beitragen, ihre Position als Eltern im Unternehmen zu schwächen.

"Aber was ich finde, was wirklich ausgebaut werden muss, ist die Kinderbetreuung von klein auf. Und ich finde diese Tagesmütter wirklich großartig, wo sie in Kleingruppen sind, da müssen wir das vor allem am Land ausbauen. Solche Gruppen, das gehört wirklich ausgebaut." (Interview 7)

„ja auch im Kindergarten am Nachmittag. Weil das blöde ist, dass oft in der Ortschaft für die Familien, die dort die Oma haben oder so...na gut, die holen die Kinder um 14 Uhr ab. Nur was ist, wenn ich nicht die Oma dort sitzen habe. Und bis um 17 Uhr ist auch schon schwer. Ich brauch es eigentlich bis um 18 Uhr. Und dann geht es erst, wenn mindestens 3 ihren Bedarf anmelden. Jetzt habe ich vorhin gerade wieder mit einer Mama geredet, die zwei Kinder hat. Habe ich gesagt, bitte Freitag bis 3. Wir können jetzt für Jänner wieder unseren Bedarf anmelden. Habe ich gesagt, bitte du hast zwei Kinder, magst nicht...mir würde es schon helfen, statt 14h bis um 15 Uhr. Weil die Schule hat auch bis um 15 Uhr, das würde sich eigentlich ausgehen.“ (Interview 7)

8.1.2 Vorschläge an Unternehmen und unternehmensinterne Personen

In Bezug auf die Unternehmen wurden vielfach Vorschläge zu einem besseren internen Umgang mit Karenz und Elternteilzeit gemacht, wobei als Voraussetzung dafür erweitertes Wissen sowie erweiterte Handlungskompetenzen genannt wurden, etwa in Form von Coachings oder Weiterbildungen für alle involvierten Personengruppen. Hier wurde auch explizit auf die Notwendigkeit einer Schulung zu diesem Thema für BetriebsrätInnen verwiesen.

"Vielleicht wären so Schulungen was alles beim Wiedereinstieg Thema sein könnte, sinnvoller." (Interview 7)

"Also vielleicht, dass man auch bei den Betriebsräten ansetzt, dass man ein Coaching oder Weiterbildung anbietet, im Sinne was sind Dinge, die Unternehmen häufig mit den Arbeitnehmern machen, die aber nie auffallen. Das wäre vielleicht eine noch niederschwelligere Stufe, weil die erste Adresse meistens der Betriebsrat ist." (Interview 9)

Darüber hinaus wurde es als wichtig angesehen, auf der Ebene der Haltungen und Einstellungen von Führungskräften zum Thema Elternschaft anzusetzen, um eine positivere Sichtweise auf berufstätige Eltern zu fördern. Hier wurde auch auf die potenziellen Ressourcen einer Elternschaft verwiesen – und auf die Fähigkeiten, die Eltern im Zuge dessen erwerben. Es sei daher wichtig, so die Befragten, bei den Unternehmen für einen Perspektivenwechsel zu sorgen.

"Ich denke, man muss wirklich bei der Wurzel anfangen und man darf Frauen nicht als Ballast sehen. Frauen, die ein gewisses Alter haben und vielleicht noch kein Kind haben, dass man diese auch mit einem anderen Auge sieht, uh die könnte ja schwanger werden und dann habe ich dieses Gesetz auf der Backe und dann muss ich gewisse Verpflichtungen machen....sondern dass man wirklich Unternehmen davon überzeugt, wie wertvoll Frauen sein können, auch wenn sie gerade schwanger sind." (Interview 8)

Auch eine betriebsinterne Beratungsstelle für Eltern wurde vorgeschlagen.

"Für Unternehmen, für die HR sollte es eine Pflicht sein, dass zuerst alle Fälle zum Personalchef kommen sollen oder zum Psychologen. Und man sollte unabhängig beraten werden. Damit man sofort in der Firma gut beraten wird und so eine Tragödie nicht passiert. Das schadet allen. Die haben Geld verloren und mir hat es Nerven gekostet. Vielleicht sollte es jemanden in Unternehmen geben, die verpflichtet sind solche Fälle zu beraten." (Interview 12)

Außerdem wurden verschiedene Optionen genannt, wie Unternehmen Eltern im Beruf entgegenkommen könnten. Ein wichtiger Aspekt war den Befragten dabei der Grad der Flexibilität – sowohl in zeitlicher als auch in räumlicher Hinsicht.

