



This project is co-funded by  
the European Union

## Parents@Work: Changing Perceptions!



### 1. Newsletter des Projektes:

#### “Parents@Work: Changing Perceptions!”

Liebe Leserin, lieber Leser,

Wir wollen Sie gerne über ein neues Projekt informieren, das aktuell in Österreich und Kroatien von L&R Sozialforschung, der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft, CESI (Center for Education, Counselling and Research) und der kroatischen Gender-Ombudsstelle durchgeführt wird.

Das Projekt startete im Juni 2019 und soll bis Juni 2021 abgeschlossen werden.

#### *Warum wird dieses Projekt durchgeführt?*

Erfahrungen von Gleichbehandlungsstellen und Beratungseinrichtungen wie auch empirische Forschungen zeigen, dass Eltern am Arbeitsplatz Benachteiligungen erfahren, die unmittelbar auf ihre familiäre Situation und die damit verbundenen elterlichen Pflichten zurückzuführen sind.

Die Diskriminierungserfahrungen unterscheiden sich dabei meist zwischen Frauen und Männern: Frauen werden teilweise bereits in der Schwangerschaft diskriminiert und haben auch in Folge mit Benachteiligungen zu kämpfen, weil sie nach wie vor einen Großteil der Kinderbetreuung übernehmen bzw. dies zumindest angenommen wird. Männer, die familiäre Pflichten übernehmen, werden dagegen am Arbeitsplatz auch deshalb diskriminiert, weil sie das „klassische“ männliche Rollenbild nicht erfüllen. Erlebte Diskriminierungserfahrungen von Eltern reichen dabei von

---

abwertenden Kommentaren, einer Verschlechterung des Arbeitsklimas, der Zuweisung weniger wichtiger Aufgaben bis hin zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Diskriminierungen basieren zumeist auf bewussten oder unbewussten Vorurteilen gegenüber Eltern. Diese werden als unflexibler, unproduktiver und beruflich weniger engagiert eingeschätzt. Außerdem wird berufstätigen Eltern unterstellt, Unternehmen vor organisatorische Probleme zu stellen. Um diese Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz zu reduzieren, ist es ein Ziel des Projekts *parents@work* die oft mit Vorurteilen behaftete Einstellung gegenüber berufstätigen Eltern zu thematisieren und schrittweise zu verändern.

### ***Was ist der bisherige Stand der Forschung?***

Ombudspersonen weisen darauf hin, dass Eltern und insbesondere Mütter am Arbeitsplatz diskriminiert werden (z.B. Adams et al. 2016). Verschiedene Studien untersuchten die Auswirkung des Geschlechts und der familiären Situation auf Personalentscheidungen (vgl. z.B. Fuegen et al. 2004) und kamen zu dem Ergebnis, dass Eltern als weniger engagiert und aktiv eingestuft wurden als BewerberInnen ohne Kinder. Es zeigten sich außerdem Unterschiede in der Bewertung von Vätern und Müttern.

Eine kürzlich in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführte Studie nahm den Effekt der familiären Situation auf Personalentscheidungen noch differenzierter unter die Lupe. Die Ergebnisse zeigten eine besonders starke Benachteiligung von verheirateten, kinderlosen Frauen, sowie von Müttern mit jüngeren Kindern. Frauen die bereits ältere Kinder hatten oder alleinstehend waren, hatten Vorteile im Bewerbungsprozess. Bei den Männern spielte die familiäre Situation dagegen keine Rolle (vgl. Becker et al. 2019).

In der Rechtsberatungsstelle der österreichischen Arbeiterkammer wurden innerhalb von drei Monaten knapp 80 Beratungsfälle gezählt, in denen es um eine direkte oder indirekte Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz ging. Umgerechnet macht dies mindestens einen Fall pro Tag aus.

