



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbs- tätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen

Sören Mohr, Johanna Nicodemus, Evelyn Stoll,
Ulrich Weuthen, Dr. David Juncke



Nomos

Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbs- tätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen

Abschlussbericht erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

von

Sören Mohr

Johanna Nicodemus

Evelyn Stoll

Ulrich Weuthen

Dr. David Juncke

(Prognos AG)



Inhalt

Tabellenverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	6
1. Einleitung	9
2. Zielgruppen der Studie	15
2.1 Erwerbstätige mit Kindern	16
2.2 Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben	17
3. Forschungsstand	19
3.1 Erwerbstätige mit Kindern	20
3.2 Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben	25
3.3 Fazit zum Forschungsstand	26
4. Expert_innen-Interviews	29
4.1 Methodisches Vorgehen	29
4.2 Ergebnisse der Expert_innen-Interviews	30
4.2.1 Formen der Diskriminierung von Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben aus Sicht der Expert_innen	30
4.2.2 Betriebliche Rahmenbedingungen	38
4.2.3 Auswirkungen der Corona-Pandemie	40
4.2.4 Gesetzliche Rahmenbedingungen	41
4.2.5 Reaktionen der Betroffenen und Folgen von Diskriminierungserfahrungen	43
4.3 Fazit zu den Ergebnissen der Expert_innen-Interviews	45
5. Zielgruppenbefragungen	47
5.1 Fokusgruppen mit Eltern und Pflegepersonen	47
5.1.1 Methodisches Vorgehen	47
5.1.2 Ergebnisse der Fokusgruppen	49
5.2 Quantitative Befragung von Eltern und Pflegepersonen	70
5.2.1 Methodisches Vorgehen	70
5.2.2 Ergebnisse der quantitativen Befragung	74
5.3 Fazit zu den Ergebnissen der Zielgruppenbefragungen	123
6. Handlungsfelder	133
Anhang	137
Quellenverzeichnis	185

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Mütter und Väter nach Region, Erwerbstätigkeit und Alter des jüngsten Kindes, 2019 in 1.000	16
Tabelle 2:	Pflegende Angehörige nach Geschlecht, Region und Erwerbstätigkeit, 2018 in 1.000	18
Tabelle 3:	Übersicht der genannten Diskriminierungsformen in einzelnen Phasen und im Kontext der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Eltern und Pflegepersonen im Arbeitskontext	32
Tabelle 4:	Sollstruktur und erreichte Iststruktur der jeweiligen Bruttostichprobe nach Mikrozensus für Zielgruppe A und nach SOEP für Zielgruppe B (ungewichtet)	73
Tabelle 5:	Struktur der Nettostichprobe der Zielgruppe A nach Geschlecht (Eltern), absolute Fallzahlen und in Prozent (gewichtet)	177
Tabelle 6:	Struktur der Nettostichprobe der Zielgruppe B nach Geschlecht (Pflegepersonen), absolute Fallzahlen und in Prozent (gewichtet)	180

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erfahrungen von Eltern im Zusammenhang mit der Schwangerschaft (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent	78
Abbildung 2:	Erfahrungen von Müttern im Zusammenhang mit der Einhaltung des Mutterschutzgesetzes (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“), in Prozent	79
Abbildung 3:	Erfahrungen bei der Bekanntgabe der Elternzeit (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent	81
Abbildung 4:	Erfahrungen während des Mutterschutzes/der Elternzeit (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent	82
Abbildung 5:	Dauer der Elternzeit nach Geschlecht, in Prozent	84
Abbildung 6:	Zufriedenheit mit der Elternzeitdauer nach Dauer der Inanspruchnahme und Geschlecht, in Prozent	85
Abbildung 7:	Einflussfaktoren auf die Elternzeitdauer nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent	86
Abbildung 8:	Einflussfaktoren auf die Festlegung der Elternzeitdauer nach Zufriedenheit mit der Dauer (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent	87
Abbildung 9:	Erfahrungen nach Rückkehr aus der Elternzeit (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent	90
Abbildung 10:	Erfahrungen von Eltern mit mangelnder Familienfreundlichkeit nach Rückkehr aus der Elternzeit (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent	92
Abbildung 11:	Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes von Eltern im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, Elternzeit oder Kinderbetreuung nach Geschlecht, in Prozent	94
Abbildung 12:	Erfahrungen von Pflegepersonen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent	96
Abbildung 13:	Erfahrungen von Pflegepersonen mit mangelnder Familienfreundlichkeit im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent	97
Abbildung 14:	Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Bekanntgabe der Pflegezeit (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“), in Prozent	98
Abbildung 15:	Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes von Pflegepersonen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen nach Geschlecht, in Prozent	99
Abbildung 16:	Diskriminierungserfahrungen von Eltern im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz (mindestens einmal die jeweilige Erfahrung gemacht) nach Geschlecht, in Prozent	102
Abbildung 17:	Diskriminierungserfahrungen von Eltern nach Phasen und Geschlecht, in Prozent	103

Abbildung 18:	Diskriminierungserfahrungen von Pflegepersonen im Arbeitsleben/ am Arbeitsplatz (mindestens einmal die jeweilige Erfahrung gemacht) nach Geschlecht, in Prozent _____	104
Abbildung 19:	Reaktionen von Eltern auf Diskriminierungserfahrungen (Mehrfachnennungen möglich) nach Geschlecht, in Prozent _____	109
Abbildung 20:	Gründe von Eltern für den Verzicht auf eine Reaktion (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent _____	111
Abbildung 21:	Reaktionen von Pflegepersonen auf Diskriminierungserfahrungen (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent _____	112
Abbildung 22:	Gründe von Pflegepersonen für den Verzicht auf eine Reaktion (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“), in Prozent	113
Abbildung 23:	Auswirkungen von Erfahrungen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz von Eltern auf unterschiedliche Lebensbereiche (Anteil eher negative Auswirkungen -1 bis -3), in Prozent _____	115
Abbildung 24:	Auswirkungen von Erfahrungen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz von Pflegepersonen auf unterschiedliche Lebensbereiche (Anteil eher negative Auswirkungen -1 bis -3), in Prozent _____	116
Abbildung 25:	Lebens- und Arbeitszufriedenheit von Eltern (Anteil „eher zufrieden“, +1 bis +3), in Prozent _____	117
Abbildung 26:	Lebens- und Arbeitszufriedenheit von Pflegenden (Anteil „eher zufrieden“, +1 bis +3), in Prozent _____	118
Abbildung 27:	Einschätzung der Unternehmens-/Organisationskultur durch Eltern und Pflegepersonen (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“), in Prozent _____	120
Abbildung 28:	Einschätzung der Relevanz von betrieblichen Maßnahmen durch Eltern und Pflegepersonen (Antwortkategorie „wichtig“), in Prozent _____	121
Abbildung 29:	Einschätzung der Relevanz von gesetzlichen Maßnahmen durch Eltern und Pflegepersonen (Antwortkategorie „wichtig“), in Prozent _____	122

1. Einleitung

Die vorliegende Studie setzt an zwei zentralen gesellschaftlichen Entwicklungen an. Zum einen ist zu beobachten, dass immer mehr Eltern die traditionelle geschlechtsspezifische Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit aufbrechen. Die Bedeutung der Berufstätigkeit für Mütter hat zugenommen. Zwei von drei Frauen geben heutzutage an, dass ihnen für die eigene Lebensqualität eine eigene Berufstätigkeit „sehr wichtig“ ist (Prognos, 2016). Diese Einstellung schlägt sich auch im Erwerbsverhalten nieder: Die Erwerbstätigenquote von Müttern hat in den letzten Jahren stark zugenommen und liegt aktuell bei rund 75 Prozent, was einen Anstieg in den letzten zehn Jahren von knapp 10 Prozentpunkten bedeutet (Destatis, 2019). Die partnerschaftliche Wahrnehmung von familiären Betreuungsaufgaben und Erwerbstätigkeit hat vielerorts an Bedeutung gewonnen. So gibt es immer mehr Väter, die im Beruf temporär kürzertreten, um sich Betreuungs- und Erziehungsaufgaben zu widmen. Statistisch zeigt sich das zum Beispiel daran, dass immer mehr Männer in Deutschland Elterngeld beziehen und sich damit Zeit für ihre Kinder nehmen. So ist seit Einführung des Elterngelds im Jahr 2007 der Anteil der Eltern und insbesondere der Anteil der Väter in Elternzeit stark angestiegen. Die Väterbeteiligung¹ lag für im Jahr 2017 geborene Kinder bei über 40 Prozent gegenüber rund 20 Prozent für im Jahr 2008 geborene Kinder (Destatis, 2020). Neben den Vereinbarkeitserfordernissen im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung und einer Berufstätigkeit führt die Alterung der Bevölkerung dazu, dass die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege für immer mehr erwerbstätige Menschen an Bedeutung gewinnt. Der Pflegestatistik (Destatis, 2017) zufolge wurden 76 Prozent der Pflegebedürftigen zu Hause versorgt (2007: 68 Prozent) und in einem Großteil dieser Fälle erhielten sie ausschließlich Pflegegeld, das heißt, sie wurden allein durch Angehörige gepflegt. Der informellen Pflege, also der Pflege, die nicht durch professionelle Anbieter_innen erfolgt, wird auch im Gesetz Vorrang vor formeller, stationärer Pflege eingeräumt.² Dabei gibt es Hinweise, dass Pflegeaufgaben häufig einem Tabu unterliegen und ein offener Dialog mit dem_r Arbeitgeber_in selten stattfindet (Renaud et al., 2014). Mit Blick auf die demografische Entwicklung ist zudem davon auszugehen, dass die informelle Pflege durch erwerbstätige Angehörige zunehmen wird (Geyer & Schulz, 2014).

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 soll den Rechtsrahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben schaffen und Beschäftigte vor Diskriminierung schützen, wenn sie Eltern- beziehungsweise Pflegezeiten oder flexible Arbeitszeitregelungen in Anspruch nehmen. Die EU-Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie bis spätestens August 2022 in nationales Recht umsetzen. Parallel zur vorliegenden Studie wurde ein von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragtes Rechtsgutachten erstellt, das eine rechtliche Einordnung der Diskriminierung von Fürsorgeleistenden vornimmt und sich mit der Frage auseinandersetzt, welche Defizite beim Schutz der Betroffenen bestehen und inwiefern hieraus sowie aus den Vorgaben der umzusetzenden Richtlinie Änderungsbedarf folgt (Thüsing & Bleckmann, 2022).

1 Die Väterbeteiligung bezeichnet den Anteil der Kinder, für die (mindestens) ein männlicher Leistungsbezieher Elterngeld erhalten hat, an allen anspruchsbegründenden Kindern.

2 Nach § 3 SGB XI soll die Pflegeversicherung mit ihren Leistungen vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn unterstützen, damit die Pflegebedürftigen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können.

Beruf und Privatleben zu vereinbaren, ist insbesondere für Familien mit Kindern oder Personen mit Pflegeaufgaben Wunsch und Herausforderung zugleich. Der Versuch, proaktiv einen angemessenen Ausgleich zwischen beruflichen und privaten Anforderungen zu gestalten, kann für Beschäftigte von Furcht vor beruflichen und karrierebezogenen Nachteilen und diskriminierenden Erfahrungen begleitet sein. In den Beratungsanfragen und Beschwerden, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingehen, spiegelt sich wider, dass es für Eltern und pflegende Angehörige zu Benachteiligung am Arbeitsplatz kommen kann.³ Bisher liegen für Deutschland jedoch kaum empirische Studien vor, die belastbare Erkenntnisse zu Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und der Pflege von Angehörigen liefern. Angesichts dieser Ausgangslage gab die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die vorliegende Studie in Auftrag.

Das Forschungsvorhaben nimmt die **Erfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Arbeitskontext** in den Blick. Darunter fallen einerseits **Eltern mit Aufgaben der Kinderbetreuung und andererseits Personen, die informell Angehörige pflegen**. Mit informell Pflegenden sind hier Personen gemeint, die pflegebedürftige Angehörige nicht erwerbsmäßig pflegen oder betreuen.⁴

Im Zusammenhang mit dem Elternsein und der Pflege von Angehörigen sind **bestimmte Phasen** zu unterscheiden. Für Eltern können Herausforderungen bereits vor der Geburt beginnen. Während der Phase der Schwangerschaft nimmt die Kommunikation mit Vorgesetzten und Kolleg_innen eine zentrale Rolle ein. Die Bekanntgabe der Schwangerschaft läutet eine neue Situation und eventuelle Vorbereitungen im Arbeitsumfeld ein. Mögliche Veränderungen in der Berufsplanung betreffen nicht nur die werdenden Eltern, sondern auch ihr berufliches Umfeld. Dasselbe gilt, wenn Beschäftigte ihr Arbeitsumfeld über einen Pflegefall in der Familie und die anfallenden Aufgaben informieren. Mit fortschreitender Schwangerschaft können arbeitsorganisatorische Aspekte im Zusammenhang mit der Geburtsvorbereitung und Pläne rund um mögliche berufliche Auszeiten durch Mutterschutz und Elternzeit an Bedeutung gewinnen. Die familienbedingte Auszeit während des Mutterschutzes und der Elternzeit markiert eine Zäsur im Berufsleben und ist gekennzeichnet durch die vollständige oder teilweise Reduzierung der Arbeitszeit. Mit dem Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit nach einer Familienpause beginnt für Eltern eine Phase großer Veränderungen im Alltag. Die beruflichen Herausforderungen und Ansprüche der Kinderbetreuung und -erziehung sind unter einen Hut zu bringen. Mit den zusätzlichen Aufgaben im privaten Umfeld können für Eltern Themen rund um Arbeitszeitmodelle relevanter werden, die auch den_die Arbeitgeber_in, Vorgesetzte oder Kolleg_innen betreffen.

Im Fokus der vorliegenden Studie steht die Frage, inwiefern sich Beschäftigte in diesen unterschiedlichen Phasen im Arbeitsleben diskriminiert fühlen. Da jede Pflegesituation individuell sehr unterschiedlich sein kann, werden für die Zielgruppe der Pflegepersonen keine einzelnen Phasen unterschieden. Es werden jedoch auch die Erfahrungen von Pflegepersonen im Zusammenhang mit der gesetzlichen Pflegezeit und Familienpflegezeit untersucht. Die einzelnen Phasen, die in der Studie betrachtet werden, sind im Folgenden überblicksartig zusammengefasst:

- die Zeit vor der Geburt eines Kindes, also insbesondere die Bekanntgabe der Schwangerschaft/ Elternschaft und die Beantragung der Elternzeit bei dem_r Arbeitgeber_in;

3 Einen aktuellen Einblick bietet der Vierte Gemeinsame Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen zu Diskriminierung in Deutschland (ADS 2021).

4 Die Begriffe „informell Pflegende“ und „Pflegeperson“ oder „Pflegende“ werden im vorliegenden Bericht als Synonyme verwendet. In die Zielgruppe der Studie können auch ausgebildete Pflegekräfte fallen, die nicht erwerbsmäßig die Pflege und Betreuung von Angehörigen übernehmen.

- während des Mutterschutzes sowie der Elternzeit (inklusive Teilzeitarbeit während Elternzeit);
- nach der Rückkehr in die berufliche Tätigkeit aus Mutterschutz und/oder Elternzeit;
- während der kurzzeitigen oder längeren informellen Pflege von Angehörigen (sowohl im Kontext von Pflegezeit/Familienpflegezeit als auch unabhängig davon).

Die Beschwerdedaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderer Beratungsstellen liefern einen Einblick in Diskriminierungserfahrungen unter Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben. Die vorliegende Studie soll eine **empirische Datengrundlage** dazu schaffen, wie verbreitet Diskriminierungserfahrungen unter Eltern und Pflegepersonen im Arbeitsleben sind, auf welche Art und Weise sie sich diskriminiert fühlen und in welchen der oben genannten Phasen im Arbeitsleben Diskriminierungserfahrungen gemacht werden. Damit hängt die Frage zusammen, wie Eltern und Pflegepersonen die familienfreundliche Ausgestaltung der Unternehmens-/Organisationskultur ihres_r Arbeitgebers_in beurteilen. Eine zentrale Frage ist auch, mit welchen Folgen und Auswirkungen diskriminierende Erfahrungen für die Betroffenen verbunden sind. In der Studie wird untersucht, wie Eltern und Pflegepersonen mit diskriminierenden Situationen umgehen, welche Unterstützung sie in Anspruch nehmen, wie sich die Erfahrungen auf ihr Wohlbefinden und ihre berufliche Situation und unterschiedliche Lebensbereiche auswirken. Zudem ist es Ziel, dass sich Eltern und Pflegepersonen zu Wort melden, um ihre Wünsche und Vorschläge für Unterstützungsangebote zu äußern. Aus den Ergebnissen werden Handlungsfelder für die Prävention von Diskriminierung von Fürsorgeleistenden und für Interventions- und Unterstützungsmöglichkeiten im Diskriminierungsfall abgeleitet. **Zentrale Fragestellungen des Forschungsvorhabens** sind im Einzelnen:

- Welche diskriminierenden Situationen im Arbeitsleben erleben Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit oder der informellen Pflege von Angehörigen?
- Welche Auswirkungen haben die Erfahrungen auf die Betroffenen und ihre berufliche Situation und wie reagieren sie darauf?
- Wie beurteilen Betroffene die Unternehmens-/Organisationskultur ihres_r Arbeitgebers_in im Hinblick auf Vereinbarkeitsthemen sowie entsprechende Unterstützungsangebote?
- Wie beurteilen Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben ihre Lebens-/Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu Beschäftigten ohne Betreuungs- oder Erziehungsaufgaben?
- Welche Unterstützungsangebote beziehungsweise Veränderungen im Umgang mit Diskriminierung und zur Verbesserung der Vereinbarkeit wünschen sich Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben?