"Mehr Möglichkeiten für Teilzeitjobs, flexible Arbeitszeiten. Beginn so wie es möglich ist. Man kann ja auch um 8 Uhr30 beginnen, wenn die Kinder schon weg sind. Vielleicht auch den Arbeitnehmer auch aktiv fragen. Es sollte Mitarbeitergespräche geben. Es sollte eigentlich kein Thema sein, dass man Kinder hat. Aber man könnte fragen, ob es etwas gäbe, was einem das Leben leichter machen würde. Oder auch Homeoffice....ich arbeite jetzt in [...], das ist doch 1 Stunde in jede Richtung." (Interview 7)

Vorschläge an die Medien

Verknüpft mit der Forderung nach einem gesellschaftlichen Perspektivenwechsel war auch der Wunsch, das Thema Elternschaft und Beruf stärker in das öffentliche Bewusstsein zu rücken. Als Mittel dazu wurde die stärkere Sichtbarmachung des Themas in Medien genannt, etwa über Good-Practice-Beispiele.

"Vielleicht funktioniert es mit Modellen und guten Beispielen. Werbung für gute Beispiele machen, wo es funktioniert." (Interview 11)

Als weiterer proaktiver Ansatz zur Vermeidung von Elterndiskriminierung wurde die mediale Verbreitung von Bad-Practice Beispielen vorgeschlagen. Dabei sollte, so die Befragten, auch demonstriert werden, welche Strafen unrechtmäßiges Handeln nach sich ziehen könne, um auf diese Weise andere Unternehmen zu warnen.

8.2 Ratschläge für andere betroffene Personen

Neben den eben genannten Vorschlägen wurden auch konkrete Ratschläge an Personen in einer ähnlichen Situation gegeben. Die Tipps der Befragten resultieren dabei aus einer retrospektiven Betrachtung der eigenen Erfahrungen.

Dokumentation der Ereignisse

Ein Aspekt, der oftmals betont wurde, war die Wichtigkeit einer umfassenden Dokumentation der Diskriminierung. Nur so habe man eine Chance, auch rechtlich dagegen vorzugehen.

"Persönlich würde ich mich nicht unterkriegen lassen, aber man braucht schon sehr Fundiertes." (Interview 3)

"Man muss halt wirklich, wenn man sieht, es geht in diese Richtung, alles dokumentieren. Man muss sich Screenshots machen und die Mails aufheben oder ausdrucken." (Interview 1)

"Was geht, schriftlich festhalten lassen." (Interview 5)

Frühzeitig Unterstützung suchen und (rechtliche) Schritte einleiten

Ein weiterer Ratschlag war, frühzeitig Unterstützung zu suchen und rechtliche Schritte einzuleiten und nicht zu versuchen, sich allein durchzukämpfen. An dieser Stelle wurde auch davon abgeraten, stur auf dem Kündigungsschutz zu beharren, wenn abzusehen ist, dass eine Weiterarbeit im Unternehmen eine große Belastung darstellen würde.

"Wenn ich das vorher gewusst hätte, wie anstrengend das wird, hätte ich das wirklich sein lassen. Ich würde das keiner Frau empfehlen. Ich würde zu rechtlichen Schritten raten. Ich würde niemandem mehr raten, das durchzustehen. Wenn man eh schon sieht, da will man nicht...das bringt einfach nichts." (Interview 11)

"Man glaubt vielleicht, man muss lange durchziehen, weil man ja 7 Jahre Kündigungsschutz hat. Man glaubt vielleicht, es ist schade um den Kündigungsschutz, das war halt mein Gedanke. Aber das sollte man gar nicht. Wenn das Unternehmen das einfach nicht will und es nicht akzeptiert und man sieht, man hat keine Chance und die stemmen sich so dagegen, obwohl es einen Rechtsanspruch gibt, soweit sollte man es gar nicht kommen lassen." (Interview 1)

Externe Stellen kontaktieren

Außerdem wurde geraten, sich bei externen Stellen zu informieren und Hilfe in Anspruch zu nehmen – hier wurde insbesondere auf die Arbeiterkammer (AK) und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) verwiesen.

