



Elternschaft und Erwerbsarbeit: Zwischen Vereinbarkeit und Konfliktsituationen. Strategien aus Sicht familienfreundlicher ArbeitgeberInnen.

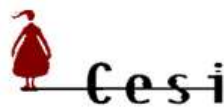
Zweiter Forschungsbericht im Rahmen des Projektes „parents@work“

Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine

Wien, November 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 Autorinnen dar und obliegt ihrer/seiner Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.

Impressum:

Autorinnen: Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine
Titel: Elternschaft und Erwerbsarbeit: Zwischen Vereinbarkeit und Konfliktsituationen.
Strategien aus Sicht familienfreundlicher ArbeitgeberInnen.

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, November 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: Das Forschungsprojekt „parents@work“	4
2	Eckpunkte zur empirischen Befragung der ArbeitgeberInnen im Überblick	6
2.1	Hintergrund für die und inhaltliche Schwerpunkte der Befragungen	6
2.2	Zugang zu den befragten ArbeitgeberInnen	7
2.3	Überblick über die an den Befragungen teilnehmenden ArbeitgeberInnen	8
3	Elternschaft und Erwerbsarbeit aus Sicht der ArbeitgeberInnen	11
3.1	Wahrnehmung der Bedürfnisse berufstätiger Eltern	11
3.1.1	Wahrnehmung unterschiedliche Bedürfnisse berufstätiger Mütter und Väter	15
3.2	Konkrete Ansätze der ArbeitgeberInnen im Überblick	16
4	Herausforderungen für berufstätige Eltern während Covid-19	21
4.1	Herausforderungen für Eltern während Covid-19 aus Sicht der ArbeitgeberInnen	21
4.2	Maßnahmen der ArbeitgeberInnen für berufstätige Eltern während Covid-19	22
4.2.1	Sonderbetreuungszeit bzw. weitere Sonderregelungen	24
4.3	Erkenntnisse aus der spezifischen Covid-19-Situation	27
5	Spannungsfelder zwischen familienfreundlicher Personalplanung und Diskriminierung: Diskussion von vier fiktiven Fallbeispielen	29
5.1	Fiktive Situationen und mögliche Reaktionen aus Sicht der befragten ArbeitgeberInnen	29
5.1.1	Situation 1: Mitarbeiterin in befristetem Projekt (mit Anschlussperspektive) wird schwanger	30
5.1.2	Situation 2: Frau erwähnt ihre drei Kinder bei Bewerbung nicht	32
5.1.3	Situation 3: Männliche Schlüsselkraft möchte in hektischen Zeiten in Karenz gehen	34
5.1.4	Situation 4: Abteilungsleiter macht es ‚Karenzmännern‘ schwer	36
5.2	Was zeigen die Fallbeispiele auf?	38
5.2.1	Bewusstsein dazu, dass es Diskriminierungspraxen gibt	38
5.2.2	Gemeinsames Leitbild versus Unternehmenspraxis im Einzelfall	39
5.2.3	Wissen um die rechtliche Situation betreffend Diskriminierung	39
6	Ideen der ArbeitgeberInnen für weitere Ansätze zur Verbesserung der Situation berufstätiger Eltern	41
6.1	Überwindung negativer Haltungen gegenüber Eltern	41
6.2	Ideale Unternehmenskultur/Firmenpolitik	44
7	Zusammenfassung „Parents@work“: Elternschaft und Erwerbsarbeit: Zwischen Vereinbarkeit und Konfliktsituationen. Strategien aus Sicht familienfreundlicher ArbeitgeberInnen	46
8	Literaturverzeichnis	51

1 Einleitung: Das Forschungsprojekt „parents@work“

Der vorliegende Forschungsbericht „Elternschaft und Erwerbsarbeit: Zwischen Vereinbarkeit und Konfliktsituationen. Strategien aus Sicht familienfreundlicher ArbeitgeberInnen“ ist bereits der zweite Forschungsbericht, der im Rahmen des Projektes „parents@work“ erstellt wurde (eine Kurzinformation zu dem Projekt findet sich am Ende der Einleitung).

Zentrales Ziel des Projektes „parents@work“ ist es, möglicherweise diskriminierendes Verhalten von ArbeitgeberInnen gegenüber ihren MitarbeiterInnen, die Eltern sind und Betreuungspflichten wahrnehmen, aufzuzeigen und zu einer anderen Einstellung gegenüber Eltern am Arbeitsplatz beizutragen¹.

Dazu wurden in einem ersten Forschungsbericht Erfahrungen aus Sicht der Beschäftigten aufgearbeitet (siehe Aufhauser et al 2020a). Für diesen Bericht haben wir zwischen Juni 2019 bis Jänner 2020 mit Eltern, die aufgrund ihrer Elternschaft von ihren Vorgesetzten diskriminiert wurden, Interviews geführt. Zugang zu den diskriminierten Müttern und Vätern bekamen wir über die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die von den Elternteilen konsultiert wurde. Im Rahmen des Projektes „parents@work“ rekapitulierten wir die Erfahrungen der von Diskriminierung betroffenen Eltern gemeinsam mit diesen und erstellten auf dieser Grundlage den ersten Forschungsbericht.

Im vorliegenden Forschungsbericht geht es nun darum, die Sichtweise von ArbeitgeberInnen² auf das Thema „Eltern am Arbeitsplatz“ zu erheben.

Die Ansichten der teilnehmenden ArbeitgeberInnen stellt damit das zweite Forschungskernstück im Rahmen des Projektes dar. Die Kernfragen lauteten:

- Wie kann aus Sicht der ArbeitgeberInnen eine Arbeitswelt aussehen, die sich auch an den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten orientiert?
- Wird etwaiges diskriminierendes Verhalten wahrgenommen und
- welche Lösungen könnte es hierfür geben?

Dazu wollten wir von den beteiligten InterviewpartnerInnen wissen, ob sie spezifische Bedürfnisse von Personen mit Kinderbetreuungspflichten wahrnehmen und wenn ja, wie sie darauf eingehen, ob es spezielle Ansätze zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im jeweiligen Betrieb bzw. Institution gibt und ob diese als ausreichend bewertet werden. Zudem interessierte uns, wie in möglicherweise konfliktbehafteten Situationen, in welchen es einen Widerspruch zwischen den Bedürfnissen der Eltern und den Unternehmenszielen bzw. der Organisationskultur geben kann, vorgegangen wird und ob der rechtliche Rahmen zur Verhinderung von Diskriminierung bekannt ist.

Zur Erhebung dieser Fragestellungen führten wir qualitative Interviews mit ausgewählten ArbeitgeberInnen durch und ergänzten diese um eine Online-Befragung.

Da die Erhebung der Einstellungen der ArbeitgeberInnen, die ab März 2020 geplant und von April bis September 2020 durchgeführt wurde, in die Zeit des Covid-19-bedingten Lockdowns fiel, war diese spezifische Situation ebenfalls Thema der Befragung.

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

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

Wir wollen an dieser Stelle allen ArbeitgeberInnen danken, dass sie sich auch in dieser turbulenten Phase Zeit dafür genommen haben, uns ein Interview zu geben oder an der Online-Befragung teilzunehmen!

Im vorliegenden Bericht werden nach einer Skizzierung der methodischen Eckpunkte der empirischen Erhebung (Kapitel 2) die Ein- und Ansichten der befragten ArbeitgeberInnen in vier Kapiteln dargestellt. Ähnlich wie bereits im ersten Forschungsbericht, der die Erfahrungen der diskriminierten Elternteile aufgearbeitet hat, wird auch die Sicht der ArbeitgeberInnen hier nicht mit anderen Erfahrungen kontrastiert oder kommentiert, sondern auf Basis der Interviews dargestellt und vor dem Projektkontext aufbereitet.

Eine Synthese der beiden Sichtweisen sowie eine Einbettung in verwandte Literatur erfolgt in einem dritten Forschungsbericht der im Rahmen des Projektes erstellt wird.

Übersicht 1: Informationen zum Projekt “Parents@work: Changing Perceptions!”

„Parents@work: Es geht um die Einstellung!“ (in Englisch: “Parents@work: Changing Perceptions!”)

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.

Die genannten Materialien werden auf Basis zweier Forschungsberichte – einer über die Sichtweise der ArbeitgeberInnen sowie einer über die Sichtweise der diskriminierten Beschäftigten – unter Einbezug der relevanten Fachliteratur und der Erfahrung von Gleichbehandlungsanwaltschaften und anderen Beratungsorganisationen erstellt.

Die Projektlaufzeit ist von Juni 2019 bis Juni 2021; es wird seitens der Europäischen Kommission im Rahmen des „Rights, Equality and Citizenship Programme“ ko-finanziert.

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

2 Eckpunkte zur empirischen Befragung der ArbeitgeberInnen im Überblick

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über die Befragung der ArbeitgeberInnen gegeben: Wie wurde diese angelegt, wer beteiligte sich und was waren die zentralen Themen der Befragung?

Die empirische Befragung der ArbeitgeberInnen fand von April bis September 2020 statt – in einer für Beschäftigte und ArbeitgeberInnen relativ turbulenten Zeit, die von Einschränkungen (Lockdown), wirtschaftlichen Sorgen und einem hohen Druck auf die Bewältigung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit („Homeschooling“ etc.) bedingt durch die Covid-19-Pandemie geprägt war.

Diese Situation hatte sowohl auf die Form der empirischen Erhebung als auch die inhaltliche Ausgestaltung Auswirkungen.

Anstelle des ursprünglich geplanten Forschungsdesigns, das qualitative und experimentelle Elemente beinhaltete, die eine face-to-face-Situation voraussetzen, mussten wir auf ein Erhebungsdesign ausweichen, das keinen persönlichen Kontakt vorsieht.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen entschieden wir uns auf zwei „klassische“ Erhebungsinstrumentarien auszuweichen:

- die Abhaltung von qualitativen leitfadengestützten Telefoninterviews und
- die Durchführung einer Onlinebefragung.

2.1 Hintergrund für die und inhaltliche Schwerpunkte der Befragungen

Zentrale Themen beider Befragungen der ArbeitgeberInnen betrafen die Frage, wie ArbeitgeberInnen Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten wahrnehmen und ob bzw. wie es möglich ist auf etwaige spezifische Bedürfnisse einzugehen. Hintergrund für diese Fragestellungen war einerseits die Annahme, dass Personen mit Betreuungspflichten „anders“ als Beschäftigte ohne Betreuungspflichten wahrgenommen werden (wobei dies sowohl positiv, als auch negativ als auch neutral sein kann) und diese „andere“ Wahrnehmung damit verbunden sein kann, dass Personen mit Kinderbetreuungspflichten „anders“ behandelt werden. Diese „andere“ Behandlung kann sich (muss/müsste aber nicht) auch in einen Nachteil für Beschäftigte mit Betreuungspflichten niederschlagen. In der Literatur gibt es jedenfalls einige Evidenzen dazu, dass Personen mit Betreuungspflichten bzw. noch häufiger Mütter Benachteiligungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (Halpert et al 1993, Warming 2019, Becker et al 2019, Wagner-Steinrigl). Häufig werden sie als nicht ganz vollwertige Arbeitskraft gesehen, da sie „mit dem Kopf immer bei den Kindern seien“ oder sich „nicht ganz auf die Arbeit konzentrieren können“. Experimente haben zudem etwa gezeigt, dass Frauen, die im Bewerbungsbogen kleine Kinder angeben, seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden (auf Männer trifft dies nicht zu) (Becker et al 2019).

Eine Benachteiligung berufstätiger Eltern findet dabei nicht immer absichtlich oder willentlich statt, sondern kann sich aus verschiedenen Spannungsfeldern ergeben, in welchen Beschäftigte und ArbeitgeberInnen stehen bzw. auf vorgefassten Annahmen beruhen, wie „die“ Eltern oder „die“ Mütter seien. Bestimmte Zuschreibungen laufen dabei nicht immer bewusst ab, sondern können sich auch unbewusst bilden und wirken; in diesem Fall wird von

unbewussten Vorurteilen („unconscious biases“) gesprochen (Förster 2008), die zu Benachteiligungen und Diskriminierungen führen können.

Da derartige Mechanismen nicht direkt „abgefragt“ werden können, haben wir im Rahmen der Befragung auch „experimentellere Fragesituationen“ aufgenommen, um dem Spannungsfeld zwischen Vereinbarkeitsbestrebungen und diskriminierenden Konfliktsituationen auf die Spur zu kommen. Auf Basis der Erfahrungen der interviewten ArbeitnehmerInnen (vgl. Aufhauser et al 2020a) und der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben wir vier vordefinierte fiktive Konfliktsituationen erarbeitet, die wir im Rahmen der qualitativen Interviews den Befragten vorlegten, um so das Verständnis von ArbeitgeberInnen für bestimmte Situation nachvollziehbar zu machen (Kapitel 5).

Neben diesem spezifischen Befragungselement sollte vor allem die Sicht der ArbeitgeberInnen auf Eltern mit Betreuungspflichten Thema sein:

- Werden diese als spezifische Gruppe mit spezifischen Bedürfnissen wahrgenommen?
- Inwiefern kann auf diese eingegangen werden?
- Werden neben spezifischen Bedürfnissen – die vielleicht auch negativ konnotiert sein können – auch zusätzliche Kompetenzen von Personen mit Betreuungspflichten aus Sicht der ArbeitgeberInnen wahrgenommen?
- Wie sehen die Idealvorstellung einer gut funktionierenden Unternehmenskultur sowie Möglichkeiten zur Überwindung von negativen Haltungen gegenüber Eltern aus Sicht der ArbeitgeberInnen aus?

Zusätzlich wurde ein Frageblock rund um die Maßnahmen aufgenommen, die zur Eindämmung von Covid-19 gesetzt wurden und Auswirkungen auf die Beschäftigten wie ArbeitgeberInnen hatten, etwa die Schließung von Schulen und Kindergärten, die Forcierung von Homeoffice und die Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit.

Die hier skizzierten Themen wurden mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten im Rahmen der qualitativen telefonischen und der quantitativen Online-Erhebung abgefragt; im Rahmen der Online-Erhebung stand die Schaffung eines Überblicks über die Ansichten der ArbeitgeberInnen und möglicher Strategien im Vordergrund, demgegenüber konnten bei den qualitativen Interviews breitere und offenere Fragen gestellt werden, etwa zu den fiktiven Fallsituationen.

2.2 Zugang zu den befragten ArbeitgeberInnen

Der Zugang zu den Befragten verlief auf unterschiedlichen Wegen: ArbeitgeberInnen meldeten sich auf eigene Initiative auf die Newsletter-Aussendungen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder auf Aufrufe durch L&R Sozialforschung, zudem wurden entsprechende Informationen via soziale Medien und bestehende Unternehmensnetzwerke gestreut und eingeladen an der Online-Befragung teilzunehmen. Für die vertiefenden qualitativen Interviews wurden zudem weitere ArbeitgeberInnen direkt von L&R Sozialforschung oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktiert und um ein Interview gebeten, da es hier bereits Kontakte rund um das Thema Vereinbarkeit gab.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass es sich bei den hier beteiligten ArbeitgeberInnen, um jene handelt, die dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ offen und positiv gegenüberstehen; jene, die sich nicht davor scheuen, Interviews zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bzw. damit eventuell verbundener Diskriminierung zu geben. Vor diesem Hintergrund stellen die ArbeitgeberInnen, die sich im Rahmen unserer Erhebung beteiligen, nicht unbedingt einen Durchschnitt aller ArbeitgeberInnen dar, sondern zählen zur „familienfreundlichen Sorte“ dieser. Die Studie

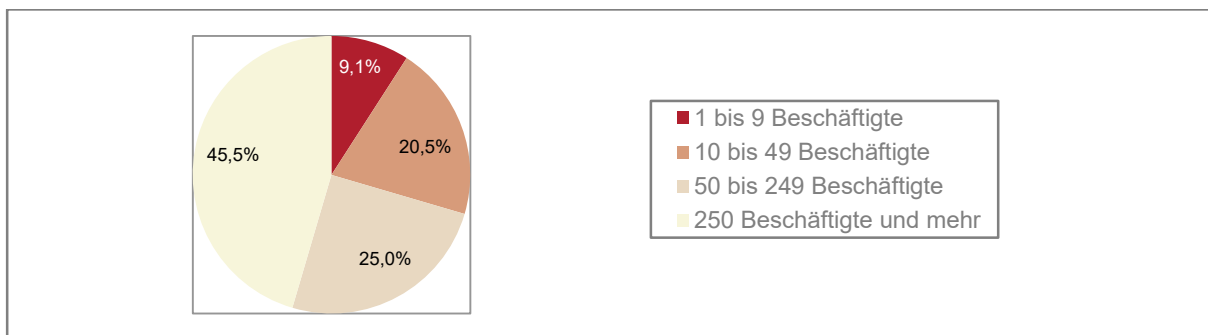
erhebt somit keinen Anspruch darauf, für „alle“ ArbeitgeberInnen repräsentative Aussagen zu treffen, sondern kann aufzeigen, wie wohlgesonnene ArbeitnehmerInnen in dieser Thematik agieren.

2.3 Überblick über die an den Befragungen teilnehmenden ArbeitgeberInnen

Insgesamt haben wir sieben telefonische leitfadenbasierte Interviews mit ArbeitgeberInnen (fünf Frauen und zwei Männer) durchgeführt, die sich entweder eine Newsletter-Aussendungen von L&R Sozialforschung und der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet hatten oder direkt kontaktiert und zu einem Interview eingeladen wurden. Um ein breites Spektrum an ArbeitgeberInnen abzudecken, wurde darauf geachtet, verschiedene Sparten (Handel, Bank und Versicherung, Bildung, Information und Consulting, Gewerbe und Handwerk) und unterschiedliche Größen (von etwa 50 bis 7.000 MitarbeiterInnen³) in die Befragung einzubeziehen. Die qualitativen Interviews dauerten durchschnittlich etwa 45 bis 60 Minuten und wurden telefonisch von L&R Sozialforschung durchgeführt.

An der Online-Erhebung haben insgesamt 45 Personen (ArbeitgeberInnen bzw. Personen mit Personalverantwortung) teilgenommen. Knapp die Hälfte (46%) der online befragten ArbeitgeberInnen kommen aus relativ großen Unternehmen/Einrichtungen mit 250 und mehr Beschäftigten (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Anzahl der Beschäftigten

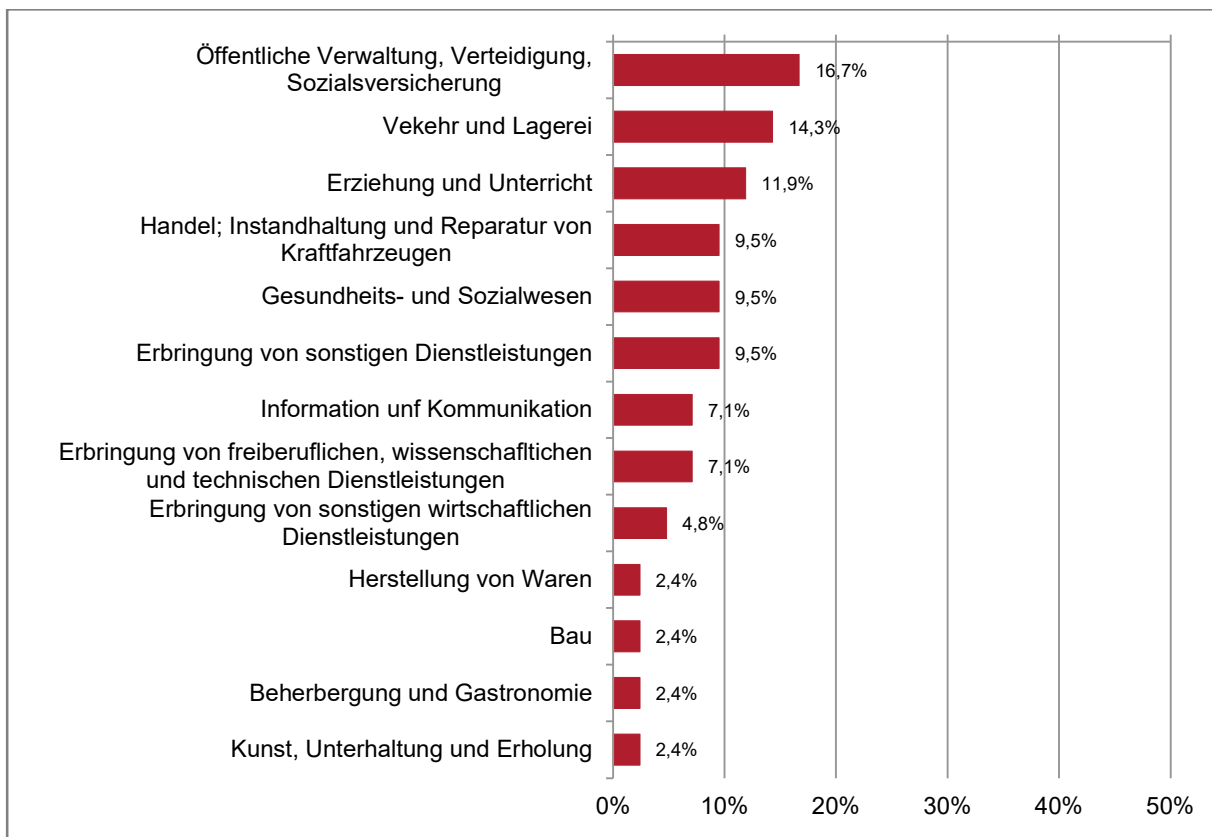


Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=45, n miss=1

Bezogen auf die Branchenzugehörigkeit stammen die meisten Befragten (17%) aus dem Bereich „öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“, weitere 14% aus dem Bereich „Verkehr und Lagerei“, 12% aus dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ und jeweils 10% aus den Bereichen „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“, aus dem „Gesundheits- und Sozialwesen“ sowie dem Bereich „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (siehe Abbildung 2).

