

Ihre Gesprächspartner/-innen:

Andreas Stangl

MMag.<sup>a</sup> Birgit Mock MA

Präsident der AK Oberösterreich

Referentin der Stabstelle Frauen- und

Gleichstellungspolitik der

AK Oberösterreich

**Kind oder Berufstätigkeit?  
Wenn (potentielle) Eltern diskriminiert werden**

Pressekonferenz

Montag, 5. Dezember 2022, 10 Uhr

Arbeiterkammer Linz

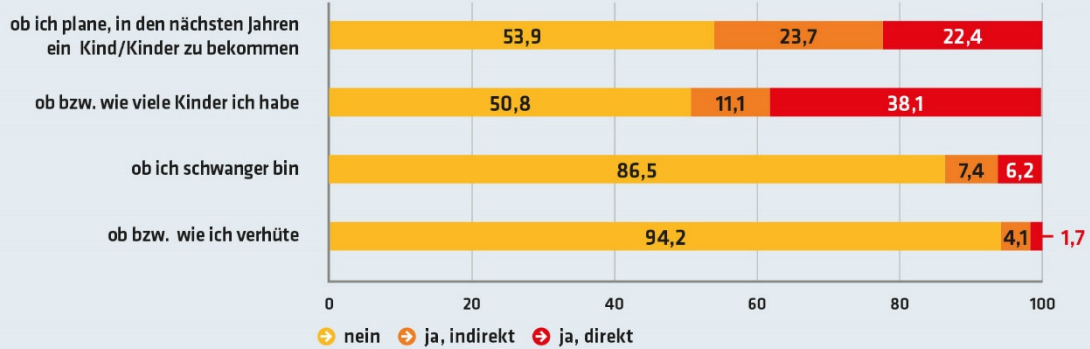
**Eltern sowie Frauen und Männer, die eine Familie gründen wollen, haben im Berufsleben oft mit Benachteiligungen zu kämpfen. Um dieser Problematik auf den Grund zu gehen, führte die Arbeiterkammer Oberösterreich im Mai 2022 gemeinsam mit der Abteilung für Empirische Sozialforschung der Johannes Kepler Universität eine Online-Befragung unter rund 400 Beschäftigten durch. Die Ergebnisse zeigen: (Potentielle) Eltern sind Diskriminierungen ausgesetzt und werden oft vor die Wahl gestellt: Kind oder Berufstätigkeit?**

Benachteiligungen auf Grund (potentieller) Elternschaft sind verboten und werden von vielen Betroffenen oft lange nicht als solche wahrgenommen. Man muss also von einer hohen Dunkelziffer ausgehen. Die Rechtsberater/-innen der Arbeiterkammer Oberösterreich wissen aber, dass eine (potentielle) Elternschaft in der Arbeitswelt oft als Risikofaktor eingestuft wird. Das führt zu Benachteiligungen der Betroffenen. Um die Gründe dafür herauszufinden, wurden im Mai 2022 oberösterreichische Arbeitnehmer/-innen zwischen 20 und 45 Jahren mit und ohne Kinder zur Teilnahme an einer Online-Befragung eingeladen. Die Fragen umfassten Einschätzungen und eigene Erfahrungen mit Diskriminierung in Bezug auf Elternschaft in der Arbeitswelt. Zur Analyse standen schließlich die Aussagen von rund 400 Beschäftigten zur Verfügung. Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Empirische Sozialforschung der Johannes Kepler Universität Linz abgewickelt. Mit 88,4 Prozent sind die Mehrheit der Befragungsteilnehmer/-innen Frauen, 11,6 Prozent sind Männer. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer/-innen liegt bei 32,1 Jahren. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten hatte zum Befragungszeitpunkt Betreuungspflichten für kleine Kinder.