"Das erste was ich jedem empfehle, ist sich rechtlich zu beraten, weil die meisten sich sofort zurückziehen ohne ein Wissen und starten einfach neu in einem Job. Das Beste ist sich beraten zu lassen, entweder bei der Gewerkschaft, das Erstgespräch ist gratis, auch wenn man kein Mitglied ist oder auch zur Arbeiterkammer zu gehen, die sind wirklich gut aufgestellt." (Interview 9)

"Sofort zur Arbeiterkammer und sofort zur Gleichbehandlungsanwaltschaft und nicht Angst haben und keine Sorgen wegen den teuren Rechtsanwälten, dass diese viel kosten, weil die AK hilft irrsinnig viel und die haben so viel Kraft. Wenn man schwanger ist, machst du das nicht für dich, sondern für dein Kind." (Interview 12)

Hartnäckig bleiben

Abschließend wurde ein Appell an alle LeidensgenossInnen gerichtet, dem Unternehmen gegenüber nicht nachzugeben, auch, wenn man stark unter Druck gesetzt werde.

"Man darf auf jeden Fall nicht einknicken, weil es schon so ist, dass man von mehreren Seiten unter Druck gesetzt wird. Man muss an einem anderen Tag kommen, zu anderen Zeiten...das darf man auf keinen Fall tun. Wenn man es einmal tut, dann ist es vorbei." (Interview 1)

9 Literatur

- Alemann, Annette von; Beaufaÿs, Sandra & Kortendiek, Beate (2017). Einleitung [Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre]. *GENDER, Sonderheft 4*, 9–23.
- Bergmann, Nadja & Schiffbänker Helene (2016): Work-life Balance and Men in Austria? - Empirical Evidence at Company Level, in Crespi Isabella / Ruspini Elisabetha (ed): *Balancing Work and Family in a Changing Society: The Fathers' Perspective*; London: Palgrave Macmillan
- Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia & Willsberger, Barbara (2017): Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Österreich: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten. Betriebliche Fallbeispiele. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Rahmen eines PROGRESS-Projektes. Wien.
- Burnett, Simon B., Gatrell, Caroline J., Cooper, Cary L. & Sparrow, Paul (2013). Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine. *Gender, Work and Organization*, 20(6). <https://doi.org/10.1111/gwao.12000>.
- Klinger, Cornelia (2013): Krise war immer...Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilung in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In: Appelt, Erna, Aulenbacher, Brigitte & Wetterer, Angelika (Hg.): *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 82-104.
- Lewis, Jane (2009): *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Mauerer, Gerlinde & Schmidt Eva-Maria (2019): Parents' Strategies in Dealing with Constructions of Gendered Responsibilities at Their Workplaces. In: *Social Sciences*, Vol. 8, No. 250
- Rubery, Jill (2015): Austerity and the Future for Gender Equality in Europe. In: *ILR Review*, Vol. 68 No. 4, 715-741.
- Sardadvar, Karin, Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2020): Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal. *GENDER–Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 12(2).
- Schmidt, Eva-Maria (2017): Breadwinning as Care? The Meaning of Paid Work in Mothers' and Fathers' Constructions of Parenting. *Community, Work & Family*, 21(5), 1–18. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1318112>
- Sorger, Claudia (2020): Was heißt denn hier normal? Die Erosion der Normalarbeitszeit und die Normalisierung der Teilzeitarbeit. In: Stützle, Ingo (Hrsg.): *Work-Work-Balance. MarA, die Poren des Arbeitstags und neue Offensiven des Kapitals*. Berlin: Dietz, 176-193.
- Wagner-Steinrigl, Sabine (2019): Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Diskriminierung am Arbeitsplatz wegen Kindern. In: *ARD*, Vol. 6673, No. 5: 3-6.