



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



Eltern und pflegende  
Angehörige vor Diskrimi-  
nierung schützen!

Zur Vereinbarkeit von  
Fürsorgepflichten und Beruf

Zusammenfassung der Studienergebnisse und Handlungs-  
empfehlungen aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Handout zur Fachtagung am 24. Mai 2022

Im Juni 2019 hat der Rat der Europäischen Union die **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige („Work-Life-Balance-Richtlinie“)** angenommen. Die Richtlinie zielt im Wesentlichen darauf ab, den Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen sowie die Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen für Eltern und pflegende Angehörige und deren Recht, flexiblere Arbeitszeiten zu beantragen, zu stärken. Gemäß den Vorgaben der Richtlinie dürfen Beschäftigte bei der Beantragung oder Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub, Eltern- und Pflegezeiten sowie flexibler Arbeitszeitregelungen nicht benachteiligt werden. Die EU-Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie bis spätestens August 2022 in nationales Recht umsetzen.

Vor diesem Hintergrund hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die folgenden Studien in Auftrag gegeben:

- **Studie „Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“** von Sören Mohr, Johanna Nicodemus, Evelyn Stoll, Ulrich Weuthen und Dr. David Juncke (Prognos AG)  
Die Studie können Sie hier [herunterladen](#) und [bestellen](#).
  
- **Rechtsgutachten „Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination“** von Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), und Lena Bleckmann (Universität Bonn)  
Das Rechtsgutachten können Sie hier [herunterladen](#) und [bestellen](#).

Das vorliegende Handout fasst die Ergebnisse der beiden Studien zusammen und enthält Handlungsempfehlungen, die sich aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes daraus ableiten.

# 1. Studie „Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“

von Sören Mohr, Johanna Nicodemus, Evelyn Stoll, Ulrich Weuthen und Dr. David Juncke (Prognos AG)

## 1.1 Zielsetzung und Methodik

Die vorliegende Studie widmet sich den Fragen, wie häufig und in welcher Form Fürsorgeleistende Diskriminierung im Arbeitskontext erfahren, wie sie darauf reagieren, welche Auswirkungen die Erfahrungen auf die Betroffenen haben und welche Unterstützung sie benötigen. Zudem benennt die Studie Handlungsfelder, um Diskriminierungsrisiken von fürsorgeleistenden Erwerbstätigen abzubauen.

Dazu wurden zunächst **Interviews mit Expert\*innen** und **Fokusgruppen** mit Eltern und Pflegepersonen durchgeführt. Auf deren Grundlage wurde eine **Online-Befragung** (CAWI: Computer-Assisted Web Interviewing) unter 2.500 Eltern, deren jüngstes Kind unter sieben Jahre alt war, und 504 Personen, die regelmäßig Angehörige pflegen, realisiert. Befragt wurden Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung oder innerhalb der letzten sechs Jahre während der Schwangerschaft/vor Geburt des Kindes, in Mutterschutz/Elternzeit, nach Rückkehr aus Mutterschutz/Elternzeit oder während der Pflege von Angehörigen erwerbstätig waren.

Die Rekrutierung der Befragten erfolgte unter Mitgliedern des Payback Online-Panels auf Basis einer **Quotenstichprobe**. Dabei erfolgte die Auswahl der Befragten nach Quoten, die die soziodemografische Zusammensetzung der zu untersuchenden Grundgesamtheiten hinsichtlich relevanter Merkmale widerspiegeln. Zudem wurden die Ergebnisse nachträglich gewichtet, um mögliche Abweichungen von den Sollzahlen zu korrigieren. Die Online-Befragung wurde unter Mitarbeit des Meinungsforschungsinstituts Kantar durchgeführt und fand im Zeitraum vom 8. Juni bis 17. Juli 2021 statt.

## 1.2 Ausmaß und Formen von Diskriminierungserfahrungen

Im Fragebogen wurden die Eltern und Pflegepersonen gefragt, inwiefern sie **konkrete Einzelerfahrungen** in den unterschiedlichen Phasen gemacht haben. Die Befragten sollten an die letzten sechs Jahre zurückdenken und angeben, inwiefern das Beschriebene auf sie zutrifft.

### Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft

Während der **Schwangerschaft** haben 56 Prozent der befragten Eltern mindestens eine der abgefragten Situationen erlebt. In dieser Phase sind deutlich mehr Mütter (72 Prozent) als Väter (44 Prozent) betroffen.

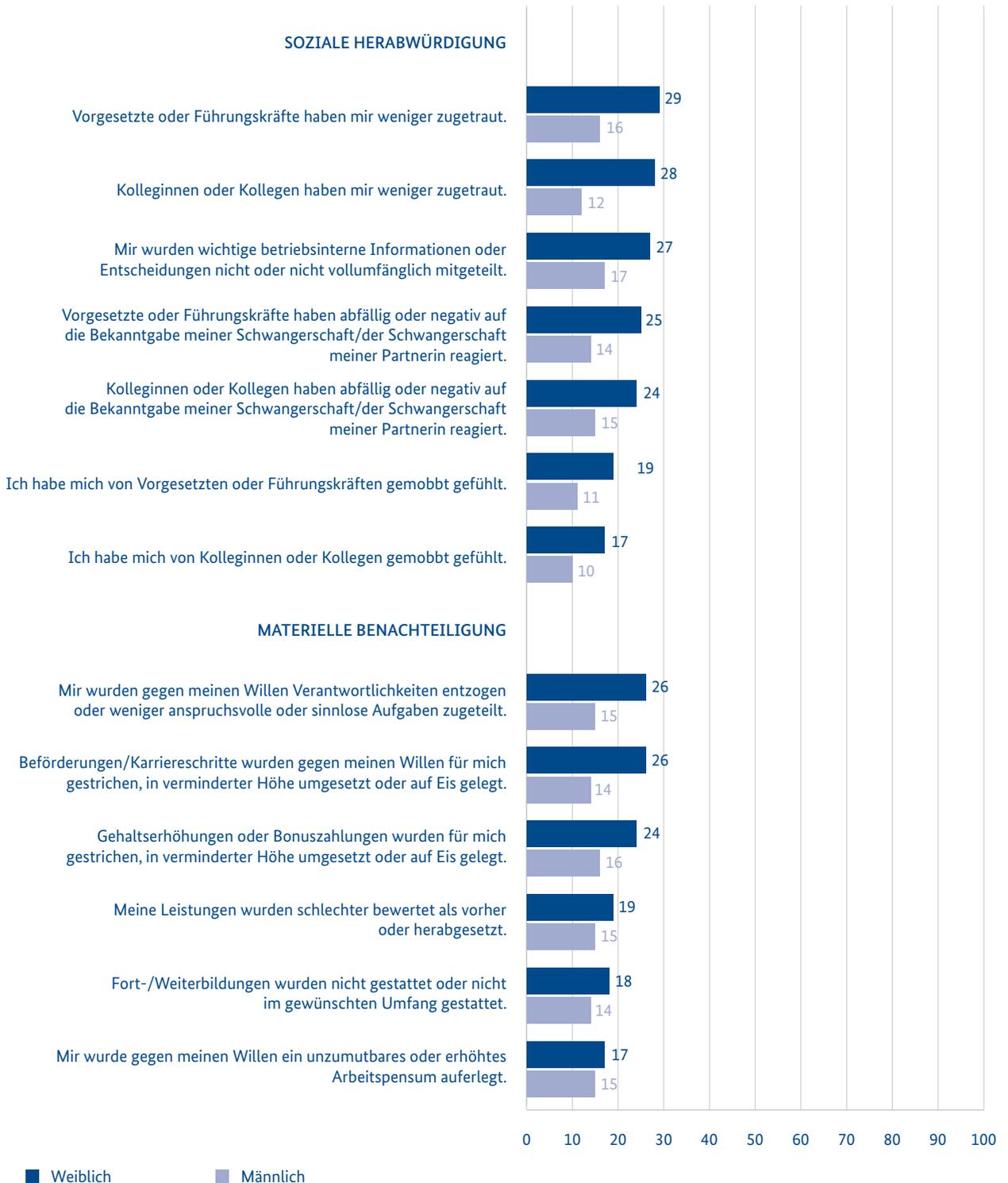
Geschildert werden zum einen Formen sozialer Herabwürdigung: 29 Prozent der Mütter und 16 Prozent der Väter machten beispielsweise die Erfahrung, dass Vorgesetzte ihnen weniger zugetraut haben (Abbildung 1). 25 beziehungsweise 14 Prozent mussten sich abfällige Kommentare als Reaktion auf die Bekanntgabe der Schwanger- beziehungsweise bevorstehenden Elternschaft gefallen lassen. Zum anderen wurden Erfahrungen mit Formen materieller Benachteiligung gemacht, wenn den Betroffenen zum Beispiel Ver-

verantwortlichkeiten entzogen oder weniger anspruchsvolle Aufgaben zugeteilt wurden (Mütter: 26 Prozent; Väter: 15 Prozent) oder Beförderungen gestrichen oder auf Eis gelegt wurden (Mütter: 26 Prozent; Väter: 14 Prozent). Auch viele Teilnehmende der *Fokusgruppen* schilderten die Bekanntgabe der Schwangerschaft als Ausgangspunkt eines sich verschlechternden Verhältnisses zu Vorgesetzten oder Kolleg\*innen. Dabei fällt die Reaktion auf die Schwangerschaft oft noch positiv aus oder wird als neutral bewertet; in der Folge erleben die werdenden Eltern dann aber Situationen und Verhaltensweisen, die sie als diskriminierend wahrnehmen.

Insgesamt knapp vier von zehn Müttern (39 Prozent) berichten in dieser Phase zudem von mindestens einer negativen Erfahrung in Zusammenhang mit dem **Mutterschutz** (ohne Abbildung). Am häufigsten wird von den Müttern hier genannt, dass erforderliche Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz nicht ausreichend getroffen wurden. Auch in den *Expert\*innen-Interviews* wird von Fällen der Missachtung des Mutterschutzgesetzes durch Arbeitgeber\*innen oder Führungskräfte berichtet, wenn zum Beispiel arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen ausbleiben. Zudem wird geschildert, dass werdende Mütter mitunter gedrängt werden, frühzeitig in das Beschäftigungsverbot zu gehen.

**Abbildung 1: Erfahrungen von Eltern im Zusammenhang mit der Schwangerschaft (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent**

Frageformulierung: Wenn Sie an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Haben Sie im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft/der Schwangerschaft Ihrer Partnerin oder bei der Beantragung der Elternzeit die folgenden Situationen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz erlebt?



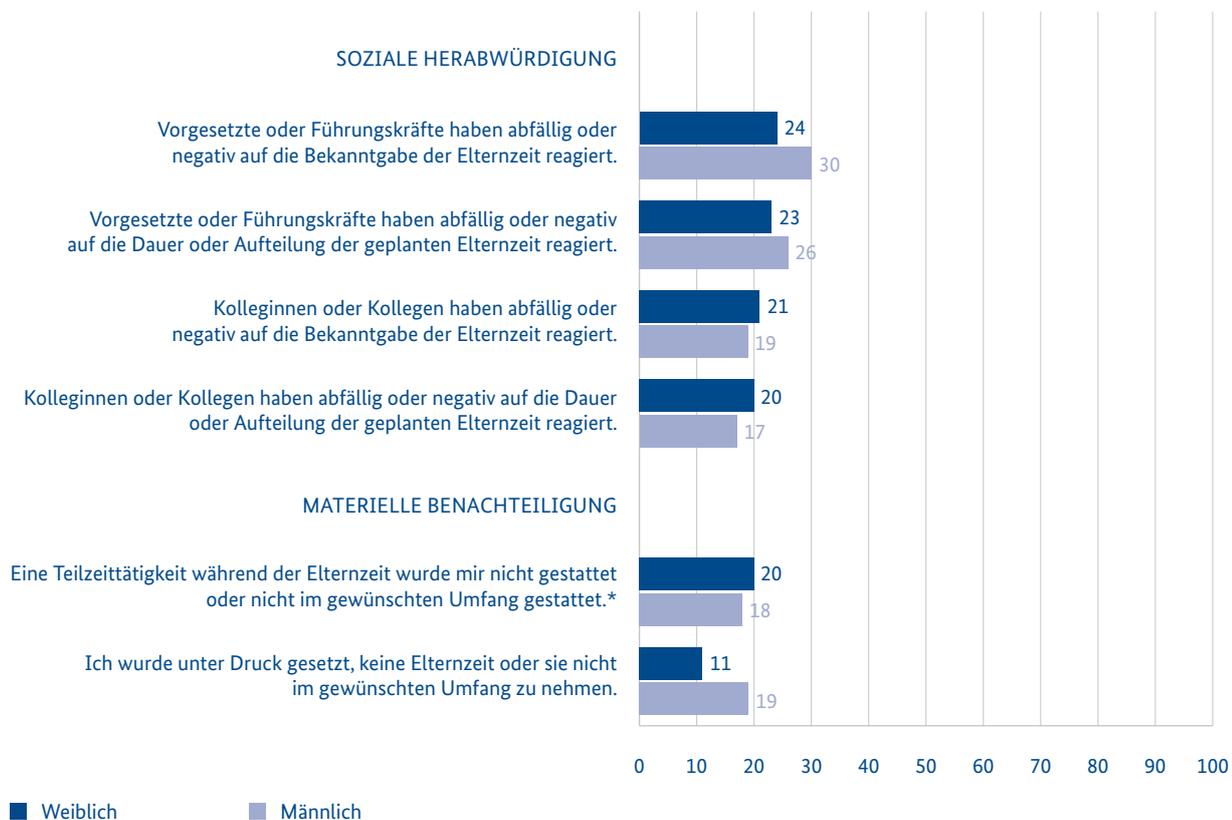
Basis: befragte Eltern, die während ihrer Schwangerschaft/der Schwangerschaft ihrer Partnerin erwerbstätig waren (n=1.740)  
 Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

## Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Elternzeit

Bei der **Anmeldung der Elternzeit** berichten Väter häufiger als Mütter von diskriminierenden Erfahrungen (Abbildung 2). Sie erleben häufiger abfällige oder negative Kommentare von Vorgesetzten bei der Bekanntgabe der Elternzeit (Väter: 30 Prozent; Mütter: 24 Prozent). Ebenso fühlen sich mehr Väter (19 Prozent) als Mütter (11 Prozent) unter Druck gesetzt, keine Elternzeit zu nehmen oder den Umfang zu überdenken. In den Zahlen spiegeln sich hier Erfahrungen, die im Rahmen der *Expert\*innen-Interviews* und *Fokusgruppen* geschildert wurden. Betroffene berichteten von geschlechtsspezifischen Erwartungen, die insbesondere für Männer keine oder nur eine kurze Elternzeit vorsehen.

**Abbildung 2: Erfahrungen bei der Bekanntgabe der Elternzeit (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent**

Frageformulierung: Inwiefern treffen die folgenden Aussagen im Hinblick auf die Bekanntgabe der Elternzeit auf Sie zu?