**Diskriminierung beginnt oft schon beim Vorstellungsgespräch**

Besonders junge Frauen, bei denen die theoretische Möglichkeit besteht, dass sie schwanger werden könnten, erleben diskriminierendes Verhalten häufig schon im Bewerbungsprozess. Sie laufen Gefahr, nur aufgrund ihrer biologischen Voraussetzungen gekündigt zu werden oder eine Anstellung erst gar nicht zu bekommen. 46 Prozent der befragten Frauen geben an, dass sie im Rahmen von Vorstellungsgesprächen direkt oder indirekt gefragt wurden, ob sie in den nächsten Jahren planen, Kinder zu bekommen.

## ICH WURDE GEFRAGT... (Angaben in Prozent)



AK Grafik, Quelle: Ungleichheitserfahrungen von (potentiellen) Eltern in ÖÖ Unternehmen: Formen, Ausmaß, Hintergründe. Ergebnisbericht. JKU Linz, 2022.

13,6 Prozent der befragten Frauen wurden direkt oder indirekt gefragt, ob sie schwanger sind. Rund sechs Prozent der Frauen wurden mit Fragen nach ihrer Verhütungsmethode konfrontiert.

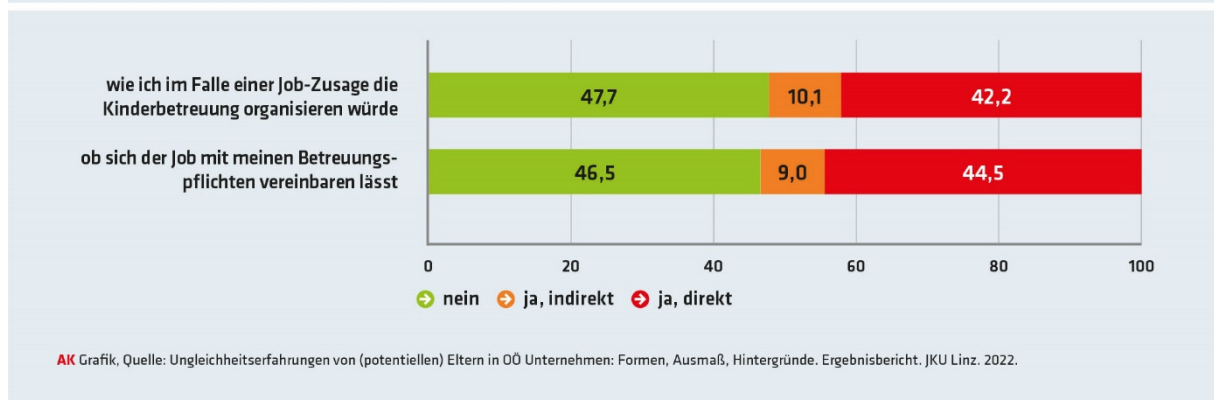
*„Beim Bewerbungsgespräch wurde ich oft gefragt, ob ich einen Partner habe und wie lange meine Beziehung schon dauert und ob der Wunsch für ein Kind besteht. (...)“*, schildert eine Befragungsteilnehmerin eine Bewerbungssituation.

Eine andere Arbeitnehmerin berichtete im Beratungsgespräch, dass sie auf Grund einer Fehlgeburt gekündigt wurde, da der Dienstgeber davon ausging, dass sie auch weiterhin versuchen würde, schwanger zu werden.

### Wie wollen Sie das alles unter einen Hut bringen?

Rund 54 Prozent der Befragungsteilnehmer/-innen wurden im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs bereits direkt oder indirekt danach gefragt, ob sich der Job, um den sie sich beworben hatten, mit den Betreuungspflichten vereinbaren lässt. Jede zweite Person wurde gefragt, wie sie konkret die Kinderbetreuung, im Falle einer Arbeitsplatz-Zusage, organisieren würde.

## ICH WURDE GEFRAGT... (Angaben in Prozent)



Gründe für eine Ablehnung im Bewerbungsprozess sehen die Befragungsteilnehmer/-innen auch darin, weil sie sich nach Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung erkundigt haben und auch weil sie fragten, ob auch Führungspositionen in Teilzeit möglich sind.

