

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

September 2021

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

Einleitung

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 lässt sich alles „unter einen Hut bringen“. Die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Carearbeit wurde zumeist außer Acht gelassen, ebenso wie die Tatsache, dass es sich oft auch nur deshalb „funktioniert“, weil vor allem Frauen ihre Arbeitszeit massiv reduzieren, während Männer – wenn überhaupt – vor allem punktuell in die Betreuungsarbeit einsteigen (mit kurzen 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 fokussieren wir in unserem Beitrag auch auf die bislang weniger erforschten Benachteiligungen, die Väter am Arbeitsplatz erfahren, wenn sie die traditionelle Ernährerrolle durchbrechen und gesetzlich verankerte Ansprüche auf Elternkarenz oder Elternteilzeit nutzen bzw. nutzen wollen (Sardadvar/Bergmann/Sorger 2020, Mauerer 2021). Dazu werden die Diskriminierungserfahrungen aufgearbeitet, die Männer im betrieblichen Kontext erfahren, wenn sie sich nicht zu 100% dem männlichen Ernährermodell (Pfau-Effinger 2004) und den damit zusammenhängenden Verpflichtungen zur betrieblichen Verfügbarkeit (Goedicke/Ellenberger 2015) anpassen.

Parents@work: Es geht um die Einstellung!

In einer aktuell durchgeführten Studie wurden die unterschiedlichen Benachteiligungen, die Mütter und Väter aufgrund von Elternpflichten am Arbeitsplatz erfahren (Bergmann et al 2021), analysiert. Diese Studie wurde in einer Kooperation von L&R Sozialforschung mit der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft umgesetzt, was es ermöglichte, die Erfahrungen aus der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit einer wissenschaftlichen Analyse zu verbinden.

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden 18 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 gesucht hatten. Die Interviewpartner*innen – 13 Frauen und fünf Männer – meldeten sich nach einem Aufruf der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei L&R Sozialforschung, um ihre Erfahrungen zu teilen und ihre Geschichten noch einmal aufzurollen. Die Gespräche wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und dienten zur Rekonstruktion typischer Diskriminierungsmuster, der Strategien sich gegen diese zur Wehr zu setzen und der weiteren Erwerbs- bzw. biographischen Verläufe. Zudem wurde jedes Gespräch zu einer Fallgeschichte zusammengefasst, um die Formen der jeweiligen Diskriminierung gut erfassbar zu machen (ausführlich unter Aufhauser et al 2020). Die Gespräche fanden von Juni 2019 bis Jänner 2020 – also noch vor der Covid-19-Pandemie – statt.

Auf der anderen Seite wurde die Sichtweise von Arbeitgeber*innen auf das Thema „Eltern am Arbeitsplatz“ einer Analyse unterzogen. Dazu wurden qualitative Interviews mit sieben ausgewählten Arbeitgeber*innen sowie eine Online-Befragung durchgeführt, an der 45 Unternehmensvertreter*innen teilnahmen. Dabei wurde erhoben, wie eine Arbeitswelt aus Sicht der Arbeitgeber*innen aussehen sollte, die sich auch an den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten orientiert, wie auf diskriminierendes Verhalten reagiert werden würde und welche Lösungen es aus Sicht der Arbeitgeber*innen in diesen Fällen geben könnte. Da diese Befragungen von April bis September 2020 durchgeführt wurden, und damit in die Zeit des Covid-19-bedingten ersten Lockdowns fielen, war diese spezifische Situation ebenfalls Thema der Befragung. Die qualitativen Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und mittels kurzer Fallgeschichten wurde aufgearbeitet, wie Unternehmen im Falle fiktiver konfliktreicher Situationen reagieren würden. Die Online-Befragung wurde im Überblick in den Unternehmensbericht integriert (ausführlicher siehe Bergmann et al 2020). Die befragten Arbeitgeber*innen haben sich auf Eigeninitiative auf Einladung und Aussendungen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie L&R Sozialforschung gemeldet und sind durchwegs als „vereinbarkeitsfreundliche“ Arbeitgeber*innen zu bezeichnen. Dies erklärt auch die konträre Sichtweise der Arbeitnehmer*innen, da diese ihre negativen Erfahrungen mit weniger verständnisvollen Unternehmen bzw. einzelnen Personen aus Unternehmen machen mussten.

Im vorliegenden Artikel konzentrieren wir uns auf die Sichtweise der Arbeitnehmer*innen, beziehen aber auch jene der befragten Arbeitgeber*innen mit ein.

