

WISO

Nr. 1/23
März 2023
46. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt:

Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt – Ziel und Wirklichkeit

Eva-Maria Schmidt: Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung • *Martina Beham-Rabanser, Joachim Gerich, Birgit Mock:* Benachteiligungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz • *Tom Heilmann, Ute Klammer, Christina Klenner:* Welche Rolle spielt die Arbeitsbewertung für den Gender Pay Gap? Analysen mit dem neuen „Comparable-Worth-Index“ geben Aufschluss • *Mirna Specht-Prebanda, Stephanie Müller-Wipperfürth:* Zur Bedeutung von geschlechtersensiblen Gesundheitsschutz am Beispiel der Reinigungsbranche

WISO Praxisforum

Birgit Mock: Vereinbarkeit in der Praxis – Eine Frage der Kultur?! • *Brigitte Huber-Reiter:* Gendergerechte Sprache im Kollektivvertrag

Rezension

AK Wissenschaftspreis 2022

Benachteiligungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz

1. Einleitung	32
2. Theoretische Annahmen und Forschungsfragen	32
3. Datengrundlage und Untersuchungskonzept	34
4. Ergebnisse	36
4.1 Berichtete Ungleichheitserfahrungen in der eigenen Erwerbsbiografie (experienced discrimination)	37
4.2 Wahrnehmung von Ungleichbehandlung im aktuellen Betrieb (observed discrimination)	39
4.3 Arbeitszufriedenheit und Tendenzen der Entgrenzung	42
5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	43
Literatur	48

*Martina Beham-Rabanser,
Joachim Gerich,
Birgit Mock*

Dr.ⁱⁿ Martina Beham-Rabanser arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der JKU Linz. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören u. a. die Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels auf Lebens- und Familienbeziehungen heute.

Dr. Joachim Gerich ist assoziierter Professor an der Abteilung für Empirische Sozialforschung des Instituts für Soziologie der JKU Linz. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Gesundheitsforschung und den quantitativen Methoden der Sozialforschung.

MMag.^a Birgit Mock ist Referentin in der AK OÖ in der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik.

*Berufstätige Eltern
oft mit Ungleich-
behandlung
konfrontiert*

1. Einleitung

Erfahrungen aus rechtlichen Beratungsgesprächen sowie qualitative Studien aus Österreich (Wochenalt & McGrew-Taferl 2020; Bergmann et al. 2021) weisen darauf hin, dass Arbeitnehmer:innen, die Eltern werden, geworden sind oder eine Familie planen, im Arbeitsalltag zum Teil mit unzulässigen und rechtswidrigen Ungleichbehandlungen konfrontiert sind. Diese Benachteiligungen können von abwertenden Bemerkungen bis hin zur Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses wegen einer Schwangerschaft reichen. Insbesondere die Phasen nach Ankündigung von Schwangerschaft oder Elternteilzeit/Karenz und die Zeit nach dem Wiedereinstieg in den Beruf nach Mutterschutz beziehungsweise Elternteilzeit/Karenz werden als kritische Punkte beschrieben.

Obwohl die Forschung zu diesem Thema in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat (u. a. Shen & Dhanani 2018; Becker et al. 2019; Hipp 2020) fehlen für Österreich Studien, die einen Überblick geben, wie verbreitet Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen aufgrund von Elternschaft sind und in welchen Bereichen und Phasen der Erwerbsbiografie diese am häufigsten auftreten.

Die vorliegende Studie setzt bei diesem Forschungsdefizit an. In Kooperation mit der Stabstelle Frauen- und Gleichstellungspolitik der Arbeiterkammer OÖ wurde vom Institut für Soziologie der JKU untersucht, welche eigenen Erfahrungen Arbeitnehmer:innen im Laufe ihres Berufslebens mit Benachteiligungen aufgrund (möglicher) Schwangerschaft oder Elternschaft haben (experienced discrimination) und welche Ungleichbehandlungen gegenüber Eltern im aktuellen Betrieb beobachtet werden (observed discrimination).

2. Theoretische Annahmen und Forschungsfragen

*Eltern-
diskriminierung
betrifft Frauen
häufiger*

Bisherige Forschungen lassen erwarten, dass die Risiken für Ungleichbehandlung in den unterschiedlichen Bereichen des Erwerbslebens geschlechtsspezifisch ungleich verteilt sind und (junge) Frauen aufgrund möglicher Schwangerschaft bzw. bestehender Geschlechterrollen insbesondere bei der Begründung, aber auch bezüglich beruflichen Aufstiegs, eher von Ungleichbehandlungen betroffen sind (Davis et al. 2016; Schönherr et al. 2019). Auch scheinen die Risiken für Frauen, die in Teilzeit arbeiten, nochmals erhöht zu sein (Becker et al. 2019).

Von Bedeutung sind aber auch Merkmale und Eigenschaften von Unternehmen. In der Forschungsliteratur finden sich Hinweise dafür, dass sowohl die Geschlechterkomposition der Belegschaft (Bobbitt-Zeher 2011; Henle et al. 2020) als auch Organisationskulturen in Unternehmen (Alemann et al. 2017; Gorman und Mosseri 2019) das Risiko für Diskriminierungen beeinflussen. Frauen scheinen demnach in männerdominierten Settings einem höheren Ungleichbehandlungsrisiko ausgesetzt zu sein (Bobbitt-Zeher 2011; Henle et al. 2020), während eine balancierte Zusammensetzung der Belegschaft mit geringeren Diskriminierungstendenzen korrespondiert (Hirsh & Konrich 2008). Auch legen Befunde nahe, dass Ungleichbehandlungen aufgrund von Elternschaft in Organisationen mit ausgeprägten Anwesenheitsnormen, aber auch in Unternehmen mit einer ausgeprägten Wettbewerbsorientierung häufiger sind (Alemann et al. 2017; Gorman & Mosseri 2019).

Die Folgen von Ungleichbehandlungen aufgrund des Elternstatus können unterschiedlich sein. So kann einerseits angenommen werden, dass sich vor allem persönlich erlebte Ungleichbehandlungen im Laufe der Erwerbsbiografie negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken (Heiserman & Simpson 2022). Andererseits ist denkbar, dass Arbeitnehmer:innen, denen aufgrund ihrer Elternschaft weniger zugetraut wird, und die deshalb benachteiligt werden, möglicherweise versuchen, stereotype Fremdzuschreibungen aufgrund des (potenziellen) Elternstatus durch zusätzliche Leistungen zu kompensieren. Eine mögliche Folge von Ungleichbehandlung könnte dann z. B. eine verstärkte Neigung zu Intensivierung und Entgrenzung sein.

Anknüpfend an den bisherigen Forschungsstand werden die folgenden Forschungsfragen untersucht:

- In welchen Bereichen haben Arbeitnehmer:innen persönliche Erfahrungen mit Ungleichbehandlungen aufgrund des Elternstatus bzw. Betreuungsverpflichtungen (experienced discrimination)? Welche biografischen und berufsbezogenen Faktoren stehen damit im Zusammenhang?
- Welche Ungleichbehandlungen in Zusammenhang mit dem Elternstatus nehmen Arbeitnehmer:innen in ihrem Betrieb wahr (observed discrimination)? Welche Organisationsmerkmale und Normen der Unternehmenskultur korrespondieren dabei mit höheren Risiken von Ungleichbehandlungen?

- Wie wirken sich persönlich erfahrene bzw. beobachtete Ungleichbehandlungen auf die Arbeitszufriedenheit und Tendenzen zur Entgrenzung der Arbeit aus?

3. Datengrundlage und Untersuchungskonzept

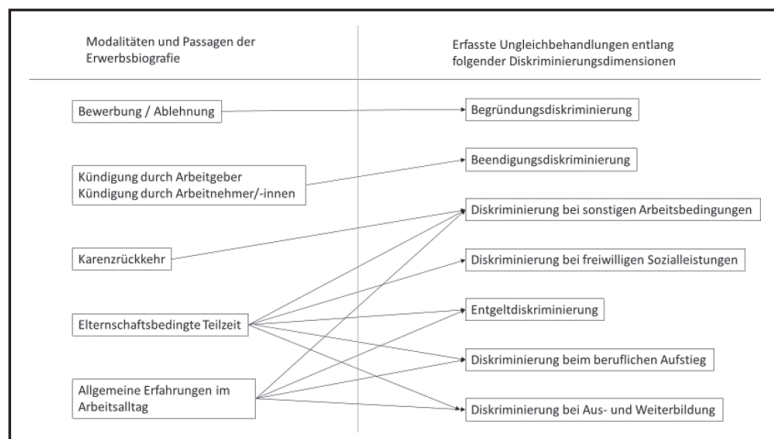
Rund 400 Arbeitnehmer:innen nahmen an der Studie teil.

Zielgruppe der Studie sind Arbeitnehmer:innen im Alter zwischen 20 und 45 Jahren in öö. Unternehmen. An eine dem Zufallsprinzip entsprechende Stichprobe von 6.670 Mitgliedern der Arbeiterkammer OÖ wurde postalisch eine Einladung zu einer standardisierten Web-Befragung versandt. Die Stichprobe wurde disproportional nach Geschlecht im Verhältnis von 80 Prozent weiblichen und 20 Prozent männlichen Mitarbeiter:innen geschichtet. Den Ergebnissen liegen n=399 auswertbare Fragebögen zugrunde. Der Rücklauf der Befragung ist damit als gering zu bezeichnen und die Ergebnisse verstehen sich als explorativ.

Untersuchungskonzept und methodisches Vorgehen

Da der Möglichkeitsraum für Erfahrungen unterschiedlicher Dimensionen der Ungleichbehandlung teilweise situationsabhängig¹ ist, wurde die standardisierte Erfassung von Ungleichbehandlung in der vorliegenden Untersuchung an Modalitäten bzw. Situationen der Erwerbsbiografie orientiert. Die Fragebogenstruktur orientierte sich dabei an erwerbsbiografischen Passagen. Für jede Passage wurden Operationalisierungen entlang der passfähigen Hauptdimensionen der Elterndiskriminierung entwickelt, wie sie im Gleichbehandlungsgesetz² beschrieben sind. Eine Übersicht, welche Dimensionen der Ungleichbehandlung in einzelnen Passagen der Erwerbsbiografie berücksichtigt wurden, zeigt Abbildung 1.

Abbildung 1: Übersicht erfasster Dimensionen der Ungleichbehandlung nach Passage der Erwerbsbiografie



Da die Erfassung der erlebten Ungleichbehandlungen in unterschiedlichen beruflichen Situationen mit unterschiedlichen Antwortkategorien erhoben werden mussten, wurden anschließend sämtliche Items auf einen Wertebereich zwischen 0 und 1 reskaliert (0 = keine und 1 = maximales Ausmaß an berichteten Ungleichbehandlungen).

Zur Prüfung von Zusammenhängen mit berichteten Ungleichbehandlungen gemäß dem Untersuchungskonzept wurden sowohl personale und berufsbiografische Merkmale als auch Merkmale der Unternehmensstruktur und -kultur erhoben.

An personalen Merkmalen wurden neben dem höchsten Bildungsabschluss, der beruflichen Position und der wöchentlichen Arbeitszeit Zusammenhänge mit den selbst eingeschätzten Arbeitsmarktchancen analysiert. Die entsprechende Frage lautete „Wenn Sie jetzt eine Arbeit suchen würden: Wie leicht wäre es für Sie, eine geeignete Stelle zu finden?“ und konnte anhand einer 4-stufigen Antwortskala, die von sehr schwer bis sehr leicht reichte, beantwortet werden. Die Strukturmerkmale des aktuellen Betriebs wurden erfasst anhand der Größe des Betriebs, dem Unternehmensstandort, der Branche sowie der Geschlechterkomposition der Belegschaft („Wie schätzen Sie das Geschlechterverhältnis in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation ein?“³⁾).

Welche Rolle spielt die Unternehmenskultur?

Die Fragen zur Unternehmenskultur wurden zum einen in Anlehnung an das Organizational Culture Profile (OCP, O'Reilly et al. 1991) formuliert. Sie fokussierten einerseits auf die Wahrnehmung der Innovativität des Unternehmens (Beispielitem: „Der Betrieb passt sich laufend an neue Entwicklungen und Herausforderungen an“) und andererseits auf die wahrgenommene Wettbewerbsorientierung (Beispielitem: „Wirtschaftlicher Erfolg und Konkurrenzfähigkeit ist im Betrieb von großer Bedeutung“)⁴. Zum anderen orientierte sich die Operationalisierung der Anwesenheitskultur an der Presenteeism Climate Scale (Ferreira et al. 2019). Unter anderem äußerten sich dabei die Befragten zur Aussage „Möglichst viele Stunden abzu- leisten, ist bei uns wichtiger als gute Arbeit zu erbringen.“

Die möglichen Folgen von Ungleichbehandlung wurden anhand der Arbeitszufriedenheit und der Präsentismus-Neigung untersucht. Die Arbeitszufriedenheit konnte anhand einer 5-stufigen Zufriedenheits- skala bewertet werden.

... und welche Rolle spielen Anwesenheitskulturen?

Die Präsentismus-Neigung wird in der vorliegenden Untersuchung in Form der „Präsentismus-Propensity“ (Gerich 2014) erfasst. Die Präsentismus-Propensity schätzt das Entscheidungsverhalten im Krankheitsfall und wird berechnet aus der Anzahl der berichteten Präsentismus-Tage dividiert durch die Summe aus Präsentismus- und Krankenstandstagen. Der Wertebereich dieses Maßes bewegt sich zwischen 0 (alle Krankheitstage werden in Form von Krankenstand verbracht) und 1 (alle Krankheitstage werden in Form von Präsentismus verbracht). Die Präsentismus-Propensity kann nur für jene Personen berechnet werden, welche im Beobachtungszeitraum mit Erkrankungen konfrontiert waren (d. h., bei welchen die Summe aus Krankenstands- und Präsentismustagen > 0 ist).

4. Ergebnisse

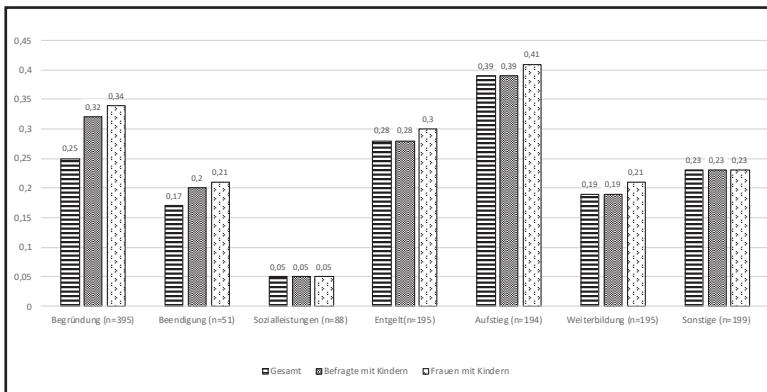
Nachfolgend werden zunächst Ungleichheitserfahrungen in der eigenen Erwerbsbiografie berichtet, die sich auf Erfahrungen während der gesamten Erwerbsbiografie beziehen können.

4.1 Berichtete Ungleichheitserfahrungen in der eigenen Erwerbsbiografie (experienced discrimination)

Ungleichbehandlungen können in unterschiedlichen Bereichen auftreten und je nach Lebens- und beruflicher Situation variieren. Angelehnt an die Dimensionen der Ungleichbehandlung wie sie im Gleichbehandlungsgesetz beschrieben sind, werden unterschiedliche Bereiche der Ungleichbehandlung differenziert. Abbildung 2 verdeutlicht: Die Intensität von Ungleichbehandlungen ist am höchsten im Bereich des beruflichen Aufstiegs sowie bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen und bezüglich Bezahlung.

Ungleichheitserfahrungen am häufigsten bei beruflichem Aufstieg

Abbildung 2: Mittelwerte der Ungleichbehandlung nach Dimensionen der Elterndiskriminierung



Mittelwerte basierend auf validen Antworten jener (n) Befragten, welche Erfahrung mit den relevanten korrespondierenden berufsbiografischen Situationen gemäß Abbildung 1 hatten. 0 entspricht keiner Ungleichbehandlung, 1 entspricht Ungleichbehandlung in maximalem Ausmaß.

Anhand der Antworten auf einzelne Items zeigt sich exemplarisch: Rund 46 Prozent der Befragten, die aufgrund von Elternschaft Stunden reduziert haben, stimmen (eher) zu, dass sie daraufhin wegen der Betreuung des Kindes/der Kinder weniger Aufstiegschancen hatten. Ähnlich viele machten die Erfahrung, dass in Bewerbungsgesprächen mehr oder weniger direkt gefragt wurde, ob sie planen, in den nächsten Jahren ein Kind zu bekommen. Für knapp 29 Prozent der Befragten mit Betreuungspflichten trifft zudem (eher) zu, dass sie es deshalb bei Gehaltsverhandlungen schwerer hatten. Insbesondere Mütter berichten häufiger aufgrund einer (möglichen)

Schwangerschaft bzw. Betreuungspflichten nicht fair behandelt zu werden/worden zu sein. Zuschreibungen, dass Frauen wegen Schwangerschaft eine gewisse Zeit ausfallen könnten, bergen sichtlich ein erhöhtes Risiko für Benachteiligungen gerade im Bewerbungsprozess, wie auch die offen formulierten Antworten auf die Frage nach den Gründen für mögliche Ablehnungsgründe, die im Zusammenhang mit einer Elternschaft stehen, zeigen.

„Habe mich in einer leitenden Position beworben; mir wurde gesagt (in einem christlich geführten Haus!!) ich wäre super für diese Stelle – nur können wir weibliche Bewerbungen nicht in Betracht ziehen, weil in ein paar Jahren sicher eine Schwangerschaft ansteht.“ (Befragte 344)

„Nach der Uni brauchte ich jeweils max. 5 Bewerbungen und hatte einen Job innerhalb weniger Wochen. Ab 28 war das – trotz Berufserfahrung und guter Zeugnisse etc. – auf einen Schlag anders. [...] Es reicht im gebärfähigen Alter zu sein, egal, ob gebärfähig bzw. -willig oder nicht.“ (Befragte 383)

Potenzielle Schwangerschaft: Junge Frauen häufig benachteiligt

Auch wird Müttern mit kleinen Kindern aufgrund der ihnen stereotyp zugeschriebenen Betreuungsaufgaben zum Teil weniger zugetraut, trotz familiärer Verpflichtungen vollen Einsatz im Beruf zu zeigen, wie die folgende Aussage exemplarisch untermauert:

„Als ich von meiner Karenz zurückgekommen bin und ich mein Interesse der Geschäftsführung bekannt gegeben habe, weil unsere Chefin in einem Jahr in Pension geht, wurde mir gesagt, dass sie mir das nicht anraten würden, da ich ja ein kleines Kind habe und sich das ja nicht vereinbaren lasse.“ (Befragte 700)

Das individuelle Risiko für Ungleichbehandlung aufgrund Elternschaft wird sichtlich aber auch durch die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen mitbestimmt (Tabelle 1). Je weniger leicht ersetzbar ein:e Arbeitnehmer:in ist, umso eher scheinen Arbeitgeber:innen auch zu Kompromissen bereit, Mitarbeiter:innen zu halten. Darauf weist u. a., dass Arbeitnehmer:innen, die ihre Arbeitsmarktchancen als gut bewerten und dadurch vermutlich geringe(re) Probleme haben in einem anderen Betrieb Fuß zu fassen, seltener von Ungleichbehandlungen berichten. Umgekehrt erhöht eine Teilzeitbeschäftigung, die den:die einzelne:n Arbeitnehmer:in leichter ersetzbar erscheinen

lässt, die Risiken von Ungleichbehandlungen sowohl bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen als auch bezüglich Entgelt, Aufstieg, Weiterbildung oder sonstigen Ungleichbehandlungen. In schwächerem Ausmaß lässt sich beobachten, dass Berichte von Ungleichbehandlungen mit höherer Bildung und höherer beruflicher Position abnehmen.

*Arbeitsmarkt-
chancen und
Benachteiligungen*

Tabelle 1: Bivariate Zusammenhänge zwischen Dimensionen der Ungleichbehandlung und beruflichen Merkmalen

<i>Dimension der Ungleichbehandlung</i>	<i>Bildung^a</i>	<i>berufliche Position^a</i>	<i>gute Arbeitsmarkt-Chancen</i>	<i>Stunden-ausmaß</i>
<i>Begründung</i>	-,13** (352)	-,06 (335)	-,16** (357)	-,27*** (297)
<i>Beendigung</i>	-,12 (43)	-,08 (39)	,11 (46)	-,22 (35)
<i>Freiwillige Sozialleistungen</i>	-,08 (82)	,03 (81)	-,08 (82)	-,06 (73)
<i>Entgelt</i>	-,04 (175)	-,13* (174)	-,37*** (177)	-,22* (131)
<i>Aufstieg</i>	,03 (174)	-,05 (173)	-,35*** (176)	-,26** (130)
<i>Weiterbildung</i>	-,03 (175)	-,10 (174)	-,20** (177)	-,23** (131)
<i>Sonstige</i>	-,07 (175)	-,16** (174)	-,38*** (177)	-,25** (131)

Bivariate Korrelationen, Fallzahlen in Klammern;

a: Tau-b; 1* p: ≤ 0,05; ** p: ≤ 0,01; *** p: ≤ 0,001.

4.2 Wahrnehmung von Ungleichbehandlung im aktuellen Betrieb (observed discrimination)

Neben der erlebten Ungleichbehandlung (experienced discrimination) zielten andere Fragen auf die observed discrimination, beobachtete Ungleichbehandlungen im aktuellen Betrieb. Alle Befragten, unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht bzw. ob sie persönliche Erfahrungen mit Benachteiligung aufgrund Elternschaft haben, wurden gefragt, inwiefern bzw. welchen Benachteiligungen junge Mitarbeiter:innen und Eltern in unterschiedlichen Bereichen im Betrieb ausgesetzt sind oder ob derartige Beobachtungen nicht gemacht werden können.

Auch diese Antworten zur observed discrimination weisen darauf hin, dass es Frauen, die Kinder haben, bei Bewerbungen schwieriger haben, ebenso, wenn sie in der Bewerbungssituation offen mit ihrem Kinderwunsch umgehen und aussprechen, dass sie in nächster Zeit

*Benachteiligungen
von außen
beobachtbar*

planen, eine Familie zu gründen. Über 40 Prozent der Befragten stimmen eindeutig oder eher zu, dass man im Betrieb bei Bewerbungen besser nicht erwähnt, eine Familie gründen zu wollen bzw. ein weiteres Kind zu planen. Dass es nach Bekanntgabe einer Schwangerschaft oder Elternkarenz für Kolleg:innen schwieriger wird, an beruflichen Aus- und Weiterbildungen teilzunehmen, sowie dass es Frauen mit kleinen Kindern bei Bewerbungen schwerer haben als jene ohne Kinder, dem stimmt rund jede:r dritte Befragte zu. Zudem hat rund jede:r zweite Befragte den Eindruck, dass für Führungspositionen oder Beförderungen eher Personen ohne Betreuungspflichten in Frage kommen.

Mehrheitlich keine Probleme nehmen die Befragten bezüglich sozialer Ausgrenzungen aufgrund von Betreuungspflichten wahr – etwa, dass über Kolleg:innen mit Kindern wegen ihrer Betreuungspflichten abfällige Bemerkungen gemacht werden oder über männliche Kollegen, die sich um die Kinder kümmern, schlecht geredet wird. Sehr wohl aber haben jeweils rund 30 Prozent (eher) den Eindruck, dass es zu negativen Zuschreibungen kommt und angenommen wird, Kolleg:innen würden weniger für das Unternehmen leisten, wenn sie Eltern werden oder Eltern sind bzw. dass es im Betrieb nicht gern gesehen ist, wenn Kolleg:innen aufgrund familiärer Verpflichtungen in Teilzeit arbeiten möchten.

In welchem Ausmaß Ungleichbehandlungen wahrgenommen werden, korrespondiert nicht mit dem Geschlecht und auch nicht damit, ob die Befragten Kinder haben. Allerdings schildern ältere Befragte im Vergleich zu Jüngeren ein geringeres Ausmaß an beobachteten Ungleichbehandlungen. In einer Lebensphase, in der Fragen der Kinderbetreuung persönlich nicht von Bedeutung sind, scheint demnach ein geringeres Problembewusstsein für Ungleichbehandlungen in Zusammenhang mit Elternschaft vorhanden zu sein.

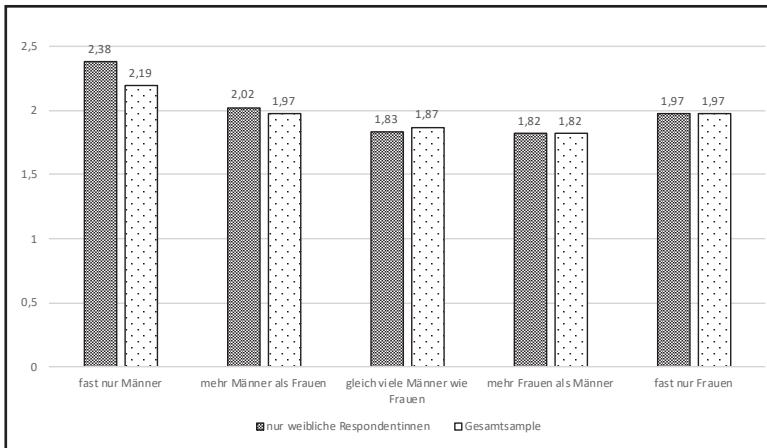
Merkmale der Unternehmensstruktur und Unternehmenskultur

Weniger Ungleichbehandlungen bei ausgewogenem Geschlechterverhältnis

Mit vielen der untersuchten Merkmale der Unternehmensstruktur wie dem Urbanitätsgrad des Unternehmensstandortes, der Anzahl der Mitarbeiter:innen (Betriebsgröße) oder der Branche zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge mit dem Ausmaß der beobachteten Ungleichbehandlung. Von Bedeutung ist allerdings die Geschlechterkomposition der Belegschaft (siehe Abbildung 3).

Geringere Ausmaße von Ungleichbehandlung werden bei eher ausgeglichener Geschlechterzusammensetzung beobachtet, höhere bei stärker asymmetrischer Geschlechterkomposition der Belegschaft.

Abbildung 3: Geschlechterzusammensetzung im Betrieb und Ausmaß berichteter Ungleichbehandlungen



Mittelwerte beobachteter Ungleichbehandlung im aktuellen Betrieb nach Geschlechterzusammensetzung. Die Nicht-Linearität des Zusammenhanges kann mit $p < 0,05$ bestätigt werden.

Während sich nur wenige Zusammenhänge mit den untersuchten strukturellen Unternehmensmerkmalen zeigen, die Ungleichbehandlungen aufgrund des (potenziellen) Elternstatus fördern oder eher hintanhaltend, kommt der Unternehmenskultur mehr Bedeutung zu (Tabelle 2). In Unternehmen, die stark wettbewerbsorientiert sind, sei es hinsichtlich des wirtschaftlichen Erfolgs oder bezüglich (Leistungs-)Konkurrenz zwischen den Mitarbeiter:innen, aber auch in Unternehmen, in denen eine ausgeprägte Anwesenheitskultur herrscht, wird häufiger über beobachtete Ungleichbehandlungen aufgrund von Elternschaft berichtet. Anders ist dies in Organisationen, die sich durch eine innovative Organisationskultur kennzeichnen und sich in ihrem Unternehmensgeist insgesamt offen für Neues zeigen, wo seltener Benachteiligungen von Eltern beobachtet werden. Diese Zusammenhänge werden sowohl auf Basis bivariater als auch multivariater Zusammenhangsanalysen bestätigt. Der relativ betrachtet stärkste Effekt zeigt sich in beiden Analysen für die Anwesenheitsnorm (siehe Tabelle 2).

Innovative Unternehmen familienfreundlicher

Tabelle 2: Zusammenhänge zwischen Organisationskultur und beobachteten Ungleichbehandlungen

	<i>beobachtete Ungleichbehandlungen im aktuellen Betrieb</i>	
	<i>bivariat</i>	<i>multivariat</i>
<i>Wettbewerbsorientierung</i>	0,16**	0,15**
<i>Innovationsorientierung</i>	-0,39***	-0,31***
<i>Anwesenheitsnorm</i>	0,47***	0,37***
<i>R²</i>		0,32

Bivariate Korrelationen und standardisierte Regressionskoeffizienten (OLS-Regression); n=352-357; * p: ≤ 0,05; ** p: ≤ 0,01; *** p: ≤ 0,001.

4.3 Arbeitszufriedenheit und Tendenzen der Entgrenzung

Ungleichbehandlungen in Zusammenhang mit Elternschaft können von der:dem Einzelnen als ungerecht und verletzend erlebt werden, können sich aber auch negativ auf die Arbeitszufriedenheit, die Unternehmensbindung sowie die Gesundheit auswirken (Dhanani et al. 2018; Shaffer et al. 2000; Waltersbacher et al. 2020). Denkbar ist, dass Erfahrungen von Diskriminierung und dadurch ausgelöste Ängste um den Arbeitsplatz Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) fördern können, welcher als eine Variante interessierter Selbstgefährdung gefasst werden kann (Dettmers et al. 2016). Dabei handelt es sich um eine Entgrenzungstendenz, bei welcher Zielerreichung und Wahrung beruflicher Reputation zulasten eigener Gesundheit priorisiert wird.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchungen untermauern diese Annahme (Tabelle 3): Sowohl eigene Erfahrungen von Ungleichbehandlungen als auch häufigere Beobachtungen von Ungleichbehandlungen begünstigen Intensivierungstendenzen und gehen mit mehr Präsentismustagen und einer deutlich höheren Neigung zu Präsentismus einher. Dabei scheinen – wie u. a. auch die Ergebnisse von Dhanani et al. (2018) nahelegen – eigene Ungleichheitserfahrungen die Präsentismusneigung stärker zu begünstigen als lediglich beobachtete. Insgesamt können die Ergebnisse als Versuch interpretiert werden, erlebte Zuschreibungen geringerer Motivation und Leistungsbereitschaft aufgrund der Elternrolle durch zusätzliche Anstrengungen zu kompensieren.

*Ungleich-
behandlungen
begünstigen An-
wesenheitskulturen*

Die Zusammenhänge mit der Arbeitszufriedenheit zeichnen sich im Vergleich zur Präsentismus-Neigung weniger deutlich ab. Dennoch gibt es auch hier Anhaltspunkte dafür, dass Befragte, die Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit dem Elternstatus im aktuellen Betrieb beobachten, eine deutlich reduzierte Arbeitszufriedenheit haben.

... und wirken negativ auf die Arbeitszufriedenheit

Tabelle 3: Zusammenhänge von experienced und observed discrimination und Arbeitszufriedenheit sowie Präsentismustagen und Präsentismusneigung

	Arbeits-Zufriedenheit		Präsentismus-Tage		Krankensstands-Tage		Präsentismus-Neigung	
	r	β	r	β	r	β	r	β
<i>experienced discrimination</i>	-0,15**	-0,01	0,33***	0,26***	0,04	0,01	0,29***	0,24***
<i>observed discrimination</i>	-0,33***	-0,32***	0,27***	0,17**	0,08	0,07	0,22***	0,13*
R^2	0,11		0,13		0,01		0,10	
N	355		337		340		303	

r: Bivariate Korrelationen; β : Standardisierte Regressionskoeffizienten aus multivariater Analyse; n=303-355; * p: $\leq 0,05$; ** p: $\leq 0,01$; *** p: $\leq 0,001$.

Ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen wirken sich demnach nicht nur auf der individuellen Ebene aus, sondern bergen mittel- und langfristig auch Risiken für Unternehmen, indem sie zum einen Tendenzen der Arbeitsintensivierung begünstigen und zum anderen sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, wodurch sie in weiterer Folge zu geringerer Leistungseffizienz und negativen Folgen für die Unternehmen führen können.

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Studie gibt einen ersten Einblick, wie verbreitet Benachteiligungen von Eltern oder Mitarbeiter:innen, die eine Familie gründen wollen, in öö. Betrieben sind. Untersucht werden sowohl eigene Erfahrungen mit Benachteiligungen aufgrund (möglicher) Schwangerschaft oder Elternschaft (experienced discrimination) im Laufe ihres Berufslebens als auch, welche Ungleichbehandlungen gegenüber Eltern im aktuellen Betrieb beobachtet werden (observed discrimination).

„Es reicht, im gebärfähigen Alter zu sein.“

Orientiert an den Diskriminierungsdimensionen gemäß Gleichbehandlungsgesetz zeigt sich in der berufsbiografischen Perspektive der befragten Arbeitnehmer:innen, dass erlebte Ungleichbehandlungen im Zusammenhang mit dem Elternschafts-Status am intensivsten in den Bereichen des beruflichen Aufstiegs, der Begründung, also im Zuge der Bewerbung und bezüglich Bezahlung berichtet werden. Hierbei gilt es allerdings zu bedenken, dass der Möglichkeitsraum für Ungleichbehandlungen individuell variiert. Während so gut wie alle Arbeitnehmer:innen Erfahrungen mit Bewerbungssituationen haben und dabei Ungleichbehandlungen erlebt haben können, ist dies in anderen Bereichen wie z. B. Wiedereinstieg nach Elternkarenz oder nach einer familienbedingten Stundenreduktion nur bei einem Teil der Befragten der Fall. Zudem stellt sich die Frage von Ungleichbehandlungen wegen einer (möglichen) Schwangerschaft nur für Frauen; hiervon können allerdings auch (junge) Frauen betroffen sein, die weder Kinder haben, noch planen, Kinder zu bekommen. Die Ergebnisse zu Ungleichbehandlungen in der Berufsbiografie basieren daher auf unterschiedlichen Fallzahlen, wie Abbildung 2 zeigt. In Bezug auf Bewerbungssituationen zeigt sich: im Vergleich zu anderen Bereichen wird im Bewerbungsprozess häufig über erfahrene Ungleichbehandlungen berichtet und diese Erfahrungen beziehen sich im Vergleich zu anderen Situationen auf eine vergleichsweise breite Fallzahl. Dass Frauen häufiger über Ungleichbehandlungen berichten als Männer, ist damit nicht nur über traditionelle Rollenzuschreibungen erklärbar, sondern liegt zu einem Teil auch daran, dass für Männer aufgrund der gegenwärtigen Praxis (seltener in Karenz oder Elternteilzeit) der Möglichkeitsraum und damit das Risiko für Ungleichbehandlungen kleiner ist. Für Frauen hingegen resultiert durch die bloße Möglichkeit, in Zukunft Mütter werden zu können, ein erhöhtes Risiko für Ungleichbehandlung oder wie es eine Befragte ausdrückt „Es reicht, im gebärfähigen Alter zu sein“.

Aufwertung von Teilzeitbeschäftigten

Weiters zeigt sich, dass das Risiko für erlebte Ungleichbehandlung mit der Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen variiert. Teilzeitbeschäftigte, jene mit geringerer formaler Bildung und vor allem mit schlechteren Arbeitsmarktchancen, sind einem höheren Risiko für Benachteiligungen ausgesetzt. Die gegenwärtige Situation des Arbeitskräftemangels birgt damit eine Chance, dass Unternehmen im Wettbewerb um Mitarbeiter:innen in Zukunft verstärkt auf eine vereinbarkeitsbewusste Personalpolitik setzen, und offen(er) sind,

Mitarbeiter:innen unabhängig von (möglichen) Betreuungspflichten zu gewinnen und zu halten. Aber auch eine gesellschaftliche Aufwertung von Teilzeitbeschäftigung und eine Entkopplung der damit häufig assoziierten vermeintlich geringeren Produktivität kann zu einer Reduzierung von Ungleichbehandlungen aufgrund des Elternschafts-Status beitragen.

Im Rahmen des zweiten Stranges der Forschungsstrategie war nicht die biografische Perspektive erlebter Ungleichbehandlung im Blick, sondern beobachtete Ungleichbehandlungen im aktuellen Betrieb (observed discrimination). Dies ermöglicht es, betriebliche Merkmale und Eigenschaften in den Fokus zu rücken, die mit Ungleichbehandlungen im Zusammenhang stehen. Die Ergebnisse zeigen, dass in Betrieben mit ausgeglichener Geschlechterverteilung weniger Ungleichbehandlungen beobachtet werden als in jenen mit stärker asymmetrischer Verteilung (d. h. männer- oder frauendominierten Belegschaften). Höhere Geschlechterdiversität in Unternehmen könnte damit zu höherer Sensibilität für Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmer:innen mit Betreuungsaufgaben führen und Risiken asymmetrische Machtallianzen reduzieren. Derzeit werden freilich dennoch mehr Ungleichbehandlungen in männer- als in frauendominierten Betrieben beobachtet, was vermutlich mit den in männerdominierten Branchen spezifisch männlichen Verfügbarkeitserwartungen und Karrierenormen erklärt werden kann.

Familienfreundliche Unternehmenskulturen

Die Ergebnisse zeigen weiters, dass Ungleichbehandlungen häufiger in Betrieben mit starker Wettbewerbsorientierung sowie Organisationskulturen mit ausgeprägter Anwesenheits- und Präsenzkultur, aber seltener in Organisationen mit ausgeprägter Innovationskultur beobachtet werden. Da wettbewerbsorientiertes Organisationsklima und ausgeprägte Anwesenheitsnormen auch mit anderen ungünstigen Effekten (Arbeitsüberlastung, Burnout, Substanzkonsum, geringer Arbeitszufriedenheit) in Verbindung stehen (Gerich & Lehner 2023), sind derartige Unternehmenskulturen sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch hinsichtlich des Unternehmenserfolgs als eindeutig ungünstig zu bezeichnen.

Eigene erlebte wie auch beobachtete Ungleichbehandlungen (anderer) stehen weiters mit reduzierter Arbeitszufriedenheit und Entgrenzungstendenzen wie Präsentismus im Zusammenhang.

Auch diese Ergebnisse zeigen damit, dass die hier besprochenen Ungleichbehandlungen zu eindeutig negativen Effekten für Individuen führen – selbst dann, wenn sie nicht selbst davon betroffen sind, sondern diese lediglich im eigenen Betrieb wahrnehmen. Da frühere Forschung zudem zeigt, dass Präsentismus im Vergleich zu Krankenständen tendenziell mit stärkeren Produktivitätsverlusten assoziiert ist und im Zeitverlauf Fehlzeiten erhöht (Gerich 2014) sowie mangelnde Arbeitszufriedenheit vermutlich mit erhöhter Fluktuation verknüpft ist (u. a. Kurniawaty et al. 2019), sollte es auch im Interesse der Unternehmensführung liegen, Ungleichbehandlungen in Zusammenhang mit dem Elternstatus zu vermeiden und statt dessen Vereinbarkeitsoptionen auszubauen.

*Unterschätzung
der Prävalenz
von Ungleich-
behandlungen
nicht
ausgeschlossen*

Die Studie liefert eine Reihe praxisrelevanter Ergebnisse, hat aber auch mehrere Limitationen. Zum einen basieren die Ergebnisse auf einer geringen Rücklaufquote, weshalb von Stichprobenverzerrungen ausgegangen werden muss. Gegen die Annahme, dass sich vorwiegend jene an der Befragung beteiligten, die selbst von Ungleichbehandlungen betroffen sind, spricht jedoch tendenziell der Umstand, dass nahezu die Hälfte (48,6 Prozent) der Befragten keine eigenen Kinder hat. Zum anderen beziehen sich die persönlichen Erfahrungen mit Ungleichbehandlungen zwangsläufig auf die gesamte Erwerbsbiografie, d. h. zum Teil liegen diese Erfahrungen bereits länger zurück. Es kann dadurch zu Erinnerungslücken oder Relativierungen gekommen sein, wodurch das Ausmaß erlebter Ungleichbehandlungen auch unterschätzt sein kann. Die Kombination von erfahrener und im aktuellen Betrieb wahrgenommener Ungleichbehandlung bietet zweifellos einen breiteren Einblick in die Thematik, zugleich ist mit zu bedenken, dass nur offensichtliche oder im Gespräch kommunizierte Benachteiligungen wahrgenommen werden, weshalb auch bei der observed discrimination eine Unterschätzung der Prävalenz von Ungleichbehandlung nicht ausgeschlossen ist. Sensibilisierungsmaßnahmen und Bewusstseinsbildung in den Betrieben können die Wahrnehmungen und die Thematisierung in den Belegschaften, aber auch in der Gesellschaft allgemein, stärken und einen wesentlichen Beitrag leisten.

Anmerkungen:

- 1 So ist beispielsweise die Möglichkeit einer Ungleichbehandlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im engeren Sinne daran geknüpft, dass Arbeitnehmer:innen überhaupt Erfahrungen mit Kündigungen hatten.
- 2 § 3 Z1 GIBG legt fest, dass niemand „auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden [darf], insbesondere nicht bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beruflichem Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, bei sonstigen Arbeitsbedingungen, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“
- 3 Antwortmöglichkeiten: fast nur Männer – mehr Männer als Frauen – gleich viele Männer und Frauen – mehr Frauen als Männer – fast nur Männer
- 4 Antwortmöglichkeit jeweils mit 4-stufiger Ratingskala

Literatur

- » Alemann, Annette / Beaufäys, Sandra / Oechsle, Mechthild (2017): *Aktive Vater-schaft in Organisationen – Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen*, in: *Journal of Family Research* 29/1, S.72–89. <https://doi.org/10.3224/zff.v29i1.04>.
- » Becker, Sascha O. / Fernandes, Ana / Weichselbaumer, Doris (2019): *Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment*. IZA Discussion Paper, 12308. Bonn.
- » Bergmann, Nadja / Reichert, Helga / Sorger, Claudia / Amon-Konrath, Cornelia / Wagner-Steinrigl, Sabine (2021): *parents@work. Eltern am Arbeitsplatz: Zwischen Vereinbarkeit und Diskriminierung*. Wien.
- » Bobbitt-Zeher, Donna (2011): *Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace*, in: *Gender & Society* 25/6, S. 764–786. <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>.
- » Davis, Sara / Neathey, Fiona / Regan, Jo / Willison, Rebecca (2005): *Pregnancy discrimination at work: a qualitative study*. Working Paper 23. Manchester.
- » Dettmers, Jan / Deci, Nicole / Baeriswyl, Sophie / Berset, Martial / Krause, Andreas (2016): *Self-Endangering Work Behavior*, in: *Wiencke, Markus / Cacace, Mirella / Fischer, Sebastian (Hrsg.): Healthy at Work*. Cham, S. 37–51.
- » Dhanani, Lindsay Y. / Beus, Jeremy M. / Joseph, Dana L. (2018): *Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda*, in: *Personnel Psychology* 71/2, S. 147–179. <https://doi.org/10.1111/peps.12254>.
- » Ferreira, Aristides I. / Mach, Merce / Martinez, Luis F. / Brewster, Chris / Dagher, Grace / Perez-Nebra, Amalia / Lisovskaya, Antonina (2019): *Working sick and out of sorts: a cross-cultural approach on presenteeism climate, organizational justice and work–family conflict*, in: *The International Journal of Human Resource Management* 30/19, 2754–2776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332673>.
- » Gerich, Joachim (2014): *Sick at work: methodological problems with research on workplace presenteeism*, in: *Health Services and Outcomes Research Methodology* 15/1, 37–53. <https://doi.org/10.007/s10742-014-0131>.
- » Gerich, Joachim / Lehner, Roland (2023): *Escape or activate? Pathways of work stress on substance use*, in: *Work. A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* 74/1, S. 193–206. <https://doi: 10.3233/WOR-211281>.
- » Gorman, Elizabeth H. / Mosseri, Sarah (2019): *How organizational characteristics shape gender difference and inequality at work*, in: *Sociology Compass* 13/3. <https://doi.org/10.1111/soc4.12660>.
- » Heiserman, Nicholas / Simpson, Brent (2022): *Ideology shapes how workers perceive and react to workplace discrimination: An experimental study on parenthood discrimination*, in: *Social Science Research* 102. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2021.102642>.
- » Henle, Christine A. / Fisher, Gwenith G. / McCarthy, Jean / Prince, Mark A. / Mattingly, Victoria P. / Clancy, Rebecca L. (2020): *Eldercare and Child-care: How Does Caregiving Responsibility Affect Job Discrimination?* in:

Journal of Business and Psychology 35/1, S. 59–83. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09618-x>.

- » Hipp, Lena (2020): Do hiring practices penalize women and benefit men for having children? Experimental evidence from Germany, in: *European Sociological Review* 36/2, S. 250–264. <http://hdl.handle.net/10419/205802>.
- » Hirsh, C. Elizabeth / Kornrich, Sabino (2008): The context of discrimination: workplace conditions, institutional environments, and sex and race discrimination charges, in: *American Journal of Sociology* 113/5, S. 1394–1432. <https://doi.org/10.1086/525510>.
- » Kartolo, Arief Banindro / Kwantes, Catherine T. (2019): Organizational culture, perceived societal and organizational discrimination, in: *Equality, Diversity and Inclusion* 38/6, S. 602–618. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2018-0191>.
- » Kurniawaty, K. / Ramly, Mansyur / Ramlawati, R. (2019): The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention, in: *Management Science Letters* 9/6, S. 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>.
- » O'Reilly, Charles A. / Chatman, Jennifer / Caldwell, David F. (1991): People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit, in: *Academy of Management Journal* 34/3, S. 487–516. <https://doi.org/10.2307/256404>.
- » Schönherr, Daniel / Leibetseder, Bettina / Moser, Winfried / Hofinger, Christoph (2019): Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Wien.
- » Shaffer, Margaret A. / Joplin, Janice, R.W. / Bellc, Myrtle P. / Lau, Theresa / Oguzd, Ceyda (2000): Gender Discrimination and Job-Related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in the United States and China, in: *Journal of Vocational Behavior* 57/3, S. 395–427. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1748>.
- » Shen, Winny / Dhanani, Lindsay (2018): Measuring and Defining Discrimination, in: Colella, Adrienne J. / King, Eden B. (eds): *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*. Oxford. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.22>.
- » Waltersbacher, Andrea / Schröder, Helmut / Klein, Julia (2020): Gerechtigkeits-erleben bei der Arbeit und Gesundheit, in: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Schröder, Helmut / Klose, Joachim / Meyer, Markus (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2020. Gerechtigkeit und Gesundheit*. Wiesbaden, S. 99–131.
- » Wochenalt, Sophie / McGrew-Taferl, Gerlinde (2020): Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz: Kinder als Hindernis im Beruf – Analyse häufiger Fälle der Arbeiterkammer, in: *WISO* 20/3, S. 68–82.