Besonders Stellen mit Leitungsfunktion scheinen für potentielle Eltern – und hier besonders für Frauen – nur schwer zu bekommen zu sein. Eine Befragungsteilnehmerin beschreibt:

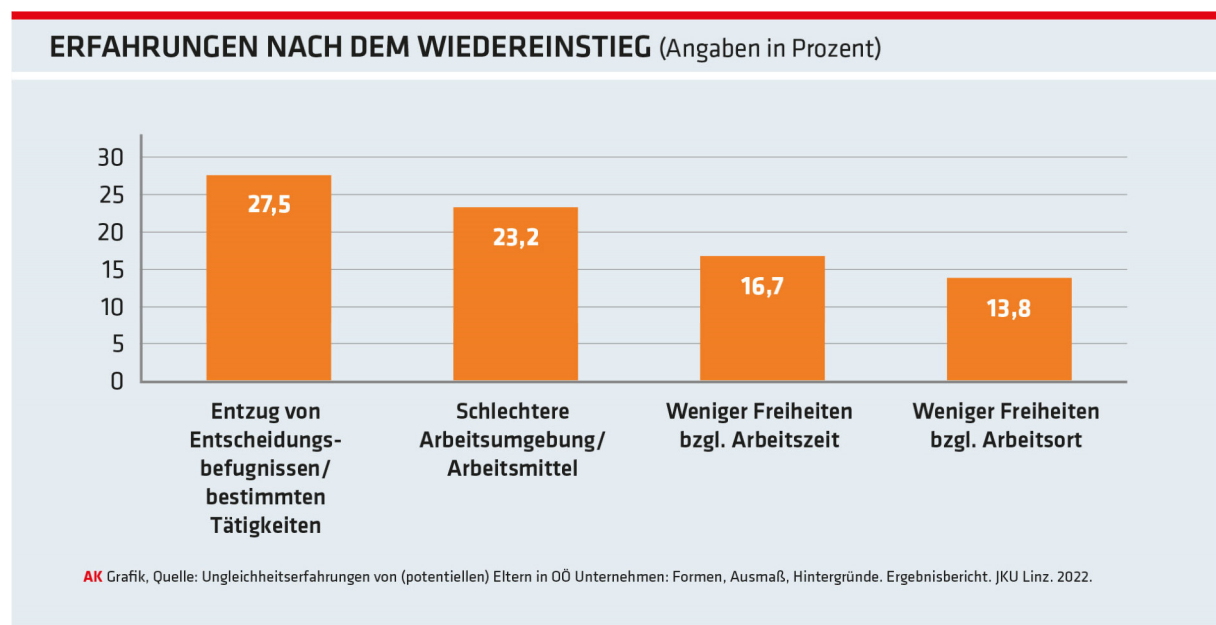
*„Habe mich für eine leitende Position beworben; mir wurde gesagt (...) ich wäre super für die Stelle – nur können wir (sic!) weibliche Bewerbungen nicht in Betracht ziehen, weil in ein paar Jahren sicher eine Schwangerschaft ansteht.“*

Als Beispiel kann aus der Beratungspraxis der Arbeiterkammer Oberösterreich auch der Fall eines Handelsbetriebes genannt werden, der dringend eine Samstagskraft suchte, und bei dem sich eine Mutter von drei Kindern beworben hat. Leider erhielt die Frau keine Rückmeldung auf ihre Bewerbung für den Job. Auf Nachfrage wurde sie von der Leitung gefragt, ob sie diejenige mit den drei Kindern sei, und dass die Aufgaben „in ihrem Zustand“ nicht erfüllt werden könnten.

### **Wiedereinstieg wird oft schwer gemacht**

Mütter und Väter, die nach einer Elternkarenz wieder ins Berufsleben zurückkehren, finden sich häufig in benachteiligten Situationen wieder. Bisherige Ressourcen wie Diensthandy, Firmenauto oder Laptop stehen nun plötzlich nicht mehr zur Verfügung. Auch müssen sie mit weniger günstigen Arbeitszeitmodellen Vorlieb nehmen.