Diskriminierungserfahrungen von Eltern

Im Rahmen des Forschungsprojektes konnten wir zum einen die individuellen Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Elternschaft und die daraus resultierenden Konsequenzen für die Betroffenen herausarbeiten. Zum anderen wurden Rahmenbedingungen identifiziert, die mitverantwortlich für die Benachteiligungen von Vätern am Arbeitsplatz sind und damit strukturelle Hindernisse für die Care-Arbeit erwerbstätiger Väter darstellen.

Diskriminierungen am Arbeitsmarkt aufgrund von aktiver Elternschaft äußerten sich in gravierenden Benachteiligungen, die sich auf den Arbeitsplatz bzw. die berufliche Position im weitesten Sinn bezogen, etwa Kündigung aufgrund der Bekanntgabe einer Schwangerschaft oder einer Karenzmeldung oder die Versetzung auf andere, nicht den Qualifikationen der Interviewten entsprechende berufliche Positionen. Dies betrifft die rechtlich eindeutig bekämpfbaren Benachteiligungen und war Auslöser dafür, dass sich die Betroffenen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wandten (zur Bandbreite möglicher Fallkonstellationen im Zusammenhang mit Elternschaft siehe auch Wagner-Steinrigl 2019). Darüberhinausgehend waren die meisten Befragten aber auch mit Abwertungen auf persönlicher Ebene konfrontiert, die rechtlich teils weniger eindeutig als Diskriminierungen einzuordnen sind, das Arbeitsleben für die Betroffenen aber zur Qual machten – etwa schikanöses Verhalten seitens der Vorgesetzten mit dem Ziel, diese aus dem Unternehmen zu drängen. Bei einem Großteil der Befragten kommen also zu den juristisch relevanten Diskriminierungen auch persönliche Herabwürdigungen und Schikanen seitens der Vorgesetzten hinzu, wie auch das nachfolgende Zitat zeigt. Der Interviewpartner schildert die Ereignisse rund um seine Versetzung auf eine für ihn vollkommen unpassende Berufsposition als Reaktion auf seinen Wunsch nach Elternteilzeit:

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

Das in der Studie dargestellte benachteiligende und teilweise herabwürdigende Verhalten wurde dadurch ausgelöst, dass Frauen schwanger wurden und ihre Elternrechte – Mutterschutz, Elternkarenz und Elternteilzeit – in Anspruch nahmen. Den interviewten Vätern erging es ähnlich, wenn sie in Elternkarenz oder Elternteilzeit gehen wollten. Das heißt, dass die Tatsache, dass Eltern ihre Elternrechte in Anspruch nehmen wollten, der Auslöser für arbeitsrechtliche Verstöße und Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgesetz seitens ihrer Arbeitgeber*innen waren.

Geschlechtsspezifische Diskriminierungsmuster

Anhand der Fallbeispiele und der Interviews mit Unternehmen wurde im Rahmen des Projektes analysiert, 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. Zwei Beispiele verdeutlichen, in welcher Art und Weise sich die Diskriminierung von Eltern manifestieren kann, wobei auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar sind.

Beispiel 1: Frau H.

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

Beispiel 2: Herr O.

Herr O. möchte drei Monate in Elternkarenz gehen und dann Elternteilzeit im Ausmaß von 30 Wochenstunden in Anspruch nehmen. Sein Chef wirft ihm fehlende Arbeitsbereitschaft vor und meint, dass er dann gleich gehen kann, weil es bei diesem „Karenzausmaß“ ohnehin keinen Platz für ihn gibt. Herr O. verzichtet trotz guter Chancen auf rechtliche Schritte und sucht sich einen neuen Arbeitsplatz.

Diese beiden Beispiele stehen prototypisch für erlebte Diskriminierungssituationen aufgrund von Elternschaft am Arbeitsplatz. Sie zeigen auch, dass Frauen und Männer durchaus unterschiedlich von Diskriminierung betroffen sein können, dass aber ähnliche Mechanismen wirken, die zu dieser Benachteiligung führen. Pointiert zusammengefasst bedeutet dies: Frauen wird eine (qualifizierte) Erwerbsarbeit bzw. ein beruflicher Aufstieg verweigert, weil sie einen Großteil der Kinderbetreuung übernehmen und selbst wenn das nicht der Fall ist, wird automatisch von dieser geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ausgegangen. Bleibt eine Frau also auch mit Kind(ern) karriereambitioniert, so widerspricht sie den geschlechtsspezifischen Erwartungen von Arbeitgeber*innen und wird deshalb benachteiligt. Männern wird die Möglichkeit zur Kinderbetreuung eher generell verweigert, da sie sich – so die Erwartung – auf die Erwerbsarbeit konzentrieren (sollen).

Im Rahmen der Analysen wurden fünf strukturelle Faktoren herausgearbeitet, die für die Benachteiligung von Eltern am Arbeitsplatz mitverantwortlich sind, wenn auch teilweise mit unterschiedlichen Auswirkungen auf Mütter und Väter: Die geschlechterspezifischen, normativen Rollenerwartungen hinsichtlich der Aufteilung von Erwerbsarbeit und

Betreuungspflichten; die nach wie vor stark verankerte Vollzeitnorm; das Vorurteil, dass Elternschaft einen negativen Effekt auf die Jobleistung hätte; der Mangel an einheitlichen strukturierten Abläufen in Bezug auf Elternschaft in den Unternehmen sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen in Zusammenhang mit der gelebten Praxis wie etwa die lange Verfahrensdauer und die niedrigen Schadenersatzsummen.

Strukturelle Faktoren für die Benachteiligung von Eltern

Im Einklang mit anderen Forschungsergebnissen, die sich mit der Frage der Aufteilung von Erwerbs- und unbezahlter Betreuungsarbeit auseinandersetzen bzw. die Frage der Vereinbarkeit gleichstellungsorientiert betrachten (etwa Mauerer 2021, Mauerer/Schmidt 2020, Sardadvar/Bergmann/Sorger 2020), zeigte die Auswertung der Interviews, dass die geschlechterspezifischen, normativen Rollenerwartungen hinsichtlich der Aufteilung von Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten wesentlichen Einfluss darauf haben, wie Frauen und Männer von Diskriminierung aufgrund von Betreuungspflichten betroffen sind. Dabei wurde ersichtlich, dass Vorstellungen von typisch „männlichen“ und „weiblichen“ Berufs- sowie Familienkarrieren nach wie vor stark in der Gesellschaft verankert sind. Dies äußerte sich im Zuge der Erhebungen dadurch, dass Männer, die ihre Arbeitszeit zugunsten der Kinderbetreuung reduzieren wollten, Diskriminierungen und Benachteiligungen erfuhren, weil sie damit vom klassischen „male-breadwinner“ Modell abwichen und die ihnen zugewiesene, stereotypische Geschlechterrolle sowie die damit zusammenhängenden Erwartungen an die betriebliche Verfügbarkeit nicht erfüllten (siehe dazu auch Pfau-Effinger 2004, Goedicke/Ellenberger 2015). Im Gegensatz dazu wurden Frauen insbesondere dann diskriminiert, wenn sie sich trotz Mutterschaft weiterhin karriereambitioniert zeigten und damit von den frauenspezifischen Rollenerwartungen abwichen (siehe dazu auch Baumgarten/ Luterbach/Maihofer 2017).

Hier knüpft auch die in Österreich stark verankerte „Vollzeitnorm“ und Präsenzkultur insbesondere für Führungskräfte an. Diese starke Orientierung an der Vollzeitnorm stellte sich im Rahmen der Interviews als grundlegendes Hindernis für Eltern am Arbeitsplatz heraus, weil elternbedingte Teilzeitarbeit häufig als unvereinbar mit der Ausübung höherer Positionen angesehen wurde (siehe dazu auch Sorger 2014). Aber auch Teilzeitarbeit generell wurde häufig von Arbeitgeber:innen nicht gewünscht bzw. als „minderwertig“ gegenüber einer Vollzeitarbeit angesehen.

Als weiteres strukturelles Hindernis wurde das Vorurteil identifiziert, dass aktive Elternschaft per se einen negativen Effekt auf die Jobleistung hätte. In den analysierten Fällen zeigten sich Arbeitgeber*innen kaum bereit, auf Wünsche und Bitten – wie beispielsweise das Ansuchen von Eltern auf flexiblere Arbeitszeiten – einzugehen. Elternschaft wurde dabei ausschließlich im Licht der damit potenziell einhergehenden Schwierigkeiten und Probleme gesehen, etwa dass Eltern, so die Vorstellungen, „ständig ausfallen“, „mit dem Kopf vor allem bei den Kindern sind“ und sich somit weniger für die

Erwerbsarbeit engagieren. Potenzielle Ressourcen einer Elternschaft werden oft außer Acht gelassen (siehe dazu auch Steffens & Ebert 2016), beispielsweise, dass Eltern oft „treuere“ Beschäftigte sind, Multitasking- und Organisationskills gewonnen haben etc.

Was zudem sehr auffällig war, dass vonseiten der interviewten Personen häufig auf einen Mangel an einheitlichen Regelungen und Abläufen in Bezug auf Elternschaft und Beruf in den Unternehmen verwiesen wurde. Dies hat einen großen Spielraum für willkürliche Entscheidungen von einzelnen betrieblichen AkteurInnen zur Folge und erhöht somit die Gefahr von Diskriminierung. Außerdem zeigte sich, dass der Umgang mit Eltern am Arbeitsplatz damit stark von der unternehmensintern üblichen Arbeitsorganisation und den bisherigen Erfahrungen mit Eltern abhängt (vgl. Gärtner 2012). In den Interviews mit den Betroffenen wurde deutlich, dass viele – auch aus großen Unternehmen – davon berichteten, dass es innerbetrieblich keine Standards gegeben hat, wie mit Elternkarenz und Elternteilzeit umgegangen wird. Jede Elternschaft erscheint als „Einzelfall“, fast als außergewöhnliches Ereignis, welches individuell mit dem oder der direkten Vorgesetzten ausverhandelt werden muss. Diese Individualisierung des Umgangs mit Elternteilzeit und Karenz bietet großen Raum für Diskriminierung, weil es damit stark darauf ankommt, wie die Einstellung der jeweiligen Führungskraft ist. Auch die Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass Unternehmen oft viel Verantwortung in die Hand der Führungskräfte legen: „Familienfreundlichkeit steht und fällt mit der direkten Führungskraft“ war eine Aussage (Bergmann et al 2020, 38). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird dabei als Teil der Führungskräftekompetenz herausgestrichen und den Führungskräften individuell überlassen. Die Einhaltung rechtlicher Vorgaben wird dabei auf die Ebene der persönlichen Einstellung verlagert und familienspezifische Rechtsansprüche von Beschäftigten teilweise weniger als Ansprüche denn als „good will“ der Arbeitgeber*innen gesehen.

Schlussendlich nahmen in den analysierten Fällen auch die rechtlichen Rahmenbedingungen bzw. die schwierige Durchsetzung des Rechts eine zentrale Rolle ein. Die interviewten Personen berichteten häufig von einer Machtlosigkeit gegenüber Unternehmen, da diese in Gerichtsverfahren im Gegensatz zu Einzelpersonen keine schwerwiegenden Konsequenzen zu befürchten haben bzw. das finanzielle Risiko für Unternehmen vergleichsweise gering ist. Dies war auch ein Grund, warum einige Interviewpartner*innen auf rechtliche Schritte verzichteten. Jene Personen, die gerichtlich vorgingen, erzählten von einer enorm langen Dauer der Verfahren – dies wurde als sehr belastend empfunden. Schließlich erschienen auch die zugesprochenen Schadenersatzbeträge für Betroffene von wenigen tausend Euro als inadäquat. Insgesamt betrachtet sahen sich die betroffenen Personen daher auch bei gewonnenen Gerichtsverfahren als Verlierer*innen.

Auch wenn eine gute Vereinbarkeit in vielen Betrieben gut möglich ist und die genannten Problemfelder nicht auftreten, wirken die genannten Strukturen dennoch tendenziell überall im Hintergrund. Oft wird Diskriminierung gar nicht als solche wahrgenommen, da sie so „normal“ erscheint – beispielsweise, dass in Teilzeit keine höherqualifizierte Position

ausgeübt werden kann oder dass es „good will“ des Arbeitgebers ist, wenn auch Männer in Karenz gehen „dürfen“.

Resümee und Ausblick: Unterschiede zwischen Frauen und Männern und politischer Handlungsbedarf

Der betriebliche Umgang mit Elternschaft bringt die Konstruktionen von Geschlechterdifferenzen zum Vorschein (Liebig 2013: 295), dies konnte auch im Rahmen der vorgestellten Studie festgestellt werden. Die Hauptverantwortung für Care-Arbeit wird von Arbeitgeber:innen nach wie vor bei den Frauen gesehen und diese werden (unter anderem) aus diesem Grund diskriminiert. Dies sogar bereits dann, wenn Arbeitgeber:innen eine potenzielle Elternschaft „befürchten“ – eben in der Annahme, die Mitarbeiterin werde dann „lange ausfallen“. Frauen, die mit Kind(ern) karriereorientiert bleiben bzw. weniger Kinderbetreuung übernehmen, widersprechen den geschlechtsspezifischen Erwartungen und stoßen dadurch auf Hindernisse am Arbeitsplatz. Bei Männern hingegen versuchen Unternehmen letztlich, die „Normalität“ der männlichen Erwerbsorientierung aufrechtzuerhalten (siehe auch Sardadvar et al.2020), notfalls mit persönlichen Schikanen und Herabwürdigungen. Sorgende Väter in Unternehmen werden vor allem als „Störfaktoren“ für betriebliche Abläufe wahrgenommen; individuelle väterliche Vereinbarkeitswünsche werden damit als unerwünschte Türöffner für die Etablierung neuer männlicher Care-Praktiken im Unternehmen abgelehnt.

Zu diesem Setting kommen andere gesellschaftlich wirkende Ungleichheiten hinzu, wie der Gender Pay Gap, die selbstverständlich ebenso die Umverteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern verhindern. So berichtete eine Beraterin der Arbeiterkammer im Rahmen der Vorstellung der Studie, dass bei ihrer Beratung von Eltern „das Thema Väterkarenz immer sehr schnell abgehakt ist“. Hierzu trägt auch die politische Kommunikation bei, in der das österreichische Karenzmodell gerne als „12 plus 2“ kommuniziert wird und Väter so oft gar nicht wissen, dass sie mehr als zwei Monate Anspruch auf Väterkarenz haben. Politische Rahmenbedingungen wie eine unzureichende finanzielle Absicherung während des sogenannten „Papamonats“ und komplizierte gesetzliche Regelungen, z.B. zum Kindergeld, tun ein Übriges. Nicht zuletzt spielen auch gruppenspezifische und soziale Faktoren am Arbeitsplatz eine Rolle – Männern wird es nicht erleichtert, Care-Arbeit zu übernehmen, wenn sie dies vereinzelt und mit einem innerbetrieblichen Status als „Sonderling“ oder „Exot“ erkämpfen müssen.

Um diese vergeschlechtlichten Care-Praktiken in Unternehmen aufzubrechen und um Diskriminierungen gegen Eltern in Betrieben entgegenzuwirken, wird ein Bündel an Maßnahmen benötigt, dass sowohl auf der Policy Ebene als auch auf der Unternehmensebene ansetzen muss. Rechtliche Rahmenbedingungen wie die Regelungen zur Aufteilung der Elternkarenz oder Regelungen zur Aufteilung der Arbeitszeit von Eltern haben Auswirkungen auf das Verhalten und den Handlungsspielraum sorgender Männer

(vgl. Caracciolo di Torella/Masselot 2020). Beispiele wie Island zeigen, dass die Einführung von nicht übertragbaren Zeiten der Elternkarenz zu einer gerechteren Verteilung der Elternarbeit führen. Für die Praxis in den Unternehmen ist es wichtig, die Benachteiligungen von Müttern und Vätern am Arbeitsplatz und bei Bewerbungen sichtbar zu machen, über familienspezifische Rechtsansprüche von Beschäftigten aufzuklären und damit zur Bewusstseinsbildung bei Beschäftigten und ArbeitgeberInnen beizutragen.

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; Wagner-Steinrigl, Sabine (2020): Elternschaft und Erwerbsarbeit: Zwischen Vereinbarkeit und Konfliktsituationen. Strategien aus Sicht familienfreundlicher ArbeitgeberInnen. Wien: Zweiter Forschungsbericht im Rahmen des Projektes „parents@work“.

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., Warsewa 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.*

Momentum2021: Arbeit, 14.-17. Oktober 2021

Track #2: Arbeit nach der Arbeit: Was kann dazu beitragen, Care-Arbeit gerechter zu verteilen?

Trackmoderation: Emma Dowling

Liebig, Brigitte (2013). Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Gleichstellungskulturen. In Ursula Müller, Birgit Riegraf & Sylvia M. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation* (S. 292–317). Wiesbaden: Springer VS.

Mauerer, Gerlinde; Schmidt Eva-Maria (2019): Parents' Strategies in Dealing with Constructions of Gendered Responsibilities at Their Workplaces. In: *Social Sciences*, Vol. 8, No. 250
Mauerer, Gerlinde (2021): Work-Life-Balance und geschlechterspezifische Vorannahmen am Arbeitsplatz. Ergebnisse aus der empirischen Forschung zu Elternkarenz in Österreich. In: *SWS-Rundschau* (61.Jg) Heft 1/2021: pp 43-62

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.

Wagner-Steinrigl, Sabine (2019): Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Diskriminierung am Arbeitsplatz wegen Kindern. In: *ARD*, Vol. 6673, No. 5: 3-6.

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

Claudia Sorger: sorger@lrsocialresearch.at

Sabine Wagner-Steinrigl: sabine.wagner-steinrigl@bka.gv.at