2016 leitete die kroatische Gender-Ombudsstelle 26 Antidiskriminierungsfälle ein, in denen Beschwerden hinsichtlich der Verletzung elterlicher Rechte vorlagen. 21 % dieser Fälle betrafen arbeitsrechtliche Themen, wie beispielsweise Lohnungleichheit. Die Beschwerden kamen zu 65 % von Frauen und zu 21% von Männern. In den restlichen 8 Fällen kam die Initiative vonseiten der Gleichbehandlungsbeauftragten. Nur in 5 % der Fälle wurden die Beschwerden von Gruppen beider Geschlechter eingereicht (vgl. Ombudsperson for Gender Equality 2016).

Neben Fällen sexueller Belästigung und ungleicher Bezahlung machen auch in der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft Fälle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen, einen großen Teil der Beratungsarbeit im Bereich der Genderdiskriminierung aus.

---

Es gibt Beispiele unterschiedlicher Formen der Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz. Diese Benachteiligungen basieren oft auf Vorurteilen gegenüber Eltern oder Personen mit Sorgepflichten. Mit Vorurteilen sind vorgefasste Einstellungen und Meinungen gegenüber bestimmten sozialen Gruppen gemeint, die oft nicht aus selbst erlebte Erfahrungen resultieren. Stattdessen werden allgemeine, in unserer Gesellschaft existierende Einstellungen oder Meinungen, unhinterfragt übernommen und auf bestimmte Personen übertragen. Dabei wird nicht überprüft, ob diese in der Realität überhaupt zutreffen. Ein Beispiel hierfür ist das weit verbreitete Vorurteil, dass Mütter unproduktiv und unflexibel sind. Caroline Waters (EHRC) drückte es auf einem Event von Equinet mit dem Thema "parenthood penalty" folgendermaßen aus:

*"The perception of working parents and pregnant women should change from business burden to business benefit. Additionally, while the impact on the economy is significant, it is important to remember that equality in employment is predominantly a moral imperative leading to the design of legislation and must play a role in ensuring no implementation gaps (Equinet/EHRC 2016)."*

Eine neue Studie zu Diskriminierungserfahrungen aus Österreich (SORA 2019) kommt zudem zu dem Ergebnis, dass Diskriminierung aufgrund Elternschaft deutlich seltener problematisiert wird als Diskriminierung aufgrund anderer Eigenschaften. Eine Erklärung dafür ist, dass diese Benachteiligung für viele fast schon "normal" erscheint, da sie strukturell wirkt und daher gar nicht mehr so "auffällt". Die Thematisierung dieses Problems erscheint uns daher umso wichtiger.

### ***Was wollen wir erreichen?***

Im Rahmen des Projektes "Parents@work: Changing Perceptions!" sind folgende Aktivitäten geplant:

- Eine Steigerung des Bewusstseins für die (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 Kampf gegen diskriminierende Praktiken zu unterstützen und die Entwicklung neuer Tools (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 Miteinbeziehung von Unternehmen und SozialpartnerInnen in die Forschung, sowie in Aktivitäten zur Steigerung des öffentlichen Bewusstseins, um diese dabei zu unterstützen, ihre Praktiken zu verändern.

---

### ***Wer sind die Stakeholder und Zielgruppen des Projektes?***

- ExpertInnen von Gleichbehandlungsstellen und Beratungseinrichtungen in diesem Bereich
- Eltern, die am Arbeitsplatz oder in Bewerbungsprozessen diskriminiert werden
- Unternehmen und deren VertreterInnen, sowie SozialpartnerInnen
- Die breite Öffentlichkeit

### **Welche Aktivitäten führen wir derzeit durch?**

Gemeinsam mit der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft, der kroatischen Gender-Ombudsstelle, sowie mit anderen Beratungsorganisationen und SozialpartnerInnen, sollen Tools entwickelt werden (Informationsmaterial, Workshops, Youtube-Videos), die an die Bedürfnisse der betreffenden Personen, Organisationen und Unternehmen angepasst sind.

Um diese entwickeln zu können, führen wir derzeit unterschiedliche Erhebungen durch:

Einerseits Interviews mit ehemaligen KlientInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und von Beratungseinrichtungen, um herauszufinden, wie diese die Diskriminierung und die nachfolgenden Interventionen rückblickend betrachten. Diese Herangehensweise ist in den beteiligten Ländern neu, bisher gibt es keine Studien, die zeigen, was mit den KlientInnen Jahre nach ihrem Kampf gegen Diskriminierung passiert und wie sie die Unterstützungsangebote einschätzen.

Andererseits sollen Erhebungen mit Unternehmen durchgeführt werden. Geplant sind Fokusgruppen und die Durchführung einer Online-Befragung. Hier streben wir eine innovative Herangehensweise an und wollen mit einem experimentellen Design sowohl gute Praktiken, als auch (oft versteckte und unbewusste) diskriminierende Praktiken aufdecken.

**Dazu suchen wir noch interessierte Unternehmen, die ihre Erfahrungen teilen, wie sie mit dem Thema Elternschaft umgehen bzw. die mehr über vielleicht unbewusste Vorurteile aufgrund von Elternschaft wissen wollen. Auch ehemalige KlientInnen von Gleichbehandlungsstellen, die entsprechende Erfahrungen gemacht haben, sind herzlich eingeladen, uns zu kontaktieren.**

Für Österreich:

Nadja Bergmann and Claudia Sorger (L&R Social Research)

[bergmann@lrsocialresearch.at](mailto:bergmann@lrsocialresearch.at) und [sorger@lrsocialresearch.at](mailto:sorger@lrsocialresearch.at) oder +43/1/595 40 40

---

## Das erste Treffen der ProjektpartnerInnen in Wien

Am 17. Juli 2019 fand das erste Treffen der ProjektpartnerInnen in Wien statt. Dabei wurden die wichtigsten Forschungsziele und die geplanten Aktivitäten besprochen. Neben der Forschung umfasst dies auch Aktivitäten zur Sichtbarmachung des Themas an sich.



### **ProjektpartnerInnen:**

L&R Sozialforschung ([www.lrsocialresearch.at](http://www.lrsocialresearch.at))

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich ([www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at))

CESI - Center for Education, Counseling and Research ([www.cesi.hr](http://www.cesi.hr))

Kroatische Gender-Ombudsstelle ([www.prs.hr](http://www.prs.hr))

**Projektwebsite:** <https://parentsatwork.eu/>

### **Kontaktpersonen:**

**L&R Sozialforschung (Kordinatorinnen):**

Nadja Bergmann and Claudia Sorger

[bergmann@lrsocialresearch.at](mailto:bergmann@lrsocialresearch.at) and [sorger@lrsocialresearch.at](mailto:sorger@lrsocialresearch.at) / +43/1/595 40 40

---

**Anwältin für Gleichbehandlung in Österreich:**

Sabine Wagner-Steinrigl

[sabine.wagner-steinrigl@bka.gv.at](mailto:sabine.wagner-steinrigl@bka.gv.at) / +43 1 532 0244

**CESI - Center for Education, Counseling and Research:**

Anamarija Tkalčec

[anamarija.tkalcec@cesi.hr](mailto:anamarija.tkalcec@cesi.hr) / +385 1 24 22 800

**Kroatische Gender-Ombudsstelle:**

Mladenka Morović, Head of General Affairs Department

[ravnopravnost@prs.hr](mailto:ravnopravnost@prs.hr) / +385 1 48 48 100

Supported by the Rights, Equality  
and Citizenship Programme  
of the European Union (2014-2020)



„Der Inhalt dieses Newsletters stellt die Ansichten der AutorIn dar und obliegt ihrer/seiner Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.“

Wenn Sie den Newsletter nicht erhalten wollen, klicken Sie bitte auf folgenden Link: [Unsubscribe](#)