³ Es wurden ArbeitgeberInnen interviewt, die national tätig sind als auch ArbeitgeberInnen, deren Einrichtung/Unternehmen international tätig sind. Bei den international tätigen Unternehmen wurden nur jene MitarbeiterInnen gezählt, die in Österreich tätig sind und damit in die Verantwortung der Personalverantwortlichen fallen.

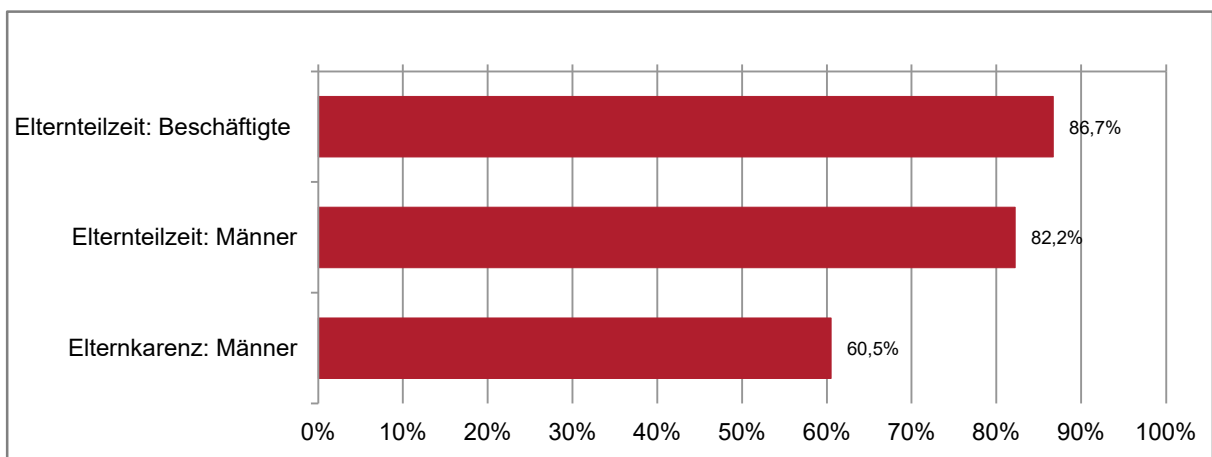
Abbildung 2: Tätigkeitsbereich der online befragten ArbeitgeberInnen



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=45, n miss=3

Elternkarenz wird in fast allen Unternehmen/Institutionen (87%) in Anspruch genommen. Von einem ähnlichen Anteil (82%) der RespondentInnen wird angegeben, dass in ihrem Unternehmen/ihrer Einrichtung Männer in Elternkarenz gehen, von etwas weniger (60%), dass Männer Elternteilzeit in Anspruch nehmen. Diese Eckdaten deuten auf eine hohe Offenheit der einbezogenen ArbeitgeberInnen rund um das Thema Vereinbarkeit wie auch eine gleichstellungsorientierte Aufteilung der Betreuungspflichten hin (siehe Abbildung 3).

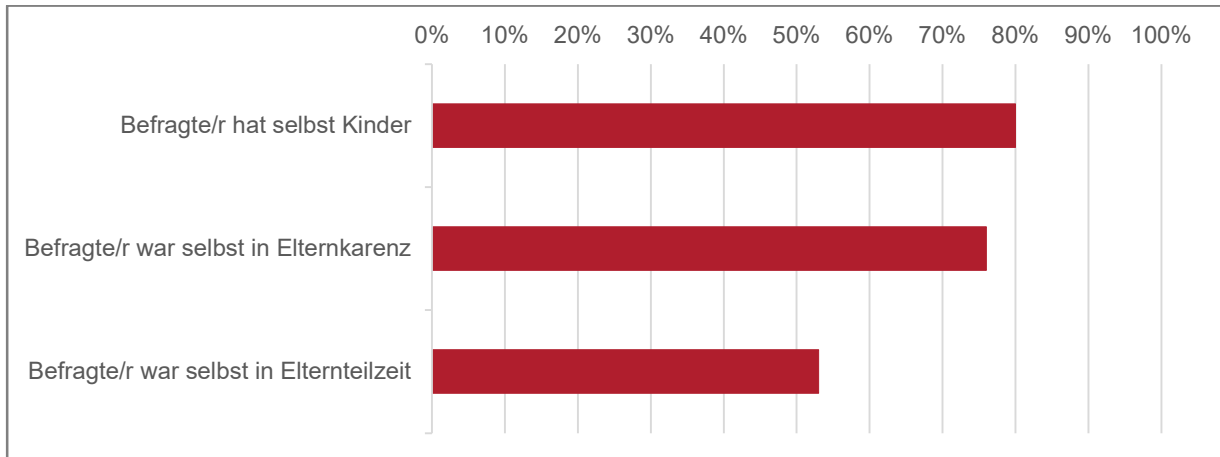
Abbildung 3: Inanspruchnahme von Elternteilzeit und -karenz



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=45; Männer Elternteilzeit: n miss=2

Neben Angaben zu den Unternehmen bzw. Institutionen der Befragten wurden auch Angaben zur befragten Person selbst erhoben: Knapp 80% der online befragten ArbeitgeberInnen waren weiblich, derselbe Anteil gab an selbst Kinder zu haben. Drei Viertel der Befragten mit Kindern waren in selbst in Elternkarenz und knapp über die Hälfte der Befragten waren selbst in Elternteilzeit (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Angaben zur befragten Person



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=45; Männer Elternteilzeit: n miss=2

3 Elternschaft und Erwerbsarbeit aus Sicht der ArbeitgeberInnen

In den folgenden Kapiteln werden zentrale Ergebnisse der beiden Befragungen gemeinsam ausgewertet. Die Online-Befragung wurde quantitativ ausgewertet, die qualitativen Interviews inhaltsanalytisch. Zudem fließen Interviewpassagen aus den qualitativen Interviews in Form von Zitaten in den Bericht ein, um einen tieferen Einblick in Themen und Argumentationen zu gewähren. Im vorliegenden Kapitel stehen vor allem grundsätzliche Themen rund um die Wahrnehmung der Bedürfnisse berufstätiger Eltern durch ArbeitgeberInnen sowie konkrete Ansätze dieser für eine bessere Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit im Zentrum.

3.1 Wahrnehmung der Bedürfnisse berufstätiger Eltern

Der Frage, ob MitarbeiterInnen mit Kindern⁴ – im Vergleich zu MitarbeiterInnen ohne Kinder – spezielle Bedürfnisse haben, auf die seitens der ArbeitgeberInnen Rücksicht genommen werden soll, stimmten nahezu alle Befragten (98%) im Rahmen der Online-Erhebung zu.

Ein ebenso großer Anteil der RespondentInnen versteht unter diesen Bedürfnissen den Wunsch nach **flexiblen Arbeitszeitmodellen** (siehe Abbildung 5). Diese Einschätzung deckt sich auch mit den Aussagen der ArbeitgeberInnen, die im Zuge der qualitativen Interviews befragt wurden. Eines der Hauptbedürfnisse der Eltern wird im Wunsch nach flexiblen, an die Situation der Beschäftigten orientierte Arbeitszeiten gesehen:

„Sie wünschen sich eine sehr flexible Zeiteinteilung“ (ArbeitgeberIn 6).

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

Die beiden Hauptmaßnahmen, die vonseiten der ArbeitgeberInnen im Rahmen der Online-Befragung genannt wurden, sind **flexible Arbeitszeitmodelle** und die **Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung** (siehe Abbildung 6). Das zuvor beschriebene Hauptbedürfnis berufstätiger Eltern nach flexibler Arbeitszeiteinteilung wird also von den meisten befragten ArbeitgeberInnen (in der einen oder anderen Form) aus ihrer Sicht abgedeckt. Auch aus den qualitativen Interviews mit den ArbeitgeberInnen kristallisieren sich flexible Arbeitszeitmodelle als zentrale Maßnahme für berufstätige Eltern heraus:

„Wir haben über 20 Teilzeitmodelle“ (ArbeitgeberIn 1).

„In Bezug auf Arbeitszeiten sind wir sehr großzügig und kommen den Wünschen sehr entgegen, verlängern auch gerne nach Karenzen, da gibt es ein großes Entgegenkommen der Organisation“ (ArbeitgeberIn 2).

„Wir verändern z.B. alle Arbeitszeitmodelle permanent. Das ist zwar für die Personalabteilung ein Horror, aber wir lassen die Elternteilzeit öfters wechseln“ (ArbeitgeberIn 4).

„Das Gro hat eine sehr liberale Gleitzeitbetriebsvereinbarung, die ein Arbeiten von 6:45 Uhr bis 19:30 Uhr ermöglicht. Und auch keine Kernzeit, sondern das heißt dann gleitende Blockarbeitszeit, also man muss nur, wenn man in Vollzeit ist, mindestens 4 Stunden am Tag arbeiten, um einen Tag erfüllt zu haben, also das macht schon sehr viel möglich. Auch dass es sehr viele Arbeitszeitmodelle gibt, also von der Stundenanzahl her, also mannigfaltig in dem Sinne“ (ArbeitgeberIn 6).

Über 80% der online befragten ArbeitgeberInnen nennen als zweithäufigstes Bedürfnis von berufstätigen Eltern das **Entgegenkommen der ArbeitgeberInnen (z.B. bei der Urlaubsplanung, bei der Festlegung von Terminen etc.)** (siehe Abbildung 5). In

⁴ Mit „Eltern“ oder „MitarbeiterInnen mit Kindern“ sind im vorliegenden Bericht MitarbeiterInnen mit Kindern bis zum 14. Lebensjahr gemeint.

Zusammenhang mit diesem Wunsch wird in den qualitativen Interviews zusätzlich der Wunsch nach **Sicherheit in der Planbarkeit** geäußert:

„Und neben der Arbeitszeitflexibilität ist auch die Sicherheit wichtig, d.h., wenn der Plan dann steht, dann steht er auch die nächsten drei Monate. In vielen Unternehmen, das hört man immer wieder, wird man in drei Tagen angerufen und gefragt, ob man nicht schnell einspringen kann nächste Woche und das ist dann Stress, weil die müssen dann alles umorganisieren, Kind, Vater, Schule, alles. Das ist unser Hauptbedürfnis, dass wir Arbeitszeitflexibilität gewähren und die Sicherheit dazu“ (ArbeitgeberIn 7).

Das **Entgegenkommen seitens der ArbeitgeberInnen (z.B. bei der Urlaubsplanung, bei der Festlegung von Terminen)** wird von 82% der befragten ArbeitgeberInnen im Zuge der Online-Befragung als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt. Diese Form von Entgegenkommen wird auch in den qualitativen Interviews mit den ArbeitgeberInnen als Maßnahme beschrieben – allerdings mit dem Zusatz, dass dabei beide Seiten – nämlich die Arbeitnehmer- und die ArbeitgeberInnenseite – berücksichtigt werden muss:

„Wir versuchen diplomatisch vorzugehen – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber [...]. Vereinbarkeit kann nur dann funktionieren, wenn auf der einen Seite der Beruf gut organisiert ist, dass man sich da keine Sorgen machen braucht und auch die Familienorganisation so geregelt ist, dass man wieder mit freiem Kopf bei der Arbeit sein kann“ (ArbeitgeberIn 2).

Auf Platz drei der wichtigsten Bedürfnisse berufstätiger Eltern rangiert laut Online-Befragung der Wunsch der **Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice** (76%) (siehe Abbildung 5). Dieser Wunsch wird auch im Zuge der qualitativen Interviews genannt:

„Sie wünschen (...) eine von den Zeiten her flexible Einteilung und auch Homeoffice“ (ArbeitgeberIn 6).

78% der online befragten ArbeitgeberInnen nennen die **Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice als Maßnahme** zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Maßnahme kommt in den qualitativen Interviews mit den ArbeitgeberInnen v.a. im Zuge der Covid-19-Pandemie zu tragen (dazu mehr in Kapitel 4.2).

Weitere Bedürfnisse, die im Rahmen der Online-Befragung mehr als die Hälfte der ArbeitgeberInnen angeben, betreffen **Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung** (knapp 70%) und **spezifische Angebote zur Ferienbetreuung** (etwas über die Hälfte der RespondentInnen) (siehe Abbildung 5). Über das tatsächliche Vorhandensein von **Kinderbetreuungsangeboten am Arbeitsplatz (z.B. Betriebskindergarten)** berichten jedoch weniger als ein Drittel der online befragten ArbeitgeberInnen (siehe Abbildung 6). In den qualitativen Interviews spielt das Thema durchaus eine Rolle:

„Wir haben dieses Jahr erstmalig Sommerferienbetreuung, wir haben immer die schulautonomen Tage, wo wir Kinderbetreuung bei uns im Haus haben“ (ArbeitgeberIn 1).

„Die größten [Maßnahmen], würde ich sagen sind der Betriebskindergarten. [...] Es gibt Kinderveranstaltungen, wo wir Theaterproduktionen oder kleine Konzerte hergebracht haben, wo man mit Kindern kommen kann“ (ArbeitgeberIn 6).

Darüber hinaus wird als zentraler Wunsch berufstätiger Eltern im Zuge der qualitativen Interviews der **verständnisvolle Umgang seitens der ArbeitgeberInnen** genannt:

„Sie wollen auf alle Fälle rücksichtsvoll und verständnisvoll behandelt werden, wenn mit den Kindern etwas ist, wenn sie kurzfristig krank werden, wenn sie die Zehe operieren müssen, wenn Kleinigkeiten sind, aber auch, wenn schwere Erkrankungen vorliegen, wo sie für länger eine Auszeit nehmen und so. Es geht meistens nicht so sehr ums Geld, sondern um die ideelle Unterstützung, um das Verständnis“ (ArbeitgeberIn 5).

„Verständnis für Elternschaft und die Herausforderungen“ (Offene Antwort in Online-Befragung).

Mehr als die Hälfte (57%) der ArbeitgeberInnen geben im Zuge der Online-Befragung die **Rücksichtnahme vonseiten der kinderlosen KollegInnen (z.B. bei der Urlaubsplanung, Terminen etc.)** als wichtigen Faktor an, um den Bedürfnissen berufstätiger Eltern gerecht zu werden.

In den qualitativen Interviews wurde seitens der befragten ArbeitgeberInnen ein starker Fokus auf Maßnahmen im Bereich der **Information und Weiterbildung sowie Bewusstseinsbildung zum Thema Vereinbarkeit** von Familie und Beruf gelegt. Die Maßnahmenpalette ist breit und reicht von Information zum Thema Vereinbarkeit bei der Einschulung neuer MitarbeiterInnen, über Information via Unternehmenszeitschriften/-Newsletter oder Intranet, konkrete Weiterbildungs-/Schulungsangebote, Informationsveranstaltungen für MitarbeiterInnen und Führungskräfte und „Karenzfrühstücken“ zum Austausch und Kennenlernen bis hin zu öffentlichen Informationskampagnen zur Bewusstseinsbildung:

„Es beginnt beim on-boarding-Prozess und wir haben einen Bildungskatalog, wo eigene Seminare zu diesem Thema stattfinden. Für MitarbeiterInnen und Führungskräfte. [...] Wir haben eine eigene Intranetseite, wir schalten immer wieder Schlagzeilen zu diesem Thema. [...]“ (ArbeitgeberIn 1).

„Wir haben ein Willkommenspaket, wo wir Eltern über unsere Einrichtung informieren, sodass sie wissen, wo sie sich hinwenden können. [...] Wir laden die Eltern zu einem Gespräch ein und vermitteln ihnen dann verschiedene Informationen (...). Wir versuchen das Angebot niederschwellig zu gestalten. [...] Wir versuchen das über öffentlich sichtbare Maßnahmen zu erreichen. Z.B. Informationsveranstaltungen, neutral gehaltene Plakate am Standort zu verschiedenen Themen. Wir wollen ein Bewusstsein schaffen, was alles Themen und Herausforderungen in diesem Bereich sind. [...] Wir gehen damit aktiv in Jour Fixes, versuchen Führungskräfte zu erreichen. Hin und wieder melden sich auch Führungskräfte bei uns und fragen nach, was sie in spezifischen Situationen machen können.“ (ArbeitgeberIn 2).

“(...) zweimal im Jahr [gibt es] die Karenzfrühstücke“ (ArbeitgeberIn 6).

Auch das **freiwillige Auditieren im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie** stellt für ein paar der im Zuge der qualitativen Interviews befragten ArbeitgeberInnen eine gute Maßnahme zu mehr Familienfreundlichkeit dar:

„Wir werden alle drei Jahre ratifiziert, wir haben ja dieses Zertifikat, wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber“ (ArbeitgeberIn 1).

„Das Unternehmen ist schon zum zweiten Mal einen Zertifizierungsprozess durchlaufen, also wir erheben regelmäßig die Bedürfnisse, wir reden mit den Leuten, auch mit den MitarbeiterInnen, die Kinder haben, fragen, was wir für sie tun können und wir bieten den Leuten an, wenn sie zuhause bleiben müssen, dass das auch geht“ (ArbeitgeberIn 5).

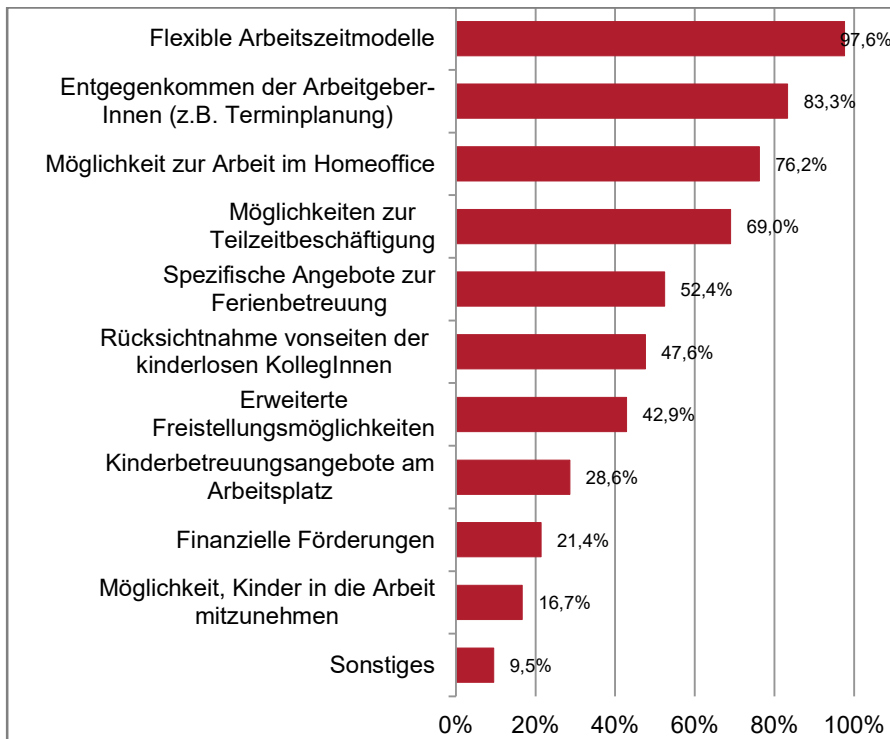
Nicht immer können die befragten ArbeitgeberInnen den Bedürfnissen der Eltern gerecht werden. Laut den in den qualitativen Interviews befragten ArbeitgeberInnen insbesondere dann, wenn die **Wünsche zu kurzfristig oder zu konkret** geäußert werden:

„Es gibt Situationen, da ist das kurzfristig nicht möglich oder mittelfristig – insbesondere, wenn in der Familie pflegebedürftige Personen sind – und da versuchen wir zu unterstützen, und zwar nicht nur für die Familie, sondern auch für den Arbeitgeber, weil es kann einfach nur dann funktionieren, wenn die Bereitschaft besteht, die Arbeitsleistung zu erbringen und das ist eigentlich in den meisten Fällen so“ (ArbeitgeberIn 2).

