

## **Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz: Auswirkungen auf die Verteilung der Carearbeit**

Einreichung für Track #2: Arbeit nach der Arbeit: Was kann dazu beitragen, Care-Arbeit gerechter zu verteilen?; Trackmoderation: Emma Dowling

April 2021

von Nadja Bergmann & Claudia Sorger (L&R Sozialforschung) und  
Sabine Wagner-Steinrigl (Österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft)

In den letzten Jahren wurde (medial) viel über „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ diskutiert und der Anschein vermittelt, es braucht nur etwas guten Willen und Organisationsgeschick von beiden Seiten – dann geht „es“ sich aus. Die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Carearbeit wurde zumeist außer Acht gelassen, ebenso wie die Tatsache, dass es sich oft auch nur deshalb „ausgeht“, weil vor allem Frauen ihre Arbeitszeit massiv reduzieren, während Männer – wenn überhaupt – vor allem punktuell in die Betreuungsarbeit einsteigen (kurze Karenzzeiten, „Papamonat“ etc.). Diese unter einem Gleichstellungsblickwinkel sehr einseitigen und brüchigen Arrangements sind während der Pandemie weiter ins Wanken geraten und zeigen, dass die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ unter den bestehenden Rahmenbedingungen eine Illusion ist.

Auf Basis der Ergebnisse eines aktuellen Forschungsprojekts (EC-Projekt „parents@work“, Bergmann et al 2021) wollen wir zeigen, dass geschlechterbezogene Diskriminierung gegen Personen mit Betreuungspflichten mit dafür verantwortlich sind, dass Care-Arbeit von (werdenden) Vätern verhindert wird, während umgekehrt qualifizierte Berufsverläufe von Frauen mit Betreuungspflichten torpediert werden (zur sogenannten „Motherhood Penalty“ vgl. Cukrowska-Torzewska/Matysiak 2018, Correll/Benard/Paik 2007, Budig/England 2001).

Dabei wollen wir in unserem Beitrag auf die bislang weniger erforschten Benachteiligungen fokussieren, die Väter am Arbeitsplatz erfahren, wenn sie die traditionelle Ernährerrolle durchbrechen und gesetzlich verankerte Ansprüche auf Elternkarenz oder Elternteilzeit nutzen (wollen) (Sardadvar/Bergmann/Sorger 2020). Dazu werden die Diskriminierungserfahrungen aufgearbeitet, die Männer im betrieblichen Kontext erfahren, wenn sie sich nicht zu 100% dem männlichen Ernährerrmodell (Pfau-Effinger 2004) und den damit zusammenhängenden Verpflichtungen zur betrieblichen Verfügbarkeit (Goedicke/Ellenberger 2015) anpassen.

Vor diesem Hintergrund präsentieren und diskutieren wir die Ergebnisse einer aktuell durchgeführten qualitativen Studie zu den unterschiedlichen Benachteiligungen, die Mütter und Väter aufgrund von Elternpflichten am Arbeitsplatz erfahren (Bergmann et al., 2021). Im Rahmen dieser Studie, die in Kooperation mit der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft umgesetzt wird, wurden ausführliche persönliche Interviews mit Müttern und Vätern geführt, die aufgrund ihrer Elternschaft am Arbeitsplatz diskriminiert worden waren und Unterstützung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft und/oder Arbeiterkammer suchten. Zusätzlich wurden zu dieser Thematik qualitative Interviews mit ausgewählten ArbeitgeberInnen sowie eine Online-Befragung durchgeführt.

In unserem Beitrag wollen wir dabei neben der Sichtbarmachung scheinbar individueller Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Elternschaft und den daraus resultierenden Konsequenzen für die Betroffenen, jene Rahmenbedingungen identifizieren, die mitverantwortlich für die Benachteiligungen von Vätern am Arbeitsplatz sind und damit strukturelle Hindernisse für die Care-Arbeit erwerbstätiger Väter darstellen. Im Besonderen soll es darum gehen, wie sich die Diskriminierung der Väter von jener der Mütter unterscheidet, in welchen Situationen und Konstellationen sie auftritt, mit welchen geschlechtsbezogenen Prämissen sie verbunden ist und wie sich diskriminierte Väter dagegen zur Wehr setzen.

Die Studie zeigt, dass Erwerbstätigkeit für berufstätige Mütter und Väter nach wie vor unterschiedlich definiert wird, da die Hauptverantwortung für Care-Arbeit bei den Frauen gesehen wird. In diesem traditionellen Rollenbild verhaftet, werden sorgende Väter in Unternehmen als Störfaktoren für betriebliche Abläufe wahrgenommen; individuelle väterliche Vereinbarkeitswünsche werden damit als unerwünschte Türöffner für die Etablierung neuer männlicher Care-Praktiken im Unternehmen abgelehnt.

Bestehende Ansätze zu Motherhood-Penalty, Fatherhood-Bonus und betrieblicher Governance zu Vereinbarkeit sollen mit aktuellen Befunden aus der betrieblichen Praxis ergänzt werden, die den in diesem Zusammenhang noch wenig untersuchten Aspekt der Diskriminierung von Vätern am Arbeitsplatz aufgrund von Care-Tätigkeiten in den Fokus stellen. Die Befunde stellen wir in den breiteren Rahmen der Frage, welchen Einfluss rechtliche und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen auf die Perspektive sorgender Männer haben könnten (vgl. Caracciolo di Torella/Masselot 2020) und welche Mechanismen vor diesem Hintergrund sinnvoll sein können, um Care-Arbeit gerechter zu verteilen.

## Literatur

Aufhauser, Katharina; Bergmann, Nadja; Pretterhofer, Nicolas; Sorger, Claudia, Wagner-Steinrigl, Sabine (2020): Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz. Wien: Erster Forschungsbericht im Rahmen des Projektes „parents@work“.

Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Sorger, Claudia; Amon-Konrath, Cornelia; Wagner-Steinrigl, Sabine (2021): Eltern am Arbeitsplatz: Zwischen Vereinbarkeit und Diskriminierung. Wien: Publikation im Rahmen des Projektes „parents@work“.

Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia; Willsberger, Barbara; Yagoub, Omar (2017): Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in männerdominierten Branchen: Betriebliche Fallbeispiele. Wien: L&R Sozialforschung.

Budig, Michelle (2014): The fatherhood bonus and the motherhood penalty. Washington, DC: Third Way.

Budig, Michelle; England, Paula (2001): The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review* 66 (2): 204–25.

Caracciolo di Torella, Eugenia; Masselot, Annick (2020): *Caring Responsibilities in European Law and Policy. How Cares?* London, New York: Routledge. Correll, Shelley J.; Benard, Stephen, Paik (2007): In: *Getting a job: Is there a motherhood penalty?* *American Journal of Sociology* 112 (5): 297–338.

Cukrowska-Torzewska, Ewa; Matysiak, Anna (2018): The Motherhood Wage Penalty: A Meta-Analysis. Working Papers. Vienna Institute of Demography. 08/2018.

Ehnis, Patrick (2009): Väter und Erziehungszeiten. Politische, kulturelle und subjektive Bedingungen für mehr Engagement in der Familie. Frankfurt am Main: Ulrike Helmer Verlag.

Gärtner, Marc (2012): Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Budrich Uni Press

Goedicke, Anne; Ellenberger Tobias (2015): Die betriebliche Governance von Vereinbarkeit und Verfügbarkeit. In: Dingeldey I., Holtrup A., Warszewa G. (eds) Wandel der Governance der Erwerbsarbeit. Springer VS, Wiesbaden: pp 245-269.

Hodges, Melissa J.; Budig, Michelle J. (2010): Who Gets the Daddy Bonus?: Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings.

Pfau-Effinger, Birgit (2004): Socio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences. In: British Journal of Sociology.

Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur. Wiesbaden: Springer VS.

Sardadvar, Karin; Bergmann, Nadja; Sorger, Claudia (2020): Vaterschaft in Männerbranchen: zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal, GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2-2020, S. 28-44.

Wochenalt, Sophie; McGrew-Taferl, Gerlinde (2020): Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz: Kinder als Hindernis im Beruf – Analyse häufiger Fälle der Arbeiterkammer. In: WISO/43 (3), S. 4-18.

#### Kontakte:

Nadja Bergmann: [bergmann@lrsocialresearch.at](mailto:bergmann@lrsocialresearch.at)

Claudia Sorger: [sorger@lrsocialresearch.at](mailto:sorger@lrsocialresearch.at)

Sabine Wagner-Steinrigl: [sabine.wagner-steinrigl@bka.gv.at](mailto:sabine.wagner-steinrigl@bka.gv.at)