Basis: befragte Eltern, die die Absicht mitgeteilt haben, Elternzeit zu nehmen (n=1.905)

\* Befragte Eltern, die die Absicht mitgeteilt haben, Elternzeit zu nehmen und dabei in Teilzeit zu arbeiten (n=614)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Drei Viertel der befragten Eltern haben Elternzeit genommen oder befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit. Die **Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit** unterscheidet sich deutlich nach dem Geschlecht der Eltern. Bis auf wenige Ausnahmen haben alle befragten Mütter länger als zwei Monate pausiert. Die Mehrheit der Väter (64 Prozent) hat lediglich eine Auszeit von bis zu zwei Monaten genommen. Dementsprechend empfinden auch mehr Väter (46 Prozent) als Mütter (36 Prozent) die Elternzeit als zu kurz. Die Einflussfaktoren auf die Festlegung der Dauer sind vielfältig. Insbesondere die Angst vor möglichen Benachteiligungen am Arbeitsplatz, vor Arbeitsplatzverlust oder vor Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags scheint eine Rolle zu spielen, wenn Elternzeiten eher kürzer ausfallen. Weitere

Auswertungen zeigen, dass diejenigen, die ihre Elternzeitdauer als zu kurz bewerten, häufiger negative Erfahrungen bei der Bekanntgabe der Elternzeit gemacht haben als diejenigen, die die Dauer genau richtig finden (ohne Abbildung).

### Diskriminierungserfahrungen nach der Rückkehr aus der Elternzeit

Einige der befragten *Expert\*innen* und *Fokusgruppen*-Teilnehmenden sehen die Phase nach der Geburt und insbesondere den beruflichen **Wiedereinstieg nach der Elternzeit** als besonders sensiblen Zeitraum im Arbeitsleben an, in dem es zu sehr prägenden Erfahrungen kommen kann. In der Online-Befragung geben insgesamt 62 Prozent der befragten Eltern mindestens eine negative Erfahrung am Arbeitsplatz an, wobei hier wiederum Mütter (69 Prozent) stärker betroffen sind als Väter (48 Prozent). Am häufigsten wird von fehlender Rücksichtnahme durch Vorgesetzte und/oder Kolleg\*innen auf Familienpflichten bei der Terminierung von Sitzungen und Besprechungen berichtet. Zudem setzen sich weitere Erfahrungen der Herabwürdigung und der materiellen Benachteiligung, die Eltern bereits während der Schwangerschaft beziehungsweise vor Geburt des Kindes am Arbeitsplatz erleben, fort (ohne Abbildung).

Daneben wurden für diese Phase Situationen abgefragt, die unter die Kategorie **mangelnder Familienfreundlichkeit** gefasst werden (Abbildung 3): Hierbei berichten Eltern insbesondere, dass ihnen flexible Arbeitszeiten (Mütter: 30 Prozent; Väter: 17 Prozent) und/oder Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten (Mütter: 26 Prozent; Väter: 20 Prozent) nicht oder nicht im gewünschten Umfang gestattet wurde. Vereinbarkeitsprobleme können auch bei der Urlaubsplanung entstehen: Jede fünfte Mutter und 14 Prozent der Väter berichten, dass ihnen Urlaub während der Schließzeiten von Kitas oder Schulen nicht oder nicht im gewünschten Umfang gewährt wurde.

**Abbildung 3: Erfahrungen von Eltern mit mangelnder Familienfreundlichkeit nach Rückkehr aus der Elternzeit (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent**

Frageformulierung: Wenn Sie an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Haben Sie nach Rückkehr aus Ihrem Mutterschutz/Ihrer Elternzeit (wenn Sie nicht in Elternzeit waren: nach Geburt Ihres Kindes) die folgenden Situationen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Ihrer Elternschaft/Kinderbetreuung erlebt?



Basis: befragte Eltern, die nach Rückkehr aus dem Mutterschutz/der Elternzeit erwerbstätig sind/waren (n=864)  
Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

## Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen

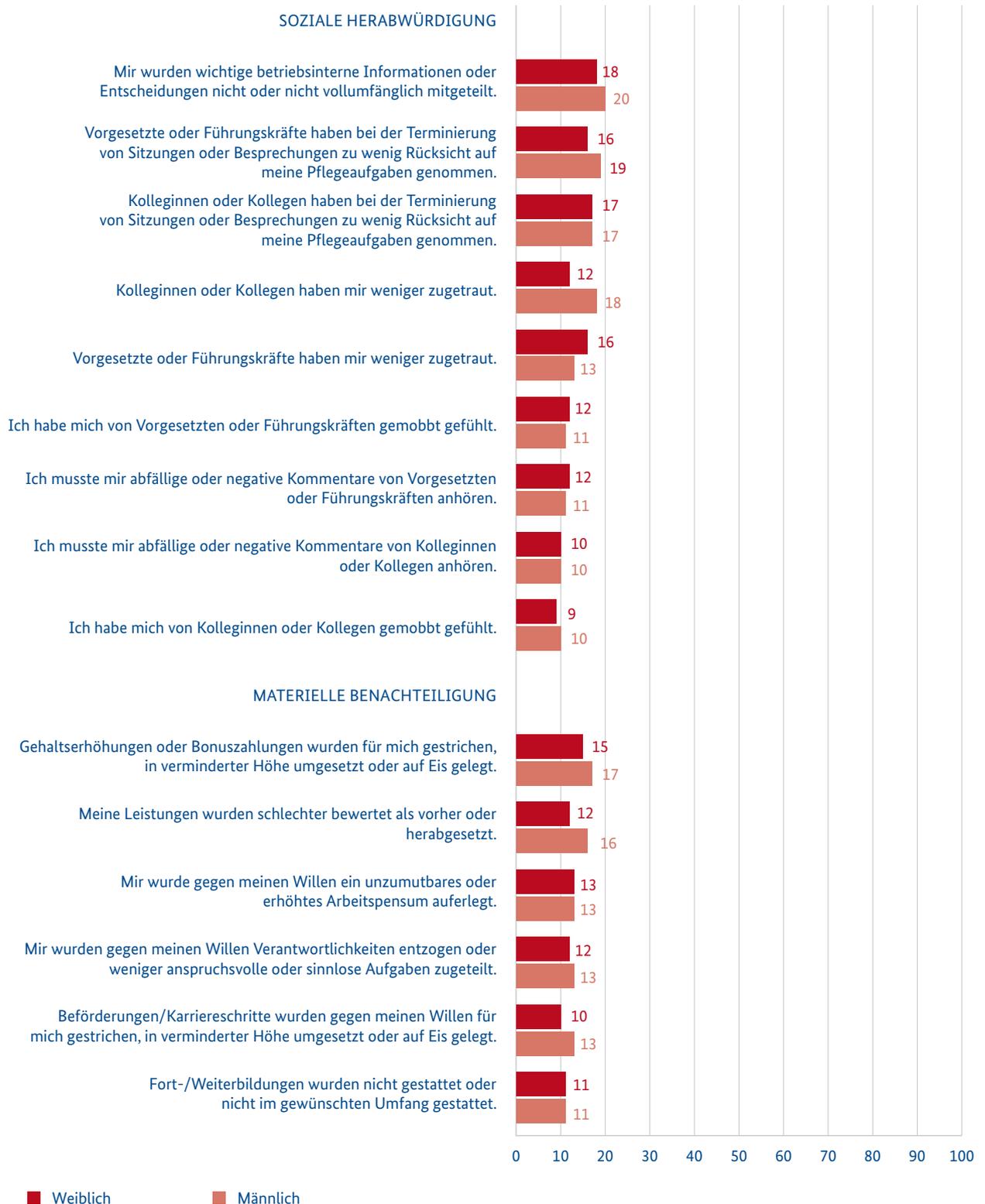
Von den befragten Pflegepersonen berichten insgesamt 48 Prozent von mindestens einer diskriminierenden **Erfahrung am Arbeitsplatz**. Mit Blick auf Formen der sozialen Herabwürdigung fühlen sich relativ viele Pflegepersonen (Frauen: 18 Prozent; Männer: 20 Prozent) von wichtigen Informationen und Entscheidungen ausgegrenzt (Abbildung 4). Auch fehlende Rücksichtnahme auf Pflegeaufgaben bei der Terminierung von Sitzungen durch Vorgesetzte – aber auch durch Kolleg\*innen – spielt eine Rolle (Frauen: 16 Prozent; Männer: 19 Prozent). Im Bereich der materiellen Benachteiligung werden das Ausbleiben von Gehaltserhöhungen (Frauen: 15 Prozent; Männer: 17 Prozent) sowie die schlechtere Leistungsbewertung (Frauen: 12 Prozent; Männer: 16 Prozent) am häufigsten genannt. Im Unterschied zu den Eltern erleben bei den Pflegepersonen Männer viele der negativen Erfahrungen häufiger oder genauso häufig wie Frauen. Eine mögliche Erklärung sind Rollenzuweisungen, wonach Fürsorgearbeit insgesamt Frauen zugewiesen wird und sie diese Arbeit auch häufiger wahrnehmen als Männer. Dass Männer Pflegeaufgaben übernehmen, widerspricht dieser Rollenzuweisung.