Um diese Fragen zu beantworten, wird für die vorliegende Studie ein Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden angewendet. Die Studie gliedert sich in die folgenden Module:

1. **Interviews mit Fachexpert_innen:** Im Rahmen des qualitativen Studienteils werden Interviews mit Fachexpert_innen aus den Bereichen Politik, Wissenschaft, Recht, Beratung sowie mit Vertreter_innen von Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite und Interessenvertretungen geführt. Die Interviews haben zum Ziel, typische Problemlagen und Diskriminierungsrisiken der Zielgruppen sowie wichtige Kontextfaktoren im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu ermitteln und sollen Impulse für die Entwicklung des Erhebungsinstruments und für die Interpretation der Ergebnisse der quantitativen Umfrage geben.
2. **Fokusgruppen mit Angehörigen der Zielgruppen der Studie:** In der zweiten Stufe des qualitativen Projektteils werden Fokusgruppen mit Angehörigen der Zielgruppen, also mit erwerbstätigen Eltern sowie Erwerbstätigen, die regelmäßig Angehörige pflegen, durchgeführt. Die Fokusgruppen sollen Einblicke in die Betroffenenperspektive gewähren und auch erste Erkenntnisse liefern, welche Auswirkungen entsprechende Diskriminierungserfahrungen auf Betroffene haben und wie diese darauf reagiert haben. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle wichtigen Aspekte bei der Entwicklung des Erhebungsinstruments für die quantitative Befragung berücksichtigt werden.
3. **Quantitative Befragung der Zielgruppen:** Kernstück der Studie ist eine standardisierte Befragung von erwerbstätigen Eltern sowie Erwerbstätigen, die regelmäßig Angehörige pflegen. Ziel ist es, belastbare Daten zu Ausmaß und Formen von Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und der informellen Pflege von Angehörigen zu generieren. Die Befragung wird als CAWI-Befragung (Computer-Assisted Web Interviewing) umgesetzt.

Subjektive Diskriminierungserfahrungen

Der methodische Ansatz der vorliegenden Studie sieht die Erhebung von Diskriminierungserfahrungen aus Sicht der Zielgruppen vor. Damit beruhen die Erhebungen auf Angaben der Befragten selbst. Das Vorhandensein einer Diskriminierung obliegt in diesem Fall der **subjektiven Einschätzung der Befragten**. Dies hat zur Folge, dass die Einschätzung der Befragten nicht in allen Fällen einer objektiv vorhandenen Diskriminierung entspricht oder deckungsgleich mit einer juristischen Definition von Diskriminierung ist. Umgekehrt nehmen aber auch nicht alle Betroffenen jede Diskriminierung als solche wahr. Dies kann nach Beigang et al. (2017) an fehlenden Informationen liegen, auf ein **unterschiedliches Verständnis des Diskriminierungsbegriffs** zurückzuführen oder darin begründet sein, dass sich die Person nicht als Opfer von Diskriminierung betrachten möchte. Hinzu kommt, dass in der vorliegenden Studie Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Pflegepersonen aufgrund der Merkmale „Elternschaft“ und „Pflege von Angehörigen“ beziehungsweise verwandter Merkmale wie „Kinderbetreuung“ und „Schwangerschaft“ im Fokus stehen, die nicht direkt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt sind. § 1 AGG schützt vor Diskriminierung aus Gründen der „Rasse“, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. In § 3 Absatz 1 Satz 2 AGG ist ein Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts dahin gehend ergänzt, dass eine Benachteiligung einer Frau auch aufgrund der Schwangerschaft vorliegt. Weitere Merkmale rund um die Fürsorgearbeit, Elternschaft und Pflege von Angehörigen sind im AGG nicht enthalten. Dadurch wäre eine rechtswissenschaftliche Einordnung der Erfahrungen als Diskriminierung ohnehin erschwert.

Die Subjektivität der Erhebung ist indes weniger als Limitierung, sondern vielmehr als **zielführende methodische Vorgehensweise zu betrachten, um Ausmaß und Formen von Diskriminierungserfahrungen** zu erfassen. Entscheidend ist, ob sich die befragten Eltern und Pflegepersonen in einer Situation **diskriminiert fühlen**. Im Rahmen der Expert_innen-Interviews (Kapitel 4), Fokusgruppen-Gespräche (Kapitel 5.1) und einer Online-Befragung (Kapitel 5.2) wurden Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Pflegepersonen im Arbeitskontext erfasst. In den Gesprächen und Erhebungsinstrumenten wurden unterschiedliche Formen der Diskriminierung berücksichtigt. Dabei können im Allgemeinen Formen der **sozialen Herabwürdigung**, wie zum Beispiel abwertende Kommentare bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft, herabsetzende Sprüche oder Mobbing-Erfahrungen⁵ aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit oder der Kinderbetreuung, und Formen der **materiellen Benachteiligung**⁶, wie zum Beispiel die schlechtere Bewertung von Arbeitsleistungen, verweigte Beförderungen oder Kündigungen aufgrund der Elternschaft oder Pflege von Angehörigen, unterschieden werden.

Ferner können sich Diskriminierungen **interpersonal**, das heißt zwischen Personen, abspielen und auf Verhaltensweisen und persönliche Eigenschaften von verursachenden Personen zurückgeführt werden (auch individuelle Diskriminierung genannt) und von Formen der **institutionellen** Diskriminierung unterschieden werden. Institutionelle Formen der Diskriminierung gehen vom organisatorischen Handeln von Institutionen aus und erfolgen über Gesetze oder Regelungen, Verhaltensrichtlinien und Routinen, die in der Benachteiligung von Personengruppen resultieren. Institutionelle Diskriminierungsformen sind in der vorliegenden Studie insbesondere im Zusammenhang mit der Einschätzung der Familienfreundlichkeit von Arbeitgeber_innen und der in Unternehmen verankerten Normen und Werte relevant.

-
- 5 Der Begriff „Mobbing“ ist vom englischen Verb „to mob“ abgeleitet, das „belästigen“, „schikanieren“ oder „anpöbeln“ bedeutet. Unter den Begriff des Mobbings fallen negative kommunikative Handlungen, die von einer oder mehreren Personen gegen eine Person gerichtet sind und über einen längeren Zeitraum andauern. Mobbing kann in allen sozialen Kontexten auftreten, in denen Menschen zusammenkommen und Opfer ihren Angreifer_innen nur schwer entfliehen können (Smith et al., 1999). Dies trifft insbesondere auf Schulen und die Arbeitswelt zu. Vereinzelt Beleidigungen oder Gehässigkeiten entsprechen gemeinhin nicht den Kriterien von Mobbing.
- 6 Für eine nähere Erläuterung zur Unterscheidung von Formen der sozialen Herabwürdigung und materiellen Benachteiligung siehe Infobox in Kapitel 5.2.2.

2. Zielgruppen der Studie

Im Fokus der vorliegenden Studie steht die Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen von Fürsorgenden am Arbeitsplatz. Es werden die folgenden zwei primären Zielgruppen für die Studie unterschieden:

1. Erwerbstätige Eltern mit jungen Kindern
2. Erwerbstätige, die regelmäßig informell Angehörige pflegen (oder in den letzten Jahren gepflegt haben)

Auch nicht erwerbstätige Eltern und Pflegepersonen sind relevante Zielgruppen und werden in die Erhebungen der vorliegenden Studie mit einbezogen. Voraussetzung ist aber, dass eine Erwerbstätigkeit während der interessierenden Phasen vorlag ((1) vor der Geburt eines Kindes, (2) während des Mutterschutzes/der Elternzeit, (3) nach Rückkehr aus Mutterschutz/Elternzeit, (4) während der informellen Pflege von Angehörigen) und diese nicht so weit zurückliegt, dass die Erinnerung an mögliche diskriminierende Erfahrungen verzerrt ist. Da der Zusammenhang der Erwerbstätigkeit mit den interessierenden Phasen in den amtlichen Statistiken nicht verfügbar ist, konzentriert sich die Beschreibung der Zielgruppen auf aktuell Erwerbstätige. Im Folgenden werden Angaben zur Verteilung der Zielgruppen in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter⁷ gemacht.

Zur Quantifizierung der erwerbstätigen Eltern sind Daten des Mikrozensus geeignet. Der **Mikrozensus** („kleine Bevölkerungszählung“) ist die größte jährliche Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik in Deutschland und wird seit 1957 von den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder gemeinschaftlich durchgeführt. Dabei wird rund 1 Prozent der Bevölkerung in Deutschland zu seinen Arbeits- und Lebensbedingungen befragt. Über den Mikrozensus können Eltern mit Kindern im Haushalt quantifiziert sowie Art und Umfang der Erwerbstätigkeit ausgewiesen werden. Zudem können folgende soziodemografische Merkmale ausgewiesen werden: Familientyp (Paare/Alleinerziehende), Kinderzahl, Bildungsabschluss und Einkommensklassen. Ob Personen Angehörige pflegen, wird im Mikrozensus nicht direkt gefragt. Diese Information kann stattdessen dem **Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)** entnommen werden. Das SOEP ist eine Längsschnitterhebung, bei der seit 1984 repräsentativ ausgewählte Haushalte und alle darin lebenden Personen einmal pro Jahr statistisch erfasst und alle Personen im Alter ab 17 Jahren persönlich befragt werden („Haushaltspanel“). Unter anderem werden alle Personen gefragt, wie viele Stunden pro Tag sie an einem durchschnittlichen Werktag der Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen widmen (alle zwei Jahre wird dies auch für Wochenenden abgefragt).⁸ Auf diesem Wege können pflegende Angehörige identifiziert werden. Des Weiteren wird erfasst, ob die Befragten zurzeit die gesetzlich geregelte Pflegezeit in Anspruch nehmen, um einen Angehörigen zu pflegen. Auch hier können weitere soziodemografische Angaben gemacht werden.

⁷ Es gibt verschiedene Abgrenzungen für das erwerbsfähige Alter, hier wird die aktuell gängige Eingrenzung von 15 bis 64 Jahren verwendet. In dieser Altersgruppe ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Erwerbstätigkeit vorliegt oder in der interessierenden Phase vorgelegen hat, am größten.

⁸ Die entsprechende Frage im SOEP lautet: „Wie sieht gegenwärtig Ihr normaler Alltag aus? Wie viele Stunden pro Tag entfallen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag auf die folgenden Tätigkeiten?“ Antwortoptionen unter anderem: „Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen“. Es können nur ganze Stunden angegeben werden.

2.1 Erwerbstätige mit Kindern

Laut Mikrozensus gab es im Jahr 2019 rund 3,93 Millionen Mütter und 3,47 Millionen Väter im erwerbsfähigen Alter mit jüngstem Kind unter sieben Jahren (Tabelle 1). Während von den Vätern jeweils über 90 Prozent erwerbstätig waren, fällt die Erwerbstätigenquote von Müttern deutlich niedriger aus, steigt jedoch mit dem Alter des jüngsten Kindes. So waren von den Müttern mit jüngstem Kind unter drei Jahren 56 Prozent erwerbstätig, von denjenigen mit jüngstem Kind im Alter zwischen drei und unter sieben Jahren 76 Prozent.

Tabelle 1: Mütter und Väter⁹ nach Region, Erwerbstätigkeit und Alter des jüngsten Kindes, 2019 in 1.000

	Mütter			Väter		
	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost
Jüngstes Kind unter 3						
Insgesamt	2.067	1.684	382	1.877	1.547	330
Erwerbstätige	1.162	912	250	1.722	1.428	294
darunter in Elternzeit/Mutterschutz	398	318	80	39	30	8
Jüngstes Kind 3 bis unter 7						
Insgesamt	1.858	1.477	381	1.590	1.282	308
Erwerbstätige	1.420	1.109	312	1.483	1.196	287
darunter in Elternzeit/Mutterschutz	19	15	4	/	/	/
Jüngstes Kind unter 7						
Insgesamt	3.925	3.162	763	3.468	2.830	638
Erwerbstätige	2.582	2.020	562	3.204	2.623	581
darunter in Elternzeit/Mutterschutz	417	332	85	39	31	9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse des Mikrozensus 2019

Insbesondere bei den Müttern mit jüngstem Kind unter drei Jahren fällt die tatsächlich realisierte Erwerbstätigkeit noch deutlich geringer aus, da sich ein relativ großer Anteil der erwerbstätigen Mütter zum Zeitpunkt der Erhebung (34 Prozent) in Elternzeit oder Mutterschutz befand. Bei den erwerbstätigen Vätern mit jüngstem Kind unter drei Jahren gab hingegen nur ein kleiner Anteil von 2,3 Prozent an, in Elternzeit zu sein. 20 Prozent der erwerbstätigen Eltern mit jüngstem Kind unter sieben Jahren leben in Ostdeutschland. Während Väter in Ostdeutschland in etwa genauso häufig erwerbstätig sind wie Väter in Westdeutschland, weisen Mütter in Ostdeutschland eine höhere Erwerbstätigenquote als Mütter in Westdeutschland auf.

⁹ Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren

Die Zielgruppe der Erwerbstätigen mit jungen Kindern (unter drei) ist weiter dadurch gekennzeichnet, dass von den realisiert erwerbstätigen¹⁰ Müttern mit rund 27 Prozent ein vergleichsweise geringer Anteil in Teilzeit arbeitet. Bei den Müttern mit jüngstem Kind zwischen drei und unter sechs Jahren sowie zwischen sechs und unter zehn Jahren liegen die Anteile mit 54 und 57 Prozent deutlich darüber. Väter arbeiten unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes nur selten in Teilzeit, der Anteil der erwerbstätigen Väter in Teilzeit liegt um die 6 Prozent.

Betrachtet man die Altersstruktur der Eltern im erwerbsfähigen Alter mit Kindern unter sieben Jahren, so zeigt sich, dass jede fünfte Mutter, aber nur jeder zehnte Vater zwischen 15 und unter 30 Jahre alt sind. 31 Prozent der Mütter und 23 Prozent der Väter sind zwischen 30 und unter 35 Jahre alt, 49 Prozent der Mütter und 67 Prozent der Väter zwischen 35 und 64 Jahre alt.

Ein Großteil (46 Prozent) der Eltern mit Kindern unter sieben Jahren verfügt über einen (Fach-)Hochschulabschluss, 30 Prozent über einen Realschulabschluss, die Mittlere Reife oder einen gleichwertigen Abschluss. 18 Prozent haben einen Haupt- beziehungsweise Volksschulabschluss. 1 Prozent verfügt noch über einen Abschluss der Polytechnischen Oberschule der DDR. 4 Prozent sind ohne Abschluss von der Schule abgegangen. Während fast alle Eltern über einen Schulabschluss verfügen, fällt der Anteil derer, die keinen Ausbildungsabschluss haben, mit 19 Prozent deutlich höher aus. Über die Hälfte (54 Prozent) hat eine Ausbildung absolviert, 27 Prozent verfügen über einen (Fach-)Hochschulabschluss.

Das Haushaltsnettoeinkommen der Eltern im erwerbsfähigen Alter mit Kindern unter sieben Jahren liegt bei 47 Prozent über 3.600 Euro im Monat. Bei gut einem Viertel (26 Prozent) liegt es zwischen 2.600 und unter 3.600 Euro, bei 17 Prozent zwischen 1.700 und unter 2.600 Euro. 8 Prozent haben weniger als 1.700 Euro im Monat zu Verfügung.

2.2 Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben

Basierend auf Daten des SOEP gab es 2019 rund 2,59 Millionen Frauen und 1,74 Millionen Männer, die an einem durchschnittlichen Werktag mindestens eine Stunde pflegebedürftige Personen versorgen oder betreuen. Lediglich 52 Prozent der pflegenden Frauen und 55 Prozent der pflegenden Männer sind erwerbstätig. Dies liegt unter anderem am Alter der pflegenden Angehörigen: 29 Prozent sind 65 Jahre oder älter. Betrachtet man nur die Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), so sind 70 Prozent der Frauen und 73 Prozent der Männer, die Pflegeaufgaben übernehmen, erwerbstätig. Von den erwerbstätigen Frauen sind wiederum 61 Prozent in Teilzeit oder geringfügig erwerbstätig, während es bei den Männern nur 13 Prozent sind.

Der Anteil der Erwerbstätigen mit Pflegeaufgaben, die zum Zeitpunkt der Befragung gesetzlich geregelte Pflegezeit in Anspruch nahmen, ist verschwindend gering. Von den Frauen waren es 2,3 Prozent, von den Männern 0,4 Prozent. 61 Prozent der Pflegepersonen im erwerbsfähigen Alter sind weiblich. Der überwiegende Teil (59 Prozent) ist zwischen 50 und unter 65 Jahre alt, ein Viertel zwischen 35 und unter 50 Jahre und 16 Prozent 15 bis unter 35 Jahre alt. Das höhere Alter zeigt sich in den Schulabschlüssen: 13 Prozent der pflegenden Angehörigen im erwerbsfähigen Alter verfügen noch über einen Abschluss der Polytechnischen Oberschule der DDR. Ein Viertel besitzt die (Fach-)Hochschulreife. Nur 4 Prozent haben die Schule ohne Abschluss verlassen. Über einen beruflichen Bildungsabschluss verfügen 63 Prozent der Pflegenden, 21 Prozent haben einen Hochschulabschluss, 14 Prozent haben dagegen keinen beruflichen Bildungsabschluss.