Die meistgenannte Erfahrung der Befragungsteilnehmer/-innen nach der Rückkehr aus der Elternkarenz war mit 27,5 Prozent die Einschränkung ihrer beruflichen Entscheidungsbefugnisse. Weiters waren rund 23,2 Prozent der Befragten mit einer Verschlechterung der Arbeitsumgebung (z.B. kleineres Büro) oder hinsichtlich der verfügbaren Arbeitsmittel (z.B. Diensthandy, Laptop, Dienstauto) konfrontiert. Weniger Freiheiten in Bezug auf die Arbeitszeit wurden von 16,7 Prozent angeführt. Als Beispiel wurden unter anderem Einschränkungen in Zusammenhang mit der Gleitzeit genannt. Aber auch Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten (z.B. keine Möglichkeit für Home-Office) wurden von knapp 14 Prozent angeführt.



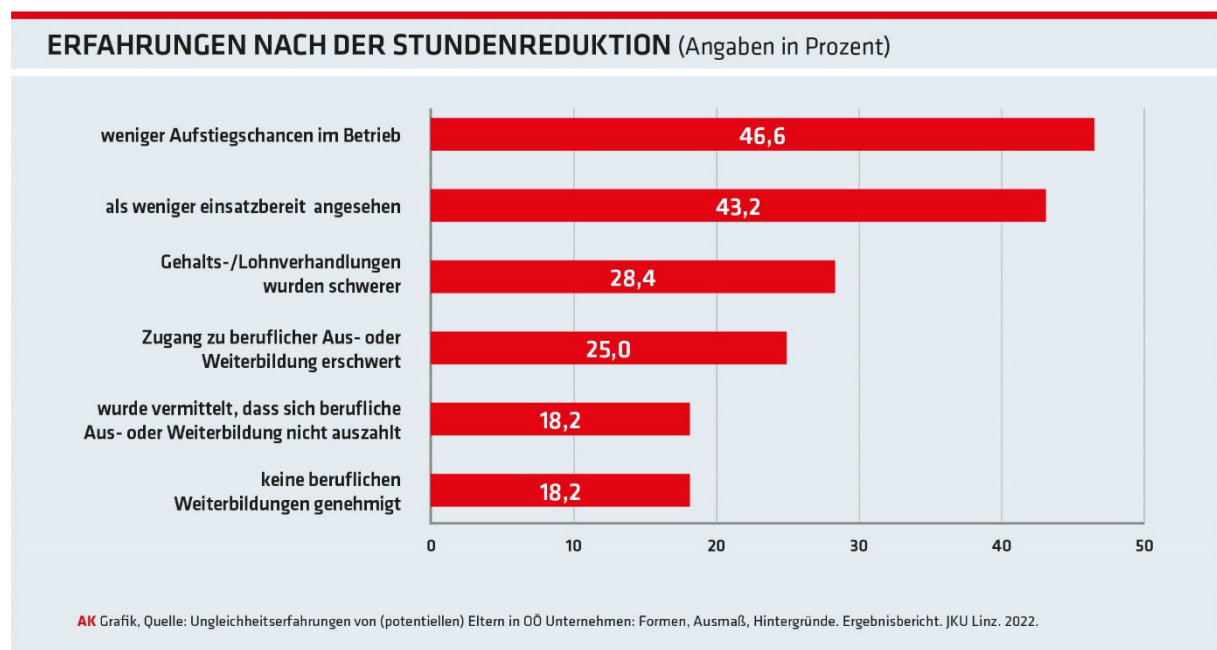
Nicht nur die Rückkehr nach einer Elternkarenz an sich stellt besondere Herausforderungen und Hürden bereit, auch der unzureichende Ausbau der institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen schafft Schwierigkeiten und Benachteiligungen vor allem für Frauen, die dann gezwungen sind, das Ausmaß ihrer Arbeitszeit zu reduzieren. Etwa 45 Prozent der Befragungsteilnehmer/-innen mit Kindern geben an, auf Grund der Betreuungspflichten für Kinder bzw. fehlender Kinderbetreuungsplätze die Arbeitszeit reduzieren zu müssen.

### **(Erzwungene) Stundenreduktion birgt mehrfach Benachteiligung**

Hinsichtlich ihres Wunsches nach einer Arbeitszeitreduktion wurde eine Befragungsteilnehmerin von ihrem Vorgesetzten vor die Wahl gestellt: „entweder ganz

oder gar nicht“. Eine weitere Befragte beschreibt: „(...) mir wurde gesagt, dass ich nicht mehr ins Schema passe“ aufgrund des Wunsches nach Teilzeit, und einer anderen wurde gesagt „ich bin zu wenig flexibel wegen meinen Betreuungszeiten“.

Knapp die Hälfte (46,6 Prozent) der Befragungsteilnehmer/-innen hat nach einer Stundenreduktion weniger Aufstiegschancen im Betrieb erlebt. Außerdem berichten 43,2 Prozent der Befragten mit Kindern, dass sie von ihren Vorgesetzten als weniger einsatzbereit gesehen werden. Etwas mehr als ein Viertel der befragten Beschäftigten mit Kindern (28,4 Prozent) spürt die Folgen einer Stundenreduktion auf Grund schwierigerer Gehalts-/Lohnverhandlungen. Etwas geringer, aber mit 25 Prozent noch immer mit einem hohen Wert, wurde in der Befragung auch der erschwerte Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung genannt. Jeder/Jedem fünften Betroffenen wurde gesagt, dass sich auf Grund der Stundenreduktion eine berufliche Aus- und Weiterbildung nicht auszahlt, und ebenfalls knapp 20 Prozent wurde eine berufliche Weiterbildung nicht genehmigt, im Gegensatz zu Vollzeit-Kollegen/-innen.

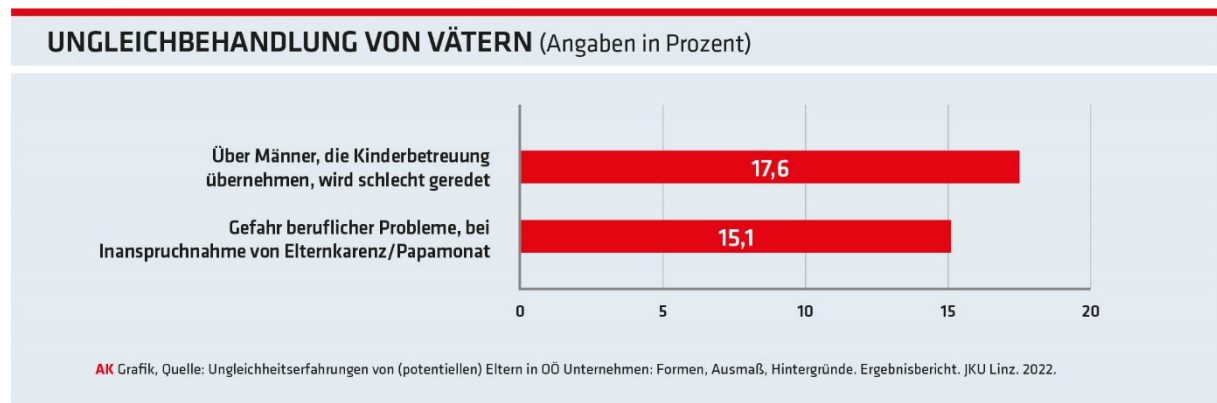


Weibliche Teilzeitkräfte (sechs von zehn Teilzeitkräften sind in Oberösterreich Frauen) schildern in der Beratung der Arbeiterkammer, trotzdem flexibel sein zu müssen oder dass sie ständig einspringen können müssen, sowie, dass die Krabbelstuben und Kindergärten unflexibel erlebt werden. 2021 leisteten Frauen

österreichweit 62,3 Millionen Über- und Mehrarbeitsstunden – davon blieben 16,6 Millionen unbezahlt.

## Probleme von Vätern, die sich abseits der Norm bewegen

Gesellschaftlichen Veränderungen, die in Richtung einer aktiveren Vaterrolle gehen, stehen strukturelle Schranken entgegen. Das reicht von Spott und Schikane gegenüber Vätern in Karenz bis hin zu Unterstellungen, dass Eltern in Teilzeit schlechtere Arbeitsleistungen erbringen. Viele Väter nehmen daher Notlösungen in Kauf, um unangenehme Situationen zu meiden. *„Ich gehe lieber in Urlaub statt um Papamonat zu fragen, das spart mir Ärger mit dem Arbeitgeber und den Kollegen“*, so ein betroffener Vater in der Beratung der Arbeiterkammer.