Mit Blick auf die Erfahrungen mit **mangelnder Familienfreundlichkeit** im Unternehmen machen die Pflegepersonen zu etwas geringeren, aber insgesamt vergleichbaren Anteilen wie die Eltern negative Erfahrungen (ohne Abbildung). Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben wird rund jeder fünften Pflegeperson durch unflexible Arbeitszeiten erschwert. Dies betrifft mehr Frauen (21 Prozent) als Männer (16 Prozent). Insgesamt 15 Prozent ist die Möglichkeit zum Homeoffice nicht oder nicht im gewünschten Umfang gegeben.

Von den Befragten, die die Absicht mitgeteilt haben, **Pflegezeit oder Familienpflegezeit** nehmen zu wollen (n=86), geben 54 Prozent an, dass Vorgesetzte oder Führungskräfte abfällig oder negativ auf die Dauer der Pflegezeit reagiert haben. 45 Prozent berichten, dass sie unter Druck gesetzt wurden, keine Pflegezeit oder sie nicht im gewünschten Umfang zu nehmen (ohne Abbildung).

**Abbildung 4: Erfahrungen von Pflegepersonen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent**

Frageformulierung: Wenn Sie an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Haben Sie zu einem Zeitpunkt, als Sie Angehörige gepflegt haben, die folgenden Situationen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen erlebt?



Basis: alle Pflegepersonen (n=504)

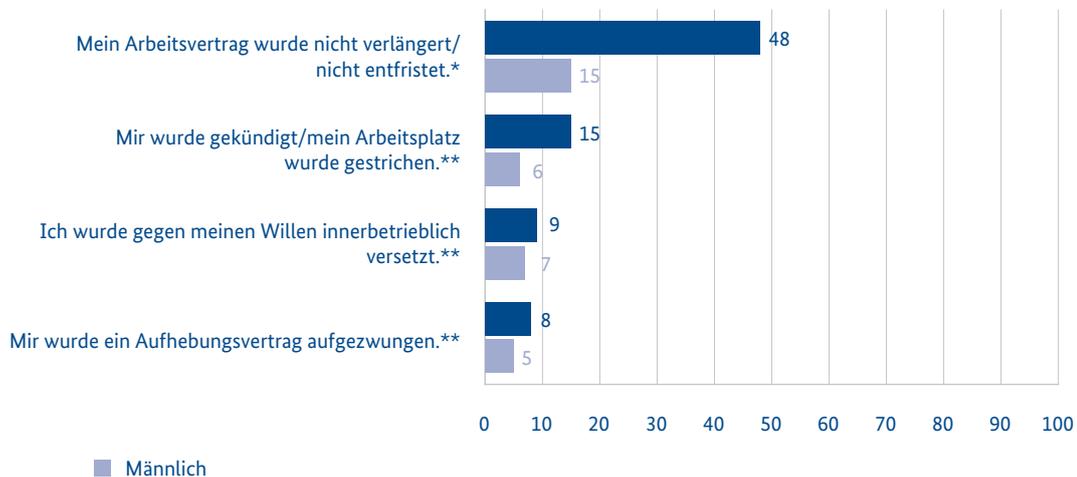
Quelle: CAWI-Befragung von Pflegepersonen

## Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes

Manche Eltern und Pflegende haben auch Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, Elternzeit, Kinderbetreuung beziehungsweise der Pflege von Angehörigen gemacht. Hiervon sind insbesondere befristet Beschäftigte betroffen. Bei den **Eltern** geben in dieser Gruppe fast die Hälfte der Mütter und 15 Prozent der Väter an, dass in einer der betrachteten Phasen ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert beziehungsweise nicht entfristet wurde (Abbildung 5). Von einer Kündigung oder der Streichung des Arbeitsplatzes, die nach Einschätzung der Befragten im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternzeit oder Kinderbetreuung stand, berichten insbesondere Mütter (15 Prozent).

**Abbildung 5: Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes von Eltern im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, Elternzeit oder Kinderbetreuung nach Geschlecht, in Prozent**

Frageformulierung: Wenn Sie wieder an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Und welche der folgenden Situationen haben Sie im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft/der Schwangerschaft Ihrer Partnerin oder bei der Beantragung der Elternzeit oder im Zusammenhang mit Ihrer Elternschaft/Kinderbetreuung erlebt?



Basis: \* Eltern, deren Arbeitsvertrag befristet ist/war und die entweder während ihrer Schwangerschaft/der Schwangerschaft ihrer Partnerin erwerbstätig waren und/oder die Elternzeit in Anspruch genommen haben und/oder die nach Rückkehr aus dem Mutterschutz/der Elternzeit erwerbstätig sind/waren (n=481)

\*\* Eltern, die während ihrer Schwangerschaft/der Schwangerschaft ihrer Partnerin erwerbstätig waren und/oder die Elternzeit in Anspruch genommen haben und/oder die nach Rückkehr aus dem Mutterschutz/der Elternzeit erwerbstätig sind/waren (n=2.460)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Von den befragten **Pflegepersonen** mit einem befristeten Arbeitsvertrag in den letzten sechs Jahren, geben 36 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen an, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert beziehungsweise nicht entfristet wurde. Aufgrund der geringen Fallzahl befristet beschäftigter Pflegepersonen in der Stichprobe kann dieser Befund jedoch nur als Tendenz interpretiert werden. 8 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen sind zudem von einer Kündigung betroffen (ohne Abbildung).

## Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen

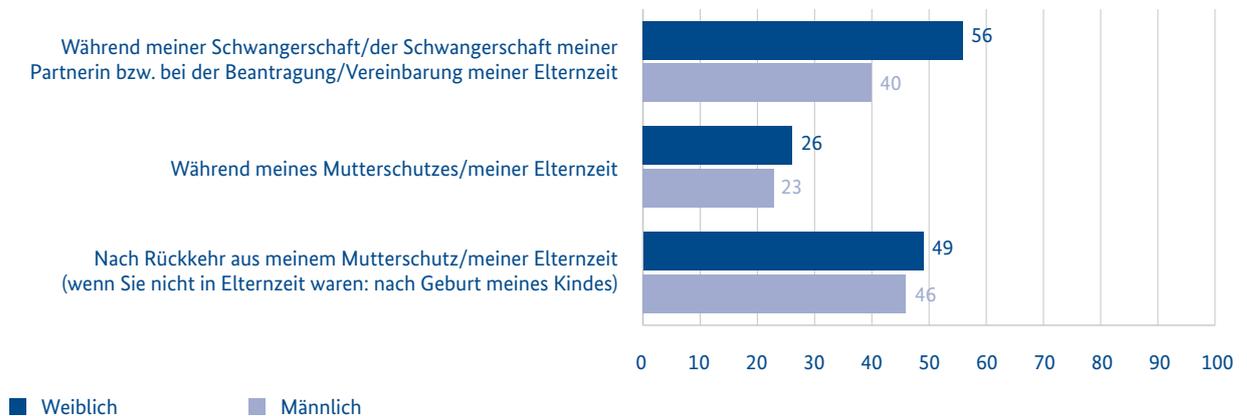
Neben Erfahrungen mit solchen konkreten Einzelsituationen in den unterschiedlichen Phasen wurden die Eltern und Pflegepersonen auch gefragt, ob sie sich **nach eigenem Empfinden im Arbeitsleben diskriminiert gefühlt** haben: 41 Prozent der Eltern (Väter: 31 Prozent; Mütter: 49 Prozent) und 27 Prozent der Pflegenden geben an, mindestens einmal aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung beziehungsweise der Pflege von Angehörigen diskriminiert worden zu sein (ohne Abbildung). Dabei besteht ein enger

Zusammenhang zwischen der Frage nach der subjektiven Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen und dem Erleben negativer Einzelerfahrungen. So geben von den Eltern, die von mindestens einer negativen Erfahrung in einer der Phasen berichten, rund zwei Drittel an, sich aufgrund der Elternschaft und/oder Schwangerschaft schon mal diskriminiert gefühlt zu haben.

Eltern, die sich aufgrund der Schwangerschaft, Elternschaft beziehungsweise Kinderbetreuung diskriminiert gefühlt haben, wurden anschließend gefragt, während welcher Phase(n) dies geschah (Abbildung 6). In dieser Teilgruppe berichten 56 Prozent der Mütter und 40 Prozent der Väter von Diskriminierungserfahrungen bereits während der Schwangerschaft (der Partnerin). Ein vergleichsweise geringer Anteil nahm diese Diskriminierungserfahrungen während des Mutterschutzes und/oder der Elternzeit wahr. Nach Rückkehr aus dem Mutterschutz oder der Elternzeit beziehungsweise unmittelbar nach Geburt des Kindes steigen die Diskriminierungserfahrungen wieder an. Diese Ergebnisse decken sich mit der Einschätzung der befragten *Expert\*innen*, die ebenfalls die Zeitpunkte der Bekanntgabe beziehungsweise Ankündigung von Schwangerschaft und Elternzeit sowie die Rückkehr aus der Elternzeit als besonders kritisch identifiziert haben. Als Ursache wurde vermutet, dass die Ankündigung einer familiären Auszeit einen größeren Umbruch bedeutet und zudem in diesen Phasen (im Vergleich zur Elternzeit) ein höherer Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleg\*innen besteht.

**Abbildung 6: Diskriminierungserfahrungen von Eltern nach Phasen und Geschlecht, in Prozent**

Frageformulierung: Sie haben angegeben, dass Sie sich im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz aufgrund der Schwangerschaft/Elternschaft/Kinderbetreuung diskriminiert gefühlt haben. Bitte geben Sie an, während welcher der folgenden Phasen Sie sich diskriminiert gefühlt haben.



Basis: befragte Eltern, die sich im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz aufgrund der Schwangerschaft/Elternschaft/Kinderbetreuung mindestens einmal diskriminiert gefühlt haben (n=1.108)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

## Unterschiede nach weiteren Teilgruppen

Neben den Müttern gibt es weitere Gruppen, die einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind: In der Phase der Schwangerschaft sind insbesondere **junge schwangere Frauen und werdende Väter** einem erhöhten Risiko für diskriminierende Erfahrungen ausgesetzt. In allen Phasen sind Eltern in der **niedrigsten Einkommenskategorie** sowie Eltern mit **befristeten Arbeitsverträgen** überdurchschnittlich betroffen. In der Phase der Elternzeit und nach der Rückkehr sind **Mütter in Führungspositionen** häufiger betroffen als Mütter in niedrigeren Positionen. Nach der Rückkehr aus der Elternzeit zeigt sich zudem, dass **Eltern, die drei oder mehr Kinder betreuen**, häufiger negative Erfahrungen machen als Eltern mit einem oder zwei Kindern und **Mütter in Teilzeit** häufiger als Mütter in Vollzeit.

Auch bei den Pflegepersonen gibt es Gruppen, die von überdurchschnittlich vielen negativen Erfahrungen berichten. Dies sind sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen Pflegenden **im Alter zwischen 35 und 45 Jahren**. Personen, die im Durchschnitt nur eine Stunde am Tag pflegen, machen weniger negative Erfahrungen als **Pflegende mit einem höheren Pflegeaufwand**. **Männer in Führungspositionen** sind häufiger betroffen als Männer in niedrigeren Positionen. Besonders betroffen von negativen Erfahrungen sind zudem **Pflegende in Teilzeit** mit einer Teilzeitstelle mit mehr als 50 Prozent. Zudem berichten Pflegepersonen mit aktuell oder in der Vergangenheit **befristeten Verträgen** überdurchschnittlich häufig von negativen Erfahrungen.

Von Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes sind zudem **alleinerziehende Elternteile, Eltern mit drei oder mehr Kindern im Haushalt, Eltern mit einem niedrigen Haushaltsnettoeinkommen, Eltern in Teilzeit, jüngere Eltern sowie Pflegenden in Teilzeit** besonders häufig betroffen. Hierbei handelt es sich um Personengruppen, bei denen angenommen werden kann, dass sich die Vereinbarkeit von Fürsorgeaufgaben und Beruf besonders schwer gestaltet.

### 1.3 Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen

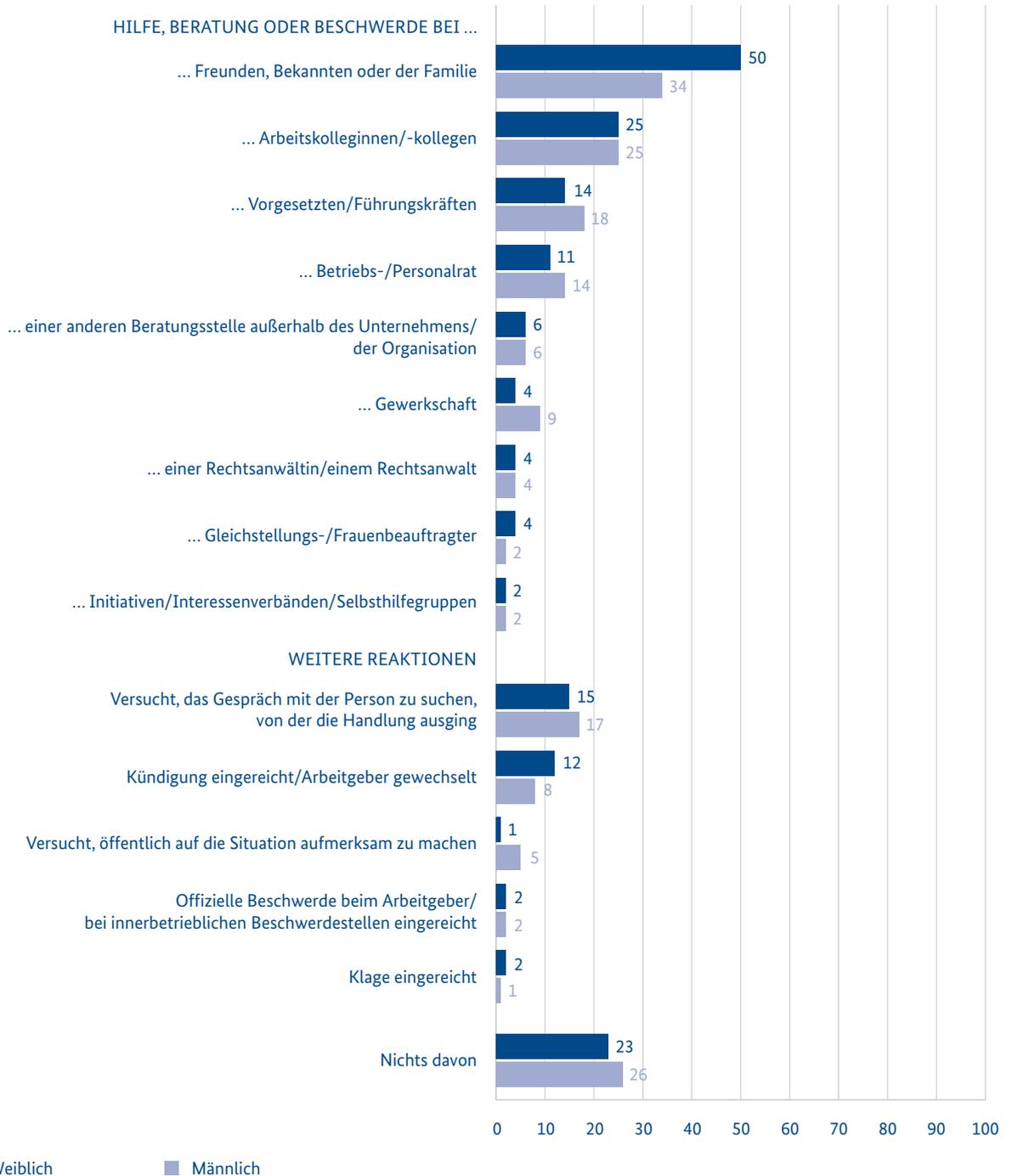
Bei den Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen zeigen sich bei den **Eltern** deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Mütter wenden sich häufiger an Freunde, Bekannte oder die Familie, während Väter häufiger das Gespräch mit Vorgesetzten oder Führungskräften, dem Betriebs-/Personalrat oder Gewerkschaften suchen (Abbildung 7). Die Beratung oder Beschwerde beim Betriebs-/Personalrat oder der Gewerkschaft oder die Einschaltung eines Rechtsbeistands, die als intensivere Reaktionen der Betroffenen bezeichnet werden können, werden häufiger von Eltern in Anspruch genommen, die (auch) Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes gemacht haben. Rund ein Viertel der Eltern hat nichts unternommen (Mütter: 23 Prozent; Väter: 26 Prozent).

Bei den **Pflegenden** zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Eltern, wobei sich Pflegepersonen häufiger an eine Stelle außerhalb des Unternehmens wenden als Eltern. Wiederum ein knappes Viertel der Befragten (23 Prozent) hat nicht darauf reagiert (ohne Abbildung).

Die Zahlen bestätigen den Eindruck aus den *Expert\*innen-Interviews* und *Fokusgruppen*, wonach ein Großteil der Betroffenen keine weiterführenden Maßnahmen ergreift, teils aus Sorge vor einer Eskalation der belastenden Situation, vielfach jedoch auch, weil keine passenden Anlaufstellen bekannt sind.

**Abbildung 7: Reaktionen von Eltern auf Diskriminierungserfahrungen (Mehrfachnennungen möglich) nach Geschlecht, in Prozent**

Frageformulierung: Sie haben angegeben, dass Sie im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft/Elternschaft/Kinderbetreuung negative Erfahrungen gemacht haben. Welche der folgenden Möglichkeiten haben Sie genutzt, nachdem Sie die Situation(en) erlebt hatten?



Basis: befragte Eltern, die sich im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz mindestens einmal aufgrund der Elternschaft/Kinderbetreuung oder Schwangerschaft diskriminiert gefühlt haben oder mindestens eine negative Erfahrung im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternzeit oder nach Rückkehr aus der Elternzeit gemacht haben (n=1.736)  
 Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

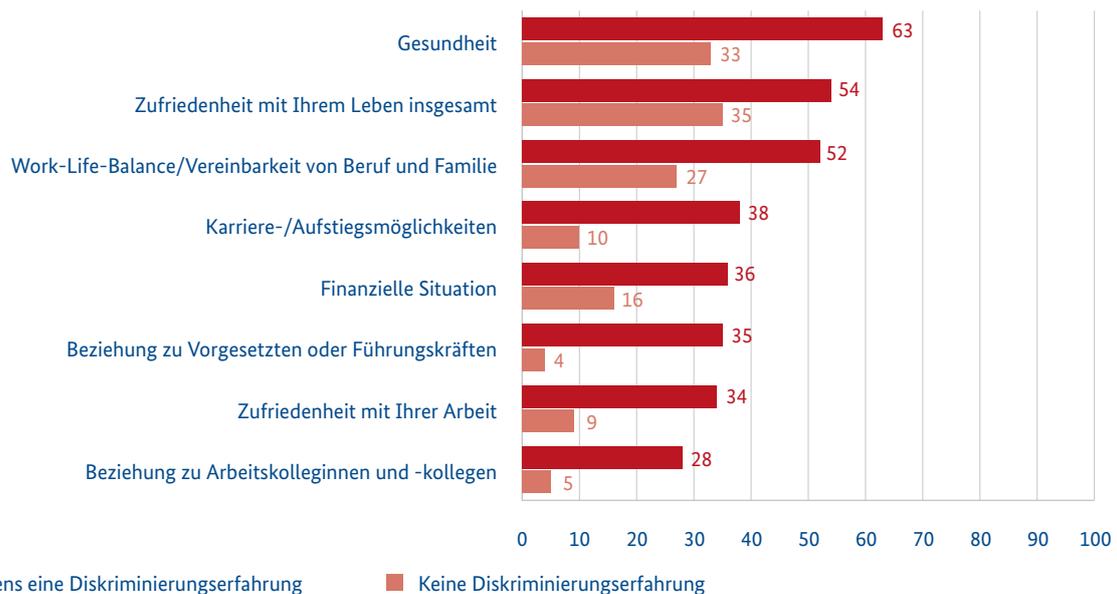
## 1.4 Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen

Eltern und Pflegepersonen mit Diskriminierungserfahrungen berichten deutlich häufiger von negativen Auswirkungen auf verschiedene Bereiche als Befragte ohne diese Erfahrungen. Von den Eltern mit Diskriminierungserfahrungen geben mindestens die Hälfte **negative Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation, die Work-Life-Balance und/oder auf ihre Karriere- beziehungsweise Aufstiegsmöglichkeiten** an (ohne Abbildung).

Bei den Pflegenden ist insbesondere der Bereich **Gesundheit** betroffen, aber auch von negativen Auswirkungen auf die Work-Life-Balance beziehungsweise Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird berichtet (Abbildung 8). Wie bei den Eltern berichten mehr Frauen als Männer von negativen Auswirkungen auf unterschiedliche Lebensbereiche.

**Abbildung 8: Auswirkungen von Erfahrungen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz von Pflegepersonen auf unterschiedliche Lebensbereiche (Anteil eher negative Auswirkungen -1 bis -3), in Prozent**

Frageformulierung: Wenn Sie die Gesamtheit Ihrer Erfahrungen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen betrachten, wie würden Sie die Auswirkungen auf die folgenden Bereiche Ihres Lebens beschreiben? Antwortmöglichkeiten: Skala von +3 (sehr positive Auswirkungen) bis -3 (sehr negative Auswirkungen), 0 (neutral/keine Auswirkungen)



Basis: alle Pflegenden (n=504)

Quelle: CAWI-Befragung von Pflegepersonen

Zudem weisen Personen mit Diskriminierungserfahrungen in allen abgefragten Bereichen (von der Arbeit über Gesundheit und Schlaf bis zur Lebenszufriedenheit insgesamt) eine deutlich **niedrigere Zufriedenheit** auf als Befragte ohne Diskriminierungserfahrungen (ohne Abbildung). Am größten fallen sowohl bei den Eltern als auch bei den Pflegepersonen die Differenzen im Bereich der Arbeit insgesamt sowie bei der Beziehung zu Vorgesetzten oder Führungskräften aus.

## 1.5 Einschätzung der Unternehmenskultur und Unterstützungsbedarfe

Im Hinblick auf die **Unternehmenskultur** sind 46 Prozent der Eltern und 42 Prozent der Pflegepersonen der Auffassung, dass man in ihrem Unternehmen nur etwas werden kann, wenn man auch außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Belange zur Verfügung steht (ohne Abbildung). Jeder dritte Elternteil und jede vierte Pflegeperson befürchtet Benachteiligungen bei der Vergabe von interessanten Aufgaben, wenn familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch genommen werden. Eltern geben mit 39 Prozent etwas seltener als Pflegepersonen (46 Prozent) an, dass ihr derzeitiger Bedarf an entsprechenden Maßnahmen im Unternehmen gedeckt ist.

Zur **Verbesserung der Vereinbarkeit und zum Schutz vor Diskriminierung** hat die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation für die Befragten den höchsten Stellenwert (ohne Abbildung). Mehr als die Hälfte der Befragten findet zudem einen Zuschuss durch den\*die Arbeitgeber\*in zu Kinderbetreuungs- beziehungsweise Pflegekosten wichtig und mehr als die Hälfte der Eltern befürwortet den Ausbau betrieblicher Kinderbetreuungsinfrastruktur zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Von den gesetzlichen und politischen Maßnahmen erachten die meisten Eltern (67 Prozent) und Pflegepersonen (54 Prozent) einen verbesserten rechtlichen Diskriminierungsschutz durch Berücksichtigung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als eine wichtige Maßnahme.

## 1.6 Handlungsfelder (Auswahl)

Aus den Ergebnissen der Studie lassen sich Handlungsfelder ableiten, die **Gesetzgebung, Familienpolitik, Unternehmen** und die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** betreffen.

Um die juristische Handhabe für Eltern und Pflegepersonen im Diskriminierungsfall zu stärken, empfehlen die Autor\*innen, das **Merkmal „familiäre Fürsorgeverantwortung“ als Schutzgrund** in § 1 AGG zu ergänzen. Um weitere Schutzlücken zu schließen, wird zudem eine Erweiterung des **besonderen Kündigungsschutzes** auf einen gewissen Zeitraum nach Rückkehr aus der Elternzeit angeregt.

Diskriminierungserfahrungen im Kontext familiärer Fürsorgeverantwortung stehen in engem Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege. Deshalb sollte der von der Familienpolitik eingeschlagene Weg zum **Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur** konsequent fortgesetzt werden. Zudem wird empfohlen, die **Familienpflegezeit** zu einer Lohnersatzleistung weiterzuentwickeln und ihr zu einem ähnlichen Bekanntheitsgrad und zu vergleichbarer Akzeptanz wie Elterngeld und Elternzeit zu verhelfen.

Neben der Politik schaffen Unternehmen die konkreten Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Arbeitgeber sollten daher **Tarifverträge** so ausgestalten, dass sie die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit, Familien und Angehörigenbetreuung unterstützen. Ebenso sollten in **Betriebsvereinbarungen** Regelungen sowohl zur Prävention und Intervention bei Diskriminierung als auch im Hinblick auf die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege getroffen werden.

Zusätzlich sollten die Regelungen der §§ 12 und 13 AGG in den Unternehmen systematisch umgesetzt werden. Dazu zählen unter anderem **Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen** (zum Beispiel vorbeugende Maßnahmen wie Schulungen oder die Ahndung von Verstößen) sowie die **Umsetzung eines Beschwerderechts**.

Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird empfohlen, über eine **Kampagne** offensiver als bisher das Thema „Diskriminierung von Erwerbstätigen mit familiärer Fürsorgeverantwortung“ zu adressieren. Ergänzend kann die Antidiskriminierungsstelle **strategische Partnerschaften** mit Verbänden schließen, um dem Thema Aufmerksamkeit zukommen zu lassen und um an gemeinsamen Lösungsansätzen zu arbeiten.

## 2. Rechtsgutachten „Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination“

von Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), und Lena Bleckmann (Universität Bonn)

### Zielsetzung

Das Rechtsgutachten setzt sich mit der Diskriminierung von Personen, die im privaten Bereich Fürsorgeverantwortung für Angehörige tragen, im Arbeitskontext auseinander. Dies geschieht insbesondere im Lichte der EU-Richtlinie 2019/1158. Erörtert wird, wie die sogenannte *Caregiver Discrimination* bereits jetzt rechtlich erfasst werden kann, welche Defizite beim Schutz der Betroffenen bestehen und inwiefern hieraus sowie aus den Vorgaben der umzusetzenden Richtlinie Änderungsbedarf folgt. Im Fokus steht auch, welche Rolle die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Hinblick auf die Diskriminierung von Fürsorgeleistenden spielt und zukünftig spielen muss. Weiterhin wird der Umsetzungsbedarf im Rahmen des Vaterschaftsurlaubs näher beleuchtet.

### Wichtigste Ergebnisse

Durch den begrenzten Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), der auf die in § 1 AGG genannten Diskriminierungsgründe beschränkt ist, ergeben sich Schutzlücken zulasten Fürsorgeleistender. Lediglich als mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts kann die *Caregiver Discrimination* hier erfasst werden. Artikel 11 der Richtlinie 2019/1158 könnte seiner Formulierung nach zwar als reines Maßregelungsverbot, wie es § 612a BGB vorsieht, verstanden werden, ein solch enges Verständnis ist jedoch nicht zwingend. Demgegenüber kann eine Fortschreibung des Diskriminierungsschutzes für Fürsorgeleistende entsprechend den Vorschriften des AGG insbesondere wegen der immanenten Rücksichtnahmepflichten eine entscheidende Verbesserung bewirken. Denn die Schutzwirkung des Antidiskriminierungsrechts ist umfassender und geht ganz entscheidend über das hinaus, was ein reines Maßregelungsverbot schaffen kann.

Mit einer Erweiterung des AGG auch auf die *Caregiver Discrimination* geht auch eine dahin gehende Kompetenz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einher. Dies bedeutet nicht nur einen verstärkten Schutz Betroffener im Einzelfall, sondern lässt auch auf eine durch Öffentlichkeits- und Informationsarbeit geförderte, schrittweise Beseitigung bestehender Ungleichgewichte in der Arbeitswelt hoffen.

Ein Vaterschaftsurlaub, wie ihn Artikel 4 Richtlinie 2019/1158 vorsieht, existiert nach deutschem Recht derzeit nicht. Weder § 15 BEEG noch § 616 BGB können die Anforderungen der Richtlinie erfüllen, sodass hier Umsetzungsbedarf besteht. Neben dem Vaterschaftsurlaub als solchem muss ein hinreichender Kündigungsschutz gewährleistet werden. Die Anforderungen der Richtlinie an die Beweislast sowie die schriftliche Darlegung von Kündigungsgründen sind allerdings noch nicht erfüllt, sodass auch insoweit eine Regelung zu schaffen ist.

## Handlungsoptionen

Befürwortet wird eine Erweiterung der Diskriminierungsgründe des AGG um den Begriff der „familiären Fürsorgeverantwortung“. Hieran anknüpfend sollte ein auf diesen neuen Diskriminierungsgrund bezogener Rechtfertigungstatbestand in den §§ 8 ff. AGG geschaffen werden.

Sollte die *Caregiver Discrimination* zukünftig hingegen allein im Rahmen des Maßregelungsverbots des § 612a BGB relevant werden, würden umfangreichere gesetzliche Anpassungen notwendig. So müssten die Vorgaben der Artikel 12, 13 Richtlinie 2019/1158 hinsichtlich Sanktionen und Beweislastverteilung umgesetzt werden, die im AGG bereits in §§ 15, 22 geregelt sind. Auch müsste die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Artikel 15 Richtlinie 2019/1158 vorsieht, anderweitig normiert werden.

Es bietet sich eine Erweiterung und Umbenennung des Mutterschutzgesetzes an, um den Anforderungen der Work-Life-Balance-Richtlinie im Hinblick auf den Vaterschaftsurlaub gerecht zu werden.

Nicht gelöst wird hierdurch die Frage nach der Inklusion alternativer Familienmodelle wie etwa Regenbogenfamilien. Die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs sollte die rechtliche Anerkennung als zweiter Elternteil voraussetzen. Da es sich hierbei allerdings um die vorgelagerte zivilrechtliche Fragestellung der Mutter-, Vater- und Elternschaft außerhalb des klassischen Familienmodells handelt, sollte ihr außerhalb der Umsetzung der Richtlinie begegnet werden.

## 3. Handlungsempfehlungen aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Studie und des Rechtsgutachtens zeigen aus der Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Handlungsbedarf auf, um erwerbstätige Eltern und pflegende Angehörige zukünftig besser vor Diskriminierung zu schützen und die Vorgaben der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umzusetzen.

### Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und familienpolitische Rahmenbedingungen für fürsorgende Eltern und pflegende Angehörige

Um die gesetzlichen Schutzlücken zulasten fürsorgender Erwerbstätiger zu schließen und die Vorgaben der Richtlinie umzusetzen, sollte der Merkmalskatalog in § 1 AGG um den **Diskriminierungsgrund „familiäre Fürsorgeverantwortung“** erweitert werden. Die Umsetzung im Rahmen des AGG ist zum einen sinnvoll, weil dort bereits weitere Anforderungen der EU-Richtlinie hinsichtlich Sanktionen und Beweislastverteilung geregelt sind. Zum anderen würden Fürsorgeleistende somit auch von jenen **Rücksichtnahmepflichten** der Arbeitgeber\*innen profitieren, die konzeptioneller Bestandteil des Diskriminierungsschutzes sind. Wie im Gutachten von Thüsing und Bleckmann aufgezeigt, könnten diese Rücksichtnahmepflichten zu entscheidenden Verbesserungen im Alltag fürsorgender Erwerbstätiger führen, beispielsweise durch die Berücksichtigung von Familienpflichten bei der Regelung der Arbeitszeiten berufstätiger Eltern, damit diese die Betreuung ihrer Kinder organisieren und sicherstellen können. Die Arbeitgeber müssen dann Arbeit und Arbeitszeit im Rahmen des Möglichen so flexibilisieren, dass die Vereinbarung von Familie und Beruf möglich wird.

Die Ergebnisse der Umfrage haben gezeigt, dass manche fürsorgende Erwerbstätige auch vom Verlust ihres Arbeitsplatzes betroffen waren. Ein besonders kritischer Zeitpunkt aus Sicht von *Expert\*innen* ist dabei die Rückkehr aus der Elternzeit. Bisher endet der **besondere Kündigungsschutz** nach § 18 des Bundeseltern-

geld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) mit Ablauf der Elternzeit. Gleiches gilt für den Kündigungsschutz bei Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung, Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 5 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG). Der besondere Kündigungsschutz für Fürsorgeleistende sollte daher auf einen gewissen Zeitraum nach Rückkehr aus einer betreuungsbedingten Unterbrechung ausgeweitet werden.

### Betriebliche Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und Vereinbarkeit ausbauen

Die Studien machen eine Reihe von Vorschlägen, wie auch Arbeitgeber\*innen zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung beitragen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter verbessern können. Mit Blick auf präventive Maßnahmen ist aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle besonders wichtig, dass es im Betrieb bekannte und erreichbare **Ansprechpersonen für die Themen Schwangerschaft/Elternschaft, Elternzeit sowie Pflege von Angehörigen** gibt, die zu internen und externen Unterstützungsmöglichkeiten beraten sowie auch im Falle von Diskriminierung vertraulich ansprechbar sind. Die Ergebnisse der Umfrage legen zudem nahe, dass negative und diskriminierende Erfahrungen von Fürsorgeleistenden im Arbeitsleben nach wie vor häufig in veralteten Annahmen über Geschlechterrollen begründet sind. Hier können **Schulungen insbesondere für Personalverantwortliche und Führungskräfte** dabei helfen, Geschlechterstereotype zu hinterfragen und für Diskriminierungsrisiken von fürsorgenden Erwerbstätigen zu sensibilisieren.

Arbeitgeber\*innen müssen aber nicht nur präventive Maßnahmen ergreifen. Sie haben auch die Pflicht, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und bei Diskriminierung einzugreifen. Nach den Bestimmungen des AGG müssen sie insbesondere eine **innerbetriebliche Beschwerdestelle** benennen, bei der sich Beschäftigte beschweren können, wenn sie sich wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt sehen. Auch insofern würde also eine Erweiterung des Merkmalskatalogs in § 1 AGG um den Diskriminierungsgrund „familiäre Fürsorgeverantwortung“ zu mehr Klarheit und besserer Handhabung für Betroffene führen.

In diesem Kontext hält es die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für zielführend, dass die Tarifvertragspartner **Tarifverträge** so ausgestalten, dass sie die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit, Familien und Angehörigenbetreuung unterstützen. Ebenso sollten in **Betriebsvereinbarungen** Regelungen sowohl zur Prävention und Intervention bei Diskriminierung als auch im Hinblick auf die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege getroffen werden.

### Beratung und Unterstützung von fürsorgenden Erwerbstätigen sicherstellen

Schließlich bedarf es, wie die sozialwissenschaftliche Studie aufzeigt, mehr **externer Beratungsstellen**, die fürsorgende erwerbstätige Eltern und Pflegepersonen im Diskriminierungsfall unterstützen. Beratungsstellen für Eltern, Familien und pflegende Angehörige sollten in die Lage versetzt werden, bei Diskriminierungserfahrungen von erwerbstätigen Fürsorgenden zu beraten und zu begleiten. Auch sollte die zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatung einen stärkeren Fokus auf die Diskriminierung von fürsorgenden Erwerbstätigen legen und ihre Angebote für diese Zielgruppe ausbauen.

Auch der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** würde es möglich, Diskriminierung von Erwerbstätigen mit familiärer Fürsorgeverantwortung in ihrer Arbeit stärker als bisher zu adressieren, sollte wie empfohlen der Diskriminierungsschutz zugunsten Fürsorgeleistender zukünftig im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt werden.

## **Impressum**

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

### **Herausgeberin:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

11018 Berlin

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

### **Kontakt:**

Servicebüro der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Telefonische Beratung: Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr

Tel.: 0800 546 546 5

E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)

Allgemeine Anfragen:

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Satz & Layout:** [www.zweiband.de](http://www.zweiband.de)

**Stand:** April 2022