10 Ohne Personen in Elternzeit/Mutterschutz

Tabelle 2: Pflegende Angehörige¹¹ nach Geschlecht, Region und Erwerbstätigkeit¹², 2018 in 1.000

	Frauen			Männer		
	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost
Mindestens 1 Stunde Betreuung pflegebedürftiger Personen an Werktagen						
Insgesamt	2.585	2.113	472	1.743	1.417	326
Erwerbstätige	1.347	1.114	233	952	805	146
darunter in Pflegezeit ¹³	39	37	3	4	4	–
Mindestens 1 Stunde Betreuung pflegebedürftiger Personen an Werktagen, im Alter von 15 bis unter 65 Jahren						
Insgesamt	1.827	1.495	332	1.170	963	207
Erwerbstätige	1.286	1.056	230	858	723	135
darunter in Pflegezeit ¹⁴	30	27	3	4	4	–

Quelle: SOEP v35; eigene Berechnungen Prognos AG

Das Haushaltsnettoeinkommen liegt bei 35 Prozent der pflegenden Angehörigen im erwerbsfähigen Alter über 3.600 Euro im Monat, bei rund einem Viertel (24 Prozent) zwischen 2.600 und unter 3.600 Euro. 20 Prozent verfügen über 1.700 bis unter 2.600 Euro im Monat, 16 Prozent haben weniger als 1.700 Euro im Monat zur Verfügung.

11 Hier: Personen, die angeben, an einem durchschnittlichen Werktag mindestens eine Stunde pflegebedürftige Personen zu versorgen oder zu betreuen

12 Ohne Freiwilliges Soziales/Ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst und Altersteilzeit mit Arbeitszeit null

13 Sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit oder in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (bis zu zehn Tagen)

14 Sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit oder in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (bis zu zehn Tagen)

3. Forschungsstand

In diesem Kapitel wird der Forschungsstand zu Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Arbeitskontext dargestellt. Dabei werden sowohl Studien aus Deutschland als auch aus dem Ausland in den Blick genommen und unterschiedliche methodische Forschungsansätze berücksichtigt. Zum einen gibt es Studien, die sich dem Thema Diskriminierung über **qualitative** Daten widmen. Dazu gehören Interviews und Fokusgruppen-Gespräche mit Betroffenen von Diskriminierungen und die Auswertung von Beratungsanfragen und Beschwerden. Diese Datenquellen ermöglichen keine Aussagen zur Verbreitung von Diskriminierung, aber wichtige Einblicke in die Betroffenenperspektive.

Ein anderer Teil der Diskriminierungsforschung widmet sich der Untersuchung von Diskriminierungsmechanismen mithilfe (**quasi-)experimenteller Untersuchungsdesigns**. Ein beliebter Untersuchungsgegenstand in diesen experimentellen Studien ist die Diskriminierung bestimmter Personengruppen beim Zugang zu Beschäftigung. Hier werden zum Beispiel Bewerbungen von fiktiven Personen an reale Stellenausschreibungen versendet. Dabei haben alle Bewerber_innen die gleichen Qualifikationen, aber unterscheiden sich in einem diskriminierungsrelevanten Merkmal (zum Beispiel Geschlecht). Mithilfe statistischer Verfahren wird untersucht, ob bestimmte Personengruppen im Bewerbungsverfahren benachteiligt werden.

Verschiedene **quantitative Forschungsansätze** können Aufschluss über Ungleichheitsstrukturen oder die Verbreitung von Diskriminierung bestimmter Personengruppen geben. Zum einen kann die **Analyse umfassender Verwaltungs- und Bevölkerungsstatistiken** (zum Beispiel Arbeitsmarkt- und Schulstatistiken) auf allgemeine statistische Ungleichheiten zwischen bestimmten Personengruppen hinweisen. Dazu zählen Studien, die sich mit dem Gender Pay Gap¹⁵, dem Anteil von Frauen in Führungspositionen oder der Benachteiligung von Müttern gegenüber kinderlosen Frauen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigen. Diese statistischen Nachweise können dazu beitragen, bestehende Ungleichheiten aufzudecken.

Ein weiterer Forschungsansatz konzentriert sich auf **quantitative Befragungen** der Gesamtbevölkerung oder spezifischer Personengruppen, wie Minderheitenangehörigen oder Gruppen, die aufgrund bestimmter Merkmale (potenziell) von Diskriminierung betroffen sind. Auch die vorliegende Studie wählt den Ansatz, **subjektive Diskriminierungserfahrungen** zu erfassen. Die Untersuchung von Diskriminierungserfahrungen aus Sicht der Betroffenen geht mit der Einschränkung einher, dass es um das subjektive Erleben von Diskriminierung geht, das nicht immer deckungsgleich mit der juristischen Definition von Diskriminierung sein muss.¹⁶ Quantitative Erhebungen der Betroffenenperspektive ermöglichen jedoch – im Gegensatz zu Studien über statistische Ungleichheiten zwischen Gruppen – Aussagen zur Verbreitung von subjektiven Erfahrungen der Diskriminierung.

15 Der Gender Pay Gap bezeichnet die Differenz der Entlohnung zwischen Frauen und Männern.

16 Siehe hierzu auch Infobox in Kapitel 1.

3.1 Erwerbstätige mit Kindern

Mit Blick auf die erste Zielgruppe der vorliegenden Studie (erwerbstätige Eltern) bieten einige **qualitative Erhebungen** Anhaltspunkte, dass Diskriminierungen am Arbeitsplatz keine Seltenheit sind. In den Beratungsanfragen und Beschwerden, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingehen, spiegelt sich wider, dass es im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und der Betreuung von Kindern auch zu tatsächlichen Benachteiligungen am Arbeitsplatz, zum Beispiel in Form von Kündigungen oder Nichtentfristung von Beschäftigungsverhältnissen, kommen kann (ADS, 2013: Seite 190 ff.; ADS, 2017: Seite 72). In einer Studie von Mundlos (2017) wurde mithilfe qualitativer Interviews von (werdenden) Müttern untersucht, welche diskriminierenden Erfahrungen sie in Bewerbungsverfahren gemacht hatten. Zielgruppe waren ausschließlich Mütter, die Erfahrungen von Diskriminierung (zum Beispiel auch in Form von Mobbing oder Sexismus) am Arbeitsplatz oder im Bewerbungsverfahren gemacht hatten. Anhand der Erfahrungsberichte von 25 Müttern unterschiedlicher Berufe und Hintergründe wird eindringlich geschildert, was ihnen gemeinsam ist, nämlich der Versuch von Arbeitgeber_innen, sie aus dem Beruf zu drängen oder ihnen den Einstieg in den Beruf zu verwehren.

Hipp (2020) untersuchte in einem **experimentellen Setting**, wie sich die Elternschaft auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Dazu wurden Bewerbungen von fiktiven Bewerber_innen versendet, die wechselweise als Mütter oder Väter sowie kinderlose Frauen oder kinderlose Männer beschrieben wurden. Mütter hatten im Vergleich zu kinderlosen Frauen eine um 25 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Dieser Effekt ließ sich für männliche Bewerber nicht nachweisen. In einem weiteren Experiment untersuchte Hipp (2018), wie sich die Dauer der Elternzeit von Müttern und Vätern auf deren Chancen im Bewerbungsprozess auswirkt. Auch in diesem Fall ließen sich unterschiedliche Ergebnisse in Abhängigkeit des Geschlechts feststellen. Mütter, die lediglich zwei Monate Elternzeit nahmen, wiesen eine um 50 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit auf, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als Mütter, die zwölf Monate in Elternzeit waren. Auch hier ließ sich kein solcher Effekt für männliche Bewerber feststellen. Die Dauer der Elternzeit von Vätern hatte keine Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Darüber hinaus konnte experimentell aufgezeigt werden, dass auf der Grundlage von Bewerbungsunterlagen Mütter mit zwölfmonatiger Elternzeit sympathischer eingeschätzt und insgesamt positiver bewertet wurden als Mütter mit zweimonatiger Elternzeit. Eine Mutter, die entgegen der verbreiteten Geschlechternorm (von zwölf Monaten) nur eine zweimonatige Elternzeit nimmt, sieht sich demnach häufiger aus normativen Gründen diskriminiert und nicht aufgrund von Erwartungen über ihr zukünftiges Verhalten und ihre Produktivität. Auch weitere Studien aus dem Ausland (zum Beispiel Bygren et al., 2017; González et al., 2018; Weisshaar, 2018) zeigen die Benachteiligung im Bewerbungsverfahren aufgrund von Schwangerschaft oder Elternschaft und bestätigen die Befunde von Hipp.

Eine in Österreich, der Schweiz und in Deutschland durchgeführte Testing-Studie (Becker et al., 2019) nahm den Effekt der familiären Situation auf Personalentscheidungen ebenfalls anhand fiktiver Bewerbungen in den Blick. Die Autor_innen vermuten, dass sich Schwangerschaft und Mutterschaft, im Zusammenspiel mit dem Alter der Kinder, negativ auf Bewerbungsentscheidungen auswirken können. Als Ursache vermuten sie, dass nur Frauen schwanger werden und somit ein schwangerschaftsbedingter Arbeitsausfall kompensiert werden muss. Demnach könnten Arbeitgeber_innen verheiratete, aber kinderlose Frauen als besonders „gefährdet“ betrachten, schwanger zu werden. Zum anderen seien Geschlechterrollen ein einflussreicher Faktor, da die Kinderbetreuung im traditionellen Rollenverständnis vor allem

Aufgabe von Müttern ist und diese folglich weniger Kapazitäten für ihre Arbeitsstelle aufbringen könnten. Um diese Hypothesen zu überprüfen, wurden im großen Umfang (n=9.000) fiktive Bewerbungen verschickt, in die wechselweise männliche und weibliche Bewerber_innen mit ähnlichen Qualifikationen aufgenommen wurden. Zudem wurde für alle fiktiven Bewerber_innen ein Alter von etwa 30 Jahren festgelegt, damit die Erwartungshaltung der Arbeitgeber_innen bezüglich des Stands der Familienplanung bei allen Bewerber_innen vergleichbar war. Außerdem wurden verschiedene Familientypen eingesetzt – kinderlose Singles, kinderlos Verheiratete sowie Eltern mit Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren oder im Alter von sieben bis neun Jahren. Darüber hinaus wurden Bewerbungen gezielt sowohl an Unternehmen geschickt, die eine Teilzeitstelle ausgeschrieben hatten, als auch an solche, die eine Vollzeitstelle anboten. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die angewendeten schwangerschafts- beziehungsweise mutterschaftsbezogenen Merkmale auf Bewerbungen bei Vollzeitstellen nicht systematisch auswirken. Benachteiligungen traten hingegen besonders bei Teilzeitstellen auf. Unter anderem zeigte sich eine besonders starke Benachteiligung von verheirateten, aber kinderlosen Frauen im Vergleich zu kinderlosen Singles. Auch Mütter mit jüngeren Kindern wurden stark benachteiligt. Im Vergleich dazu erhielten Mütter, die bereits ältere Kinder hatten, deutlich mehr positive Rückmeldungen. Bei den Männern zeigte sich in der Studie hingegen kein Zusammenhang zwischen deren familiärer Situation und den Rückmeldungen auf deren fiktive Bewerbungen. Die Autor_innen vermuten, dass traditionelle Rollenverständnisse (der Mutter obliegt die Aufgabe der Kindererziehung) für die Benachteiligungen von verheirateten kinderlosen Frauen und Müttern mit kleinen Kindern im Bewerbungsprozess verantwortlich sind, auch wenn sich diese Nachteile in der Studie nur bei Teilzeitstellen ergaben. Bünning et al. (2020) liefern zumindest Hinweise für diese vermutete Erklärung. Sie untersuchten, in welchem Umfang Mütter und Väter Elternzeit genommen hatten, welche Dauer sie sich eigentlich gewünscht hatten und wie hoch die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit war. Hierbei zeigte sich, dass insbesondere Frauen nach wie vor deutlich längere Elternzeiten nehmen und auch eine größere Bereitschaft zeigen, Lohneinbußen hinzunehmen, als Väter. Dies sei auch besonders während der Corona-Pandemie zu beobachten, da mehrheitlich die Mütter den aufgetretenen Betreuungsausfall durch zum Beispiel Kita oder Schule kompensieren. Wenn sich nun eine Mutter mit jüngeren Kindern bewirbt, könnte seitens der Arbeitgeber_innen unterstellt werden, dass diese noch zu stark in die Kindererziehung eingespannt ist beziehungsweise noch eine längere Elternzeit bevorsteht. Gleiches gilt für die verheirateten, aber kinderlosen Frauen – hier sehen Arbeitgeber_innen möglicherweise die Gefahr, dass diese Arbeitnehmerinnen bald Kinder bekommen und sich die gleichen „Nachteile“ einstellen wie bei den Müttern mit jüngeren Kindern.

Die Ergebnisse dieser qualitativen und experimentellen Forschungsansätze liefern wichtige Beiträge zu unterschiedlichen Diskriminierungsformen (zum Beispiel Benachteiligung im Bewerbungsverfahren, Mobbing oder Sexismus) und Zusammenhängen von Diskriminierung. Sie sind jedoch unzureichend, um die Verbreitung von Diskriminierung abzubilden. Im Bereich der **Analyse von Verwaltungs- und Bevölkerungsstatistiken** liefern viele Studien zum Gender Pay Gap Belege für die Schlechterstellung von Frauen. Minkus et al. (2018) kamen zu dem Ergebnis, dass das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen besonders in Westdeutschland sehr stabil bleibt. Lott und Eulgem (2019) fassen zusammen, dass Mutterschaft ein wesentlicher Grund für den Gender Pay Gap ist und diese mutterschaftsbedingten Lohneinbußen in Deutschland besonders hoch sind. Entscheidend ist dabei insbesondere der Zeitpunkt der Rückkehr in die Erwerbsarbeit nach der Elternzeit. Übersteigt die Elternzeit die gesetzlich vorgeschriebene Mindestzeit, lassen sich Lohnnachteile für Mütter nachweisen, die sich auch langfristig nicht angleichen (siehe auch Schmelzer et al., 2015; Wippermann et al., 2010). Ein Erklärungsansatz ist hierbei, dass die längere Erwerbsunterbrechung durch die Elternzeit zu einem Verlust an Humankapital führt. Daneben wird als weitere mögliche Erklärung angeführt, dass längere Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes seitens der Arbeitgeber_innen als Signal für eine geringe Karriereorientierung wahrgenommen werden. Folglich führt unter Umständen nicht nur eine als zu kurz wahrgenommene Elternzeitdauer (zum Beispiel von zwei Monaten) zu normativer Diskriminierung von Müttern, sondern auch eine als zu lang empfundene Elternzeit (zum Beispiel mehr als zwölf Monate).

Im Führungskräftemonitor (Holst & Friedrich, 2017) wurde umfassend untersucht, wie stark Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft präsent sind. Demnach stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen (im Zeitraum von 1995 bis 2015), insbesondere in großen Unternehmen bleiben die Führungspositionen jedoch weitestgehend Männern überlassen. Der Führungskräftemonitor zeigt auf, dass Frauen in hohen Führungspositionen im Vergleich zu anderen beschäftigten Frauen häufiger in nicht ehe-lichen Partnerschaften und ohne Kinder im Haushalt leben. Die Autor_innen vermuten, dass die beruflichen Erwartungen an hohe Führungskräfte vor allem an den Lebenswirklichkeiten von Männern orientiert sind und dementsprechend eine Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben nur schwer umzusetzen ist. Einer Studie von Lukoschat und Walther (2006) zufolge, die gezielt Mütter in Führungspositionen untersuchte, kann Elternschaft einen positiven Effekt auf die Ausübung der Führungsposition haben. Demnach würden familienbezogene und Führungskompetenzen häufig ineinandergreifen und sich gegenseitig verstärken (zum Beispiel Gelassenheit und Organisationsfähigkeit fördern). Familie kann zudem dafür sorgen, Abstand zum Beruf zu schaffen, und bietet das Potenzial, einer einseitigen Überlastung entgegenzuwirken. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zeigt auf, dass der positive Zusammenhang zwischen Elternschaft und Führungskompetenz noch nicht umfänglich geteilt wird. Den Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Kohaut & Möller, 2019) zufolge gilt die Feststellung einer Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht ausschließlich für die Privatwirtschaft, sondern – trotz umfassender gleichstellungsrechtlicher Regelungen – auch für den öffentlichen Sektor. Unternehmen halten sich überwiegend an die gesetzliche Vorgabe eines Frauenanteils von 30 Prozent. Dass Frauen in Vorständen oder Aufsichtsräten zu einem höheren Anteil vertreten sind, stellt die absolute Ausnahme dar (Weckers, 2019).