17,6 Prozent der Befragungsteilnehmer/-innen sagen, dass in ihrem aktuellen oder letzten Betrieb über Väter, die sich um die Kinderbetreuung kümmern, schlecht geredet wird. 15,1 Prozent geben an, dass Vorgesetzte den Kollegen signalisieren, sie würden bei der Arbeit Probleme bekommen, wenn sie Elternkarenz oder ein Papamonat beanspruchen. Als Grund für den Verzicht auf Elternkarenz oder Papamonat gaben 86 Prozent an, dass es die finanziell bessere Lösung für die Familie ist und 29 Prozent sagen, dass die eigene berufliche Position keinen längeren Ausfall erlaubt.

Auch das regelmäßig erscheinende Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt deutlich, dass eine rasche Rückkehr nach einer Kinderzeit immens wichtig für das eigene Erwerbseinkommen ist. Besonders kann dadurch die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen gewährleistet werden.

Damit sich das Modell einer fair geteilten Elternkarenz durchsetzen kann, braucht es Arbeitgeber, die ein familienfreundliches Umfeld im Betrieb schaffen und Mütter und Väter beim Wiedereinstieg nach der Elternauszeit unterstützen. Außerdem muss auch die öffentliche Hand ihren Beitrag leisten. Es braucht Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter gut gelingen lassen und sich (potentielle) Eltern nicht darin aufreiben.

## **AK-Forderungen gegen Elterndiskriminierung**

Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis und die Rückantworten der (potentiellen) Eltern verdeutlichen, warum eine moderne (Arbeits-)Gesellschaft familienfreundliche Arbeitsplätze braucht. Die Arbeiterkammer Oberösterreich fordert daher:

- **Tatsächliche Gleichbehandlung von Teilzeitkräften**

Beim beruflichen Aufstieg, bei Weiterbildung und betrieblicher Informationspolitik darf es zu keinerlei Benachteiligung kommen. Gleichbehandlung im Betrieb ist unabhängig vom Stundenausmaß sicherzustellen.

- **Einkommenssituation von Frauen verbessern**

Längere Durchrechnungszeiträume, zu lange Berufsunterbrechungen, lange Teilzeitphasen und niedrigere Einkommen wirken sich negativ auf Frauenpensionen aus. Zusätzlich muss gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit gewährleistet sein.

- **Ausbau der qualitätvollen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen**

Durch ausreichende vollzeittaugliche Plätze können Eltern ihren Wiedereinstieg planen und rascher ins Berufsleben wiedereinsteigen. Dazu ist ein Rechtsanspruch auf ein zweites verpflichtendes kostenloses Kindergartenjahr für alle Kinder und ein Rechtsanspruch auf einen qualitätvollen Betreuungsplatz ab dem zweiten Lebensjahr bis zum Ende der Sekundarstufe I notwendig.

- **Reform des Kinderbetreuungsgeldes**

Um echte partnerschaftliche Teilung zu erreichen, braucht es finanziell attraktive Anreize, zeitlich flexiblere Karenz-Modelle für Mütter und Väter



und eine deutliche Anhebung des nicht übertragbaren Mindestanteils je Elternteil.

- **Familienfreundlichere Arbeitswelt**

Unternehmen sind gefordert, familienfreundlichere Rahmenbedingungen zu schaffen. Neue Denkansätze sind gesucht: Ein Beispiel dafür sind nachhaltige und finanzielle Anreize, wie etwa beim AK/ÖGB-Modell zur Familienarbeitszeit nach der Karenz. Dieses sieht eine Arbeitszeit beider Eltern von 28 bis 32 Wochenstunden für mindestens vier Monate in den ersten vier Lebensjahren des Kindes, sowie für jeden Elternteil eine monatliche steuerfreie Pauschale von 250 Euro vor.