„Wir hatten einen Fall in 10 Jahren, den konnten wir nicht lösen, aber da hatte die Mitarbeiterin ganz konkrete Vorstellungen bezüglich ihrer Arbeitszeit, die nicht erfüllt werden konnte, es konnte auch kein Kompromiss gefunden werden, weil die Arbeitnehmerin nicht von ihren sehr konkreten Vorstellungen abgewichen ist. Also wenn eine so fordernde Haltung kommt vonseiten der Mitarbeiterin, die gar nicht davon abrückt, dann ist es schwer zu vermitteln.“ (ArbeitgeberIn 2).

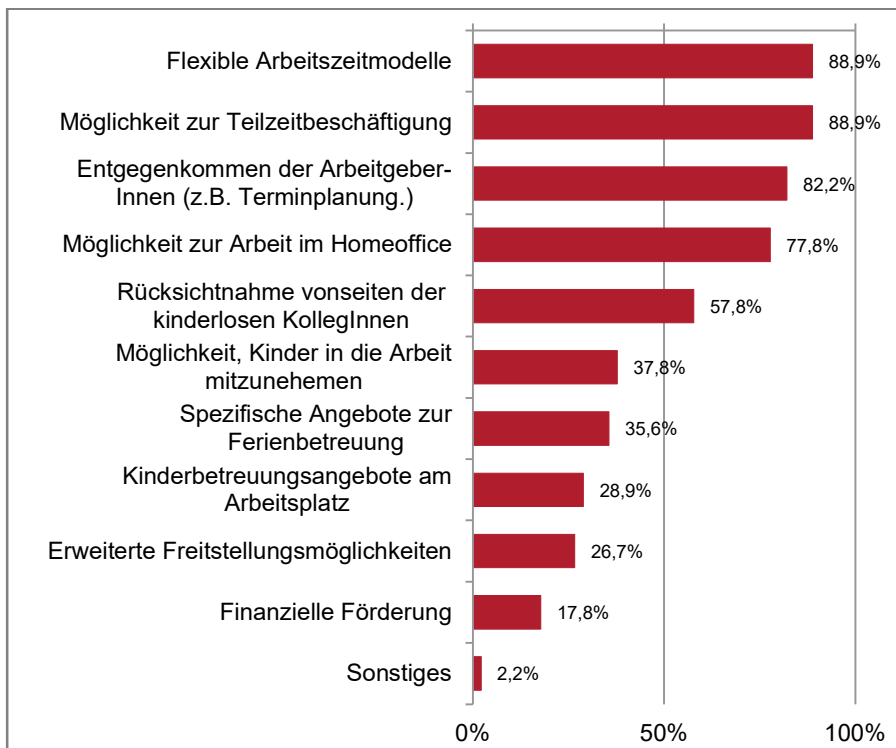
Finanzielle Förderungen oder **erweiterte Freistellungsmöglichkeiten** für berufstätige Eltern spielen bei den online befragten ArbeitgeberInnen eher eine kleinere Rolle (siehe Abbildung 6).

Abbildung 5: Bedürfnisse berufstätiger Eltern aus Sicht der ArbeitgeberInnen (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=42

Abbildung 6: Maßnahmen seitens der ArbeitgeberInnen, um den Bedürfnissen berufstätiger Eltern gerecht zu werden (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=45

3.1.1 Wahrnehmung unterschiedliche Bedürfnisse berufstätiger Mütter und Väter

Im Zuge der qualitativen Interviews wurden die ArbeitgeberInnen zudem gefragt, ob es in Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf Unterschiede zwischen Müttern und Vätern gibt. Seitens der interviewten ArbeitgeberInnen wird vor diesem Hintergrund erwähnt, dass es **eher die Mütter** seien, **die sich um Betreuungsaufgaben kümmern**:

„Ja, natürlich gibt es Unterschiede. Leider (...) weiß ich, dass verstärkt die Mütter diese Aufgaben übernehmen und nicht so sehr die Väter, wobei es sich im Laufe der Zeit entwickelt, es gibt schon eher eine Aufteilung, aber die ist sicher noch nicht 50:50“ (ArbeitgeberIn 5).

Außerdem berichten ArbeitgeberInnen, dass – nach einer Kinderbetreuungsphase – **Mütter eher in Teilzeit- und Väter eher in Vollzeitbeschäftigung** zurückkehren bzw. weiterarbeiten:

Was schon auffällig ist, dass Väter kürzer in die Elternteilzeit gehen als die Mütter. [...] Die Mütter kommen schon vermehrt in Teilzeit wieder zurück und die Väter eher Vollzeit“ (ArbeitgeberIn 1).

„[Unterschiede] sehe ich eigentlich weniger. Wobei es mehr teilzeitbeschäftigte Frauen gibt, also das schon“ (ArbeitgeberIn 6).

Seitens eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin werden keine Unterschiede zwischen den Bedürfnissen von Müttern und Vätern im Kontext der Vereinbarkeit genannt, jedoch betont, dass sich insbesondere die **Herausforderungen zwischen Gemeinsam- und Alleinerziehenden unterscheiden**:

„Da gibt es keinen Unterschied. Vielleicht eher zwischen Alleinerziehenden und Gemeinsam erziehenden, da muss man bei Alleinerziehenden noch flexibler sein als bei den anderen“ (ArbeitgeberIn 4).

Auf die Nachfrage, was die **Gründe für die genannten Unterschiede** im Kontext der Bedürfnisse von Müttern und Vätern sein könnten, werden vonseiten der interviewten ArbeitgeberInnen gesellschaftliche Werte- und Normsysteme beschrieben, die an einer **klassischen Rollenverteilung** festhalten und das **durchschnittlich geringere Einkommen von Frauen** erwähnt, das eher Frauen in der Teilzeit- und Männer in der Vollzeitbeschäftigung hält:

„Meistens bleibt das Kind einfach bei der jungen Mutter und nicht beim jungen Vater. Es ist gesellschaftlich auch so, dass eher sie die Lehre abbricht als er“ (ArbeitgeberIn 3).

„Traditionen und Bräuche halten sich sehr lange und es entspricht manchmal auch den Wünschen der Mamis, dass sie ganz stark bei den Kindern sind (ArbeitgeberIn 5).

„Naja, weil doch natürlich das meiste bei der Frau dann hängen bleibt in puncto der Kindererziehung und der Mann halt einfach gesellschaftlich gesehen noch immer in der Vollzeitbeschäftigung ist, wahrscheinlich wegen des Verdienstes auch in der Vollzeitbeschäftigung bleibt und auch wenn wir teilweise Männer in Teilzeit haben, aber von der Anzahl her sind es ganz einfach weniger“ (ArbeitgeberIn 6).

Darüber hinaus werden insbesondere die **Strukturen in Österreich** so eingeschätzt, dass sie die zuvor beschriebene **klassische Rollenverteilung** aufrechterhalten:

„Weil Österreich ein konservatives Land ist, weil wir nach wie vor Rollenzuschreibungen haben, bei denen Frauen für die Betreuung der Kinder zuständig sind, weil auch Unternehmen das so sehen und weil sicherlich auch aufgrund des Rollenbildes so ist, dass sich tatsächlich Frauen eher zuständig fühlen“ (ArbeitgeberIn 3).

„Ein Däne hat in einem Vortrag gesagt, die Dänen sind uns eine Generation voraus, wir sind wahrscheinlich in 20 Jahren dort, wo jetzt die Dänen sind und bei denen wirst du schief angeschaut, wenn du nicht im Lebenslauf stehen hast, ich war bei meinem Kind zuhause als es auf die Welt kam und ich denke, dass wir da langsam, aber doch in die Richtung unterwegs sind“ (ArbeitgeberIn 1).

Allerdings wird mehrmals betont, dass sich die Rollenzuschreibungen zunehmend ändern bzw. dass klassische Rollen aufgebrochen werden. Es wird vonseiten der interviewten ArbeitgeberInnen davon ausgegangen, dass **es in Zukunft mehr Partnerschaftlichkeit**

bzw. gleichere Aufgabenteilung im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsthematiken geben wird:

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

„Wobei ich schon bissl beobachte, dass die jüngeren Väter, also die jetzt gerade Vater werden, fast alle in Karenz gehen, oder einen Papamonat machen zumindest. Also dass da schon ein Umdenken ist“ (ArbeitgeberIn 6).

3.2 Konkrete Ansätze der ArbeitgeberInnen im Überblick

Im Folgenden findet sich ein Überblick über konkrete Ansätze in den Unternehmen, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird. Der Überblick wurde im Austausch mit den ArbeitgeberInnen erstellt und je nach Wunsch anonymisiert oder namentlich ausgewiesen aufgenommen.

Übersicht 2: Überblick über konkrete Ansätze der interviewten ArbeitgeberInnen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

dm-drogerie markt GmbH + Co. KG

Allgemeine Vereinbarkeitsmaßnahmen:

- Teilnahme an/Durchführung von Audits zum Thema Vereinbarkeit
- „Arbeitszeit nach Maß“ (Arbeitszeiten werden in den Teams in den Filialen vor Ort vereinbart – Flexibilität möglich)
- Sicherheit in Bezug auf den Arbeitszeiten-Plan (Sicherheit ist gegeben, dass die MitarbeiterInnen sich auf den ausgemachten Plan verlassen können – Planbarkeit)
- Zur Verfügungstellung von internen Tools zur Information und zum Austausch zum Thema Vereinbarkeit
- Führung in Teilzeit
- Sabbatical, Auszeitmodelle
- Arbeitszeit nach Maß
- verschiedene TZ-Stufenmodelle
- Telearbeit
- Vertrauensvolle Gleitzeit
- Familie & Beruf Schwerpunkt interne Kommunikation (Intranet, Mitarbeiterzeitung, Mitarbeiterapp, Yammer-Austauschgruppen, ...)
- Etabliertes Karenzmanagement (inkl. eigenem Karenzratgeber)
- Karenzfrühstück
- Familienfeste
- Ferien- und Zwickeltagsbetreuung in den zentralen Ressorts
- Verankerung im Leitbild
- Weiterbildungen zum Thema (lebensphasenorientierte Führung, Eltern im Job, usw.)
- Gesprächsleitfäden (Start Babypause, Rückkehr nach der Karenz)
- Karenzmentoring
- Qualifizierung der Führungskräfte zu rechtlichen Themen
- Unterstützung & Beratung in Lebensfragen (Coachingangebot für dm Mitarbeiter)

- Informationen zu Regionalem Betreuungsangebot

Erweiterung der Vereinbarkeitsmaßnahmen durch COVID-19/Lockdown

- Sonderbetreuungszeit in Form von Sonderurlaub
- Informationsverbreitung z.B. zum Familienhärteausgleichsfonds, zu Lernberatungen für Eltern
- Finden individueller Lösungen – je nach Herausforderung(en) und Fall
- **Regelmäßige und transparente Kommunikation** für alle Kolleg*innen im Vertrieb und den zentralen Ressorts (Newsletter, Mitarbeiterapp, eigene Yammer-Gruppe als Kommunikationskanal, tägliche Online-Meetings aller Führenden, ...)
- **Schwerpunkt psychische Gesundheit:** regelmäßig Beiträge zur Stärkung der mentalen Gesundheit (Stresssituationen, Homeoffice, Vereinbarkeit, ...); Ausweitung unserer Initiative Unterstützung & Beratung in Lebensfragen – Mitarbeiter*innen können das Angebot auch digital nutzen, d.h. kostenlos und anonym Gutscheine für Beratungen bei externen Experten einlösen
- **Eigene Ansprechpersonen/Krisenteam**, die rund um die Uhr für Beratungen zu Urlaub, Sonderurlaub, Risikogruppen, etc. zur Verfügung standen, was insbesondere für viele berufstätige Mütter und Väter eine enorme Erleichterung bedeutete.

unikid & unicare der Universität Graz

Allgemeine Vereinbarkeitsmaßnahmen:

- Großes Entgegenkommen bei Arbeitszeitwünschen
- Karenzverlängerungen möglich
- Teilnahme an Zertifizierungsprozess „Familienfreundliche Hochschule“ (ermöglicht und verlangt permanente Optimierung im Bereich Vereinbarkeit)
- Willkommenspaket für frischgebackene oder internationale Eltern (mit Information zum Thema Vereinbarkeit, Kontakten zu Ansprechpersonen etc.)
- Einladung zu persönlichem Gespräch für Eltern und pflegende Angehörige („Präsentation“ der Information zum Thema Vereinbarkeit; Möglichkeit, offene Fragen zu stellen) – niederschwelliges Angebot
- Öffentlich sichtbare Maßnahmen (Informationsveranstaltungen, Plakate, Flyer zum Thema Vereinbarkeit, Kinderbetreuung und Pflege)
- Information in Jour Fixes zum Thema Vereinbarkeit, um Führungskräfte zu erreichen
- Fast 200 Betreuungsplätze für Kinder von 0-6 Jahren im Uni-Kinderbetreuungszentrum
- „Kinderzimmer“ (als Aufenthaltsort, wenn z.B. Großeltern mit Kindern warten und Zeit überbrücken müssen)
- Unterstützung beim Finden kurzfristiger Übergangslösungen bei schwierigen Situationen, bei denen familiäre Sorgeverantwortung (gegenüber Kindern oder älteren Angehörigen) eine Rolle spielt (in Zusammenarbeit mit Personalabteilung und Rektorat)
- Geldaushilfe oder Gehaltsvorschuss möglich
- Ausgeweitete Sonderurlaubsmöglichkeiten bei familiär bedingter Notwendigkeit
- Persönliche Beratung und Unterstützung bei familiären Pflegebedarfen (PartnerIn erkrankt, ältere Angehörige brauchen Betreuung oder Pflege)
- Infoservice Vereinbarkeit für Führungskräfte und MitarbeiterInnen: prägnante Info über Daten und Fakten sowie Empfehlungen bei 8 klassischen Themen der Vereinbarkeit
- Sommer-Kinderbetreuung am Campus während der Schulferien, Kinderbetreuung an schulfreien Tagen
- unikid & unicare-Pool zur qualitätsgesicherten Vermittlung von SitterInnen/BetreuerInnen für Babys, Kinder, Jugendliche oder auch erwachsene und ältere Familienangehörige

- Welcome-Services und Support für international mobile Familien

Erweiterung der Vereinbarkeitsmaßnahmen durch COVID-19/Lockdown

- Beratungsangebot wurde telefonisch weitergeführt
- Sonderbetreuungszeit
- Zusätzliche telefonische externe und interne Coachingangebote für (Jung-) WissenschaftlerInnen
- Homeoffice für alle (außer notwendige Berufsgruppen zur Pflege von Tieren, Pflanzen, Maschinen)
- Möglichkeit zu Homeoffice nach dem Lockdown für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten fortgesetzt

PH Burgenland

Allgemeine Vereinbarkeitsmaßnahmen:

- Finden individueller Lösungen für verschiedenste Herausforderungen in Bezug auf Vereinbarkeit
- Zertifizierungsprozess „Hochschule und Familie“ (Bedürfnisse von Eltern werden regelmäßig erhoben, Gespräche werden geführt, Information wird verbreitet, z.B. über berufsbegleitende Studien etc.)
- Flexibilität bei der Arbeitszeit
- Klare Regelung bezüglich Homeoffice
- Die eigenen Kinder können nach Absprache an die PH Burgenland mitgenommen werden
- Nutzung des Eltern–Kind Zimmers als Büro bzw. Arbeitsraum
- Studierende können ihre Kinder zu Lehrveranstaltungen mitnehmen (nach Vereinbarung mit dem/der jeweiligen Lehrenden)
- Unterstützung und Beratung durch das Büro „Hochschule und Familie“

Erweiterung der Vereinbarkeitsmaßnahmen durch COVID-19/Lockdown

- Finden individueller Lösungen für verschiedenste (neue) Herausforderungen
- Homeoffice
- Besprechungen, Konferenzen sowie Lehrveranstaltungen über MS Teams, Zoom, Bigbluebottom, ...

ArbeitgeberIn D

Allgemeine Vereinbarkeitsmaßnahmen:

- Sehr viele unterschiedliche Teilzeitmodelle
- Karenzverlängerungen möglich
- Möglichkeit, die Elternteilzeit zu verändern
- Gleitzeitvereinbarung überall dort, wo sie möglich ist
- Geringfügige Mitarbeit während der Karenz bzw. kleinere Aufträge, um gut angebunden zu bleiben

Erweiterung der Vereinbarkeitsmaßnahmen durch COVID-19/Lockdown

- Homeoffice
- Möglichkeit, die Arbeitszeiten zu verändern
- Möglichkeit, im Falle der Kinderbetreuung, die Arbeit kurzzeitig zu unterbrechen

- (Neu-)Abstimmung/Aufteilung der Arbeitsbereiche (je nachdem, wer was – unter den neuen Umständen – am besten erledigen kann)
- Alturlaube aufbrauchen
- Einwöchige Freistellung vom Dienst
- Umstellung der Beratung auf telefonische und Online-Beratung

ArbeitgeberIn E

Allgemeine Vereinbarkeitsmaßnahmen:

- Mehr als 20 verschiedene Teilzeitmodelle
- Vereinbarkeit ist Thema beim on-boarding-Prozess
- Bildungskatalog mit eigenen Seminaren zum Thema Vereinbarkeit (für MitarbeiterInnen und Führungskräfte)
- Informationen zum Thema Vereinbarkeit im Intranet – eigene Audit-Intranetseite
- Ratifizierung/Zertifikat „familienfreundlicher Arbeitgeber“
- Zweiwöchige Sommerferienbetreuung
- Kinderbetreuung an schulautonomen Tagen im Haus
- Gleitende Arbeitszeit, Erweiterung des Gleitzeit-Rahmens, Reduzierung der Kernzeit, Ausweitung Gleittage, Ausbau Telearbeit und Mobile-User-Möglichkeit, Familienorientierung als Bestandteil im Mitarbeitergespräch, Vertrauenspersonen, Qualitätszirkel für Auditthemen, Pflegeleitfäden, Karenzleitfäden, Weiterbildungsmaßnahmen auch für MitarbeiterInnen in Karenz, regelmäßige Karenziertenveranstaltung für Updates und Kontakt halten, Karenzverlängerung möglich, Krankenrückkehrgespräche, usw.

Erweiterung der Vereinbarkeitsmaßnahmen durch COVID-19/Lockdown

- Ausweitung der Kernarbeitszeit (Randzeiten ausgeweitet, sodass bei Bedarf früher begonnen werden kann und länger gearbeitet werden kann)
- Homeoffice für alle MitarbeiterInnen, bei denen es möglich war
- Sonderbetreuungszeit
- Eventuell wird Sommerferienbetreuung von zwei auf drei Wochen erweitert
- Corona-Hotline: Beratungsangebot

ArbeitgeberIn F

Allgemeine Vereinbarkeitsmaßnahmen:

- Möglichkeit, die Arbeitszeiten zu verändern
- Möglichkeit, die Elternteilzeit zu verändern
- Möglichkeit, den Job/die Tätigkeiten/die Position im Unternehmen so zu verändern, dass die Arbeit mit der Kinderbetreuung besser vereinbar ist
- Unterstützung von Vätern, die unter finanziellem Druck sind
- Verein „helping hands“ (Im Bedarfsfall: finanzielle Unterstützung, Finden von Therapieplätzen für kranke Familienangehörige, Finanzierung von Thermenurlaub bei Überlastung, Unterstützung in familiären Krisen etc.)