Adams et al. (2016) untersuchten **subjektive Diskriminierungserfahrungen** von Müttern. Drei Viertel der über 3.000 befragten erwerbstätigen Mütter in **Großbritannien** berichteten von mindestens einer negativen und potenziell diskriminierenden Erfahrung während der Schwangerschaft, Elternzeit oder nach Rückkehr aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz. Allein die Hälfte der Befragten gaben an, dass sich die Schwangerschaft negativ auf ihre Möglichkeiten (zum Beispiel zur Beförderung oder Qualifizierung), ihren Status (zum Beispiel in Form von weniger verantwortungsvollen Aufgaben nach Bekanntgabe der Schwangerschaft) oder ihre Sicherheit im Beruf auswirkte (zum Beispiel in Form angedrohter Kündigung oder des Gefühls, aus dem Beruf oder in die Elternzeit gedrängt zu werden). 41 Prozent empfanden durch ihre Arbeit gesundheitliche Risiken während der Schwangerschaft, zum Beispiel wenn Pausen oder flexible Arbeitszeiten verwehrt wurden. Jede fünfte Befragte berichtete von abwertenden oder negativen Kommentaren im Zusammenhang mit der Schwangerschaft beziehungsweise der Elternschaft. Jede vierte Befragte empfand den Kontakt mit ihrer Arbeitsstelle während der Elternzeit als zu gering. In einigen Fällen wurde berichtet, dass sich die Rolle innerhalb der Arbeitsstelle nach der Rückkehr aus der Elternzeit verändert hatte beziehungsweise der Verantwortungsbereich reduziert worden war. Etwa 20 Prozent berichteten von Einkommensverlusten nach der Rückkehr aus der Elternzeit (zum Beispiel in Form einer verwehrteten Beförderung, von der sie ausgegangen waren oder Kürzungen von Gehalt oder Boni). Die Untersuchung von Einflussfaktoren ergab, dass die Wahrscheinlichkeit von diskriminierenden Erfahrungen mit der Dauer der Beschäftigung abnahm. Eine Studie der **Gleichstellungskommission Nordirlands (ECNI)** (2016) kam zu ähnlichen Ergebnissen. Sie untersuchte die Erfahrungen von Müttern in Nordirland, die sie im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft beziehungsweise Elternschaft im Beruf gemacht hatten. Die Teilnahme war auf diejenigen Mütter beschränkt, die während ihrer letzten Schwangerschaft erwerbstätig waren und deren jüngstes Kind zum Zeitpunkt der Erhebung fünf Jahre oder jünger war. Eine weitere Zielgruppe der Erhebung waren Arbeitgeber_innen, die ihre Erfahrungen und Herausforderungen im Umgang mit Schwangerschaft, Elternzeit und der Rückkehr aus der Elternzeit teilten. Insgesamt konnten 906 Frauen für die Teilnahme an einer Online-Erhebung gewonnen werden sowie weitere 57 Frauen für Fokusgruppen-Gespräche. Die Erhebungen zeigten, dass die Mehrheit der befragten Mütter ihre Karriereaussichten

nach der Schwangerschaft schlechter bewerteten als davor. Gut ein Drittel der befragten Mütter gab an, dass sie sich während ihrer Schwangerschaft oder Elternzeit im Beruf unfair oder benachteiligt behandelt gefühlt haben. Konkrete negative Erfahrungen waren unter anderem die Vernachlässigung von gesundheitlichen Risiken während der Schwangerschaft am Arbeitsplatz, die Verweigerung oder Nichtberücksichtigung von Beförderungen oder Qualifikationen, weniger verantwortungsvolle Aufgaben, das Ausbleiben von erwarteten Lohnerhöhungen oder Kürzungen von Boni sowie unangemessene oder herablassende Kommentare. Die Studie liefert darüber hinaus Ergebnisse dazu, wie sich Mütter durch Arbeitgeber_innen unterstützt fühlen. Dazu zählt zum Beispiel das Implementieren von Richtlinien am Arbeitsplatz, welche Schwangerschaft, Elternzeit und Rückkehr aus der Elternzeit effektiv regeln. Seitens der Arbeitgeber_innen wurde berichtet, dass besondere Herausforderungen darin bestehen, Zeiten und Ressourcen zur Deckung von Abwesenheiten zu verwalten, Anpassungen an flexible Arbeitszeiten zu regeln sowie über Gesetzesänderungen zum Schutz von Schwangerschaft/Elternzeit auf dem Laufenden zu bleiben.

Eine Studie aus **Dänemark** (Warming et al., 2019) untersuchte Art und Ausmaß der Diskriminierung von (werdenden) Eltern am Arbeitsmarkt und richtete auch den Fokus auf die Diskriminierung von Vätern im Arbeitskontext. Zielgruppe der Studie waren Frauen und Männer, die ein Kind erwarteten oder bereits ein Kind hatten, das zum Zeitpunkt der Befragung nicht älter als sieben Jahre war. In dieser Erhebung wurden die Angaben von 1.589 Personen (1.063 Frauen und 526 Männer) über eine Online-Befragung erfasst. Zudem wurden 18 qualitative Interviews mit dieser Zielgruppe geführt sowie sechs qualitative Interviews mit Verantwortlichen aus Personalabteilungen großer Unternehmen. Zu den erhobenen Diskriminierungserfahrungen gehörten Fragen nach Kinderwunsch und Schwangerschaft im Bewerbungsverfahren, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, wenn die Schwangerschaft bekannt gemacht wurde oder bei Rückkehr in den alten Beruf nach Schwangerschaft beziehungsweise Elternzeit, und negative Reaktionen und/oder abwertende Kommentare vonseiten der Vorgesetzten und Kolleg_innen im Zusammenhang mit Kinderwunsch und Elternzeit. Die Studie zeigt, dass sowohl Frauen als auch Männer in diesem Kontext von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind. Demnach erlebten etwa die Hälfte der Frauen und ein Viertel der Männer Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft beziehungsweise Elternschaft am Arbeitsplatz, zum Beispiel in Form von verschlechterten Arbeitsbedingungen nach Bekanntgabe der Schwangerschaft oder – speziell bei Männern – einer kürzeren Elternzeit als ursprünglich beabsichtigt. Die Autor_innen merken an, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede insbesondere im Zusammenhang mit der längeren Dauer der Elternzeit der Frauen stehen und durch diese hervorgerufen werden. Eine Studie aus **Australien** (Australian Human Rights Commission, 2014) kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Anhand einer quantitativen Erhebung wurden 2.000 Mütter und eine Auswahl von 1.000 Vätern in Australien zu ihren Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Schwangerschaft und Betreuungsaufgaben befragt. Des Weiteren wurden qualitative (Gruppen-)Interviews mit diesen sowie weiteren Zielgruppen geführt (unter anderem Vertreter_innen von Gemeindeorganisationen, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden). Auch hier zeigt sich, dass Diskriminierungserfahrungen insbesondere von Müttern, aber auch von Vätern gemacht werden. Diese Diskriminierungserfahrungen können – insbesondere, wenn sie zum Jobverlust führen – langfristige Auswirkungen auf das psychische und physische Wohlbefinden der Betroffenen haben.

Mit Blick auf die **Lage in Deutschland** liefert eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Beigang et al., 2017) Daten zur Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben. Hierbei diente eine telefonische Repräsentativ- und Betroffenenbefragung im Mixed-Method-Design als Grundlage. Rückschlüsse auf das Ausmaß der Diskriminierungserfahrungen in den konkreten Bereichen Schwangerschaft oder Elternzeit lassen sich aus dieser Studie nicht ziehen. Die Repräsentativbefragung zeigt aber auf, dass das Arbeitsleben der Lebensbereich ist, in dem die meisten Menschen Diskriminierung

erleben. Knapp die Hälfte aller Personen mit Diskriminierungserfahrungen erlebte Diskriminierung (auch) im Arbeitsumfeld. Auch wenn die Betroffenenbefragung nicht repräsentativ ist, liefert sie dennoch Hinweise, in welcher Form Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren wird. Demnach werden zwei Drittel der diskriminierenden Erfahrungen aus einer bestehenden Berufstätigkeit heraus berichtet. Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitssuche und dem Bewerbungsverfahren machen weitere 24 Prozent der berichteten Diskriminierungserfahrungen im Bereich Arbeitsleben aus. Differenzierte Auswertungen nach dem Geschlecht der Betroffenen zeigen, dass Frauen überproportional häufig von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt berichten. Diese Überproportionalität zeigt sich sowohl in der eigentlichen Beschäftigung als auch bei der Arbeitssuche und der Bewerbung. Die Betroffenenbefragung liefert hierzu einige eindrückliche Erfahrungen. Im Zusammenhang mit dem Bewerbungsverfahren schilderten insbesondere Frauen, wie ungeniert sie aufgrund ihres Geschlechts von Arbeitgeber_innen abgewiesen werden. So wird jungen Bewerberinnen im Bewerbungsprozess zum Beispiel mitgeteilt, in einem „schwierigen“ (im Sinne von gebärfähigen) Alter zu sein, oder es wird von vornherein angezweifelt, dass eine Bewerberin mit Kind imstande sei, eine Vollzeitstelle auszufüllen. In einem weiteren Forschungsprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018) wurde auf Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsprozess im Besonderen eingegangen. Anhand einer repräsentativen Stichprobe von 976 Personen, die in den fünf Jahren vor der Erhebung ein Bewerbungsgespräch gehabt hatten, wurden deren Erfahrungen bei der Jobsuche erhoben. Hierbei berichteten 37 Prozent, dass sie im Bewerbungsgespräch nach ihrem Familienstand gefragt wurden. Gleichzeitig muss angemerkt werden, dass dies häufig bereits über die Bewerbung kommuniziert worden sein kann und sich die Befragten in diesen Fällen auch nicht zwangsläufig diskriminiert gefühlt haben müssen. Eine Einordnung, ob sich die Befragten durch Fragen dieser Art diskriminiert gefühlt haben, lässt die Studie nicht zu. Dagegen wurde in dieser Studie erhoben, ob sich die Befragten darüber bewusst waren, welche Fragen zulässig und welche unzulässig sind. Hierbei deutete sich ein großer Aufklärungsbedarf seitens der Bewerber_innen an. Es gaben beispielsweise immerhin 39 Prozent der Befragten an, die Frage, ob die Bewerberin schwanger sei, für zulässig zu halten – bei der Frage nach dem Familienstand (zum Beispiel „verheiratet“) waren es sogar 69 Prozent.

Einen genaueren Blick auf die Zielgruppe der vorliegenden Studie und die interessierenden Phasen – während der (Bekanntgabe) der Schwangerschaft, Elternzeit und Rückkehr in den Beruf – liefert die erste Frankfurter Karrierestudie zum Thema „Karrierperspektiven berufstätiger Mütter“ (Ziegler et al., 2015). Die Studie gibt einen Einblick in die persönlichen Erfahrungen von rund 1.800 berufstätigen Müttern in Deutschland im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierbei handelte es sich um eine selbstselektive Stichprobe, sodass die Verallgemeinerung der Ergebnisse eingeschränkt ist. Die Frauen wurden nach ihren größten Karrierehindernissen gefragt und antworteten zu über der Hälfte mit einer schwierigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 83 Prozent gelingt zwar die Vereinbarkeit, aber 58 Prozent nur durch Verzicht oder Einschränkung der Karriere. Weiter gaben 42 Prozent der Befragten an, dass ihnen Beruf und Familie gleich wichtig sind. Dieses Ergebnis der Studie deutet an, dass Beruf und Karriere für Frauen durch ihre Mutterschaft – entgegen dem Vorurteil – nicht unwichtig werden, und identifiziert Handlungsbedarf im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und das Vorgesetztenverhalten, um die Situation von berufstätigen Müttern zu verbessern. Die Studie deutet zudem an, dass eine Schwangerschaft unmittelbare Auswirkungen auf Karriere, Gehalt und Arbeitsplatz hat. Gut 70 Prozent der befragten Frauen berichteten, dass anstehende berufliche Verbesserungen während ihrer letzten Schwangerschaft auf Eis gelegt (38 Prozent) oder komplett gestrichen wurden (33 Prozent). Ein Viertel der Frauen musste sich mit einem niedrigeren Tätigkeitsniveau abfinden. Knapp die Hälfte der betroffenen Frauen musste die Streichung (37 Prozent) oder Reduzierung (11 Prozent) einer anstehenden Gehaltserhöhung hinnehmen. Nach der Elternzeit konnte ein Viertel der ins ursprüngliche Unternehmen zurückkehrenden Mütter die alte Position nicht wieder übernehmen. Davon gaben zwei Drittel an, dass sie sich mit einem niedrigeren Tätigkeitsniveau, geringeren Einflussmöglichkeiten, schlechterer Bezahlung und/oder

schlechteren Aufstiegschancen abfinden mussten. Die befragten Frauen äußerten sich zu weiteren unter-schwellig diskriminierenden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Zwei Drittel der berufstätigen Mütter gaben an, erlebt zu haben, dass ihre beruflichen Kompetenzen herabgesetzt wurden, indem mindestens einmal oder häufiger pauschal über „die Frauen“ oder „die Mütter“ geurteilt wurde. Über die Hälfte der Frauen (53 Prozent) fühlte sich von Kolleg_innen ausgegrenzt und wurde bei wichtigen Meetings nicht berücksichtigt. 41 Prozent wurden verunsichert, sich auf eine bestimmte Stelle zu bewerben, und ein Drittel der Frauen (36 Prozent) haben schon mal einen verniedlichenden Satz zu ihren Elternpflichten zu hören bekommen.

In einigen der vorher vorgestellten Studien wurde die Elternzeit beziehungsweise die Dauer der Elternzeit im Vergleich zwischen Männern und Frauen bereits thematisiert – ein Wochenbericht des DIW (Samtleben et al., 2019) widmet sich dem Thema „Elternzeit und Elterngeld“ noch mal im Besonderen. Datengrundlage waren hierbei insbesondere die Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamts sowie das Beziehungs- und Familienpanel pairfam. Das Forschungsinteresse lag insbesondere darin, zu überprüfen, welche Auswirkungen die Einführung des Elterngelds Plus auf das Verhalten von Vätern und Müttern bei der Festlegung der Dauer ihrer Elternzeit hatte. Demnach gehen immer mehr Väter in Elternzeit, wobei diese immer noch die Minderheit unter den Vätern darstellen (37 Prozent). Zumeist pausieren Väter, die Elterngeld beziehen, nicht länger als maximal zwei Monate, wohingegen Mütter im Durchschnitt zehn bis zwölf Monate pausieren. Väter befürchten häufiger finanzielle Nachteile und negative berufliche Konsequenzen. Somit habe die Einführung des Elterngelds Plus kaum etwas an den typischen Rollenverhältnissen zwischen Männern und Frauen bei der Dauer der Elternzeit geändert.

3.2 Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben

Studien zur **Bewertung der Unternehmenskultur** aus Sicht von Beschäftigten, die informell Angehörige pflegen, und zu **statistischen Ungleichheiten** zwischen Beschäftigten mit und ohne Pflegeaufgaben bieten Anhaltspunkte für die Herausforderungen von Pflegepersonen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und das Vorliegen potenziell diskriminierender Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt.

In einer älteren Studie im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbunds und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurden in einer repräsentativen Befragung 2.000 abhängig Beschäftigte mit Kindern oder regelmäßigen Pflegeaufgaben nach ihren Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb und ihren eigenen Erfahrungen befragt (Klenner, 2004). In dieser Studie wird explizit unterschieden zwischen Beschäftigten mit Kindern und Beschäftigten, die Angehörige pflegen – bei Letzteren handelt es sich um pflegende Angehörige ohne Kinder (zum Beispiel können hierbei die zu pflegenden Angehörigen die Großeltern sein). Gefragt nach dem wichtigsten Handlungsbedarf in Unternehmen, wurden Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben von allen Befragten am dritthäufigsten genannt. Hervorzuheben ist, dass Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben mit 15 Prozent auf Platz drei der Nennungen rangierten, obwohl zum Befragungszeitpunkt nur 10 Prozent der Befragten selbst aktuell Pflegeaufgaben wahrnahmen. Betrachtet man nur diese kleine Gruppe von Beschäftigten mit regelmäßigen Pflegeaufgaben, hatten Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben Priorität, gefolgt von der Vermittlung von Betreuungsangeboten. Die Ergebnisse legen nahe, dass sich Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben vor großen Herausforderungen sehen, die Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erfüllen, und Handlungsbedarf zur Verbesserung der Unternehmenskultur besteht. Obgleich das Engagement der Betriebe zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverpflichtungen in den letzten Jahren gestiegen ist (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019), verweisen auch aktuellere Studien auf den Wunsch der Betroffenen nach einer verbesserten Unternehmenskultur und mehr Unter-

stützungsmöglichkeiten. Mehr als drei Viertel der Hauptpflegepersonen fühlen sich durch die Pflege stark bis sehr stark belastet (TNS Infratest, 2017), was deutlich mit einer fehlenden Unterstützungsbereitschaft im Umfeld der Betroffenen zusammenhängt (Rothgang & Müller, 2018). Nach einer vom Institut der deutschen Wirtschaft vorgenommenen Sonderauswertung des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit ist Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt für rund 90 Prozent der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben wichtig. Beschäftigte mit Pflegeverantwortung (für pflegebedürftige Angehörige beziehungsweise Angehörige mit einer Behinderung), die mehrmals im Monat oder täglich pflegen, berichten deutlich seltener als Personen ohne zeitliches Engagement in der Pflege, dass sich die Arbeitszeit mit Familienpflichten vereinbaren lässt (IW, 2017).

Statistische Analysen von Arbeitsmarktdaten zeigen, dass Pfl egetätigkeiten gravierende Folgen für pflegende Angehörige haben können und sich negativ auf die Arbeitsmarktbeteiligung auswirken (Kelle, 2018; Ehrlich et al., 2019) und mit Gehaltseinbußen einhergehen können (Unger & Rothgang, 2013). In einer aktuellen Studie zeigten Ehrlich et al. (2020) anhand von Daten aus dem SOEP, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt Frauen und Männer von Lohneinbußen durch familiäre Pflege betroffen sind und diese Lohneinbußen auch nach statistischer Kontrolle lohnrelevanter Faktoren bestehen bleiben. Die Autor_innen führen die Schlechterstellung auf normative Rollenerwartungen an Beschäftigte mit Pflegeaufgaben zurück. Demnach werden Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben nicht als Erwerbstätige wahrgenommen, die den Anforderungen von „idealen“ Erwerbstätigen ohne Fürsorgetätigkeiten entsprechen.

3.3 Fazit zum Forschungsstand

Der aktuelle Forschungsstand zu Diskriminierungserfahrungen fürsorgender Erwerbstätiger im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und der informellen Pflege von Angehörigen liefert bislang überschaubare Ergebnisse. Ein Großteil der Studien aus Deutschland und dem Ausland, die subjektive Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten mit Kinderbetreuungsaufgaben untersuchen, beziehen sich in erster Linie auf die Erfahrungen von Müttern. Diese zumeist qualitativen Erhebungen lassen einen Eindruck davon gewinnen, in welcher Form sich Diskriminierungserfahrungen äußern können. Häufig sind zudem experimentelle Forschungsdesigns zu nennen, bei denen zum Beispiel anhand fiktiver Bewerbungen überprüft wurde, ob ein Zusammenhang zwischen bestimmten Merkmalen (zum Beispiel dem Geschlecht oder dem Geschlecht in Verbindung mit dem Familienstand) und verschiedenen Erfolgchancen im Bewerbungsverfahren besteht. Zudem lassen sich in umfangreichem Maße Quellen anführen, die sich mit allgemeinen Ungleichheiten von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt befassen – wie zum Beispiel Unterschieden im Einkommen, bei der Dauer der Elternzeit oder dem Anteil der Frauen und Männer in Führungspositionen.

Insgesamt lässt sich auf Basis der vorliegenden Literatur für fürsorgende Erwerbstätige mit Kinderbetreuungsaufgaben festhalten, dass Frauen allgemein sowie speziell Mütter von Diskriminierungsrisiken betroffen sind. Väter sind zwar weniger stark betroffen, dennoch deuten sich für diese einige Bereiche an, die mit Missständen verbunden sein können – wie die zu kurze Dauer der Elternzeit. Eine überschaubare Anzahl quantitativer Studien untermauern überwiegend die Erkenntnisse, die durch qualitative und experimentelle Studien angedeutet wurden. Sie liefern jedoch in Ermangelung von repräsentativen Stichproben darüber hinaus keine zuverlässigen Schätzungen über die Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen deutschlandweit. Zudem lassen nur wenige Studien Rückschlüsse auf bestimmte Phasen von Elternschaft und Schwangerschaft und damit auf das Risiko von Diskriminierungen innerhalb der verschiedenen Phasen zu.

Der Forschungsstand zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben ist noch wesentlich überschaubarer. Hierbei lassen sich einige Studien zur Unternehmenskultur oder zu statistischen Ungleichheiten zwischen Beschäftigten mit und ohne Pflegeaufgaben auf dem Arbeitsmarkt aufzeigen. Auch hierbei deutet sich an, dass die Pflegeaufgaben mit einer Benachteiligung für die Pflegepersonen einhergehen, die sich zum Beispiel in einer geringeren Arbeitsmarkt-beteiligung oder Gehalts-einbußen ausdrücken kann.

Insgesamt ist festzustellen, dass empirische Forschung zur Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen fürsorgender Erwerbstätiger in Deutschland – auch im Vergleich zu anderen europäischen Ländern – noch unterentwickelt ist. Aus diesem Befund lässt sich unmittelbar die Forschungslücke ableiten, welche die vorliegende Studie zu schließen versucht – eine belastbare empirische Grundlage zum Ausmaß und der Verbreitung von Diskriminierung im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Rückkehr aus der Elternzeit sowie Pflegeaufgaben.

4. Expert_innen-Interviews

Im Rahmen des qualitativen Teils der Studie wurden Interviews mit Expert_innen geführt, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit über spezifische Erfahrungen und Kenntnisse zum Forschungsgegenstand verfügen. Die Gespräche sollten Aufschluss geben über typische Problemlagen und Diskriminierungsrisiken, denen sich Erwerbstätige im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und der Pflege von Angehörigen ausgesetzt sehen, sowie über wichtige Kontextfaktoren im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege und dabei Impulse für die Entwicklung der Erhebungsinstrumente der quantitativen Befragung geben.

4.1 Methodisches Vorgehen

Um die Themenkomplexe der Studie möglichst umfassend abzudecken und unterschiedliche Sichtweisen zu erfassen, wurden Expert_innen aus verschiedenen Feldern ausgewählt:

- Antidiskriminierungsberatung
- Verwaltung
- Wissenschaft
- Gewerkschaft
- Arbeitsrecht
- Freie Wohlfahrtspflege
- Pflegeinitiativen
- Arbeitgeberverband

Insgesamt wurden acht Expert_innen-Interviews geführt. Die Gespräche fanden im Zeitraum Dezember 2020 bis Februar 2021 statt. Für die Durchführung der Interviews wurde ein teilstrukturierter Leitfaden erarbeitet und mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes abgestimmt. Einleitend wurden die Interviewten gebeten, sich und ihre beruflichen Berührungspunkte zum Thema der Studie vorzustellen. Die Themen des Leitfadens sind im Folgenden aufgeführt:

- Problemlagen und Herausforderungen von Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben
- Diskriminierungserfahrungen
- Reaktion der Betroffenen und Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen
- Wahrnehmung der Unternehmenskultur
- Handlungsbedarf und Verbesserungsvorschläge

Die Gespräche wurden als Telefoninterviews mit einer Videokonferenz-Software durchgeführt und mit dem schriftlichen Einverständnis der interviewten Personen aufgezeichnet. Die aufgezeichneten Gespräche wurden anschließend transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Dafür wurden aus dem Textmaterial Kategorien abgeleitet und die Transkripte thematisch verdichtet. Anschließend wurden die Kategorien auf Basis der Themenkomplexe und Fragestellungen des Leitfadens zusammengeführt.

4.2 Ergebnisse der Expert_innen-Interviews

Seit Jahren ist der Trend zu beobachten, dass immer mehr Eltern Familien- und Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufteilen wollen. Die Erwerbstätigenquote von Müttern hat in den letzten Jahren stark zugenommen (Destatis, 2019), wobei Familie und Beruf für viele Mütter denselben Stellenwert einnehmen (Prognos, 2016). Zugleich gibt es immer mehr Väter, die im Beruf temporär kürzertreten, um sich Betreuungs- und Erziehungsaufgaben zu widmen (Destatis, 2020). Die Alterung der Bevölkerung führt dazu, dass die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Angehörigenpflege für immer mehr erwerbstätige Menschen an Bedeutung gewinnt. Diese Entwicklungen gehen einher mit dem Wunsch von Beschäftigten, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege ermöglichen (zum Beispiel flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice-Möglichkeiten). Die Expert_innen heben übereinstimmend hervor, dass **Zeit** ein entscheidender Faktor ist, der Arbeitnehmer_innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit erleichtert. Eine Pflegesituation tritt in der Regel plötzlich ein und Verlauf und Dauer des Pflegebedarfs sind nicht vorhersehbar. Die Situation kann emotional sehr belastend und bedrückend sein und gedankliche Ressourcen binden. Aber auch die täglichen organisatorischen Herausforderungen für Eltern können belastend und anstrengend sein, besonders für Alleinerziehende, Eltern mit fehlender Unterstützung aus dem Freundes- oder Familiennetzwerk oder mit geringem Einkommen, durch das Betreuungs- oder Pflegekosten bei Bedarf finanziert werden könnten. Dies verdeutlicht, dass Eltern und Pflegepersonen vor großen Herausforderungen stehen können, Beruf und Familie beziehungsweise Pflege unter einen Hut zu bringen.

4.2.1 Formen der Diskriminierung von Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben aus Sicht der Expert_innen

Der Fragenkomplex zu Diskriminierungsformen bildete einen inhaltlichen Schwerpunkt der Gespräche. Die Expert_innen wurden gebeten, aus ihrer Sicht zu schildern, welche Diskriminierungen Beschäftigte mit Betreuungs- beziehungsweise Pflegeaufgaben im Arbeitskontext typischerweise erfahren. Dabei sollten die Interviewten – wenn möglich – nach den interessierenden Phasen der Studie differenzieren: (1) vor der Geburt eines Kindes, (2) während des Mutterschutzes/der Elternzeit, (3) nach Rückkehr aus Mutterschutz/Elternzeit, (4) während der informellen Pflege von Angehörigen.

Tabelle 3 zeigt eine Übersicht der von den Expert_innen in den Interviews genannten **Diskriminierungsformen** von Eltern und Pflegepersonen im Arbeitskontext. Dabei wird deutlich, dass viele der genannten Diskriminierungen nicht ausschließlich einer einzelnen Phase zuzuordnen sind, sondern in mehreren Phasen stattfinden können. Als besonders kritische Phasen, in denen das Risiko, Diskriminierungen zu erleiden, für (werdende) Eltern hoch ist, wurden von den Interviewten der Zeitpunkt der Bekanntgabe der eigenen Schwangerschaft beziehungsweise der Schwangerschaft der Partnerin und der Zeitpunkt der Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit nach Beendigung der Elternzeit genannt. Dies ist auf den direkten persönlichen Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleg_innen zurückzuführen, der während dieser Phasen stattfindet und während des Mutterschutzes und der Elternzeit aufgrund der Abwesenheit seltener wird.

Dennoch wurde von den Expert_innen auch von Diskriminierungen berichtet, die während des Mutter-schutzes oder der Elternzeit stattfinden beziehungsweise die Inanspruchnahme der Elternzeit betreffen.

Zu den von den Expert_innen am häufigsten genannten Diskriminierungsformen, die Eltern im Arbeits-kontext erleiden müssen, gehören Erfahrungen, die unter dem Begriff der **sozialen Herabwürdigung**¹⁷ zusammengefasst werden können. So kommt es vor, dass sich werdende Eltern bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft von Vorgesetzten abwertende Kommentare gefallen lassen müssen. Diese Formen der Diskriminierung gehen nicht zwangsläufig mit einer materiellen Benachteiligung für die Betroffenen ein-her, können aber dennoch eine hohe Belastung darstellen, insbesondere wenn Betroffene systematisch und wiederholt schikaniert werden (Mobbing). Bereits vor der Geburt des Kindes kann es nach Aussage der Expert_innen vorkommen, dass die beruflichen Kompetenzen der werdenden Eltern herabgesetzt und de-ren Belastbarkeit im Arbeitsalltag von Vorgesetzten angezweifelt wird.

Zitat #1 (Expert_in aus Bereich Arbeitsrecht):

Die Offenbarung der Schwangerschaft gegenüber dem Arbeitgeber, das ist ein Bereich, der sehr sensibel ist. Häufig merken Eltern, dass sie mit der Offenbarung der Schwangerschaft schlechter behandelt werden im Unternehmen. Sie werden sofort in eine Schublade gesteckt und gelten als nicht mehr leistungs- und karrierewillig. Oft haben die Reaktionen Mobbing-Charakter: Man muss sich abwertende Bemerkungen anhören, man bekommt schon Teile von Verantwortlichkeiten entzogen, Einarbeitungsphasen in neue Projekte werden abgebrochen, man wird schon langsam auf das „Elterngleis“ gestellt – das passiert sehr häufig.

Zitat #2 (Expert_in aus Bereich Antidiskriminierungsberatung):

Eine häufige Erfahrung ist, dass sich das Betriebsklima nach Bekanntgabe der Schwangerschaft wandelt. Die Erfahrung von vielen werdenden Müttern ist, dass sie vorher ein gutes Verhältnis zu ihren Vorgesetz-ten hatten und jetzt feststellen, dass sie ignoriert werden.

Zitat #3 (Expert_in aus Bereich Wissenschaft):

Frauen müssen sich in vielen deutschen Unternehmen sehr genau überlegen, ob sie schwanger werden wollen, weil es eine negative Reaktion geben kann. Dieses Mutti-Label kann gleichzeitig ein Fragezeichen bedeuten. Obwohl man vorher als engagierter Potenzialträger eingestuft wurde, kann eine Schwanger-schaft/Mutterschaft bei Führungskräften das Engagement infrage stellen.

17 Für eine nähere Erläuterung zur Unterscheidung von Formen der sozialen Herabwürdigung und materiellen Benachteiligung siehe Infobox in Kapitel 5.2.2.

Tabelle 3: Übersicht der genannten Diskriminierungsformen in einzelnen Phasen und im Kontext der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Eltern und Pflegepersonen im Arbeitskontext

Genannte Diskriminierungsformen	Phasen			
	Vor der Geburt/ Bekanntgabe der Schwanger- schaft	Mutter- schutz/ Elternzeit	Nach Rückkehr aus Mutterschutz/ Elternzeit	Pflege von Ange- hörigen
Negative Reaktionen/abwertende Kommentare/Pauschalurteile	x		x	x
Herabsetzung von beruflichen Kompetenzen	x		x	x
Entziehung von Verantwortlich- keiten/Degradierung	x		x	x
Nichtberücksichtigung von familiä- ren Aufgaben bei der Terminierung	x		x	x
Nichtberücksichtigung bei Beförderungen/Gehaltserhöhungen	x		x	
Nichtverlängerung von Arbeitsverträgen	x		x	
Drängen ins Beschäftigungsverbot		x		
Missachtung des Mutterschutz- gesetzes		x		
„Vorschreiben“ der Elternzeitdauer		x		
Fehlende Anrechnung der Elternzeit auf die Betriebszugehörigkeit		x		
Verweigerung der Teilnahme an (Fort-/Weiterbildungs-) Veranstaltungen		x		
Aufhebungsverträge		x	x	
Kündigungen			x	
Ablehnung von Teilzeit/ flexiblen Arbeitszeiten			x	x
Ressentiments im Kollegium				x

Fortsetzung Tabelle 3

Betriebliche und gesetzliche Rahmenbedingungen	Phasen			
	Vor der Geburt/ Bekanntgabe der Schwanger- schaft	Mutter- schutz/ Elternzeit	Nach Rückkehr aus Mutterschutz/ Elternzeit	Pflege von Ange- hörigen
Unzureichender Rechtsanspruch auf Teilzeit während Elternzeit		x		
Kein besonderer Kündigungsschutz nach der Elternzeit			x	
Starke Präsenzkultur			x	x
Schlechte Teilzeitmöglichkeiten im Ausbildungsverhältnis		x	x	x
Tabuthema im Unternehmen				x
Unkenntnis über Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben				x
Unzureichende Verankerung des Pflege-themas in Unternehmen				x
Geringe Bekanntheit gesetzlicher Regelungen				x

Quelle: Expert_innen-Interviews, Prognos AG

Mit fortschreitender Schwangerschaft beziehungsweise Elternschaft treten weitere Formen der Diskriminierung auf. Diese Diskriminierungserfahrungen können vor der Geburt des Kindes vorkommen, betreffen aber insbesondere die Phase des Wiedereinstiegs nach Mutterschutz beziehungsweise Elternzeit. Zum einen wurde in den Gesprächen berichtet, dass Eltern (teilweise) **Verantwortlichkeiten entzogen** und sie mit Aufgaben unterhalb ihres Qualifikationsniveaus betraut werden. Im extremeren Fall sind Eltern nach der Elternzeit von einer **Degradierung** betroffen und müssen sich mit einem im Vergleich zur Position vor ihrer Elternzeit niedrigeren Stellenniveau mit geringerer Entlohnung zufriedengeben. Insgesamt wird die Phase rund um die Rückkehr aus der Elternzeit und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit von den Expert_innen als besonders kritische Phase wahrgenommen, in der es zu den prägendsten Erfahrungen für Eltern kommen kann. Zu den von den Gesprächspartner_innen genannten Verhaltensweisen, die Eltern während ihrer weiteren beruflichen Laufbahn begleiten können, gehören **Pauschalurteile** über „die Mütter“ oder kollegiale Ausgrenzungen. Wenn der Arbeitsalltag wieder ansteht, Sitzungen einberufen und Termine koordiniert werden, kann ein häufiges Problem aus Sicht der interviewten Expert_innen darin bestehen, dass bei der **Terminierung von Besprechungen unzureichend Rücksicht auf die Familienpflichten** der Mitarbeitenden genommen wird. Eine ebenfalls häufige Form der Diskriminierung von Eltern sind **Benachteiligungen in Bezug auf die Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten**. Dies kann bereits die Phase vor der Geburt des Kindes betreffen, indem anstehende Gehaltserhöhungen gestrichen oder gekürzt und Beförderungen nicht umgesetzt werden, Gehalts- und Karrierenachteile können Eltern dann aber während ihrer gesamten weiteren beruflichen Laufbahn begleiten.

Zitat #4 (Expert_in aus Bereich Arbeitsrecht):

Dieses Abwerten, dieses Vermitteln des Gefühls, dass man jetzt plötzlich weniger wert ist und dass man schon ausgeklammert wird in der beruflichen Weiterentwicklung, das passiert sehr häufig. Auch abwertende Kommentare wie zum Beispiel: „Du bist ja jetzt schwanger, dann kommt das nächste Kind ja in zwei Jahren, dann brauche ich dich ja jetzt erst mal gar nicht für das Beförderungs- oder Karriereprogramm in Erwägung zu ziehen“ oder „Wieso willst du schon zurück aus der Elternzeit, dein Mann verdient doch genug Geld“ – so Sätze fallen.

Zitat #5 (Expert_in aus Bereich Antidiskriminierungsberatung):

Bei den Arbeitgebern gibt es teils noch Vorbehalte, dass Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben nicht die gewohnte Arbeitsleistung erbringen können. Da gibt es Unterschiede, was befürchtet wird. Bei schwangeren Frauen geht es oft eher um das Thema Ausfall, also wegen eines möglichen Beschäftigungsverbots, was dann als Argument angeführt wird. Oder auch das Thema „Ausfall durch Krankheit“, etwa aufgrund kranker Kinder. Dass es heißt, da wären die Kinder oft krank, dass es deswegen Probleme gibt. Das ist häufig bei der Rückkehr aus der Elternzeit dann Thema.

Die **Befristung** von Arbeitsverträgen ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt allgegenwärtig und kann nicht zuletzt für (werdende) Eltern eine erhebliche Unsicherheit in der Lebensplanung darstellen. Die Befristung von Arbeitsverträgen stellt keine Diskriminierung von Beschäftigten per se dar. Die Expert_innen verweisen jedoch auf die nachteilige Situation von Beschäftigten, deren befristete Arbeitsverträge während der Schwangerschaft oder nach der Elternzeit nicht verlängert beziehungsweise entfristet werden. In Extremfällen kann es ebenso vorkommen, dass Eltern **Aufhebungsverträge**¹⁸ angeboten oder **Kündigungen** nach der Elternzeit ausgesprochen und betriebsbedingte Gründe vorgeschoben werden.

Zitat #6 (Expert_in aus Bereich Arbeitsrecht):

Die Rückkehr aus der Elternzeit ist die Phase, in der die stärksten Einschnitte passieren. Eines der härtesten Dinge neben Degradierungen oder Versetzungen: Kündigung am ersten Tag nach der Rückkehr aus der Elternzeit ohne Vorliegen betrieblicher Gründe oder generell ohne Begründungen. Man muss natürlich unterscheiden, ob es betriebsbedingte Gründe gibt, die so etwas nach den gesetzlichen Vorgaben rechtfertigen. Häufig wird dies grundlos gemacht und es wird behauptet, dass der Arbeitsplatz weggefallen sei. Wenn das immer wieder passiert, muss man davon ausgehen, dass Eltern gar nicht mehr gewollt sind und eine Systematik dahintersteckt. Bei Unternehmen unter zehn Mitarbeitern ist das besonders tragisch, denn in diesem Fall besteht kein Kündigungsschutz. Viele Eltern müssen sich direkt nach der Elternzeit arbeitslos melden. Häufig ist es auch so, dass die Eltern nur befristet eingestellt waren. Vom Arbeitgeber wird dann aber keine Anstrengung unternommen, dass sie dortbleiben können, wenn der befristete Vertrag während der Elternzeit endet. Ähnlich verhält es sich mit einem Aufhebungsvertrag, der häufig nach der Elternzeit angeboten wird – auch grundlos.

Die interessierende Phase während des Mutterschutzes und der Elternzeit ist gekennzeichnet durch die zumindest teilweise Abwesenheit der Beschäftigten von der Arbeit und den in der Regel deutlich geringeren Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleg_innen. Negative Erfahrungen, die auf interpersonalen Interaktionen beruhen, wie zum Beispiel Mobbing, beschränken sich daher erwartungsgemäß insbesondere auf die Phasen vor der Geburt und nach Rückkehr aus der Elternzeit. Dennoch können Eltern auch mit abwertenden Kommentaren zu kämpfen haben, die zum Beispiel ihre geplante Elternzeitdauer betreffen. Von den interviewten Expert_innen wurden einige für die Phase des Mutterschutzes beziehungsweise der Elternzeit spezifische Diskriminierungsformen genannt. In Bezug auf den Mutterschutz berichteten die Ge-

¹⁸ Ein Aufhebungsvertrag ist die freiwillige und einverständliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden.

sprächspartner_innen, dass werdende Mütter **gedrängt** werden, frühzeitig das betriebliche **Beschäftigungsverbot** in Anspruch zu nehmen, gegen den Willen der Beschäftigten und ohne dass dafür ein Sachgrund vorliegt. Hintergrund ist, dass in diesen Fällen Arbeitgeber_innen oder Führungskräfte eine mögliche Verkomplizierung der Arbeitsorganisation, zum Beispiel durch Krankmeldungen während der Schwangerschaft, umgehen möchten. In diesem Zusammenhang berichteten die Gesprächspartner_innen von Vorfällen, dass arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen ausbleiben, **keine Anpassungen von Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz** für Schwangere in Erwägung gezogen werden und damit das Mutterschutzgesetz von Arbeitgeber_innen missachtet wird.

Zitat #7 (Expert_in aus Bereich Arbeitsrecht):

In der Mutterschutzphase gibt es ein Phänomen, dass Mütter in Beschäftigungsverbote gedrängt werden, gegen ihren Willen. Viele wollen in dieser Phase doch gerne noch arbeiten, die wollen am Ball bleiben, bei manchen ist das dringend erforderlich, zum Beispiel um Berufserfahrungen für weitere Qualifikationen zu sammeln. Aber wenn dann ab und zu mal Krankmeldungen dazwischenkommen, ist es häufig so, dass Arbeitgeber sagen: „Dann geh doch bitte gleich ins Beschäftigungsverbot, das funktioniert alles nicht. So musst du nicht arbeiten und bekommst Mutterschutzlohn, den wir dann von der Krankenkasse erstattet bekommen.“ Und dabei gibt es häufig den Fall, dass dort erheblicher Druck ausgeübt wird, was zu einer sehr frühen Verdrängung aus dem Arbeitsmarkt führen kann.

Zitat #8 (Expert_in aus Bereich Arbeitsrecht):

Häufig zeigen sich auch fehlende Kenntnisse des Mutterschutzgesetzes. Wenn ein Arbeitgeber sagt: „Deinen Arbeitsplatz müssen wir jetzt nicht umgestalten, du brauchst jetzt keinen neuen Stuhl, du musst nachts arbeiten“, dann ist das natürlich auch eine Schlechterbehandlung beziehungsweise mangelnder Respekt vor Arbeitsschutzgesetzen. Viele Arbeitgeber kennen auch nicht das Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit, vermutlich weil es nicht schwarz auf weiß in unseren Gesetzen geregelt ist.

Ebenso wie die Bekanntgabe der Schwangerschaft kann die Anmeldung der Elternzeit bei Arbeitgeber_innen für Beschäftigte eine sensible Angelegenheit darstellen. Obgleich die Dauer der Elternzeit in einem gewissen Rahmen flexibel ist und von den Eltern frei gewählt werden kann, berichten die Befragten von Fällen, in denen Arbeitgeber_innen versuchen, die **Dauer der Inanspruchnahme der Elternzeit „vorzuschreiben“** oder Eltern frühzeitig **in die Elternzeit zu drängen**. Häufig ruht das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit. Dennoch möchten viele Eltern während ihrer familienbedingten Auszeit nicht den Anschluss verlieren und sich weiterqualifizieren. Die interviewten Expert_innen berichteten von Fällen, in denen die **Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen oder Förderprogrammen während der Elternzeit verwehrt** wurde. Mit dem Ausschluss von Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen und Firmenevents während der Elternzeit werden Eltern in ihrer beruflichen Weiterentwicklung benachteiligt. Zudem kann der Ausschluss als Indiz für ein mangelndes Interesse der Vorgesetzten oder des_r Arbeitgebers_in an der Rückkehr der Eltern in die Firma nach der Elternzeit aufgefasst werden. Als weitere Form der Diskriminierung, die die Inanspruchnahme der Elternzeit betrifft, wurde von den Befragten genannt, dass die **Elternzeit bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit nicht berücksichtigt** wird, was negative Auswirkungen auf die Höhe der Entlohnung mit sich bringen kann.

Zitat #9 (Expert_in aus Bereich Wissenschaft):

Die Angst davor, den Anschluss zu verlieren oder negative Konsequenzen für den weiteren Berufsweg in Kauf nehmen zu müssen, zwingt die Frauen dazu, eine kürzere Elternzeitpause zu machen, als sie sich eigentlich wünschen.

Zitat #10 (Expert_in aus Bereich Arbeitsrecht):

In der Elternzeitphase selbst ruht ja das Arbeitsverhältnis. Da gibt es Formen von Diskriminierungen, die in die Richtung gehen, dass Eltern nicht mehr einbezogen werden in wichtige Veranstaltungen oder Fortbildungsveranstaltungen von Unternehmen oder Ähnliches. Man ist ja immer noch angestellt, das Arbeitsverhältnis existiert noch fort. Aber man ist da ein bisschen aus den Augen, aus dem Sinn, wenn es um bestimmte Fort- oder Weiterbildungsprogramme geht. Da werden Eltern in Elternzeit komplett ausgeblendet und zum Beispiel auch bei Umstrukturierungen nicht mehr mitgedacht.

Grundsätzlich wurde in den Gesprächen angemerkt, dass Mitarbeitende, die informell **Angehörige pflegen**, mit ähnlichen zeitlichen Engpässen zu kämpfen haben wie Eltern und ebenso Diskriminierungen in Form von **fehlender Rücksichtnahme**, **Mobbing** sowie der **Entziehung von Verantwortlichkeiten** oder **Degradierungen** erleiden müssen. Ebenso kommt es bei Pflegepersonen vor, dass Wünsche nach **Teilzeit** oder **flexiblen Arbeitszeiten abgelehnt** werden. Zudem wurde berichtet, dass sich insbesondere Pflegepersonen mit **Ressentiments im Kollegium** konfrontiert sehen können, was zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass Pflegeaufgaben im Gegensatz zu Kinderbetreuungsaufgaben häufiger einem Tabu im Unternehmen unterliegen und ein offener Dialog seltener stattfindet (siehe auch Kapitel 4.2.2).

In Bezug auf beide Gruppen, Eltern und Pflegepersonen, wurden als **diskriminierende Akteur_innen** von den Gesprächspartner_innen in erster Linie **Vorgesetzte und Führungskräfte** genannt. Dies hängt damit zusammen, dass viele der genannten Diskriminierungsformen Handlungen sind, die entlang von Hierarchieebenen und Machtstrukturen verlaufen. So werden Kündigungen von Arbeitgeber_innen ausgesprochen und über die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen bestimmen nicht Kolleg_innen, sondern Vorgesetzte und Führungskräfte. Diskriminierendes Verhalten kann nach Aussage der Expert_innen aber auch vom Kollegium ausgehen. Dies gilt insbesondere für Mobbing-Erfahrungen. Insgesamt wurden Kolleg_innen aber als Quelle der Unterstützung und des Schutzes vermutet.

Beide Geschlechter können gleichermaßen von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz aufgrund der Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen betroffen sein. In der Quantität überwiegt jedoch aus Sicht der Befragten die **Diskriminierung von Frauen**, da immer noch ein deutlich höherer Anteil der Frauen im Beruf temporär kürzertritt, um sich Betreuungs- und Erziehungsaufgaben oder der Pflege von Angehörigen zu widmen. Zudem fällt die Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit bei Müttern im Schnitt deutlich länger aus als bei Vätern (siehe Kapitel 2.1). Daher besteht die Vermutung, dass sich Frauen häufiger Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sehen. Ebenso wiesen die Befragten darauf hin, dass von Vorgesetzten oder Führungskräften die Elternschaft insbesondere bei Frauen mit negativen Zuschreibungen wie zum Beispiel einer Verkomplizierung der Arbeitsorganisation oder Abwesenheit verbunden wird, wohingegen die Vaterschaft auch mit Verantwortungsbewusstsein und Engagement assoziiert wird. Als Folge betrifft das Phänomen der **gläsernen Decke** gerade Frauen, die trotz hoher Qualifikation deutlich seltener als Männer in hohe Positionen innerhalb von Unternehmen aufsteigen. Andererseits sind auch speziell **Väter dem Risiko ausgesetzt, im Unternehmen auf Unverständnis zu stoßen, wenn familienbedingte Auszeiten geplant** werden. Dies ist auf das Vorurteil zurückzuführen, dass die Elternzeit für Mütter vorgesehen sei und Männer sich ausschließlich auf die Karriere konzentrieren würden.

Zitat #11 (Expert_in aus Bereich Antidiskriminierungsberatung):

An die Beratung wenden sich tendenziell mehr Frauen, weil diese auch häufiger Elternzeit nehmen und dort dann Probleme erfahren. Es gibt noch weniger Männer, die Elternzeit nehmen, aber die, die es betrifft, erfahren genauso Probleme. Diese schildern manchmal noch etwas andere Problemlagen, mehr dieses Unverständnis oder nehmen dann auch kürzere Elternzeiten und es wird trotzdem nicht akzeptiert.

Zitat #12 (Expert_in aus Bereich Arbeitsrecht):

Auch Väter sind zusehends von Benachteiligungen betroffen, insbesondere diejenigen, die sich aktiv in der Fürsorgearbeit einbringen und länger als zwei Monate in Elternzeit gehen oder in Teilzeit arbeiten wollen. Auch für sie bedeutet das oft das Ende der Karriere oder einen Arbeitsplatz im Keller. Interessant ist auch, dass von männlichen Kollegen schnell das Wort „Kollegenschwein“ gegenüber Vätern in Elternzeit in den Mund genommen wird.

Zitat #13 (Expert_in aus Bereich Gewerkschaft):

Es herrschen in Unternehmen unterschiedliche Erwartungen an Männer und Frauen vor: Bei Frauen wird fast davon ausgegangen, dass sie Teilzeit arbeiten. Daher wird oft nicht mitbedacht, dass Frauen möglicherweise schnell aus der Elternzeit zurückkehren und/oder eine Führungsposition einnehmen wollen. Bei Männern hingegen wird die Fürsorgearbeit parallel zur Erwerbstätigkeit häufig nicht mitgedacht. Männer, die Fürsorgearbeit übernehmen und kürzertreten wollen, machen nun ähnliche Erfahrungen mit Vorurteilen ihnen gegenüber.

Frauen machen schon länger die Erfahrung, dass sie nicht im selben Maße wie Männer gefördert werden und durchstarten können. Das Abweichen von einer Vollzeitskultur bedingt für Männer und Frauen ganz unterschiedliche Erfahrungen. Die Erwartungen an Vollzeitverfügbarkeit und die Karriere sind für Männer mit einer größeren Fallhöhe verbunden, Frauen hingegen treffen eher auf gläserne Decken.

Als Gruppe von Beschäftigten, die einem hohen Risiko ausgesetzt sind, in Bezug auf ihre Elternschaft oder die Pflege von Angehörigen diskriminiert zu werden, wurden von den Gesprächspartner_innen **Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen** hervorgehoben. Dabei geht es insbesondere um Arbeitnehmer_innen mit befristeten Arbeitsverträgen oder Werkverträgen. Im Gegensatz zu Arbeits- oder Dienstverträgen ist es aus Arbeitgeber_innensicht unkomplizierter, unliebsame Mitarbeitende mit Werkverträgen zu entlassen. Den Gesprächspartner_innen zufolge erleichtert die weite Verbreitung von befristeten Arbeitsverhältnissen Arbeitgeber_innen, Beschäftigte mit Fürsorgepflichten „loszuwerden“ und dabei rechtlich abgesichert zu sein.

Kontextfaktoren wie das Bildungs- und Qualifikationsniveau und auch die Branche und Größe des Unternehmens sind aus Sicht der Interviewten keine ausschlaggebenden Kontextfaktoren, die das Risiko, am Arbeitsplatz diskriminiert zu werden, beeinflussen. Ungeachtet des beruflichen Hintergrunds und der Größe des Unternehmens können Beschäftigte mit Fürsorgepflichten Diskriminierungen erfahren. Betriebliche Rahmenbedingungen und die Unternehmenskultur hängen jedoch aus Sicht der Befragten mit der Unternehmensgröße zusammen (siehe folgenden Abschnitt).

4.2.2 Betriebliche Rahmenbedingungen

Unternehmen, Betriebe und Organisationen sehen sich in der Verantwortung, eine Förderung der Balance zwischen Arbeit und Privatleben für ihre Mitarbeitenden zu gewährleisten. Unternehmen sind gefordert, passende Rahmenbedingungen zu schaffen, die Mitarbeitenden ausreichend Freiraum für ein Privatleben ermöglichen. Eine familienfreundliche Gestaltung des Unternehmens trägt dazu bei, Familien zu fördern und als wertvolle Ressource zu gewinnen und zu halten und diskriminierenden Situationen vorzubeugen. Eine Work-Life-Balance zu erreichen betrifft somit nicht nur die individuelle Handlungsebene, sondern stellt ein strategisches Handlungsfeld auf Unternehmensebene dar.

Neben der Frage, welche Diskriminierungen Beschäftigte mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben im Arbeitskontext erfahren können, wurden die Expert_innen auch nach ihrer Einschätzung der **Unternehmenskultur** hinsichtlich der Familienfreundlichkeit gefragt. Die oben beschriebenen Diskriminierungsformen stellen überwiegend individuelle Diskriminierungsformen dar, die sich auf der interpersonalen Handlungsebene abspielen und Eigenschaften und Verhaltensweisen einzelner Personen betreffen. Im Zusammenhang mit der Einschätzung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen wurden von den Befragten darüber hinaus Regelungen, Richtlinien oder Routinen im Unternehmen und in der Unternehmenskultur verankerte Normen und Werte genannt, die **institutionellen Diskriminierungsformen** zugeordnet werden können beziehungsweise betriebliche Rahmenbedingungen darstellen, die die Diskriminierung von Mitarbeitenden begünstigen können. Diese genannten betrieblichen Rahmenbedingungen sind ebenfalls in Tabelle 3 aufgeführt.

Arbeitnehmer_innen haben aufgrund ihrer privaten Verpflichtungen häufig Bedarf an einer flexiblen Einteilung ihrer Arbeitszeit oder einer Teilzeitbeschäftigung. Von den interviewten Expert_innen wurde auf eine immer noch weit **verbreitete Präsenzkultur**¹⁹ und den **Mangel an flexiblen Arbeitszeitmodellen** in Unternehmen hingewiesen. Diese Rahmenbedingungen machen es Pflegepersonen und Eltern schwer, Beruf und Familie beziehungsweise Pflege unter einen Hut zu bringen. Dies betrifft sowohl Arbeitnehmer_innen, die Angehörige pflegen, als auch Beschäftigte mit Kindern und wird insbesondere relevant, wenn Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren und auf mehr Flexibilität angewiesen sind. Mit Blick auf die Familienfreundlichkeit wurde auf einen Zusammenhang mit der Unternehmensgröße hingewiesen. So richten einige Unternehmen, vor allem die größeren, **Betriebskindergärten** ein, um Familien zeitlich zu entlasten. Aber auch **Arbeitszeitflexibilisierung** und Möglichkeiten des **Homeoffice oder mobilen Arbeitens** sind in größeren Unternehmen nach Einschätzung der Befragten weiter verbreitet als in kleineren Unternehmen. Dies ist nicht zuletzt auch auf bessere finanzielle und personelle Rahmenbedingungen zurückzuführen. Als weitere Einflussfaktoren auf familiengerechte Arbeitsbedingungen und Diskriminierungsrisiken wurde auf das Vorhandensein von **Personal-/Betriebsräten und Tarifverträgen** in Unternehmen hingewiesen, die eher in größeren Unternehmen zu finden sind. Zugleich ist die familienfreundliche Ausrichtung eines Unternehmens aber auch maßgeblich abhängig von persönlichen Einstellungen und dem Verhalten (insbesondere auf der Führungsebene), die das alltägliche Betriebsklima bestimmen.

19 Präsenzkultur oder Anwesenheitskultur bezeichnet die in der Unternehmenskultur verankerte Erwartung oder die im Arbeitsvertrag festgelegte Pflicht zur körperlichen Anwesenheit von Arbeitnehmer_innen am Arbeitsplatz.

Zitat #14 (Expert_in aus Bereich Gewerkschaft):

In größeren Unternehmen bestehen in der Regel schon mehr familienfreundliche Regelungen. Familienfreundlichkeit steht auf betrieblicher Ebene vielfach im Zusammenhang mit Flexibilität. Größere Unternehmen haben es leichter, da sie mehr Möglichkeiten haben, individuelle und passende Angebote zu entwickeln. Große Unternehmen haben in der Regel eine eigene Personalabteilung, die sich auch mit dem Thema Familienfreundlichkeit befasst und den betriebswirtschaftlichen Gewinn von Familienfreundlichkeit kennt.

Mit Blick auf die Bedeutung des Themas „**Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**“ wurde von den Befragten darauf hingewiesen, dass Pflegeaufgaben im Gegensatz zu Kinderbetreuungsaufgaben häufiger einem **Tabu** unterliegen und im Unternehmen seltener offen thematisiert werden. Häufig mangelt es an einer vertrauensvollen Kommunikation als Teil einer pflegesensiblen Unternehmenskultur. Dies hat zur Folge, dass Personalentscheider_innen häufig nicht Bescheid wissen, dass Mitarbeitende sich aktuell um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Zudem sind **gesetzliche Regelungen und Ansprüche** sowohl bei Beschäftigten als auch bei Führungskräften **häufig nicht bekannt**.

Zitat #15 (Expert_in aus Bereich Freie Wohlfahrtspflege):

Unternehmen müssen sich stärker für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Pflegeaufgaben“ interessieren – das ist wirklich ein Müssen. Unsere Gesellschaft wird immer älter. Das Thema wirkt auch in der Zukunft weiter, je stärker sich die Alterspyramide ändert. Die geburtenstärksten Jahrgänge gehen in den nächsten zehn Jahren in Rente. Es wird sich da viel mehr Pflegebedarf abzeichnen und wir werden das Thema dann ganz anders auf der Agenda haben. Und dann brauchen wir Konzepte, die Mitarbeitenden eine verbesserte Vereinbarkeit ermöglichen.

Zitat #16 (Expert_in aus Bereich Gewerkschaft):

Meine Einschätzung ist, dass das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gesellschaftlich und auch betrieblich schon recht weit etabliert ist. Das Pflege Thema ist da noch nicht gleichgestellt und weniger in der betrieblichen Wahrnehmung verankert. Pflege ist unsichtbarer im Unternehmen. Das muss erst aktiv zum Thema gemacht werden.

Zitat #17 (Expert_in aus Bereich Pflegeinitiativen):

Ich bekomme immer wieder zurückgemeldet, dass gerade größere Betriebe nicht wissen, wie viele Beschäftigte bei ihnen neben der Berufstätigkeit Pflegeaufgaben übernehmen. Das ist häufig ein Thema, das die Personen mit sich selbst oder mit der eigenen Familie ausmachen, was aber nicht in die Arbeit getragen wird. Und dann wissen das auch die Vorgesetzten nicht und denken fälschlicherweise, das Thema Pflege betrifft sie nicht.

Häufig ist auch die Situation in den Personalabteilungen, da ist oft das Bewusstsein da, dass es Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gibt. Also sie haben Kenntnis davon. Aber es ist im Unternehmen noch nicht etabliert, dass es aktiv unterstützt wird. [...] Es hängt tatsächlich sehr stark ab von der Unternehmensführung, von den Personen dort und von den Vorstellungen von Führung. Und was immer ein guter Faktor ist, ist, wenn die Führungsposition selbst betroffen war oder ist. Dann steigt die Sensibilität dem Thema gegenüber ganz enorm.

In den Gesprächen schilderten die Befragten einige **Beispiele aus der Praxis** für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege, die Diskriminierung von Beschäftigten entgegenwirken können. Grundsätzlich empfinden die Befragten eine unzureichende Kommunikation als einen wesentlichen Grund für Konflikte und Unzufriedenheit seitens der Arbeitgeber_innen und Mitarbeitenden. Von den Befragten wurde auf das Potenzial eines **Mentoring-Programms** rund um die Elternphase hingewiesen, bei dem eine verantwortliche Person im Unternehmen die Eltern vor, während und nach der Auszeit begleitet und beratend zur Seite steht. Eine ebenso sinnvolle Maßnahme können **Wiedereinstiegs-gespräche** darstellen, die schon während der Elternzeit stattfinden. Mehrere Befragte betonten die Wichtigkeit, den Kontakt zum Unternehmen während der Auszeit nicht abreißen zu lassen. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurden von einigen Befragten „**Pflege-Guides**“ als Beispiele guter Praxis genannt, die Pflegepersonen im Unternehmen unterstützen. „Pflege-Guides“ stehen Mitarbeitenden als klar identifizierbare Ansprechpartner_innen im Unternehmen zur Verfügung, geben mit fachlichen Informationen eine erste Orientierung über unterstützende Hilfen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege oder Betreuung von Angehörigen und vermitteln zu weiterführenden Stellen. Sie kennen innerbetriebliche Regelungen, gesetzliche Grundlagen und die Struktur des außerbetrieblichen Hilfenetzes, vertreten das Thema im Unternehmen und erhöhen mittels Öffentlichkeitsarbeit die Bekanntheit des Angebots. Auf diesem Wege tragen „Pflege-Guides“ dazu bei, dass das Thema Pflege von Angehörigen in der Unternehmenskultur verankert wird. Projekte dieser Art zur Sensibilisierung von Unternehmen für die Belange pflegender Angehöriger haben sich in den letzten Jahren verbreitet, sind aber noch nicht flächendeckend in der Breite der Unternehmen angekommen (siehe Kapitel 3.2).

4.2.3 Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie hat einen erheblichen Einfluss auf das Arbeits- und Privatleben von weiten Teilen der Gesellschaft. So ergeben sich auch besondere Herausforderungen für erwerbstätige Eltern und Pflegepersonen. Homeoffice-Regelungen ermöglichen Beschäftigten eine flexiblere Arbeitszeiteinteilung und sind daher für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege – auch unabhängig von der Corona-Pandemie – von großer Bedeutung. Grundsätzlich wurden **Homeoffice-Möglichkeiten** von den Befragten befürwortet. Dennoch wurde auch auf die Wichtigkeit von sporadischen Präsenzzeiten hingewiesen, um – vergleichbar mit der Abwesenheit während der Elternzeit – einer Entfremdung im Unternehmen entgegenzuwirken. Insbesondere der **Wiedereinstieg** nach der Elternzeit im Homeoffice wird kritisch gesehen. Im Falle von zu pflegenden Angehörigen ist aus Sicht der Befragten eine individuelle Betrachtung der Situation notwendig, da hier ganz besonders die **Ermöglichung von Präsenzzeiten** im Unternehmen eine Entlastung für die Betroffenen darstellen kann. Präsenzzeiten werden aber zu Zeiten der Corona-Pandemie erschwert, da viele Betreuungs- und Pflegedienstleistungen weggefallen sind und sich so – trotz scheinbar mehr Flexibilität im Homeoffice – neue Belastungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege ergeben. Wenn Angebote wegfallen und Pflegebedürftige und Kinder vermehrt zu Hause neben der Arbeit betreut werden müssen, wird die angespannte Situation für die Familien unter Corona-Bedingungen noch mal verstärkt. Hierbei befürchten die Interviewten die Tendenz einer **Rückkehr zu traditionellen Rollenbildern**: Es sind überwiegend Mütter, die sich aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, um die wegfallenden Betreuungsmöglichkeiten zu kompensieren (vergleiche auch Kapitel 3.1).

4.2.4 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Mit Blick auf die **Bekanntheit und die Inanspruchnahme von rechtlichen Möglichkeiten** zur Vereinbarkeit muss nach Einschätzung der Expert_innen zwischen Eltern und pflegenden Angehörigen unterschieden werden. Übereinstimmend wird von einer guten Bekanntheit der rechtlichen Regelungen für Eltern ausgegangen – insbesondere in Bezug auf die Elternzeit. Zwar gibt es häufig noch Beratungsbedarfe, was die genaue Ausgestaltung, etwa die Berechnung des Elterngelds oder die Aufteilung der Paarmonate betrifft. Werdende oder junge Eltern kennen jedoch in der Regel ihre Rechte und nehmen diese auch wahr.

Die Bekanntheit der gesetzlichen Regelungen und Ansprüche für Pflegepersonen wird hingegen als deutlich geringer eingeschätzt. Vor allem in Bezug auf die 2015 eingeführte **Familienpflegezeit** (siehe unten), die Pflegepersonen die zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduzierung ermöglicht, sowie das unterstützende zinslose Darlehen, welches während der Pflegezeit beziehungsweise Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden kann, werden deutliche Informationsdefizite wahrgenommen.

Zitat #18 (Expert_in aus Bereich Pflegeinitiativen):

Mein Eindruck ist, dass bei der Elternzeit die Regelungen bekannter sind. Es ist klarer, da gibt es was und ich kriege auch Geld und ich habe die Möglichkeit, mich für verschiedene Dinge zu entscheiden. Bei den pflegenden Angehörigen habe ich das Gefühl, dass sie erst mal gar nicht darüber nachdenken oder die Zeit oder die Kraft gar nicht haben, über verschiedene Optionen frühzeitig nachzudenken. Oder die Personen das Thema auch gerne wegschieben.

Neben den Unterschieden in der Bekanntheit wiesen die Expert_innen auch auf den unterschiedlichen Umfang der Rechtsansprüche von Eltern und Pflegepersonen hin. Zu den bekanntesten Leistungen für Eltern zählen die **Elternzeit** und das **Elterngeld**. Diese ermöglichen berufstätigen Eltern den befristeten Ausstieg aus der Erwerbsarbeit. In dieser Zeit ruht das Beschäftigtenverhältnis und es besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Das Elterngeld fängt fehlendes Einkommen auf und dient damit der wirtschaftlichen Absicherung der Familie.

Für pflegende Angehörige besteht seit 2008 mit dem „**Gesetz über die Pflegezeit**“ (Pflegezeitgesetz) ein vergleichbarer Rechtsanspruch. Zum 1. Januar 2015 wurden die rechtlichen Möglichkeiten mit dem „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ nochmals erweitert. Berufstätige pflegende Angehörige können für bis zu zehn Tage von der Arbeit fernbleiben, um die akute Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren. In dieser Zeit können Betroffene das **Pflegeunterstützungsgeld** als Lohnersatzleistung in Anspruch nehmen. Seit 2015 können sich Pflegepersonen zudem für eine Dauer von bis zu sechs Monaten vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen (**Pflegezeit**). Darüber hinaus kann für bis zu drei Monate eine Freistellung ganz oder teilweise erfolgen, um einen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten. Ebenfalls seit 2015 haben Beschäftigte Anspruch auf die **Familienpflegezeit**: Diese ermöglicht die teilweise Freistellung für die häusliche Pflege von nahen Angehörigen von bis zu 24 Monaten bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden. Zur Abfederung des Gehaltsausfalls können Personen, die Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, ein **zinsloses staatliches Darlehen** beantragen. Zuständige Stelle ist im Falle des Darlehens das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA).

Dieses **Darlehen** wird von einigen Expert_innen jedoch auch kritisch betrachtet. Während es grundsätzlich zu befürworten ist, dass Pflegepersonen eine finanzielle Unterstützung angeboten wird, erscheint das Darlehen im Vergleich zum Elterngeld aus Sicht der Interviewten als schwächere Leistung. Beim Elterngeld handelt es sich um eine Lohnersatzleistung, die sich an der Höhe des vor der Elternzeit erhaltenen monatlichen Gehalts bemisst. Im Falle der Pflege handelt es sich hingegen um ein Darlehen, das zwar zinslos, aber doch zurückgezahlt werden muss. Einige der Expert_innen wiesen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Pflegepersonen damit nur ungenügend finanziell abgesichert sind. Nicht selten reduzieren pflegende Angehörige bereits zuvor ihre Arbeitszeit, bevor eine längere Auszeit in Anspruch genommen wird. Daher steht bereits zu diesem Zeitpunkt ein geringeres Haushaltseinkommen zur Verfügung. Auch im Anschluss an die Pflege- oder Familienpflegezeit ist es oft nicht möglich, direkt wieder in Vollzeit in den Beruf zurückzukehren, etwa weil die Pflegesituation weiterhin einen hohen Einsatz erfordert. In diesem Fall sind Pflegepersonen durch ein niedrigeres Einkommen und die Rückzahlung des Darlehens doppelt belastet.

Zitat #19 (Expert_in aus Bereich Pflegeinitiativen):

Die Standardreaktion auf das Darlehen ist: „Das muss man sich halt leisten können.“

Von einigen Expert_innen wurde zudem der **hohe bürokratische Aufwand** bei der Beantragung der Pflegeleistungen kritisiert. Nach ihrer Einschätzung führt dies zu einer geringen Inanspruchnahme des Darlehens²⁰ und des Pflegeunterstützungsgelds. Der Beantragungsaufwand insbesondere für die kurzzeitige Hilfe durch das Pflegeunterstützungsgeld wird im Vergleich zu anderen Familienleistungen als zu hoch und eher abschreckend bewertet. Als eine Folge wurde in den Fachgesprächen beschrieben, dass Betroffene in einer solchen Situation häufig den Weg über eine eigene Krankschreibung gehen, um eine akute Pflegesituation zu bewältigen.

Mit Blick auf die Umsetzung der rechtlichen Regelungen für Eltern und Pflegepersonen und **mögliche Schutzlücken** wurden in den Gesprächen häufiger die bestehenden **Ausnahmen für Kleinstbetriebe** angesprochen. Während Mutterschutz und Elternzeit besteht auch in kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten der besondere Kündigungsschutz. Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit besteht hingegen nur gegenüber Arbeitgeber_innen, die regelmäßig mehr als 15 Mitarbeitende (ohne Auszubildende) beschäftigen. Ebenso besteht kein rechtlicher Anspruch auf Freistellung aufgrund von Pflege (Pflegezeit und Familienpflegezeit) in Unternehmen mit weniger als 15 beziehungsweise 25 Beschäftigten.

Der **besondere Kündigungsschutz** während der Elternzeit schützt Eltern davor, aufgrund einer familiären Auszeit die Anstellung zu verlieren. Von einigen Expert_innen wurde im Rahmen von Fallbeschreibungen allerdings darauf hingewiesen, dass Kündigungen häufig unmittelbar im Anschluss an die Elternzeit erfolgen, wenn der besondere Kündigungsschutz erlischt. Juristisch sind solche Kündigungen häufig nicht rechtmäßig. Betroffene müssten in diesem Fall jedoch rechtliche Schritte unternehmen und eine Kündigung anfechten, was mit **hohem Aufwand und auch Kosten** verbunden ist. Von einigen Expert_innen wurde daher vorgeschlagen, den Kündigungsschutz über den Zeitraum der Elternzeit hinaus zu verlängern. Als mögliche Schutzlücke wurde daran anknüpfend zudem der **fehlende Kündigungsschutz zwischen zwei Elternzeiträumen** beschrieben. Wenn die Elternzeit in mehrere kürzere Zeiträume aufgeteilt wird, gilt der besondere Kündigungsschutz nicht in der Phase zwischen diesen Elternzeiten. Ein Unternehmen hätte damit theoretisch die Möglichkeit, nach der ersten und vor der zweiten Elternzeitphase eine Kündigung auszusprechen.

²⁰ Die Einschätzung der Expert_innen zu der geringen Inanspruchnahme deckt sich mit offiziellen Angaben. Laut einer Antwort der Bundesregierung aus dem Jahr 2019 haben seit dem Inkrafttreten des „Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ bis zum 1. Juli 2019 insgesamt 921 Personen das Darlehen im Zusammenhang mit der Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen (Drucksache 19/11550).

Als besondere Konstellation wurde in einigen Fachgesprächen der Fall einer **Schwangerschaft während der Ausbildung** beschrieben. Grundsätzlich gilt der Mutterschutz auch für Auszubildende. Es wurden jedoch Fälle beschrieben, in denen aufgrund der Schwangerschaft seitens des_r Arbeitgebers_in die Weiterarbeit mit Verweis auf den Arbeitsschutz abgelehnt wurde, trotz gegensätzlichen Wunsches der Schwangeren. Dies kann zu erheblichen Unterbrechungen und Verzögerungen der Ausbildung führen.

Mit Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen verwiesen die Befragten auf die fehlende **Berücksichtigung von Elternschaft beziehungsweise Pflege im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**. Das AGG nimmt den Aspekt Elternschaft in Form von „Mutterschutz“ schon auf (§ 3 Absatz 1 Satz 2 AGG). Die Benachteiligung wird indes über das Merkmal „Geschlecht“ erfasst und Vaterschaft und Pflege von Angehörigen werden nicht berücksichtigt. Damit fehle eine gesetzliche Grundlage, die Eltern und Pflegepersonen vor Benachteiligung und Diskriminierung schützt.

4.2.5 Reaktionen der Betroffenen und Folgen von Diskriminierungserfahrungen

Diskriminierungserfahrungen gehen in der Regel mit erheblichen negativen Auswirkungen für die Betroffenen einher. Die Fachgespräche deuten darauf hin, dass sich nur ein geringer Teil der Betroffenen professionelle Unterstützung und Beratung bei den verschiedenen **Anlaufstellen** sucht. Häufig versuchen Betroffene zunächst, allein das Problem eigenständig zu lösen. Danach ist die erste Anlaufstelle häufig der **Freundes- und Bekanntenkreis**, der nach Rat gefragt und um Einschätzung gebeten wird. Nach Einschätzung der Expert_innen sucht ein Teil der Betroffenen direkt das Gespräch mit den Vorgesetzten, um die Situation möglichst auf diese Art zu lösen. In Vorbereitung auf eine solche Gesprächssituation wenden sich allerdings viele dieser aktiven Betroffenen auch an spezialisierte Beratungsstellen, Vereine oder eine Rechtsberatung. Die Beratung hat dabei zunächst zumeist die Funktion, die eigene Situation auch juristisch einschätzen zu können. Die Beratungsstellen können zudem zu weiteren Schritten im Unternehmen beraten und auch für die weiteren Optionen auf dem Rechtsweg.

Die Expert_innen schätzen jedoch, dass ein Großteil der Betroffenen **keine weiteren Schritte** unternimmt, um gegen eine als diskriminierend erlebte Situation vorzugehen. Die Gründe hierfür können unterschiedlich ausfallen. Häufig dürfte es eine Rolle spielen, dass Betroffene eine **Verschlechterung des ohnehin angespannten Verhältnisses** mit dem_r Arbeitgeber_in oder den Vorgesetzten befürchten und daher nicht aktiv werden und die Situation hinnehmen. Eine Klage wird dann oft erst unternommen, wenn das Beschäftigungsverhältnis durch eine Kündigung beendet wurde und auch keine Wiederaufnahme des Beschäftigungsverhältnisses bei dem_derselben Arbeitgeber_in angestrebt wird. Ähnliche Befürchtungen können Betroffene auch davon abhalten, den Betriebs-/Personalrat oder eine Gleichstellungsbeauftragte in den Konflikt einzubeziehen. Ein solcher Schritt wird häufig als Eskalation wahrgenommen und aus diesem Grund vermieden.

Ein weiterer möglicher Grund dafür, dass sich Betroffene eher selten fachliche Unterstützung suchen, ist die **geringe Bekanntheit von Beratungsangeboten**. Eine Rechtsberatung durch Anwält_innen ist vermutlich vielen Betroffenen als Möglichkeit bekannt. Angebote zur kostenfreien Beratung, wie sie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und teils auch andere Beratungsstellen aus dem Bereich der Berufsberatung, Frauenberatung oder Sozialberatung zu Verfügung stellen, scheinen hingegen nicht flächendeckend als Anlaufmöglichkeit für betroffene Eltern oder pflegende Angehörige vorhanden und/oder bekannt zu sein.

Zitat #20 (Expert_in aus Bereich Arbeitsrecht):

Diskriminierung von Eltern ist ein breites und ernst zu nehmendes Problem, das dringend auf der politischen Agenda stehen und regelmäßig zahlenmäßig analysiert werden muss. Viele Eltern denken, dass es kein Unrecht ist, und müssen die Folgen bis in das Rentenalter tragen. Besonders dramatisch ist das für Alleinerziehende. Ich glaube, die Antidiskriminierungsberatung ist zu wenig bekannt. Ansonsten gehen natürlich viele damit zu einer Rechtsberatung und da sind genug Kapazitäten da. Es ist nur wichtig, dass man da auch an die Eltern denkt, die nicht so gut ausgestattet sind. Da müsste man vielleicht schauen, dass man Vereine unterstützt, bei denen Berater beziehungsweise Anwälte arbeiten, die eine kostenlose Beratung anbieten, um wirklich eine belastbare rechtliche Einschätzung zu erhalten.

Ein besonderer Aspekt wurde in Bezug auf **Pflegepersonen** angesprochen. Diese neigen in der Wahrnehmung der Expert_innen häufig dazu, vorhandene Vereinbarkeitsprobleme und negative Erfahrungen zu individualisieren. Betroffene sehen es in ihrer eigenen Verantwortung, adäquate Lösungen zu finden und Pflege und Beruf zu koordinieren. Treten in der eigenen Situation Schwierigkeiten auf, suchen sich **pflegende Angehörige nach Einschätzung der Expert_innen weniger häufig Beratung von außen und verzichten eher auf ihre rechtlichen Ansprüche**. Dies kann dazu führen, dass Pflegepersonen häufiger ihre Arbeitszeit freiwillig reduzieren, um der Doppelbelastung durch Beruf und Pflege gerecht zu werden. Dies hat jedoch langfristig negative finanzielle Folgen für die Betroffenen, durch ein verringertes Einkommen und entsprechend reduzierte Rentenansprüche.

Zitat #21 (Expert_in Bereich Pflegeinitiativen):

Der Punkt bei den pflegenden Angehörigen im Betrieb ist, dass sie Diskriminierung oder Probleme immer als ihr eigenes Problem wahrnehmen, nicht als Problem des Betriebs.

Finanzielle Nachteile werden auch für andere Betroffene in vielen der von den Expert_innen beschriebenen Fällen spürbar. Werden berufliche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufgrund von Elternschaft oder Pflege verwehrt, kann dies langfristige Auswirkungen haben auf die Möglichkeiten zur Karriereplanung und entsprechende Gehaltserhöhungen. Auch wenn Betroffene rechtliche Schritte einleiten, geht dies mit teils **erheblichen Kosten für die Rechtsberatung und die Prozessführung** einher. Einige Expert_innen haben in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass eine mögliche Klage auch finanziell abgewogen werden muss. Selbst in Fällen, in denen eine juristische Handhabe gegen den_die Arbeitgeber_in vorliegt, entscheiden sich Betroffene gegen eine Klage. Stattdessen wird dann oftmals eine Abfindung angenommen, um sich die Kosten für einen Prozess zu sparen.

Nicht zu unterschätzen sind zudem die **psychischen Folgen**, die vor allem Mobbing für Betroffene haben können. Mobbing findet häufig über einen längeren Zeitraum statt und kann deshalb besonders belastend für die Betroffenen sein und die Arbeits- und Lebenszufriedenheit nachhaltig beeinflussen. Auch finanzielle Belastungen durch den Jobverlust können sich auf das gesundheitliche Wohlbefinden und die Zufriedenheit auswirken.

Übergeordnet sehen die Expert_innen auch **gesellschaftliche Folgen** der beruflichen Diskriminierung. So trägt die Verdrängung von Müttern aus der Arbeitswelt zu einer Retraditionalisierung der Rollenverteilung bei. Mütter übernehmen dann gezwungenermaßen einen größeren Anteil an der Kinderbetreuung, was die Rückkehr in den Beruf beziehungsweise ein Vollzeit- oder vollzeitnahes Beschäftigungsverhältnis erschweren kann. Zudem kann von solchen Fällen eine starke Signalwirkung an andere junge Frauen ausgehen: Elternschaft wird mit negativen beruflichen Konsequenzen assoziiert und so das Bild verfestigt, dass Karriere und Kinder nicht gleichzeitig möglich sind.

4.3 Fazit zu den Ergebnissen der Expert_innen-Interviews

Die Schilderungen der Expert_innen weisen auf typische Problemlagen und Diskriminierungsrisiken hin, denen sich Erwerbstätige im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und der Pflege von Angehörigen ausgesetzt sehen. In den unterschiedlichen Phasen werden eine Vielzahl von Diskriminierungsformen beschrieben. Insbesondere **die Phasen nach der Ankündigung der Schwangerschaft oder Elternzeit und die Zeit nach dem Wiedereinstieg in den Beruf nach Mutterschutz beziehungsweise Elternzeit** werden als kritisch beschrieben. In der Wahrnehmung der Expert_innen kommt es in diesen Phasen häufiger zu Erfahrungen mit sozialer Herabwürdigung, Mobbing oder einer Ungleichbehandlung, die von den Betroffenen auf ihre Eigenschaft als Mutter oder Vater zurückgeführt wird. Dabei scheinen auch implizite Rollenerwartungen und Zuschreibungen eine Rolle zu spielen. So wird berichtet, dass sich Mütter häufiger mit negativen Zuschreibungen konfrontiert sehen, aufgrund ihrer Mutterschaft weniger verfügbar oder für eine Führungsposition geeignet zu sein. Bei Vätern schlagen sich solche Erwartungen in der Wahrnehmung der Expert_innen vor allem in Bezug auf die Dauer der Elternzeit nieder, die sich Druck gegenübersehen, wenn familiäre Auszeiten genommen werden wollen. Ein solcher Unterschied zwischen Männern und Frauen wird auch in der Fachliteratur beschrieben (vergleiche Kapitel 3.1) und bestätigt sich in der Einschätzung der Expert_innen.

Insbesondere für die **Diskriminierungsrisiken von Pflegepersonen** zeigt sich eine große Abhängigkeit von der Unternehmenskultur und der Unterstützung von Vorgesetzten für das Thema Pflege. Gesetzliche Regelungen für (werdende) Eltern sind den Betroffenen und den Unternehmen in der Regel gut bekannt, häufig finden sich ergänzend dazu auch spezifische betriebliche Angebote. Im Bereich der Pflege bewerten die Expert_innen sowohl die rechtlichen als auch die betrieblichen Rahmenbedingungen schlechter als für Eltern. Häufig wird das Thema Pflege in den Unternehmen nicht kommuniziert und die Betroffenen scheuen sich oftmals, ihre Belastung aktiv anzusprechen. Auch sind vorhandene gesetzliche Maßnahmen, wie beispielsweise die Pflegezeit oder Familienpflegezeit, in der Einschätzung der Expert_innen nicht ausreichend bekannt und tragen weniger zu einer Entlastung von Pflegepersonen bei. Mit Blick auf bestehende Schutzlücken regt ein Teil der Expert_innen an, Elternschaft und Pflegeverantwortung als Merkmale im AGG zu berücksichtigen. Damit könnte auch die Grundlage für eine Ausweitung der bestehenden gesetzlichen Regelungen geschaffen werden, etwa den Kündigungsschutz während der Elternzeit auszuweiten.

Obwohl die Erfahrungen von den Betroffenen häufig als sehr belastend erlebt werden, nehmen nach Einschätzung der Expert_innen nur ein Teil professionelle Beratung und Unterstützungsangebote in Anspruch. Als ein Grund wird die geringe Bekanntheit von Beratungsangeboten angesehen. Es wird zudem davon ausgegangen, dass viele Betroffene sich davor scheuen, Maßnahmen zu ergreifen, weil sie eine Eskalation und Verschlimmerung der Situation befürchten. Vor allem die rechtliche Beratung und die Einleitung von rechtlichen Schritten werden daher häufig erst unternommen, wenn etwa eine Kündigung ausgesprochen wurde.

5. Zielgruppenbefragungen

5.1 Fokusgruppen mit Eltern und Pflegepersonen

Im Rahmen des qualitativen Teils der Studie wurden Fokusgruppen-Gespräche mit Vertreter_innen der Zielgruppen der Studie durchgeführt. In den Fokusgruppen sollten typische Diskriminierungserfahrungen, denen sich Erwerbstätige im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen ausgesetzt sehen, aus Sicht der Betroffenen erhoben werden. Zudem sollten die Gespräche Erkenntnisse liefern, wie Betroffene auf entsprechende Erfahrungen reagieren und welche Auswirkungen die Erfahrungen auf die Betroffenen haben. Zudem soll mit den Ergebnissen sichergestellt werden, dass alle wichtigen Aspekte bei der Entwicklung der Erhebungsinstrumente für die quantitative Befragung berücksichtigt werden.

5.1.1 Methodisches Vorgehen

Um einen Einblick in die Betroffenenperspektive zu erhalten, war das Ziel bei der Rekrutierung, dass in den Fokusgruppen insbesondere Personen vertreten sind, die in den interessierenden Phasen als diskriminierend empfundene Erfahrungen gemacht haben. Die Rekrutierung erfolgte mit der Unterstützung unterschiedlicher Initiativen, Interessenverbände und Selbsthilfegruppen, die über ihre Kanäle (Social Media, Newsletter und direkte Ansprache von Betroffenen) auf die Fokusgruppe aufmerksam machten und für die Teilnahme warben. Im Einzelnen unterstützten die folgenden Stellen:

- Verband alleinerziehender Mütter und Väter Bundesverband e.V.
- Verband berufstätiger Mütter e.V.
- Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer & Väter e.V.
- Väter gGmbH
- Initiative #ProParents/#elterninderkrise
- wir pflegen – Interessenvertretung und Selbsthilfe pflegender Angehöriger e.V.
- Pflegende Angehörige e.V.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Im Aufruf zur Teilnahme an den Fokusgruppen wurden Eltern von jungen Kindern und Pflegepersonen adressiert. Voraussetzung für die Teilnahme der Eltern war zudem, dass das jüngste Kind maximal sechs Jahre alt ist und die Eltern erwerbstätig beziehungsweise in Ausbildung sind oder dies zu einem Zeitpunkt innerhalb der letzten sechs Jahre waren. Auch Pflegepersonen sollten aktuell (oder zu einem Zeitpunkt innerhalb der letzten sechs Jahre) erwerbstätig sein und regelmäßig Angehörige pflegen.

Interessierte Betroffene wurden gebeten, einen **Online-Rekrutierungsfragebogen** auszufüllen, in dem sie die Möglichkeit hatten, ihre Kontaktdaten zu hinterlassen und ihr Einverständnis zu erklären, um für die Teilnahme an den Fokusgruppen kontaktiert zu werden. Zudem wurden sie im Fragebogen gebeten, einige Angaben zu ihrer Person zu machen und in ein paar Sätzen negative (und gegebenenfalls positive) Erfahrungen im Arbeitsleben im Zusammenhang mit ihrer Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen zu erläutern.

Insgesamt füllten 40 Personen den Fragebogen aus und bekundeten ihr Interesse, an der Fokusgruppe teilzunehmen. Letztendlich wurden vier Fokusgruppen mit insgesamt 21 Teilnehmenden durchgeführt. Die restlichen Interessierten sagten ihre Teilnahme aufgrund kurzfristiger Terminkollisionen ab. Die Gespräche fanden im Zeitraum Ende Februar bis Anfang März 2021 statt. An drei Fokusgruppen nahmen Vertreter_innen der ersten Zielgruppe der Studie teil (Eltern mit jüngstem Kind im Alter von maximal sechs Jahren), an einer weiteren Fokusgruppe nahmen ausschließlich Pflegepersonen teil. Die Anzahl der Teilnehmenden je Fokusgruppe ist im Folgenden dargestellt:

- 1. Fokusgruppe: 6 Teilnehmerinnen
- 2. Fokusgruppe: 4 Teilnehmerinnen (Pflegepersonen)
- 3. Fokusgruppe: 6 Teilnehmende (5 Frauen, 1 Mann)
- 4. Fokusgruppe: 5 Teilnehmerinnen

Um die Perspektive männlicher Betroffener stärker zu berücksichtigen, wurde anschließend noch ein Einzelinterview mit einem Vater durchgeführt (Vater eines pflegebedürftigen Kindes und mit pflegebedürftigen Eltern), der an der Fokusgruppe hatten teilnehmen können.

Bei den Teilnehmenden handelte es sich insgesamt um eine **heterogene Gruppe**. Knapp drei Viertel der Teilnehmenden leben in Partnerschaft beziehungsweise sind verheiratet, sechs Personen leben ohne Partner_in im Haushalt. Die Mehrheit war zum Zeitpunkt der Fokusgruppen erwerbstätig, dabei etwas mehr in Teilzeit als in Vollzeit beschäftigt. Zwei Personen waren zum Zeitpunkt der Durchführung nicht erwerbstätig, zwei weitere Teilnehmende befanden sich in Mutterschutz oder Elternzeit. Der berufliche Hintergrund wurde in der Vorbereitung zu den Fokusgruppen ebenfalls erhoben. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden ist im weiteren Sinne in der Dienstleistungsbranche tätig. Auffällig ist auch ein großer Anteil von knapp einem Drittel der Teilnehmenden, die in der Sozial- und Gesundheitsbranche arbeiten. Dies lässt sich als Besonderheit vor allem für die hier repräsentierte Gruppe der Pflegepersonen feststellen: Von den fünf teilnehmenden Pflegepersonen sind drei auch beruflich im Pflegebereich tätig. Unter den Teilnehmenden sind auch mehrere Personen, die zum Zeitpunkt der Gespräche eine Führungsposition innehatten. Die Vereinbarkeit einer solchen mit der jeweiligen Betreuungssituation wurde in diesen Fällen häufig thematisiert. Die regionale Verteilung der Teilnehmenden wurde nicht explizit abgefragt, in den Gesprächen wurde jedoch deutlich, dass die Teilnehmenden aus verschiedenen Bundesländern und sowohl aus städtischen wie auch ländlichen Gegenden stammen. Wie die Ergebnisse zeigen, hat dies Einfluss auf die Rahmenbedingungen, die die Teilnehmenden vorfinden.

Für die Durchführung der Fokusgruppen-Gespräche wurde ein **teilstrukturierter Leitfaden** erarbeitet und mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes abgestimmt. Die Themen des Leitfadens sind im Folgenden aufgeführt:

- Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege und betriebliche Rahmenbedingungen
- Diskriminierungserfahrungen
 - Diskriminierungsformen
 - Reaktion der Betroffenen auf Diskriminierungserfahrungen
 - Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen auf Betroffene
- Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den beruflichen Alltag

Einleitend wurden die Teilnehmenden gebeten, sich kurz vorzustellen und ihre Motivation zur Teilnahme an der Fokusgruppe zu erläutern. