

15. Juli 2020

Politischen und unternehmerischen Bekundungen zum Trotz ist die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und (Kinder-)Betreuung häufig noch immer ein Drahtseilakt – nicht selten zum Nachteil der Eltern.

Das betrifft keineswegs nur die Zeit des Corona-bedingten Lockdowns von Schulen und Kindergärten, sondern stellt ein grundsätzliches Problem dar, wie eine aktuelle Studie von L&R Sozialforschung in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt.

Grund für Benachteiligung: Eltern-Sein

Viele Mütter und Väter wurden allein aufgrund der Tatsache, dass sie Eltern wurden und Elternkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen wollten, massiven Benachteiligungen und Diskriminierungen ausgesetzt. Das ist ein Ergebnis des von der Europäischen Kommission geförderten Projektes „Parents@work“, in dessen Rahmen von November 2019 bis Februar 2020 ausführliche Interviews mit Eltern geführt wurden.

Unsere InterviewpartnerInnen hatten gemeinsam, dass sie die Diskriminierung nicht einfach hinnahmen, sondern sich dagegen zur Wehr setzten: Sie kontaktierten die Gleichbehandlungsanwaltschaft und in vielen Fällen parallel auch die Arbeiterkammer, um sich Unterstützung zu holen. Teilweise zogen sie mit ihren Fällen vor Gericht.

(Versuchte) Kündigung, Versetzung auf andere Positionen und Entgeltdiskriminierung

13 betroffene Mütter und fünf betroffene Väter wurden retrospektiv zu ihren Erfahrungen befragt. Der Blog-Titel ist ein Zitat eines Elternteils dieser Studie. Er steht beispielhaft dafür, was die befragten Eltern an Diskriminierung erlebten.

Probleme im Betrieb traten nach Bekanntgabe der Schwangerschaft oder des Elternkarenz- bzw. Teilzeitwunsches auf. Sieben InterviewpartnerInnen wurde die Kündigung angedroht bzw. sie wurden (rechtswidrig) gekündigt. Bei neun InterviewpartnerInnen erfolgte eine erzwungene Veränderung der beruflichen Position (Abwertung), zudem kam es in einigen Fällen zu Benachteiligungen beim Entgelt.

Diskriminierung und Benachteiligung von Eltern

Zitate betroffener Elternteile zu (versuchter) Kündigung, Versetzung und Entgeltdiskriminierung

A&W
blog

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

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

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

Quelle: eigene Darstellung.

Abwertung auf der persönlichen Ebene: Mobbing und Schikane

Neben diesen tatsächlichen oder versuchten berufsbezogenen Diskriminierungen wurde auch mittels Mobbing und Schikanen versucht, den Betroffenen das Leben möglichst schwer zu machen. Dazu gehörte etwa unsachliche Kritik an der Arbeitsleistung, Isolation oder überbordende Kontrolle. Auch Lächerlichmachen vor anderen, herabwürdigende Bemerkungen, unzumutbare Arbeitsorte oder Beschämungen der Betroffenen kamen vor. Diese Behandlung hatte das Ziel, dass die Beschäftigten „freiwillig“ den Arbeitsplatz verlassen oder „einlenken“ sollten, womit gemeint war, dass sie möglichst keine Elternkarenz oder -teilzeit in Anspruch nehmen sollten.

Diskriminierung und Benachteiligung von Eltern

Zitate betroffener Elternteile zu Mobbing und Schikane

A&W
blog

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

"Obwohl so ein Platzmangel im Betrieb herrscht, habe ich als Person mit 2 Tagen am Vormittag ein Einzelbüro bekommen (...). Er hat mich also komplett isoliert, ich habe überhaupt keine Informationen mehr bekommen. Und im Grunde genommen lief das daraus hinaus, (...) wenn ich keine Informationen mehr habe, wird auch meine Arbeit irgendwann unrichtig sein." (Interview 10)

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

Quelle: eigene Darstellung.

Aktiv werden mithilfe von Gleichbehandlungsanwaltschaft und Arbeiterkammer

Die InterviewpartnerInnen hatten oft anfänglich probiert, die Verletzungen ihrer Rechte und andere Schikanen hinzunehmen und ihr Arbeits- und Betreuungsleben irgendwie in den Griff zu bekommen. Aber ab einem gewissen Zeitpunkt war es genug: Sie holten sich von der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Arbeiterkammer Rückendeckung, um sich zur Wehr zu setzen. Sieben Personen gingen vor Gericht, elfmal wurde eine außergerichtliche Einigung erzielt.

Auch wenn in den meisten Fällen die diskriminierten Elternteile recht bekamen, blieb der schale Beigeschmack, dass dies überhaupt nötig war: Nach oft jahrelanger engagierter Arbeit fielen die Eltern bei ihren ArbeitgeberInnen allein wegen der Inanspruchnahme von Elternrechten „in Ungnade“. Nerven aufreibende, gesundheitsbeeinträchtigende Zeiten – und das in einer ohnehin fordernden Elternphase –, erzwungener Arbeitsplatzwechsel, oft jahrelange Verfahren mit relativ niedrigen Entschädigungen wurden durch gewonnene Prozesse oder gütliche Einigungen nicht unbedingt aufgewogen.

Viele Betroffene stellten sich die Frage, wie es sein kann, dass sie der Willkür der Unternehmen so ausgeliefert sind und dies nur mit Unterstützung von Gleichbehandlungsanwaltschaft und Arbeiterkammer ein wenig ausgeglichen werden konnte.

Wieso ist Diskriminierung in dieser Form möglich? Einige strukturelle Ursachen hinter den „individuellen“ Fällen

Aus den Interviews ließen sich unterschiedliche strukturelle Ursachen für die scheinbar individuellen Diskriminierungsfälle herausarbeiten, einige davon sind:

An erster Stelle steht die starke Wirkung normativer Vorstellungen von Arbeit als primär „männliche“ Erwerbsarbeit und „weibliche“ Reproduktionsarbeit – beziehungsweise nunmehr die Modifikation des „Male Breadwinner Model“ zu einem „1½ Earner Model“.

Diese auf geschlechtsspezifischen Stereotypen beruhende Vorstellung von Arbeitsteilung kann auf zweierlei Arten Grundlage für Diskriminierung aufgrund von Elternschaft sein: Erstens laufen Frauen Gefahr, von vornherein am Arbeitsplatz diskriminiert zu werden, weil die Vorstellung besteht, dass sie jene sind, die für Kinderbetreuung zuständig sind und somit im Fall von Elternschaft ausfallen bzw. nur eingeschränkt zur Verfügung stehen.

Zweitens führen die stereotypen Geschlechterrollen zur Diskriminierung von Männern, nämlich dann, wenn sie Erwerbsarbeit (vorübergehend) zugunsten von Betreuungsarbeit reduzieren wollen. Dies wird umgehend vom System sanktioniert. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen auch andere Studien, etwa von Maurer & Schmidt 2019.

Erschwerend wirken fehlende professionelle Standards in Unternehmen zum Umgang mit Vereinbarkeitsthemen. Dies führt zu Einzelentscheidungen von Führungskräften, die häufig zulasten von Eltern wirken. Dass die Wahrnehmung von Betreuungspflichten von betrieblicher Seite überhaupt so negativ aufgefasst wird, beruht wiederum auf unterschiedlichen Vorurteilen gegenüber Eltern generell: Elternschaft werden negative Effekte auf Einsatz, Belastbarkeit und Arbeitsleistung im Beruf zugeschrieben. Für Eltern sieht das im Ergebnis so aus: „*Findet der/die direkte Vorgesetzte Vereinbarkeit gut, geht's dir gut; ansonsten nicht.*“

In diesem Zusammenhang wurde von einigen InterviewpartnerInnen Kritik an fehlenden Kinderbetreuungsstrukturen (vor dem Corona-Lockdown) geübt. Lücken bei der Kinderbetreuung schwächen aus Sicht der Betroffenen ihre Position im Unternehmen, da Eltern dann auf das Entgegenkommen ihrer ArbeitgeberInnen angewiesen sind, wodurch sie im Betrieb als MitarbeiterInnen mit Sonderwünschen gesehen werden.

Fazit: Eine neue Normalität wäre gut ...

Die Frage der gerechten Aufteilung von Elternschaft und Erwerbsarbeit und welche Regelungen es im Betrieb gibt, ist derzeit ungelöst. Letztendlich bleibt viel an einzelnen Elternteilen bzw. der familiären Organisation hängen: wie Eltern die Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit vereinbaren und was sie mit ihren ArbeitgeberInnen aushandeln. Häufig fehlen rechtliche Regelungen für den „Normalbetrieb“ als Eltern, aber auch für Sondersituationen, wie in der Zeit des Corona-bedingten Lockdowns von Schulen und Kindergärten. Das Thema bleibt stark individualisiert, und Eltern ist es kaum ohne Nachteile möglich, Erwerbs- und Betreuungsarbeit zu vereinbaren.

Statt über nachhaltige, krisensichere Lösungen nachzudenken, wie Vereinbarkeit institutionell unterstützt werden kann, zeichnet sich aktuell ab, dass lediglich die Individualisierung der Vereinbarkeitsfrage weiter auf die Spitze getrieben wird: So wird seitens der Familien- und Arbeitsministerin aktuell vor allem die Intensivierung des mobilen Arbeitens als Vereinbarkeitsstrategie beworben. Damit bleiben jene auf der Strecke, bei denen aufgrund der beruflichen Tätigkeit Homeoffice nicht möglich ist. Außerdem eignet sich Homeoffice weder als Vereinbarkeitsstrategie noch als Gleichstellungsinstrument, wie aktuelle Studien zeigen.

Jedenfalls besteht vielfältiger Handlungsbedarf, um Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz zu vermeiden und zu einer ausgeglicheneren Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen Müttern und Vätern zu kommen. Eine Grundlage dafür sind flächendeckende, qualitätsvolle Kinderbetreuung, durchgängige Angebote in den Ferien und durchdachte Regelungen im Falle eines erneuten Lockdowns sowie entsprechende gesetzliche Regelungen wie eine für jeden Elternteil reservierte Zeit der Elternkarenz.

Überdies hat die Studie ergeben, dass durch

- eine deutlichere Beweislastumkehr in Diskriminierungsfällen,
- höhere, abschreckende Strafen für Unternehmen, die Eltern diskriminieren,
- ein Öffentlichmachen solcher Unternehmen,
- einen Ausbau von entsprechender Beratung und

- eine Aufstockung der Mittel für Einrichtungen wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Unternehmen hier stärker in die Pflicht genommen werden könnten und somit dazu beitragen, dass Elternschaft keine nachteiligen Auswirkungen auf Beschäftigte mehr hat.



Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0

Dieser Textbeitrag ist unter einer Creative-Commons-Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> Weitere Informationen auch hier: <https://awblog.at/ueberdiesenblog/open-access-zielsetzung-und-verwendung/>

Nadja Bergmann

Nadja Bergmann ist Projektleiterin bei L&R Sozialforschung mit den Forschungsschwerpunkten Gleichstellung und Arbeitsmarkt.

Claudia Sorger

Dr.in, Studium der Soziologie und Pädagogik, Promotion in Politikwissenschaft, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei L&R Sozialforschung in Wien, Arbeitsschwerpunkte: Qualität von Arbeit, Geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes, Arbeitszeit, Gleichstellungspolitik im europäischen Vergleich, Evaluierung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Maßnahmen

Sabine Wagner-Steinrigl

Sabine Wagner-Steinrigl ist Gleichbehandlungsanwältin und interne Projektleiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft für das Projekt „parents@work“.