Erweiterung der Vereinbarkeitsmaßnahmen durch COVID-19/Lockdown

- Einrichtung eines „Corona-Fonds“ (besondere Leitungen werden honoriert, Härtefälle werden unterstützt, wenn über 20% Einbußen)
- Homeoffice für jene Mitarbeiter, bei denen es möglich ist

ArbeitgeberIn G

Allgemeine Vereinbarkeitsmaßnahmen:

- Vielfältige Arbeitszeitmodelle
- Flexible Gleitzeitvereinbarung
- Verbreitung von Information zum Thema Vereinbarkeit über Intranet (eigene berufundfamilie Datenbank) und Firmenzeitschrift sowie im Manager's Desktop
- Vereinbarungen zum Homeoffice
- Betriebskindergarten
- Temporäre Kinderbetreuung an Fenstertagen und in den Herbstferien
- Kinderveranstaltungen (Theaterproduktionen, Konzerte für Kinder, Keksebacken im Betriebsrestaurant, etc.)
- Karenzfrühstücke (2 x jährlich)
- Zertifikat Audit berufundfamilie

Erweiterung der Vereinbarkeitsmaßnahmen durch COVID-19/Lockdown

- Homeoffice
- Sonderbetreuungszeit
- Gibt es Ergänzungen vonseiten des Unternehmens/der Einrichtung? Wenn ja, bitte hier anfügen:
- Erstes virtuelles Karenzfrühstück im Herbst 2020
- Informationen über Homeschooling, Bastel- und Rezeptideen, etc. über das Intranet

4 Herausforderungen für berufstätige Eltern während Covid-19

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

4.1 Herausforderungen für Eltern während Covid-19 aus Sicht der ArbeitgeberInnen

Fast alle RespondentInnen der Online-Erhebung (86%) gaben an, dass sie MitarbeiterInnen hatten, deren Kindern im Zuge des Corona-Lockdowns **kein Schul-/Kindergartenbesuch möglich** war.

Die in den qualitativen Interviews befragten ArbeitgeberInnen berichten in diesem Zusammenhang von **Überforderung seitens der Eltern**, insbesondere derjenigen mit **kleinen Kindern**:

„Kindergartenkinder oder Volksschulkinder waren die Superchallenge. Und da mussten Väter als auch Mütter an einem Strang ziehen und sich gegenseitig unterstützen, damit auch jeder arbeiten kann, aber auch die Kinder über den Tag gebracht werden“ (ArbeitgeberIn 1).

„Überforderung, mir fällt die Decke auf den Kopf, wir sind zuhause mit einem Kleinkind oder Schulkind – wobei man merkt, dass je älter die Kinder werden, desto leichter wird es, ihnen zu sagen, dass man 1,5 Stunden nicht bei ihnen ist. Die jungen MitarbeiterInnen mit Kleinstkindern, die waren sehr, sehr gefordert (ArbeitgeberIn 2).

„Wir haben sehr viele Mitarbeiterinnen, die Kinder haben und die vor allem kleine Kinder haben. Damit meine ich zwischen ein, zwei und zehn Jahren. Wir haben mindestens 10 Mitarbeiterinnen, die Kinder unter 10 Jahren haben. Die waren wirklich sehr gefordert“ (ArbeitgeberIn 3).

Als besondere Herausforderungen in dieser Zeit werden das **gleichzeitige Homeoffice und -schooling** und die **Raumproblematik** beschrieben. Außerdem wird berichtet, dass v.a. **Alleinerziehende** gefordert waren:

„Während Corona hat sich die Situation zugespitzt, die sind manchmal auf engem Raum zuhause und es ist schwierig, das nun zu organisieren. Wir kennen eine Familie, die hat sich ein AirBnB gemietet zum Arbeiten, damit sie einen Raum haben, um ungestört zu arbeiten. Die sind jetzt sehr froh, dass sie teilweise wieder ins Büro können“ (ArbeitgeberIn 2).

„Wir haben festgestellt, nicht für jeden ist es ein Segen [Homeoffice]. Wenn zwei Partner ins home office geschickt werden mit zwei Schulkindern mit home schooling, kann einer schlichtweg nicht arbeiten“ (ArbeitgeberIn 4).

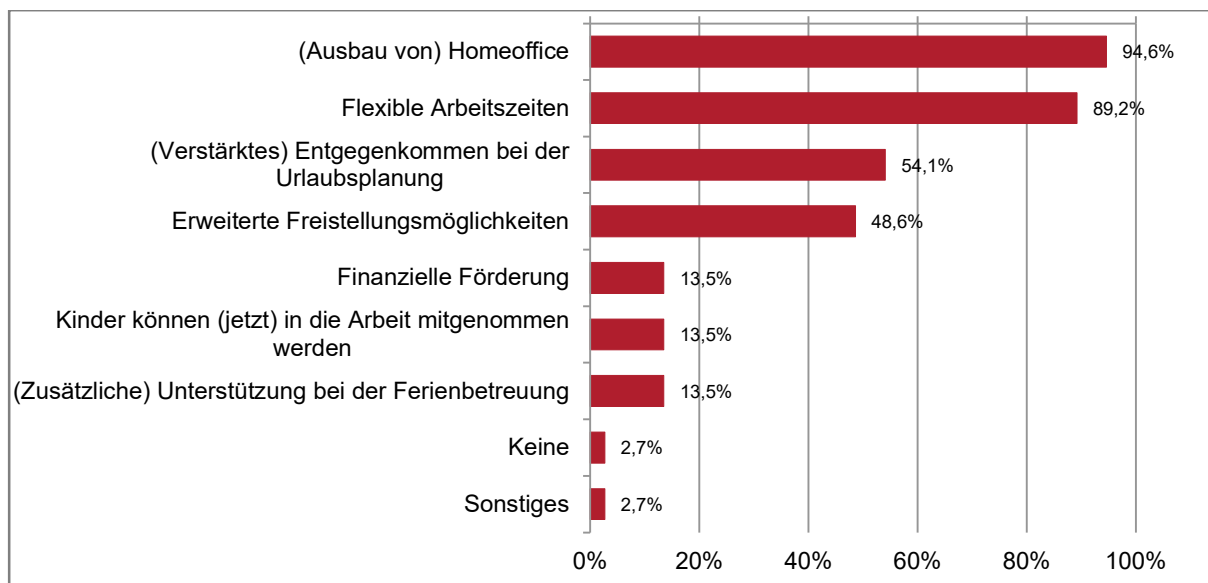
„Die waren wirklich sehr gefordert, auch wenn es unterschiedlich war, es gibt Alleinerzieherinnen, aber auch welche, die aufgrund der beruflichen Verpflichtungen des Partners mehr Verantwortung tragen mussten. Es gab ja einige Unternehmen, da musste man ganz normal weiterarbeiten und hatte auch kein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

Neben den Herausforderungen, die der Lockdown in Bezug auf Homeoffice und gleichzeitiger Kinderbetreuung mit sich brachte, gibt es auch Berufsgruppen, die ihre **Arbeit aufgrund bestimmter Ortsgebundenheit gar nicht auf Zuhause verlegen** konnten. Hier wurde versucht mit dem Instrument der Kurzarbeit sowie individuell angepassten Lösungen zu unterstützen.

4.2 Maßnahmen der ArbeitgeberInnen für berufstätige Eltern während Covid-19

Um die Eltern in Bezug auf die zuvor beschriebenen Herausforderungen während Covid-19 zu unterstützen, wurden seitens der ArbeitgeberInnen verschiedene Maßnahmen gesetzt. Von 95% der online befragten ArbeitgeberInnen wurde **Homeoffice bzw. der Ausbau von Homeoffice** ermöglicht (siehe Abbildung 7).

Abbildung 7: Maßnahmen für berufstätige Eltern während Covid-19



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=45, n miss=8

Auch die in den qualitativen Interviews befragten ArbeitgeberInnen nannten Homeoffice als eine der zentralen Maßnahmen:

„Wir haben generell, mit wenigen Ausnahmen, wo Teleworking nicht möglich ist, Homeoffice ermöglicht. Alle, wo es die Arbeit zulässt, wurden nachhause geschickt. Wir waren alle im Homeoffice“ (ArbeitgeberIn 1).

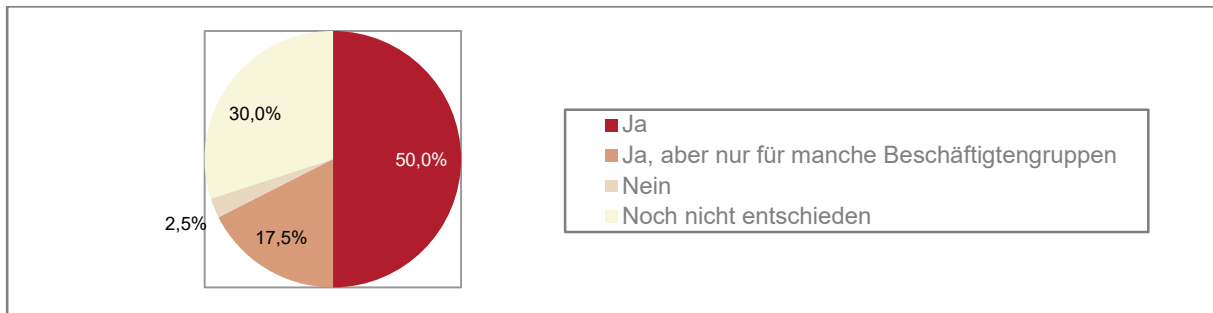
“Vieles wurde online und telefonisch durchgeführt“ (ArbeitgeberIn 3).

„Das haben wir auch gemacht, dass man in Abstimmung mit den Führungskräften bis Ende September, also verlängert, home office machen kann“ (ArbeitgeberIn 4).

„Zum einen wurde geschaut, dass man möglichst schnell alle Leute in ein Homeoffice bringen kann, also durch Bereitstellung der Laptops und der Möglichkeit mit Datenkarte oder VPN-Tunnel von zuhause zu arbeiten, um in die Systeme reinzukommen, das war mal das allererste“ (ArbeitgeberIn 6).

Homeoffice soll außerdem bei der Hälfte der befragten ArbeitgeberInnen **auch nach der Corona-Krise möglich** sein (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Möglichkeit zum Homeoffice auch nach der Corona-Krise?



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=41, n miss=1

Zudem wurden die **Arbeitszeiten flexibler** handgehabt als sonst. Dies gaben 90% der online befragten ArbeitgeberInnen an (siehe Abbildung 7). Flexible Arbeitszeitengestaltung war auch in den qualitativen Interviews mit den ArbeitgeberInnen ein zentrales Thema:

„Wir haben die Kernarbeitszeit ausgeweitet. Grundsätzlich haben wir ein Gleitzeitmodell im Haus und da haben wir die Randzeiten ausgeweitet, dass man früher beginnen und später beenden kann. Während der Covid-Zeit wurde das gelockert. Das wurde auch in Anspruch genommen“ (ArbeitgeberIn 1).

„Wir haben angeboten, dass die Arbeitszeiten teilweise verändert werden können“ (ArbeitgeberIn 3).

„Oder eben die Arbeitszeitunabhängigkeit. Es hat viele Familien gegeben, die haben halt ihre Arbeit dann um 6 Uhr, 7 Uhr am Abend gemacht, oder so im Schichtdienst, der eine Vormittag, der andere am Nachmittag oder so, man hat einfach zusammengeholfen. Kinderbetreuung war in der Zeit nicht möglich, also ist es darum gegangen, wie flexibel jemand in der Leistungserbringung ist, wann die zu erfolgen hat. Jetzt schauen wir mal etwas weg vom Arbeitszeitgesetz (lacht), aber ich glaub, es wäre anders nicht durchführbar gewesen und viele Familien waren dann froh, die haben das halt am Abend gemacht, oder im Schichtdienst und uns war es eigentlich egal, dort wo keine Anwesenheit zu bestimmten Zeiten notwendig ist, war das alles zulässig. Ganz im Gegenteil, wir haben dadurch eher Produktivität gewonnen dadurch“ (ArbeitgeberIn 4).

Gut die Hälfte der online befragten ArbeitgeberInnen gaben an, mit (verstärktem) **Entgegenkommen bei der Urlaubsplanung** auf die Herausforderungen berufstätiger Eltern während Covid-19 reagiert zu haben (siehe Abbildung 7). In den qualitativen Interviews wird im Zusammenhang mit Urlaubsplanung von einem/einer ArbeitgeberIn davon berichtet, dass MitarbeiterInnen gebeten wurden, **Urlaube aufzubreuchen**:

„Wir haben die Mitarbeiterinnen gebeten, ihre Alturlaube aufzubreuchen, wir haben aber nicht gefordert, dass der Jahresurlaub in diese Zeit verlegt wird, da wir finden, dass gerade diese Personen, die in dieser Zeit besonders gefordert waren, danach erst recht Urlaub brauchen und es hat sich auch herausgestellt, dass das so ist“ (ArbeitgeberIn 3).

Knapp die Hälfte der online befragten ArbeitgeberInnen ermöglichte **erweiterte Freistellungsmöglichkeiten** (siehe Abbildung 7). Auch in den qualitativen Interviews mit den ArbeitgeberInnen spielte diese Maßnahme eine Rolle:

„Wir haben alle gesetzlichen Maßnahmen zur Verfügung gestellt, also dass man eine Woche eine Freistellung bekommt“ (ArbeitgeberIn 3).

„(...) auf der anderen Seite hat man in der ersten Woche mal als Dienstverhinderung eine Woche aus Paragraph 8.3 Dienstverhinderung stempeln lassen (ArbeitgeberIn 6).

Darüber hinaus wurde auch davon berichtet, dass es den Eltern aufgrund der Herausforderungen möglich war, die **Arbeit für kurze Zeit zu unterbrechen** bzw. teilweise weniger zu arbeiten als sonst üblich:

„Es war sehr schwierig den Arbeitnehmerinnen gerecht zu werden und die Arbeitgeberinnenfunktion entsprechend einzuhalten, weil wir ja Förderungen bekommen und auch unsere Leistung nach wie vor erbringen müssen. Also was nicht ging ist zu sagen, es macht nichts, ihr müsst nicht so viel arbeiten. Es war zwar klar und genehmigt und ausgemacht, dass wenn man ein kleines Kind zuhause hat, das einen braucht, dass man

dann auch die Arbeit kurz unterbrechen darf und das wurde auch definiert, was man unter kurz versteht“ (ArbeitgeberIn 3).

„Wir haben es auch so gemacht, dass die Sollarbeitszeit aufgefüllt werden konnte, also wohl wissend, dass die jetzt nicht alle Stunden erfüllen werden, dass man trotzdem die vollen Stunden geschrieben hat und den Rest auf Betreuung des Kindes“ (ArbeitgeberIn 6).

Zudem wurde bei jenen, deren Arbeit nicht nach Hause verlagerbar war, die aber Kinderbetreuungspflichten hatten, das **Instrument der Kurzarbeit** genutzt, um zu möglichst viel Zeit für die Kinderbetreuung zu verhelfen:

„Nachdem wir auch in Kurzarbeit gegangen sind, haben wir in Abstimmung mit den Mitarbeitern, also wir haben z.B. eine Mutter mit zwei Kindern [...], die hat gesagt, sie kann nicht arbeiten, es geht einfach nicht, bitte stufe mich aufs Minimum herunter und damit war das dann so eine Maßnahme, die wir gemacht haben“ (ArbeitgeberIn 4).

Ein weiteres Unternehmen setzte in diesen Fällen auf **individuell angepasste Lösungen**:

„Also ganz genau weiß ich es auch nicht, aber wenn da z.B. eine Mutter war, die gesagt hat, sie ist alleine, weil ihr Mann muss arbeiten und muss vor Ort sein, dann ist da ganz viel im Team vereinbart worden, vielleicht mit Urlaub, oder Zeitausgleich oder wie auch immer, das weiß ich, dass da ganz viel individuell gelöst wurde in den Teams“ (ArbeitgeberIn 7).

Ein/e ArbeitgeberIn berichtet, dass aufgrund der Covid-19-Pandemie (womöglich) die **Sommerbetreuungszeiten ausgeweitet** werden/wurden.

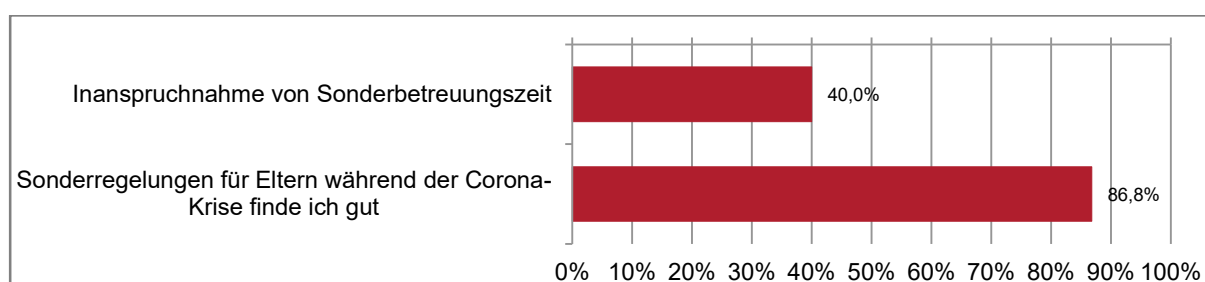
„Sommerferienbetreuung ist vor Corona entstanden, es wird allerdings vielleicht durch Corona eine Kooperation mit einem Anbieter geben, dass wir es von zwei auf drei Wochen ausweiten können“ (ArbeitgeberIn 1).

4.2.1 Sonderbetreuungszeit bzw. weitere Sonderregelungen

Im Zuge des Corona-Lockdowns wurde von der Regierung eine Sonderbetreuungszeit⁵ für jene berufstätige Eltern ermöglicht, deren Kinder aufgrund der Schließung von Kindergärten und/oder Schulen teilweise oder voll zuhause betreut werden mussten.

Die **Sonderbetreuungszeit** wurde von 40% der von uns online befragten ArbeitgeberInnen als Maßnahme zur Unterstützung berufstätiger Eltern gewährt⁶ (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Inanspruchnahme der und Meinung zu Sonderbetreuungszeit während der Corona-Krise



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=45, Inanspruchnahme: n miss=10; Meinung: n miss=7

⁵ AK (2020): "Sonderbetreuungszeit": <https://www.arbeiterkammer.at/sonderbetreuungszeit> (zuletzt aufgerufen am 1.10.2020); bei der Sonderbetreuungszeit während des ersten Lockdowns ab März 2020 bestand kein Rechtsanspruch auf die Sonderbetreuungszeit; die Entscheidung über die Gewährung der Sonderbetreuungszeit lag bei den ArbeitgeberInnen; diese konnten die Hälfte des gezahlten Entgelts zurückerstattet bekommen. Die maximale Dauer der Sonderbetreuungszeit lag bei 3 Wochen.

⁶ Aus einer parlamentarischen Anfragebeantwortung geht hervor, dass die Sonderbetreuungszeit insgesamt relativ wenig in Anspruch genommen wurde; bis Mai 2020 waren dies knapp 5.000 Personen, davon 3.500 Frauen: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/AB/AB_01631/imfname_805261.pdf.

Auch im Zuge der qualitativen Interviews mit den ArbeitgeberInnen wurde davon berichtet, dass die Sonderbetreuungszeit als Instrument zur Unterstützung berufstätiger Eltern während des Corona-Lockdowns – wenn auch teilweise nur punktuell – in Anspruch genommen wurde:

„Das wurde von uns ermöglicht und auch in Anspruch genommen“ (ArbeitgeberIn 1).

„Wurde angeboten, ich weiß aber nicht, wie viele es in Anspruch genommen haben“ (ArbeitgeberIn 2).

„Ja, davon ist Anspruch genommen worden.“ – „In welchem Ausmaß?“ – „Nur punktuell würde ich sagen, weil dann haben wir recht rasch alle ins Homeoffice bringen können“ (ArbeitgeberIn 6).

„Ja, die war auch bei uns möglich in Form von Sonderurlaub, da haben KollegInnen drei Wochen Sonderurlaub nehmen können, weil ja Schulen und Betreuungseinrichtungen geschlossen waren, genau“ (ArbeitgeberIn 7).

Rund die Hälfte der online befragten ArbeitgeberInnen machten **keinen Gebrauch von der Sonderbetreuungszeit**. Die Hauptgründe hierfür sind, dass entweder **kein Bedarf seitens der MitarbeiterInnen gemeldet** wurde, die ArbeitgeberInnen einem **systemrelevanten Bereich** zuzuordnen sind und die Gewährung von Sonderbetreuungszeit daher nicht möglich war und dass die ArbeitgeberInnen **andere, bessere/ausreichende Maßnahmen** zur Verfügung stellten, die den Gebrauch der Sonderbetreuungszeit nicht notwendig machten:

„Haben wir nicht, weil es vorher noch so viele andere Möglichkeiten gegeben hat, die finanziell attraktiver waren. Also hätten wir schon gemacht, ja, wir haben so einen 4-stufigen Prozess entwickelt gehabt, das wäre dann Stufe 4 gewesen. Man hätte ja auch noch eine Woche Sonderbetreuungszeit aus dem normalen ABGB machen können, aber das haben wir alles nicht gebraucht, Gott sei Dank“ (ArbeitgeberIn 4).

„(...) also wir haben das intern geregelt, wir haben sogar mehr gemacht, aber greifen da auf keine öffentlichen Mittel zurück. Wir haben das ermöglicht und mehr als das, nämlich über 6 oder 7 Wochen hindurch, aber wir haben keine Fördertöpfe angegriffen, weil wir das so regeln können, weil wir ein gutes Team sind, das gut zusammenhält“ (ArbeitgeberIn 5).

„Weil die MitarbeiterInnen durch die sehr flexiblen Arbeitszeiten, durch Home-Office und zu einem geringen Teil durch Wochenstundenreduktion ihren Betreuungspflichten nachkommen konnten“ (Offene Antwort in Online-Befragung).

„Aufgrund der völlig freien Zeit- und Arbeitsplatzgestaltungsmöglichkeiten nach dem Lockdown und der Inanspruchnahme von Kurzarbeit waren keine weiteren Regelungen nötig“ (Offene Antwort in Online-Befragung).

Die Meinungen der im Zuge der befragten ArbeitgeberInnen zur Möglichkeit der **Sonderbetreuungszeit** sind **grundsätzlich positiv**:

„War notwendig in dieser Situation“ (ArbeitgeberIn 1).

„Ich fand die Regelung großartig. Wir waren alle überrascht mit der neuen Situation und niemand wusste, wie es weitergeht“ (ArbeitgeberIn 2).

„Grundsätzlich finde ich diese Regelung wirklich gut, ich finde es auch sehr gut, dass es die Freistellung von einer Woche gibt, wenn man aus unvorhersehbaren Gründen nicht zur Arbeit kommen kann“ (ArbeitgeberIn 3).

„Prinzipiell find ich's gut, weil gerade in dieser Zeit waren wirklich Eltern, das ist ja der Wahnsinn, die mussten ihrer Arbeit nachgehen, die Kinder waren zu betreuen und sie hatten teilweise keine Unterstützung, die waren wirklich nicht zu beneiden, also jede Maßnahme, die dem entgegen gekommen ist und die das unterstützt hat, kann ich nur positiv sehen“ (ArbeitgeberIn 7).

Jedoch wurden auch **Kritikpunkte an der Sonderbetreuungszeit** geäußert. Diese betreffen insbesondere **die bürokratische Abwicklung** der Sonderbetreuungszeit. Ein/e ArbeitgeberIn berichtet davon, dass es nicht klar war, unter welchen Umständen die Sonderbetreuungszeit gewährt werden kann:

„Ich muss sagen, dass ich die Kommunikation über diese Sonderbetreuungszeit schwierig fand, denn es hat einerseits geheißen, man hat diesen Anspruch, andererseits hat es geheißen, dass Kindergärten und Schulen grundsätzlich geöffnet sind, d.h. man konnte die Kinder hingeben“ (ArbeitgeberIn 3).

Ein/e andere/r ArbeitgeberIn berichtet im Zusammenhang mit der Genehmigung der Sonderbetreuungszeit von **hohem administrativem Aufwand** im Nachhinein:

„Ja, sicher eine gute Geschichte, wobei die Nachwehen jetzt, glaub ich, schwieriger sind in der Abwicklung, was ich mitgekriegt hab durch die Gehaltsverrechnung, ja, das ist noch ein bisschen schwierig. Wir haben auch noch Formulare dazu gemacht, aber dass man dann die behördlichen Geschichten, also die Kinderbetreuungseinrichtung namhaft macht, die geschlossen war, das muss man jetzt angeben, das war zuerst nicht, jetzt läuft man dem mehr oder weniger nach, also es ist ein bissl ein administrativer Aufwand im Nachhinein“ (ArbeitgeberIn 6).

Im Rahmen der Online-Befragung wird von einem/r der ArbeitgeberInnen kritisiert, dass die Gewährung der **Sonderbetreuungszeit mit den ArbeitgeberInnen vereinbart** werden musste:

„Prinzipiell finde ich es gut, dass es Sonderregelungen für Eltern gibt. Ich hätte mir hier jedoch noch mehr von der Regierung erwartet, dass es auch einen gesetzlichen Anspruch z.B. auf die Sonderbetreuungszeit gibt und dass es nicht nur eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ist“ (Offene Antwort in Online-Befragung).

Abseits der Handhabung und Sichtweisen der Sonderbetreuungszeit als konkrete Maßnahme, wurden die ArbeitgeberInnen im Zuge der qualitativen Interviews und der Online-Befragung auch zu ihrer Meinung zu **Sonderprivilegien/Sonderregelungen für berufstätige Eltern im Allgemeinen** befragt.

Der Großteil der online befragten ArbeitgeberInnen geben an, Sonderregelungen für Eltern während der Corona-Krise **gut zu finden** (siehe Abbildung 9 oben).

Die Frage, ob **Sonderprivilegien für Eltern Nachteile** mit sich bringen können, verneinten die befragten ArbeitgeberInnen in den qualitativen Interviews:

„In dem Fall war es auf jeden Fall gut, diese Möglichkeit anzubieten. Es war ja nicht so, dass man Eltern in die Sonderbetreuung geschickt hat, man hat einfach die Möglichkeit gegeben, dass es das gibt. Und solche Dinge, dass man tageweise das in Anspruch nehmen kann, das ist immer eine große Entlastung“ (ArbeitgeberIn 2).

„Ich sehe da keine Nachteile, nein“ (ArbeitgeberIn 6).

„Ich persönlich sehe keine Nachteile für Eltern, also ich kann nur von mir sprechen und ich sehe das nicht von Nachteil“ (ArbeitgeberIn 7).

Das „Positive“ an Sonderregelungen bzw. der Sonderbetreuungszeit kann anhand mehrerer Faktoren festgemacht werden: Zum einen wird davon berichtet, durch Sonderregelungen bzw. die Sonderbetreuungszeit eine **Entlastung** berufstätiger Eltern zu erzielen, die insbesondere während des Corona-Lockdowns vor enormen Herausforderungen standen:

„Es hat Eltern unglaublichen Stress genommen, wie sie ihre Kinder betreuen sollen, war ja enorm kurzfristig und auf die gewohnten BetreuerInnen konnte man nicht zugreifen“ (Offene Antwort aus Online-Befragung).

„Durch die Mehrbelastung (Homeschooling, Homeoffice,) kann so zumindest eine kleine Entlastung erfolgen“ (Offene Antwort aus Online-Befragung).

„Eltern müssen entlastet werden, da sonst Gesundheit und Leistungsfähigkeit auf Dauer nicht gegeben ist“ (Offene Antwort aus Online-Befragung).

„Es entlastet Eltern. Und es erlaubt ihnen, weiterhin zu arbeiten aber trotzdem die familiären Verpflichtungen nachzugehen“ (Offene Antwort aus Online-Befragung).

Darüber hinaus würden berufstätige Eltern auch **finanziell** bzw. in Bezug auf ihren **Arbeitsplatz** durch Sonderregelungen **abgesichert** werden:

„Es ist sonst nicht möglich einen gesicherten Job zu haben“ (Offene Antwort aus Online-Befragung).

„Stärkt Bindung der MA ans Unternehmen, sichert Arbeitskräfte“ (Offene Antwort aus Online-Befragung).

Auch wird seitens einiger befragter ArbeitgeberInnen positiv hervorgehoben, dass durch die Implementierung von Sonderregeln die **Bedürfnisse und Lebensrealitäten** von berufstätigen Eltern in den Mittelpunkt gerückt bzw. **sichtbar(er) gemacht** wurden:

„Ich finde es gut, dass die Gruppe der Eltern, die neben beruflichen Verpflichtungen auch Kinderbetreuung um home schooling machen mussten, sichtbar gemacht wurden“ (Offene Antwort aus Online-Befragung).

„Dass die Bedürfnisse bzw. die Notwendigkeiten von kinderbetreuenden Beschäftigten besser berücksichtigt werden“ (Offene Antwort aus Online-Befragung).

Einige ArbeitgeberInnen äußern – sowohl in den qualitativen Interviews als auch im Zuge der Online-Befragung – die Notwendigkeit, die bestehenden **Sonderregelungen auszuweiten**:

„Ich find's traurig, dass es bei uns in Österreich, es gibt Länder, wo das schon ganz anders ist, dass es bei uns in Österreich noch so ein Thema ist. Also Eltern dürfen dies und jenes und es gibt Privilegien, das sollte aber eigentlich Gang und Gebe sein und darüber sollte man einfach gar nicht diskutieren müssen“ (ArbeitgeberIn 7).

„Die Covid19-Zeit war und ist eine herausfordernde Zeit. Da auch die Zukunft (durchaus) noch ungewiss ist, können wir nicht prophezeien was sie genau noch bringen wird (Restriktionen etc). Daher ist es gut Angebote hinsichtlich Home-Office zu haben. Jedoch sollte auch das Angebot (vor allem in den eigenen Wohnvierteln) für Freizeitangebote insbesondere Kinder weiter ausgebaut werden. Denn "nur" dass Eltern daheim sind, reicht einfach nicht aus, um die Mehrfachbelastung senken zu können. Hier können Konflikträume entstehen, die verhindern werden hätten können (Offene Antwort aus Online-Befragung).

„Die Entlastung war zwar nicht ausreichend, aber ein Schritt in die richtige Richtung“ (Offene Antwort in Online-Befragung).

„Es wäre aus meiner Sicht eine noch stärkere staatliche Förderung notwendig gewesen“ (Offene Antwort aus Online-Befragung).

Lediglich eine/r der online befragten ArbeitgeberInnen gibt an, dass es **keine Sonderregelungen** geben sollte. Begründet wurde dies folgendermaßen:

„Ich finde, dass es keine Sonderregelungen geben sollte, sondern dass die allgemeinen Regeln so ausgestaltet sein sollten, dass sie Eltern/Mütter/Väter arbeiten und für die Kinder da sein gleichermaßen ermöglichen. Schlüssel dazu sind flexible Arbeitszeiten und Home Office, oder wo dies nicht geht, eine entsprechende Dienstplanung“ (Offene Antwort in Online-Befragung).

4.3 Erkenntnisse aus der spezifischen Covid-19-Situation

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

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

Zudem wurde festgestellt, dass ohne Ausweitung der den MitarbeiterInnen zugestandenen Arbeitszeiträume – offenbar teilweise auch über den Rahmen des Arbeitszeitgesetz hinaus – eine Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich gewesen wäre, da in den Kernarbeitszeiten auch Betreuungsarbeiten zu erbringen waren. Dabei sprechen ArbeitgeberInnen hier von hohen Belastungen sowohl für Mütter als auch Väter und nennen die noch schwierigere Situation von Alleinerziehenden.

Von verständnisvollen ArbeitgeberInnen wurde es auch kritisch hinterfragt, ob es in derartigen Situationen sinnvoll sei, dass Eltern ihren Urlaubsanspruch aufbrauchen. Festgehalten wurde, dass betreuende Eltern nach derartigen Situationen „*erst recht Urlaub brauchen*“. Vielmehr wurde dezidiert von nachhaltigen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen gewarnt.

Homeoffice alleine – also ohne weitere Ansätze – wird daher auch durchaus kritisch diskutiert und es wird vor einer langfristigen Überlastungssituation gewarnt.

Gleichzeitig wurden unterschiedliche Ansätze für jene MitarbeiterInnen genannt, für die kein Homeoffice möglich war. Neben Sonderbetreuungszeiten und Freistellungen wurde auch die

Kurzarbeit als ein Instrumentarium genannt, um es Eltern zu ermöglichen, wenig zu arbeiten und trotzdem keine großen Einkommensbussen hinnehmen zu müssen.

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

Neben Ansätzen zur fallweisen zeitlichen Entlastung wurde unter anderem auch angesprochen, dass öffentliche Betreuungsräume zur Verfügung stehen sollten sowie die Frage von Homeoffice künftig kritisch unter dem Fokus der zunehmenden Belastung für betreuungspflichtige Eltern zu reflektieren ist.

5 Spannungsfelder zwischen familienfreundlicher Personalplanung und Diskriminierung: Diskussion von vier fiktiven Fallbeispielen

Neben der Reflexion von konkreten Ansätzen und Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit den in den Befragungen einbezogenen ArbeitgeberInnen und deren Wahrnehmung von Elternschaft und Erwerbstätigkeit wurde im Rahmen der qualitativen Interviews auch ein eher experimentelles Element in die Befragung integriert (siehe auch Erläuterungen in Kapitel 2).

Da mögliche Spannungsfelder bzw. eine etwaige Benachteiligung berufstätiger Eltern nicht unbedingt bei den sich beteiligenden ArbeitgeberInnen auftreten bzw. die Besprechung derartiger Themen insgesamt schwierig ist, haben wir vier fiktive Fallbeispiele erarbeitet, die auf verschiedene Spannungsfelder eingehen.

Dazu haben wir vier fiktive Situationen überlegt, die in der Unternehmenspraxis auftauchen können:

- Situation 1: Mitarbeiterin in befristetem Projekt (mit Anschlussperspektive⁷) wird schwanger
- Situation 2: Frau erwähnt ihre drei Kinder bei Bewerbung nicht
- Situation 3: Männliche Schlüsselkraft möchte in hektischen Zeiten in Karenz gehen
- Situation 4: Abteilungsleiter macht es „Karenzmännern“ schwer

Diese Fallbeispiele haben wir den InterviewpartnerInnen aus den beteiligten Unternehmen vorab geschickt und sie im Rahmen der qualitativen Befragung um ihre Einschätzungen dazu gebeten. Uns interessierte einerseits, ob sie derartige Situationen kennen und wie sie damit umgehen (würden).

Hintergrund für die Konstruktion der Fallbeispiele war die Annahme, dass stereotype Einstellungen, die sich oft in unbewussten Vorurteilen (unconscious biases; Förster 2008) gegenüber „Eltern“ bzw. noch häufiger gegenüber Müttern (Halpert et al 1993, Warming 2019, Becker et al 2019) niederschlagen, weitverbreitet sind, aber nicht explizit wahrgenommen werden: beispielsweise die Annahme, dass Eltern „mit dem Kopf immer bei den Kindern sind“, sich „nicht ganz auf die Arbeit konzentrieren können“ oder dass sie das übergeordnete Ziel einer „guten Unternehmensperformance“ nicht ausreichend mittragen.

Im Rahmen der qualitativen Befragung wollten wir herausfinden, wie die befragten ArbeitgeberInnen mit unterschiedlichen Spannungsfeldern konkret umgehen und welche Lösungsmöglichkeiten sie sehen.

5.1 Fiktive Situationen und mögliche Reaktionen aus Sicht der befragten ArbeitgeberInnen

Im Folgenden werden diese den InterviewpartnerInnen vorgestellten fiktiven Situationen kurz beschrieben sowie die Einschätzung und der (mögliche) Umgang mit diesen Situationen aus Sicht der ArbeitgeberInnen dargestellt. Am Ende der jeweiligen Situation findet sich eine

⁷ Anschlussperspektive bedeutet hier, dass von Anfang an seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin signalisiert wurde, dass nach Ende des Projektes eine Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis geplant und wahrscheinlich ist.

Darstellung der gleichbehandlungsrechtlichen Lage zum Fallbeispiel aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Abschließend wird ein Resümee zu den Lösungsstrategien der ArbeitgeberInnenseite aus der Perspektive der Forscherinnen dargestellt.

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

Beschreibung der fiktiven Situation:

Eine junge Frau ist in einem befristeten Projekt (geplante Dauer 6 Monate, mit Anschlussperspektive – d.h. Weiterbeschäftigung) neu angestellt. Sie ist mit ihrer Arbeit hochzufrieden; nach zwei Monaten gibt sie bekannt, dass sie schwanger ist.

Frage an die InterviewpartnerInnen

- Kennen Sie diese Situation?
- Wie würden Sie damit umgehen? Was ist Ihre Meinung?

Unternehmen 1:

Der/die befragte Unternehmensvertreter/in meinte, dass es in einem großen Unternehmen mit 1000 MitarbeiterInnen immer wieder zu solchen Situationen kommen würde. Daher wurde im Unternehmen eine „strukturierte Wissensweitergabe“ etabliert, um das betreffende Projekt an eine adäquate Ersatzperson zu vergeben. Ob die junge Frau nach der Geburt bzw. Karenz wieder ins Unternehmen einsteigen könnte, würde einerseits von der Dauer des Projekts und andererseits von der Dauer der Karenz abhängen. Wenn sie vor Ablauf des Projekts wieder zurückkommen würde, könnte sie in das Projekt wieder einsteigen. Wenn das Projekt bereits am Auslaufen wäre, müsste überlegt werden, ob sie nicht in einem neuen Projekt einsteigen kann.

Unternehmen 2:

Die Situation ist im Unternehmen bekannt und der Umgang damit sei „sehr individuell“, Organisationseinheiten und ProjektleiterInnen wären sehr unterschiedlich und agieren auch dementsprechend unterschiedlich. Situationen wie diese würden im Leben vorkommen und dann würde darauf geachtet, dass diese „ordnungsgemäß“ abgearbeitet würden. Beschäftigungsverbote müssten berücksichtigt werden, allerdings wurde auch angemerkt, dass viele im Beschäftigungsverbot weiterarbeiten würden, obwohl es verboten sei. In der konkreten Situation müsste laut UnternehmensvertreterIn geprüft werden, ob es eine Verlängerungsoption gäbe und ob eine Rückkehr geplant sei. Dort, wo es möglich sei, würde es Vertretungen geben. Generell gäbe es gute Erfahrungen und das Personalressort sei sehr hilfreich, um „gute Lösungen für beide Parteien“ zu finden. Gleichzeitig betonte der/die InterviewpartnerIn, dass die Arbeit in diesem Bereich mit „ein paar Konsequenzen“ verbunden sei: „*Wer einen 9 to 5-Job will, der ist wahrscheinlich in [Arbeitsbereich] nicht gut aufgehoben. Manchmal ist es auch eine gute Entscheidung, zu sagen ‚Das wars nicht für mich‘. Mir ist es aber immer wichtig, die Handlungsbreite aufzuzeigen und eine Möglichkeit ist es, die [Arbeitsstelle] zu verlassen*“.

Unternehmen 3:

Die Antwort fiel hier sehr klar und eindeutig aus: Aus Sicht der/des Unternehmensvertreter/-in kann die Frau nicht zurückkommen, wenn ihr Vertrag befristet ist. Anders sei es, wenn die Arbeitgeberin so zufrieden ist, dass sie die Mitarbeiterin nicht verlieren möchte, dann würde überlegt, ob es Möglichkeiten gibt, sie zurückzuholen („da müsste ich aber sehr zufrieden

sein“). In diesem Fall müsste die Vertretung befristet eingestellt werden, um die Rückkehr zu ermöglichen. Aber selbst in diesem Fall würde keine fixe Vereinbarung getroffen werden.

Unternehmen 4:

In diesem Unternehmen kommt diese Situation nicht vor, da es generell keine befristeten Verträge geben würde. Am ehesten würde die Situation im Forschungsbereich vorkommen. Im Standardvertrag gäbe es lediglich einen Monat Probezeit, zwei Monate Befristung und danach eine Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis. Aber selbst diese zweimonatige Befristung würde oft gestrichen, um den MitarbeiterInnen die Unsicherheit zu nehmen. *„Wie sind im Zweifelsfall immer im Dialog“.*

Unternehmen 5:

In diesem Unternehmen ist die Situation nicht bekannt, aber der/die InterviewpartnerIn meint, dass keine negativen Konsequenzen abgeleitet werden sollten. Ein Kind zu bekommen, sollte nicht zu Nachteilen führen: *„Das ist doch paradox. Das Gegenteil müsste sein.“*

Unternehmen 6:

Hier wird auf die gesetzliche Situation verwiesen, dass die Befristung nach dem Mutterschutz fortgesetzt werden müsse. *„Das läuft halt nachher weiter. Ist jetzt nicht problematisch in dem Sinne.“* In großen Unternehmen würde es immer wieder vorkommen, dass Frauen schwanger werden. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass bei einem befristeten Projekt von sechs Monaten nach Bekanntgabe der Schwangerschaft im Normalfall noch Zeit sei, in dem Projekt weiterzuarbeiten, da der Mutterschutz nicht gleich beginnen würde.

Unternehmen 7:

Die Situation ist bekannt und würde öfter vorkommen, besonders in einem großen Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil. Laut der interviewten Person sollte eine Führungskraft die nötige Sensibilität besitzen, mit dieser Situation gut umzugehen und der Kollegin gratulieren, auch wenn es Mehrarbeit bedeuten würde. Dann würde es darum gehen, gemeinsam mit der Mitarbeiterin eine gute Lösung zu finden, wie das Projekt weitergeht und einen guten Abschluss bis zum Mutterschutz zu finden. Auf die Frage, ob eine Anschlussperspektive bestehen würde, wurde geantwortet, dass es Aufgabe der Führungskräfte sei, mit der Situation umzugehen: *„Familienfreundlichkeit steht und fällt so oft mit der Führungskraft. Wenn eine Führungskraft gut, familienfreundlich, professionell damit umgeht, dann ist das in der Regel kein Thema und dann passt das auch.“*

Gleichbehandlungsrechtliche Lage in diesem Fall:

Die Mitarbeiterin ist genau so zu behandeln, wie sie behandelt werden würde, wenn sie nicht schwanger wäre, ansonsten liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor. Würde sie also ohne Schwangerschaft anschließend einen unbefristeten Dienstvertrag bekommen, was im Beispiel von Anfang an in Aussicht gestellt und durch ihre gute Arbeitsleistung unterstrichen wurde, so muss dies für die Schwangere in gleicher Weise gelten. Das wurde für diese spezielle Situationen – also das Auslaufen eines befristeten, „auf die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis“ angelegten Arbeitsverhältnisses – extra ins Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen.

In der Praxis bedeutet dies im Fallbeispiel, dass die Mitarbeiterin nach den sechs Monaten, also kurz vor Beginn ihres Mutterschutzes oder auch schon währenddessen, einen unbefristeten Dienstvertrag erhalten muss und daher nach dem Mutterschutz/der Karenz

selbstverständlich Anspruch auf Rückkehr an den Arbeitsplatz hat. Eine Ersatzkraft könnte dann sinnvoller Weise als Karenzvertretung dieser Mitarbeiterin angestellt werden. Die Schwangerschaft darf kein Grund dafür sein, dass sie den unbefristeten Vertrag nicht erhält. Bei befristeten Dienstverhältnissen ohne „Anschlussperspektive“, kommt im Falle einer Schwangerschaft außerdem § 10a Mutterschutzgesetz zur Anwendung, wonach sich der Dienstvertrag, sollte die Befristung vorher enden, bis zum Beginn des Mutterschutzes verlängert (mit Ausnahmen).

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

Beschreibung der fiktiven Situation:

Eine Mutter von drei Kindern (4, 6 und 10 Jahre) bewirbt sich für eine Führungsposition. Im Bewerbungsschreiben steht nichts von den drei Kindern, dies ist in der kleinen Branche allerdings allgemein bekannt.

Frage an die InterviewpartnerInnen:

- Kennen Sie diese Situation?
- Wie gehen Sie im Bewerbungsgespräch mit dem Wissen um? Was ist Ihre Meinung?

Unternehmen 1:

Die Situation ist gut bekannt. Es wird laut Interviewpartner/in der Bewerberin möglichst detailliert aufgezeigt, mit welchen Arbeitsaufgaben die jeweilige Situation verbunden ist, dass z.B. xy Dienstreisen anstehen werden, xy Auswärtsübernachtungen, welche Verpflichtungen insgesamt mit der Position verbunden sind. Wenn die Bewerberin sagt, „ja, das ist kein Problem“, dann wird das nicht in Frage gestellt und davon ausgegangen, dass die Position mit den Kinderbetreuungspflichten der Bewerberin vereinbar ist.

Unternehmen 2:

Die/der Interviewpartner/in kann sich nicht vorstellen, dass es so eine Situation gibt. Prinzipiell glaubt er/sie aber, dass familiäre Hintergründe im Bewerbungsprozess immer thematisiert und nicht verschwiegen werden sollten.

Unternehmen 3:

Die/der Unternehmensvertreter/in meint, dass er/sie (auch bei einem Mann) nachfragen würde, auch wenn sie/er nicht sicher ist, ob dies laut Gleichbehandlungsgesetz zulässig ist. Aber es sei „*einfach wichtig*“, gemeinsam vorab zu besprechen, wie die Arbeit als Führungskraft mit Betreuungspflichten umgesetzt werden kann und ob es möglich ist, fallweise mehr Stunden zu arbeiten. Gleichzeitig ist sich die Interviewperson der vollen Ambivalenz und Schwierigkeit des Themas bewusst: *„Ich würde mich ärgern, wenn die Person das dann nicht erwähnt. Aber natürlich, wenn sich jemand um eine Führungsposition bewirbt und sie schreibt rein, sie hat ein 4, ein 6 und ein 10-jähriges Kind, dann würde sie wahrscheinlich nicht eingeladen werden. Aber irgendwann einmal muss man das sagen, finde ich. Also die Frage kann ich schon so indirekt stellen, aber ich kann nicht fragen, was machen Sie mit der Kinderbetreuung. Obwohl im Endeffekt stellt man die Frage so. Ich will nur wissen, ob sie es gewährleisten kann, weil das ist wichtig in einer Führungsposition.“*

Unternehmen 4:

Die interviewte Unternehmensvertretung kann sich nicht vorstellen, dass sich diese Person auf eine Vollzeitführungsposition bewirbt, sondern kann sich in diesem Fall nur eine Teilzeitführungsposition vorstellen. Prinzipiell sei zwar von einem hohen Organisationstalent von Müttern bzw. generell Eltern mit Kindern auszugehen, aber die Interviewperson meint, sie müsse auch den Eindruck gewinnen, dass es eine Person ist, die *„ihre Dinge im Griff hat, strukturiert, organisiert“* ist. Prinzipiell wird in Bewerbungsgesprächen im Unternehmen schon besprochen, ob die Kinderbetreuung geregelt ist, denn: *„Bei Führungspositionen kommt es zu Mehrbelastung, so sicher wie das Amen im Gebet, das kann man nicht planen, und wie eben in solchen Situationen mit besonderen Herausforderungen umgegangen wird“*, wäre dann wichtig zu erfahren. Auch mit Männern würde das besprochen werden, wenn diese für Kinderbetreuung zuständig sind.

Unternehmen 5:

Es wird strikt abgelehnt, hier nachzufragen, weil dies verboten sei: *„Solche Fragestellungen dürfen nicht eingebracht werden. Wenn jemand in meinem Beisein so etwas sagen würde, dass wir das beachten müssen, würde ich fragen, ob sie „angrennt“ sind“*.

Unternehmen 6:

Auch in diesem Fall lehnt die Interviewperson ab, hier nachzufragen, weil dies verboten sei. *„Ja, ich darf nicht danach fragen. Und ja. Sie wird schon wissen, wie sie sich bewirbt. Also stellt das kein Problem dar“*.

Unternehmen 7:

In dem Unternehmen sind solche Situation bekannt; die Interviewperson kann gut nachvollziehen, dass Bewerberinnen ihren Familienstand nicht bekanntgeben: *„Ich kann es traurigerweise vollkommen nachvollziehen, dass Frauen das nicht ins Bewerbungsschreiben schreiben, weil es gibt viele Firmen, da wird man gleich auf den Stapel der Absagen gelegt und da wird gar nicht geschaut, was die Bewerberin macht, welche Kompetenzen, Fähigkeiten, Berufserfahrung sie mitbringt“*. Im Gespräch selbst findet die Interviewperson es aber schon gut, wenn über alles offen gesprochen wird; sie würde signalisieren, dass Elternsein und Karriere in ihrem Unternehmen gut vereinbar sind. Im Unternehmen arbeiten auch tatsächlich viele Mütter. Im Bewerbungsgespräch würde sie betonen, dass es um Fähigkeiten und Kompetenzen geht und es völlig egal ist, ob wer Kinder hat oder nicht und hoffen, dass dann ein guter offener Austausch stattfinden kann.

Gleichbehandlungsrechtliche Lage in diesem Fall:

Tatsächlich sind solche Fragen gesetzlich nicht explizit verboten. Durch Gerichte wurde aber entschieden, dass jedenfalls die Frage nach einer Schwangerschaft in Bewerbungsverfahren unzulässig ist. Jede Frage in Bewerbungsprozessen (d.h. etwa in einem Fragebogen für BewerberInnen oder im Bewerbungsgespräch), die in einem Zusammenhang mit einem im Gleichbehandlungsgesetz geschützten Diskriminierungsmerkmal (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung) steht, kann ein Indiz für eine Diskriminierung sein und sollte daher unterlassen werden. In diesem Fall müssen aber die Betroffenen glaubhaft machen, dass die Frage bzw. dieser Zusammenhang tatsächlich dazu geführt hat, dass die Bewerbung nicht berücksichtigt wurde oder die Stelle an jemanden anderen vergeben wurde. Herabwürdigende Fragen oder Bemerkungen im Zusammenhang mit einem

Diskriminierungsgrund können weiters eine Belästigung sein, die ebenfalls eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes darstellt (beispielsweise herablassende Bemerkungen wie „Na, und das wolle Sies mit drei Kindern schaffen?“ oder auch über das Alter von BewerberInnen).

5.1.3 Situation 3: Männliche Schlüsselkraft möchte in hektischen Zeiten in Karenz gehen

Beschreibung der fiktiven Situation:

In Ihrem Unternehmen herrscht starker Arbeitsdruck: Nach nicht ganz so guten Jahren ist die Auftragslage plötzlich gut, alle haben sehr viel zu tun, Überstunden häufen sich bei einigen Schlüsselarbeitkräften. Eine dieser Schlüsselarbeitkräfte kündigt an, dass seine Partnerin in zwei Monaten ein Baby bekommt und darauf besteht, dass sie die Karenz teilen. Er möchte in 6 Monaten für ein halbes Jahr in Karenz gehen.

Frage an die InterviewpartnerInnen:

Kennen Sie diese Situation?

Wie würden Sie damit umgehen? Was ist Ihre Meinung?

Unternehmen 1:

Solche Situationen würde es im Unternehmen geben. Jedem Mitarbeiter würde die Elternkarenz ermöglicht werden und es sei eine Frage der Wissensweitergabe, dass das bestehende Wissen weitergegeben werden kann, um bestehende Projekte weiterzuführen. Dazu besteht im Unternehmen einen Leitfaden, um diese Wissensweitergabe strukturiert und dokumentiert zwischen den Personen, die in Karenz gehen und deren NachfolgerInnen ablaufen zu lassen.

Unternehmen 2:

Hier wurde die Ansicht zum Ausdruck gebracht, dass Väter, die eine Elternkarenz planen, meist wesentlich früher als Frauen planen und sich ausführlicher informieren. Das Arbeitsvolumen im Arbeitsalltag würde wenig Rücksicht auf die familiären Anforderungen nehmen. Es wird die Einschätzung vertreten, dass generell eine größere Bereitschaft bestehe, Frauen eine Elternkarenz zu gewähren. Wenn es sich um eine männliche Führungskraft handelt, dann würde es sehr stark an der Person selbst liegen, die Abwesenheit zu organisieren. *„Woran liegt das? – Ich glaube, das sind die Bilder in den Köpfen. Bei Frauen rechnet man schon fast damit, dass es früher oder später mal vorkommt und bei Männern ist man schon eher überrascht, wenn sie sich für einen Zeitraum zurückziehen wollen von der Arbeit.“* Betont wird, dass die Arbeitsbelastung in dem Arbeitsbereich des/der Interviewpartners/in insgesamt sehr hoch sei: Vor allem von Frauen würde nach Karenzzeiten häufig mehr gearbeitet als in anderen Zeiten, was mit einer erhöhten Leistungsbereitschaft, einem hohen Leistungsdruck und der Angst, den Anschluss zu verlieren, begründet wird. *„Also nicht die Mailbox öffnen, nicht Projektanträge schreiben, nicht präsent bleiben, heißt (...) oft, sie ist nicht mehr da. Da ist es dann schwer, den Anschluss zu finden wieder.“*

Unternehmen 3:

Die interviewte Führungskraft betont, dass sie mit einem Mann in dieser Situation genauso umgehen würde wie mit einer Frau. Die Möglichkeit, in Elternkarenz zu gehen, besteht im

Unternehmen und sie würde das auch begrüßen. Sie gibt allerdings zu bedenken, dass es diese Selbstverständlichkeit nach wie vor nicht geben würde, wenn Männer diesen Wunsch äußern. Daher sollte in diesem Bereich gegengesteuert werden, etwa dadurch, dass es für Unternehmen lukrativer gemacht werden sollte, wenn Männer in Karenz gehen und dass es Unterstützung bei der Personalauswahl geben sollte. Für Männer sei es oft schwierig, dass sie ihre *„Karrieresprünge hintenanstellen müssen“*. Gleichzeitig sei es aber auch für Frauen in Führungspositionen schwierig: *„Aber ich kenne das auch von Frauen, die in hohen Führungspositionen waren und dann können sie nicht zurückkommen, obwohl das beim werdenden Vater nicht der Fall wäre.“*

Unternehmen 4:

Aus diesem Unternehmen wird darüber berichtet, dass immer mehr Männer Elternkarenz oder das Papamonat in Anspruch nehmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei generell ein wichtiges Thema im Unternehmen. So gibt es beispielsweise für Eltern eine Prämie (sogenannter „Windelhunderter“) und „Karenzfrühstücke“, zu denen auch Führungskräfte eingeladen werden, um Eltern zu erleichtern, den Kontakt zu halten. Was aber schon verlangt werde von den MitarbeiterInnen, ist, dass sie selbst Überlegungen anstellen, wie eine Abwesenheit von beispielsweise sechs Monaten organisiert werden kann. Denn *„eine Schlüsselarbeitskraft muss schon für eine ordentliche Vertretung sorgen“*. Wenn es gut organisiert wird, dann würde es auch gut funktionieren.

Unternehmen 5:

Die Situation sei im Unternehmen bekannt, da diese Erfahrung genau so mit einem Mitarbeiter gemacht worden sei. Dabei hätte es *„null Probleme“* gegeben.

Unternehmen 6:

Auch hier ist die Situation bekannt und im Unternehmen gibt es einige Männer in Elternkarenz. Es müsse rechtzeitig ein Ersatz gefunden werden. Durch die bestehende „strategische Personalplanung“ würde prinzipiell darauf geachtet, Vertretungen zu etablieren und diese müssten in dem Fall dann einspringen.

Unternehmen 7:

Im Unternehmen ist man mit der Situation weniger vertraut, aber es wird auf eine ähnliche Handhabung wie bei Situation 1 verwiesen. Als Führungskraft müsste ein professioneller Umgang damit gefunden werden und prinzipiell sei es unterstützenswert, dass Väter in Karenz gehen (*„das ist ein Best-Practice-Beispiel für mich dieser Vater“*). Wichtig sei in jedem Fall die Planung im Team zur Arbeitsauslastung, Aufgabenverteilung und Arbeitsgestaltung je nach Auftragslage. Die Frage, ab welcher Karenzdauer eine neue Arbeitskraft eingestellt wird, kann nicht pauschal beantwortet werden, da es von der Arbeitsauslastung abhängt.

Gleichbehandlungsrechtliche Lage in diesem Fall:

Väter haben in Österreich nach dem Väterkarenzgesetz seit einigen Jahrzehnten einen eigenständigen Anspruch auf Väterkarenz, dies ist also kein „good will“ des Arbeitgebers. Gleiches gilt seit 1.9.2019 für alle unselbstständig erwerbstätigen Väter in Bezug auf den sogenannten „Papamonat“ (im Gesetz heißt dieser „Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes“). Wird ein Mann im Zusammenhang mit einem solchen Karenzanspruch benachteiligt, etwa versetzt oder sogar das Dienstverhältnis beendet, so

stellt dies eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nach dem Gleichbehandlungsgesetz dar – umfasst sind davon nämlich auch Benachteiligungen „mit Bezug auf das Haben von Kindern“⁸.

Solche Benachteiligungen können auch noch weitere Verstöße darstellen, etwa gegen den Arbeitsvertrag des Mitarbeiters oder gegen arbeitsrechtliche Schutzvorschriften wie den Versetzungsschutz oder den Kündigungsschutz im Zusammenhang mit einer Karenzierung.

Grundsätzlich sind nicht die karenzierten Personen, sondern der/die Arbeitgeberin dafür zuständig, die Vertretung zu organisieren. In jedem Fall macht es Sinn, bei Anstellung einer Karenzvertretung den Vertrag dieser Person an die Karenzdauer zu binden. Damit stellt der Arbeitgeber klar dass der/die karenzierte MitarbeiterIn nach dem Wiedereinstieg Anspruch auf den gleichen Arbeitsplatz hat und kann somit interne Konflikte vermeiden.

5.1.4 Situation 4: Abteilungsleiter macht es ‚Karenzmännern‘ schwer

Beschreibung der fiktiven Situation:

Sie leiten ein sehr großes Unternehmen. Die Konzernlinie ist, dass Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit wichtige Werte sind. Ein Abteilungsleiter fällt aber immer wieder damit auf, dass er Beschäftigten mit Betreuungspflichten das Leben schwer macht. Besonders negativ ist er gegen „Karenzmänner“ und „Teilzeitmänner“ eingestellt. Der Abteilungsleiter ist sonst aber einer der besten Mitarbeiter, den man sich vorstellen kann.

Frage an die InterviewpartnerInnen:

- Kennen Sie diese Situation?
- Wie gehen Sie damit um? Was ist Ihre Meinung?

Unternehmen 1:

Im ersten Unternehmen wird davon ausgegangen, dass es derartige Abteilungsleiter zwar tatsächlich gibt, aber immer seltener bzw. diese quasi ein „Auslaufmodell“ seien. Neuen Führungskräften wird von Anfang an klar gemacht, dass sie in einem familienfreundlichen Unternehmen eine Vorbildrolle einnehmen müssen, da ihr Verhalten auch eine Außenwirkung hat. Zudem wird davon ausgegangen, dass jüngere Führungskräfte insgesamt ein anderes Verständnis rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben.

Unternehmen 2:

Auch Unternehmen 2 kennt derartige Situationen, meint aber, dass es mittlerweile mehr Einsicht gebe, dass es sich lohne, Mitarbeiter mit Betreuungspflichten zu halten. Insgesamt wird es aber als schwierig gesehen, gegen einzelne AbteilungsleiterInnen etwas zu unternehmen, da diese ihre eigenen Wirkungsbereiche haben. In dem Interview wird ebenfalls die Generationenfrage angesprochen: *„Das ist sicher eine Generationenfrage. Und es ist eine Betroffenheitsfrage, also unabhängig vom Geschlecht, je nachdem, ob man selbst betroffen ist oder nicht“.*

Unternehmen 3:

Die/der Interviewpartner/in überlegt eher allgemein, wie dem vorgebeugt werden könne; dass es nicht zu solchen Situationen kommen kann. Ein Ansatzpunkt wird in einer „Top-down-Strategie“ gesehen, das heißt, es müsste ganz klar sein, dass es eine Stelle geben müsste, an die sich die betroffenen Personen wenden können. Zudem bräuchte es

⁸ Gleiches gilt selbstverständlich auch für Frauen in Mütterkarenz.

Schulungen und Überlegungen im Unternehmen, wie man insgesamt damit umgeht. *„Wenn ich in einer Abteilung von 10 Leuten 5 habe, die kleine Kinder haben und die laufend nicht da sind, weil die krank sind, dann bedeutet es für die anderen 5, dass sie etwas übernehmen müssen und man müsste eine Strategie im Unternehmen haben, eigene Organisationsformen, kann ich mir von anderen Abteilungen jemanden ausborgen usw. Aber diese Strukturen gibt es meistens nicht“.*

Unternehmen 4:

„Der Abteilungsleiter arbeitet nicht mehr bei uns, ganz einfach (lacht)“, war die klare Aussage der Unternehmensvertretung. Begründet wird dies damit, dass dem Eigentümer das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits seit der Gründung wichtig ist und das daher allen Ebenen klar ist. *„Es gibt vielleicht von den Kollegen eher als von den Führungskräften ein paar Bemerkungen, aber mittlerweile ist es ganz normal, dass der Papamonat geht oder so. Das ist nichts mehr, das interessiert niemanden mehr. Oder Teilzeit: ich bin kein Mann, weil ich Teilzeit arbeite, da ist jeder selbst verantwortlich, wie er das Leben will“.* Auch wenn es aus finanziellen Gründen oft so sei, dass sich Kollegen oder Führungskräfte dann doch gegen die eigene Väterkarenz oder den Papamonat entscheiden, wird es als positiv gesehen, wenn sich Mitarbeiter dafür entscheiden.

Unternehmen 5:

Der Interviewperson 5 sind einzelne Führungskräfte – *„ich betone, EINZELNE“* – bekannt, die Probleme mit Vereinbarkeitsansprüchen haben. Mit diesen wird immer wieder versucht, Gespräche zu führen und ihnen zu erläutern, dass die Unterstützung von Vereinbarkeit erwünscht ist: *„Wir wollen, dass das vereinbar ist, bemühe dich und geh nicht auf solche Leute los, sondern hilf ihnen und unterstütz sie“.*

Unternehmen 6:

Dem/der Gesprächspartner/in sind aus dem eigenen Bereich derartige Situationen nicht bekannt und er/sie bezweifelt, dass eine Führungskraft mit dieser Einstellung einer der besten Mitarbeiter sein kann. Falls es tatsächlich zu so einer Situation käme, müsste der/die Vor-Vorgesetzte/r mit ihm reden. Beruf und Familie ist Teil der Führungskräftekompetenz und es gibt auch entsprechende Informationen für Führungskräfte, was in welchen Fällen zu tun ist, z.B. *„Wie gehe ich damit um, wenn meine Dienstnehmerin schwanger wird“* etc. Nachdem dazu sensibilisiert wird und es auch Trainings gibt, kann sich der/die Gesprächspartner/in so ein Verhalten schwer vorstellen.

Unternehmen 7:

In Unternehmen 7 wird diese fiktive Situation als „Klassiker“ gesehen, der bei der Personalauswahl schief laufen kann. *„Ich glaube, das ist der größte Fehler, den man machen kann, dass man Personen in die Führungsebene befördert, die sich mit dem Thema schwertun“.* Generell könne es aber passieren, dass sich so ein Verhalten erst „herauskristallisiert“. Die Vorgehensweise wäre, dass die übergeordnete Führungskraft mit dieser Person über die Unternehmensphilosophie und Unternehmenskultur in Dialog geht und klar macht, dass er mit seinem Verhalten hier eine Leitfigur ist. Wenn alle Versuche nicht fruchten, kann am Ende auch eine Entlassung stehen – davor würden aber viele andere Schritte stehen. *„Also ich muss Ihnen ehrlich sagen, wenn das nichts bringt, dann würd' ich diesen Herren oder Frau dann entlassen, weil der vergiftet irgendwo die Kultur und das ist leider auch so nachhaltig, das zieht dann Kreise nach sich etc. wegen EINEM Führenden“.*

Gleichbehandlungsrechtliche Lage in diesem Fall:

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

5.2 Was zeigen die Fallbeispiele auf?

Im Folgenden wird abschließend ein Resümee zu den Lösungsstrategien der ArbeitgeberInnen quer über alle Fälle und InterviewpartnerInnen erstellt: Welche gemeinsamen Deutungsmuster sind erkennbar? Welche Lösungsstrategien werden eingesetzt und welche Unternehmensebenen werden hier adressiert?

5.2.1 Bewusstsein dazu, dass es Diskriminierungspraxen gibt

In vielen Fällen – vor allem in den großen Unternehmen – sind die verschiedenen Situationen bekannt, wenn auch nicht unbedingt aus eigener Erfahrung, sondern insgesamt „aus der Branche“ oder von anderen Unternehmen. Insbesondere die Situation 2, in der eine Frau ihre drei Kinder im Rahmen ihrer Bewerbung nicht erwähnt, wurde breit diskutiert. Die Befragten berichteten von dem allseits bekannten (wenn auch nicht selbst praktizierten) Phänomen, dass Frauen mit Kindern insbesondere bei der Bewerbung um Führungspositionen „aussortiert“ werden: *„da wird man gleich auf den Stapel der Absagen gelegt“*.

Hier besteht seitens der Befragten ein hohes Bewusstsein darüber, dass gegen Frauen mit Betreuungspflichten bzw. gegen Frauen mit kleinen Kindern und daraus „automatisch“ abgeleiteten Betreuungspflichten, hohe Vorbehalte bestehen und diese daher für Führungspositionen kaum in Betracht gezogen werden. Auch wenn die Befragten selbst aktiv diesen Blickwinkel vermeiden bzw. ablehnen, verdeutlichen die Interviews, dass mit diesem Fallbeispiel ein weitverbreitetes Phänomen angesprochen wurde und nicht davon ausgegangen werden kann, dass hier generell gegengesteuert wird.

Aber auch Personen in mittleren Management-/Führungspositionen, die es Menschen mit Betreuungspflichten „schwer“ machen und die z.B. die familienfreundliche Unternehmenslinie nicht mittragen, sind allseits bekannt. Überwiegend besteht aber die Ansicht, dass dies in erster Linie eine Generationenfrage sei und jüngere Führungskräfte tendenziell bereits ein anderes Verständnis bzw. eine positive Haltung zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie hätten. Dennoch, „Problembereiche“ sind bekannt und die Handhabe dagegen nicht immer leicht, vor allem wenn es sich um ältere bzw. etablierte Management-/Führungskräfte handelt, die „eben noch so sind“.

5.2.2 Gemeinsames Leitbild versus Unternehmenspraxis im Einzelfall

Die Gespräche mit den ArbeitgeberInnenvertreterInnen zeigen, dass eine vereinbarkeitsfreundliche und diskriminierungsfreie Unternehmenspraxis – trotz vielfältiger Bemühungen –, als nicht immer machbar gesehen wird bzw. es aus ihrer Sicht auch nicht immer ganz eindeutig ist, was dies im konkreten Einzelfall bedeutet.

Unterschiede zwischen den Unternehmen bestehen unter anderem bei der Frage, ob es etablierte Strukturen gibt, mit welchen auf derartige Situationen reagiert wird oder ob „individuell“ damit umgegangen wird. Beispiele für eine systematische Handhabung waren etwa ein Leitfaden zur strukturierten Wissensweitergabe bei temporärem Ausfall eines/einer Mitarbeiters/-in oder die Planung im Team zur Arbeitsauslastung und Aufgabenverteilung im Falle einer kurzen Karenzzeit.

Aus den Interviews wird deutlich, dass aber ein häufiger Handlungsansatz die Lösungsfindung im Einzelfall ist, mit dem Ziel, ein für alle Beteiligten passendes Ergebnis zu finden.

Dabei wurde vor allem die wichtige Rolle der direkten Führungskräfte im Umgang mit derartigen Situationen betont: *„Familienfreundlichkeit steht und fällt so oft mit der Führungskraft.“* Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird dabei als Teil der Führungskräftekompetenz herausgestrichen und die konkrete Umsetzung bzw. Auslegung von Vereinbarkeit sehr oft den Führungskräften individuell überlassen.

Interessanterweise werden dabei vor allem Elternkarenzen von Männern, die offenbar in der Regel als „kurze Karenzen“ betrachtet werden, als „selbst zu organisieren“ betrachtet und scheinen damit hinsichtlich deren Regelung besonders individualisiert zu sein. Auch wenn eine Mitsprache der karenzierten Personen bei der Organisation der Vertretung sinnvoll ist, liegt die Verantwortung dafür eigentlich bei den ArbeitgeberInnen – dies scheint allerdings nicht durchgängig bekannt bzw. bewusst zu sein. Umgekehrt wird insbesondere für Frauen mit Betreuungspflichten eine Führungsposition in Vollzeit als nicht immer kompatibel gesehen. In einzelnen Aussagen wird darauf verwiesen, dass vorhandene Arbeitsbedingungen für Führungskräfte oder für hoch qualifizierte Kräfte (z.B. in der Forschung) nicht vereinbarkeitskonform wären.

Insgesamt dürfte die Handlungsmacht von Führungskräften unterschiedlich ausgeprägt sein – natürlich auch je nach deren Position. In machen Interview kommt heraus, dass man seitens des Unternehmens nicht gerne in den Zuständigkeitsbereich von Führungskräften „hineinregiert“, auch wenn ein diskriminierendes Verhalten seitens der Führungskräfte vorliegt. Individuelle Entscheidungsspielräume scheinen gemeinsamen Leitlinien in der Unternehmenspraxis oft übergeordnet – zumindest hinsichtlich der Themen Diskriminierung und vereinbarkeitsfördernde Unternehmenspraxen.

5.2.3 Wissen um die rechtliche Situation betreffend Diskriminierung

Auffällig war, dass nur in geringem Ausmaß auf die jeweilige rechtliche Situation Bezug genommen wurde und diese auch nur teilweise bekannt war. Wenig Wissen zur rechtlichen Situation war anscheinend zur Frage des Rückkehrrechts im Falle der befristeten Anstellung mit Verlängerungsoption oder bei der Frage, ob in einem Bewerbungsgespräch das Vereinbarkeitsthema angesprochen werden darf, vorhanden.

Auch im Fall des karenzfeindlichen Managers war den Interviewten die Handlungspflicht des Arbeitgebers bei Gesetzesverstößen der Führungskraft überwiegend nicht bekannt. Die Einhaltung rechtlicher Vorgaben wurde auf die Ebene der persönlichen Einstellung verlagert,

auch wenn berichtet wurde, dass dazu mit den Führungskräften gearbeitet würde. Auch familienspezifische Rechtsansprüche von Beschäftigten werden weniger als Ansprüche denn als „good will“ der ArbeitgeberInnen gesehen.

Die Gespräche mit den UnternehmensvertreterInnen zu den vier fiktiven Beispielen, die unterschiedliche Spannungsfelder repräsentieren, zeigen Schwierigkeiten aber auch positive Ansätze für die Umsetzung vereinbarkeitsfreundlicher Praktiken in Unternehmen auf.

- Erkennbar ist, dass Vereinbarkeit in den befragten Unternehmen grundsätzlich als wichtiges Thema eingeschätzt wird und dazu auch konkrete Schritte unterschiedlicher Art gesetzt werden – vor allem als Teil eines allgemeinen Leitbildes sowie in der individuellen Verantwortung von Führungskräften liegend.
- Eine breite Umsetzung auf struktureller Ebene, damit Betroffene nicht vom „good will“ einzelner Führungskräfte abhängig sind, wird als zentrale Notwendigkeit zwar erkannt, wurde allerdings in den meisten Fällen noch nicht umgesetzt. Dennoch finden sich auch Ansätze für Schritte auf struktureller Ebene wie beispielsweise Leitfäden zum Umgang mit Situationen wie Elternkarenz. In einigen Unternehmen gibt es auch Strukturen, wo sich „Einzelfälle“ mit Fragen oder Anliegen hinwenden können, dies ist aber eher die Ausnahme.
- Allerdings zeigen die Beispiele auch, dass geschlechtsspezifische Bewertungen von beruflichen Situationen nach wie vor an der Tagesordnung stehen. So etwa, wenn es darum geht, dass Elternkarenzen von Männern kürzer dauern und daher individuell zu organisieren sind oder dass für Frauen mit mehreren Kindern eine anspruchsvolle Führungsposition schwer vorstellbar erscheint.
- Insgesamt zeigen die Interviews auch einige Ansätze, wie ArbeitgeberInnen im Sinne einer diskriminierungsfreien und vereinbarungsfreundlichen Unternehmenspolitik agieren können und bewusst gegen Diskriminierung vorgehen können, etwa
 - indem Personen bzw. insbesondere Frauen mit Kindern nicht automatisch „aussortiert“ werden, sondern bei allen BewerberInnen Kompetenzen im Vordergrund stehen und den BewerberInnen deutlich gemacht wird, dass das Unternehmen dabei unterstützt, Beruf und Betreuungspflichten zu vereinbaren und damit ein offener Umgang mit dem Thema ermöglicht wird,
 - indem die Vermittlung vereinbarkeitsfreundlicher Haltungen Teil der Führungskräftekultur ist, und auch konkrete Anleitungen definiert werden, wie in welchen Situationen vorgegangen werden kann oder
 - indem eine strukturierte Übergabe von Aufgaben im Fall von Elternkarenzen dazu führt, dass Elternsein und Elternwerden nicht als „Störfall“ oder „selbst zu lösendes Problem“ in Unternehmen angesehen wird.

6 Ideen der ArbeitgeberInnen für weitere Ansätze zur Verbesserung der Situation berufstätiger Eltern

Im letzteren Kapitel wird noch erörtert, welche weitere Ansätze aus Sicht der ArbeitgeberInnen hilfreich wären, damit berufstätige Eltern eine unterstützende Situation auf ihrem Arbeitsplatz vorfinden.

Dazu wurde einerseits nach möglichen spezifischen „Fähigkeiten“ berufstätiger Eltern gefragt und wie diese stärker in das Bewusstsein von ArbeitgeberInnen rücken könnten. Diese Frage wurde vor dem Hintergrund gestellt, dass Eltern mit Betreuungspflichten öfter mit negativen Haltungen konfrontiert sind, etwa dass sie unzuverlässig seien oder dem Unternehmen teuer kommen, da sie Pflegeurlaub brauchen et.

6.1 Überwindung negativer Haltungen gegenüber Eltern

Die ArbeitgeberInnen wurden im Rahmen der qualitativen Interviews daher auch nach Möglichkeiten befragt, negative Haltungen gegenüber berufstätigen Eltern zu überwinden.

In den qualitativen Befragungen beschrieben die ArbeitgeberInnen verschiedene Strategien, die dazu führen könnten, etwaigen negativen Einstellungen entgegenzuwirken. Eine Strategie bezieht sich auf das **Hervorheben der Kompetenzen berufstätiger Eltern** und von **Erfolgsstories/best practices**, sowie darauf sich klarzumachen, dass **Eltern keine „marginale Gruppe“ sind, sondern einen Gutteil der Bevölkerung** ausmachen:

„Meine persönliche Erfahrung die ist, dass Menschen, die Kinder haben, sind oft die besseren, schnelleren und kompetenteren Mitarbeiterinnen sind als die die keine Eltern sind. Also es gibt wirklich ein völlig falsches Bild von Eltern. Ganz abgesehen davon, dass ein Großteil der Bevölkerung Eltern ist. Das sollte auch verstärkt in den Fokus gerückt werden, weil man tut ja immer so als wär das eine marginale Gruppe“ (ArbeitgeberIn 3).

„Ich glaub schon, dass man so Erfolgsstories zeigen sollte. Wir versuchen's immer wieder. Also wir haben dieses Beruf und Familie, da sind wir auch auditiert und wir haben da eine eigene Datenbank und in der Firmenzeitung präsentieren wir immer wieder so Best practices sozusagen, wo's geklappt hat. Und wir haben auch einen Betriebskindergarten wo dann wer darüber spricht, dass seine Kinder dort gut aufgehoben sind und so. Also ich glaube schon, dass man das immer wieder, leider, machen muss. Man muss diese Leute vor den Vorhang holen, so quasi, dass es ganz normal wird dann“ (ArbeitgeberIn 6).

Auch der Großteil der online befragten ArbeitgeberInnen (88%) sind der Meinung, berufstätige Eltern verfügen über spezifische Kompetenzen, die im Beruf hilfreich sind.

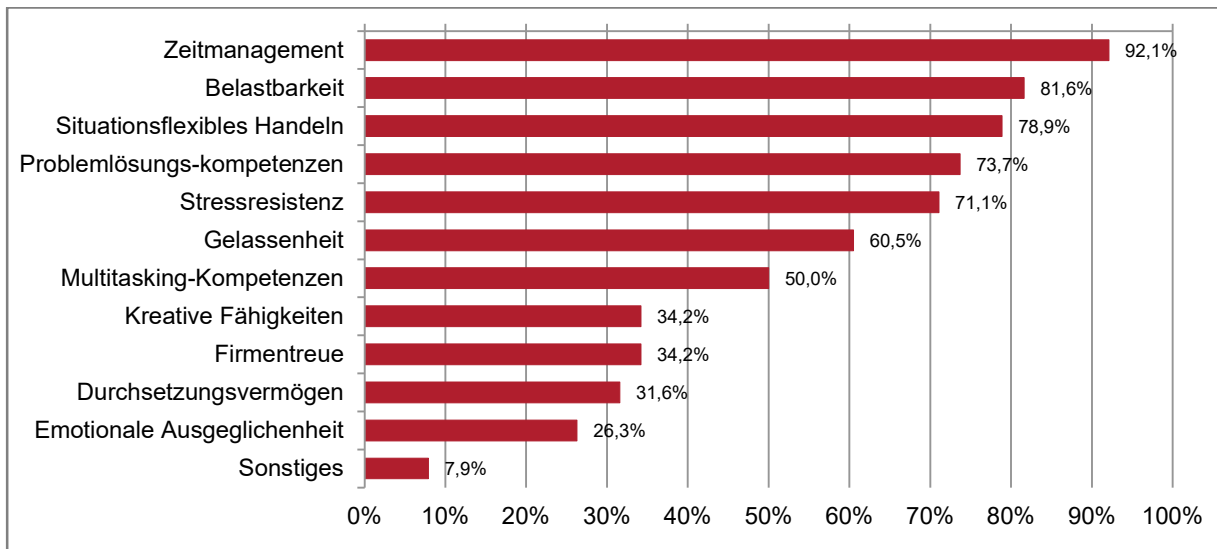
Von diesen werden vor allem drei Kompetenzen als besonders zutreffend genannt:

- Gutes Zeitmanagement (92%),
- Belastbarkeit (82%) und
- situationsflexibles Handeln (79%).

Aber auch Problemlösungskompetenzen (74%), Stressresistenz (71%) und Gelassenheit (61%) werden von über der Hälfte der Befragten genannt.

Multitasking-Kompetenzen (50%) oder Firmentreue (34%) – Eigenschaften, die sonst häufig positiv mit Eltern diskutiert werden, werden hingegen deutlich weniger genannt, ebenso wie kreative Fähigkeiten, Durchsetzungsvermögen oder emotionale Ausgeglichenheit (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: Spezifische Fähigkeiten berufstätiger Eltern, die im Beruf hilfreich sind



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=38

Jedenfalls unterstreichen die Antworten, dass es Aspekte gibt, die sehr positiv mit berufstätigen Eltern verbunden werden.

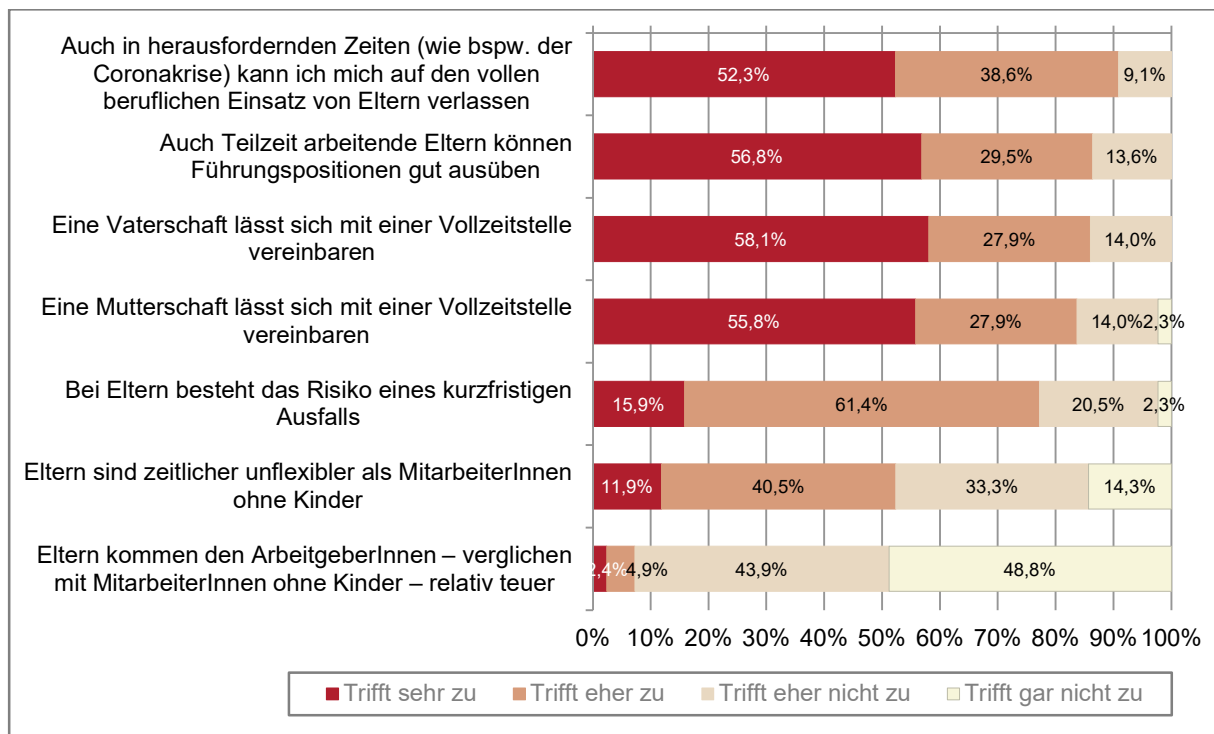
Die online befragten ArbeitgeberInnen wurden darüber hinaus gebeten, unterschiedliche Aussagen über berufstätige Eltern auf einer Skala (trifft sehr zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu) zu bewerten (siehe Abbildung 11).

Positiv formulierte Aussagen finden sehr hohe Zustimmungswerte – etwa die Frage ob Vaterschaft oder Mutterschaft mit einer Vollzeitstelle vereinbar ist oder ob Eltern in Teilzeit eine Führungsposition ausüben können. Immerhin 15% der online Befragten sind hier aber auch skeptisch. Dass sich die ArbeitgeberInnen auf den vollen Einsatz berufstätiger Eltern auch in Krisenzeiten verlassen können erfährt auch sehr hohe Zustimmungswerte, für knapp 10% trifft dies nicht zu.

Allerdings ist auch die Mehrheit der ArbeitgeberInnen der Ansicht, dass bei Eltern – zumindest eher – das Risiko eines kurzfristigen Ausfalls besteht: für über 15% trifft dies „sehr“ und für weitere 61% trifft dies „eher“ zu. Knapp die Hälfte stimmt zudem der Aussage zu, dass Eltern – verglichen mit MitarbeiterInnen ohne Kinder – zeitlich unflexibler sind (12% „sehr“ und 41% „eher“).

Nur ein kleiner Teil der Befragten ist hingegen der Ansicht, dass Beschäftigte mit Kindern – verglichen mit Personen ohne Kinder – „relativ teuer kommen“ (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Aussagen über berufstätige Eltern



Quelle: L&R Datafile 'Parents@work', 2020; n=45, n miss zwischen 1 und 4

Neben dem Hervorheben der spezifischen Kompetenzen berufstätiger Eltern, nennen die in den qualitativen Interviews befragten ArbeitgeberInnen auch die Strategie über **Gespräche und Information negative Vorurteile** zu überwinde und Verständnis für Eltern zu schaffen – vor allem im eigenen Unternehmen, bei den Führungskräften, aber auch MitarbeiterInnen ohne akute Betreuungspflichten:

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

„Es fehlt auch Bewusstsein darüber, wie komplex Familienalltag zu organisieren ist und wie komplex partnerschaftliche Aufteilung ist und es braucht auch viel Zeit für die ganzen Aushandlungsprozesse oder Übergaben oder Arzttermine, Schulgespräche etc. Dieses Bewusstsein ist nicht vorhanden“ (ArbeitgeberIn 2).

Letztendlich sind aber auch konkrete **Konsequenzen bei Fehlverhalten** zur Überwindung negativer Haltungen gegenüber Eltern notwendig:

„Alles was mit Sensibilisierungsarbeit zusammenhängt. Und wenn z.B. solche Abteilungsleiter [wie in Situation 4 beschrieben], seine Abteilungsleiterfunktion verliert, wenn er sowas macht. Also ganz klare Konsequenzen, wenn ich eindeutig gegen die Policy des Unternehmens verstoßen habe“ (ArbeitgeberIn 3).

Grundsätzlich wird es als gut befunden, Eltern in ein besseres Licht zu rücken, allerdings wird auch befürchtet, dass durch die **Hervorhebung einzelner Gruppen, negative Reaktionen** hervorgerufen werden:

„Ich finde das grundsätzlich wichtig, weil es unsere Gesellschaft auch braucht, auf der anderen Seite, glaub ich, ist es immer problematisch, wenn man einzelne Zielgruppen so darstellt und dann erst recht wieder ein negatives Bild damit erzielt. „Also die Eltern schon wieder“ und so. Ich glaub, das ist eine Gratwanderung“ (ArbeitgeberIn 7).

Ein paar der interviewten ArbeitgeberInnen sind aber auch der Meinung, dass es **nicht bzw. nicht mehr nötig** ist, Eltern in ein besseres Licht zu rücken:

„Nein. Da muss man schon sehr aufpassen. Ich würde die Eltern nicht unbedingt in ein eigenes Licht rücken. Weil da könnte es wieder zu Missmut kommen. Also bei uns werden

alle gleich behandelt und dann gibt es Maßnahmen, die für den einen besser geeignet sind als für den anderen“ (ArbeitgeberIn 1).

„Wir versuchen, die Vorteile für alle herauszuarbeiten, über das Elternsein hinaus. Wenn es z.B. um flexible Arbeitszeiten geht. Da haben alle etwas davon. Oder wenn es kurzfristige Notfälle gibt“ (ArbeitgeberIn 2).

6.2 Ideale Unternehmenskultur/Firmenpolitik

Im Rahmen der qualitativen Interviews wurden die ArbeitgeberInnen abschließend dazu befragt, welche Maßnahmen/Strategien in Zukunft verfolgt werden sollten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter voranzutreiben. Im Folgenden werden „Ideale“ beschrieben, denen Unternehmen/Organisationen aus Sicht der befragten ArbeitgeberInnen folgen sollten, um dieses Ziel zu verfolgen. Darüber hinaus werden Strategien beschrieben, wie es aus Sicht der Befragten möglich ist, negativen Haltungen gegenüber berufstätigen Eltern entgegenzuwirken.

Eine ideale Firmenpolitik (siehe Abbildung 12) wurde seitens der Befragten darüber definiert, dass

- Kommunikation auf Augenhöhe stattfindet,
- eine Kultur der Wertschätzung gelebt wird,
- MitarbeiterInnen gleichwertig behandelt werden,
- aktiver und beidseitiger Austausch zwischen Führungsebene und MitarbeiterInnen stattfindet,
- kollektive Intelligenz aller Involvierten genutzt wird,
- Offenheit für Weiterentwicklung gelebt und transparent/nachvollziehbar entschieden und gehandelt wird.

Abbildung 12: Ideale Firmenpolitik aus Sicht der befragten ArbeitgeberInnen – Auswahl zentraler Aussagen der qualitativen Interviews



Quelle: L&R Sozialforschung

7 Zusammenfassung „Parents@work“: Elternschaft und Erwerbsarbeit: Zwischen Vereinbarkeit und Konfliktsituationen. Strategien aus Sicht familienfreundlicher ArbeitgeberInnen

Mit dem vorliegenden Bericht werden im Rahmen des Projekts „parents@work“ (<https://parentsatwork.eu>) die Einstellungen von ArbeitgeberInnen⁹ zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie dargestellt und der Frage nachgegangen, inwiefern es aus ihrer Sicht auch Schwierigkeiten hinsichtlich elterlicher Bedürfnisse und betrieblichen Zielsetzungen geben kann. Aufgrund der aktuell schwierigen Situation durch Covid-19, mussten die ursprünglich face-to-face vorgesehenen Befragungen telefonisch bzw. online durchgeführt werden. Insgesamt wurden 45 ArbeitgeberInnen mittels quantitativem Online-Fragebogen und weitere sieben ArbeitgeberInnen mittels telefonisch abgehaltenen qualitativen Leitfadenterviews befragt. Um ein breites Spektrum an Erfahrungen zu erheben, wurden ArbeitgeberInnen aus den verschiedensten Tätigkeitsfeldern sowie mit unterschiedlichsten MitarbeiterInnen-Anzahl kontaktiert.

Die beiden Befragungen beinhalteten Fragen zu den folgenden Themen: Bedürfnisse berufstätiger Eltern, Maßnahmen seitens der ArbeitgeberInnen zur Unterstützung berufstätiger Eltern, Covid-19 und die dadurch entstandenen neuen Herausforderungen sowie Maßnahmen der ArbeitgeberInnen, um diesen entgegenzuwirken, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Umgang der ArbeitgeberInnen mit konkreten (fiktiven) Diskriminierungssituationen.

Die Ergebnisse der Befragung – die im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden – stehen in einem deutlichen Gegensatz zu der Befragung von Beschäftigten, die wir von Juni 2019 bis Jänner 2020 durchgeführt haben (siehe Aufhauser et al 2020a). Diese wurden aufgrund ihrer Elternschaft von ihren Vorgesetzten diskriminiert und wandten sich mit ihren Erfahrungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Im Rahmen des Projektes „parents@work“ rekapitulierten wir die Erfahrungen der von Diskriminierung betroffenen Eltern gemeinsam mit ihnen und erstellten auf dieser Grundlage einen Bericht. Als Ergänzung dazu wurden nun die Einschätzungen der ArbeitgeberInnen erhoben. Die befragten ArbeitgeberInnen meldeten sich auf eigene Initiative auf die Newsletter-Aussendungen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft oder auf Aufrufe durch L&R Sozialforschung (via social media und Verteiler) bzw. wurden direkt von L&R Sozialforschung oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft kontaktiert und um ein Interview gebeten. Es handelt sich dabei also um ArbeitgeberInnen, die sich nicht davor scheuen, Interviews zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bzw. damit eventuell verbundener Diskriminierung zu geben, oder Fragen dazu via Online-Fragebogen zu beantworten. Vor diesem Hintergrund kann begründet werden, warum sich die Beschreibung der ArbeitnehmerInnen-Sicht, die in diesem Projekt stark von Diskriminierung geprägt ist, teilweise sehr konträr zu den Sichtweisen der befragten ArbeitgeberInnen darstellt, die dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eher offen und positiv gegenüberstehen.

⁹ Unter „ArbeitgeberInnen“ sind im vorliegenden Bericht Personen mit Personalverantwortung zu verstehen. Darunter fallen alle GeschäftsführerInnen, InhaberInnen, Vorstände, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, HR-Beauftragte etc. mit Personalverantwortung.

Was sind die wichtigsten Ergebnisse der Befragung der ArbeitgeberInnen?

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

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

Im Zusammenhang mit flexibler Arbeitszeit sei berufstätigen Eltern aber auch die Verlässlichkeit bei der Einhaltung der Termine wichtig, um die Planbarkeit von beruflichen und familiären Aktivitäten zu ermöglichen bzw. zu optimieren. Weitere zentrale Bedürfnisse berufstätiger Eltern werden außerdem in der Möglichkeit zum Homeoffice, spezifischen Angebote zur Ferienbetreuung sowie generell einem verständnisvolleren Umgang seitens des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin im Kontext von Vereinbarkeits-Thematiken gesehen.

Die befragten ArbeitgeberInnen nennen eine Vielzahl an vorhandenen Maßnahmen, um den genannten Bedürfnissen entgegenzukommen. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen, der Möglichkeit zum Homeoffice, Angeboten zur Kinderbetreuung und einem sensiblen Umgang mit den Herausforderungen berufstätiger Eltern, werden von einigen ArbeitgeberInnen auch Maßnahmen zur Information, Weiterbildung und Bewusstseinsbildung zum Thema Vereinbarkeit umgesetzt:

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

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

Es werden allerdings auch Fälle genannt, in denen den Bedürfnissen berufstätiger Eltern nicht bzw. nur sehr schwer entgegengekommen werden kann, z.B. dann, wenn Wünsche zu kurzfristig oder zu konkret geäußert werden, oder wenn schlichtweg das Budget für spezifische Maßnahmen nicht vorhanden, oder nicht ausreichend ist.

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

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

Generell wird aber davon ausgegangen, dass es auch in Österreich eine Entwicklung in Richtung einer partnerschaftlicheren Aufgabenteilung gibt – auch wenn sich diese nur langsam vollzieht:

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

Welche zusätzlichen Herausforderungen werden seitens der ArbeitgeberInnen für berufstätige Eltern während Covid-19 gesehen?

Durch die Covid-19-Pandemie wurden berufstätige Eltern vor zusätzliche Herausforderungen gestellt. So wurde, sofern kein Schul- oder Kindergartenbesuch möglich war, von den ArbeitgeberInnen von Überforderung seitens der Eltern berichtet – insbesondere von jenen mit kleinen Kindern. Das gleichzeitige Managen von Homeoffice und „home schooling“ nahmen Eltern häufig als starke Belastung wahr – vor allem dann, wenn sich die Familie eher engen Wohnraum teilen muss. Alleinerziehende habe der Lockdown laut den befragten ArbeitgeberInnen am härtesten getroffen:

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

Vor ganz speziellen Herausforderungen standen auch jene berufstätigen Eltern, die ihre Arbeit aufgrund der Ortsgebundenheit ihrer Tätigkeit nicht nach Hause verlegen konnten. In vielen dieser Fälle mussten vonseiten der ArbeitgeberInnen individuelle Lösungen gefunden werden. Die befragten ArbeitgeberInnen waren bemüht, die Maßnahmen für berufstätige Eltern zu erweitern, indem z.B. Arbeitszeiten noch flexibler gestaltet werden konnten, oder indem erweiterte Freistellungsmöglichkeiten angeboten wurden. Teilweise wurde es berufstätigen Eltern auch erlaubt, ihre Arbeit zu unterbrechen, oder weniger als üblich zu arbeiten. Dazu wurde auch die Möglichkeit der Kurzarbeit genutzt. Auch die Sonderbetreuungszeit, die im Zuge des Lockdowns für berufstätige Eltern eingerichtet wurde, wurde laut einigen ArbeitgeberInnen in Anspruch genommen. MitarbeiterInnen konnten in diesem Zusammenhang eine Freistellung vom Dienst von bis zu drei Wochen (21 Tage) mit ihren ArbeitgeberInnen vereinbaren. Wenn die Sonderbetreuungszeit nicht in Anspruch genommen wurde oder keine Option war, wurden entweder andere – teils bessere – interne, individuelle Regelungen gefunden, um berufstätige Eltern zu unterstützen, oder es wurde seitens der Eltern kein Bedarf an Sonderbetreuungszeit gemeldet. Grundsätzlich werden die Sonderbetreuungszeit und weitere Sonderregelungen für Eltern von den befragten ArbeitgeberInnen begrüßt und sollten teilweise ausgeweitet werden:

„Prinzipiell find ich's gut, weil gerade in dieser Zeit waren wirklich Eltern, das ist ja der Wahnsinn, die mussten ihrer Arbeit nachgehen, die Kinder waren zu betreuen und sie hatten teilweise keine Unterstützung, die waren wirklich nicht zu beneiden, also jede Maßnahme, die dem entgegen gekommen ist und die das unterstützt hat, kann ich nur positiv sehen“ (ArbeitgeberIn 7).

Trotz der Vorteile äußerten einige der befragten ArbeitgeberInnen auch Kritik an der Sonderbetreuungszeit. Diese bezieht sich auf die bürokratische Abwicklung der Sonderbetreuungszeit, die als sehr kompliziert empfunden wird und auf die als zu unklar empfundene Kommunikation zu den Voraussetzungen für die Gewährung von Sonderbetreuungszeit.

Deutlich wird aus den Interviews, dass ein hohes Problembewusstsein der ArbeitgeberInnen über die belastende Situation vieler Eltern während des Lockdowns besteht und mit

verschiedenen Mitteln versucht wurde, „trotzdem“ eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Generell wird auch die politische Ebene adressiert hier künftig besser auf die Bedarfslagen berufstätiger Eltern zu achten und diese bzw. die Unternehmen nicht alleine zu lassen.

„Ich find's traurig, dass es bei uns in Österreich, es gibt Länder, wo das schon ganz anders ist, dass es bei uns in Österreich noch so ein Thema ist. Also Eltern dürfen dies und jenes und es gibt Privilegien, das sollte aber eigentlich Gang und Gebe sein und darüber sollte man einfach gar nicht diskutieren müssen“ (ArbeitgeberIn 7).

Diskussion von vier fiktiven Fallbeispielen zu möglichen Konfliktsituationen

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

- Situation 1: Mitarbeiterin in befristetem Projekt (mit Anschlussperspektive) wird schwanger
- Situation 2: Frau erwähnt ihre drei Kinder bei Bewerbung nicht
- Situation 3: Männliche Schlüsselkraft möchte in hektischen Zeiten in Elternkarenz gehen
- Situation 4: Abteilungsleiter mach es „Karenzmännern“ schwer

In vielen Fällen – vor allem in den großen Unternehmen/Institutionen – waren diese Situationen bekannt und es wurde immer wieder erwähnt, dass versucht werde, Lösungen zu finden, die für alle Beteiligten passen. Unterschiede bestehen vor allem darin, ob es etablierte Strukturen gibt, mit denen auf derartige Situationen reagiert wird oder ob „individuell“ damit umgegangen wird. Beispiele die zu einer professionellen Handhabung genannt wurden, waren etwa ein Leitfaden zur strukturierten Wissensweitergabe wenn es um Ersatz für den temporären Ausfall einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters geht oder die gewissenhafte Planung im Team zur Arbeitsauslastung und Aufgabenverteilung.

Die wichtige Rolle der Führungskräfte im Umgang mit solchen Situationen wurde öfters betont. *„Familienfreundlichkeit steht und fällt so oft mit der Führungskraft“ (ArbeitgeberIn 4).* Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde als Teil der Führungskräftekompetenz herausgestrichen und Führungskräfte hätten in familienfreundlichen Unternehmen/Institutionen eine Vorbildrolle inne, wobei davon ausgegangen wurde, dass jüngere Führungskräfte tendenziell größeres Verständnis rund um Vereinbarkeit von Beruf und Familie hätten.

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

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

Klare Regelungen oder Strukturen erleichtern jedenfalls die Vereinbarkeit. Trotzdem sollte die Umsetzung nicht individuell den Führungskräften überlassen werden und die

Handlungspflicht der ArbeitgeberInnen bei Gesetzesverstößen einer Führungskraft stärker bekannt gemacht werden. Bislang wird Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher als „good will“ der ArbeitgeberInnen gesehen als eine gesetzliche Verpflichtung bzw. ein Anspruch der MitarbeiterInnen.

Welche (weiteren) Ansätze wären aus Sicht der ArbeitgeberInnen zur Verbesserung der Situation berufstätiger Eltern sinnvoll?

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

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

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

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

8 Literaturverzeichnis

- Aufhauser, Katharina; Bergmann, Nadja; Pretterhofer, Nicolas; Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine (2020a): Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz. Wien: Bericht im Rahmen des Projektes „Parents@work“.
- Aufhauser, Katharina, Bergmann, Nadja, Pretterhofer, Nicolas, Sorger, Claudia, Wagner-Steinrigl, Sabine, Kučer, Lana & Tkalčec, Anamarija (2020b): Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz. Zusammenfassung der in Österreich und Kroatien durchgeführten Fallstudien im Rahmen des Projektes ‘Parents@Work – Changing Perceptions!’. Wien, Zagreb.
- Becker S., Fernandes A., Weichselbaumer D. (2019): Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment, In: Labour Economics, Vol.59: 139-152.
- Förster, Jens (2008): Kleine Einführung in das SchubladenDenken. Goldmann Verlag: München.
- Frey, Ulrich; Frey, Johannes (2011): Fallstricke. Die häufigsten Denkfehler in Alltag und Wissenschaft. Verlag C.H. Beck: München.
- Halpert, J. A., Wilson, M. L. & Hickman, J. L. (1993): Pregnancy as a source of bias in performance appraisals. In: Journal of Organizational Behavior, Vol. 14, No. 7, 649–663.
- Mader, Katharina, Derndorfer, Judith, Disslbacher, Franziska, Lechinger, Vanessa & Six, Eva (2020): Genderspezifische Effekte von COVID-19. Wien: <https://www.wu.ac.at/vw3/forschung/laufende-projekte/genderspezifischeeffektevon-covid-19>
- Wagner-Steinrigl, Sabine (2019): Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Diskriminierung am Arbeitsplatz wegen Kindern. In: ARD, Vol. 6673, No. 5: 3-6.
- Warming, Kenn, Roseberry, Lynn, Precht, Kirsten, Hansen, Trine Berner & Granerud Gunvor (2019): Discrimination against Parents – Experiences of Discrimination in Connection with Pregnancy and Parental Leave. Kopenhagen: Danish Institute for Human Rights.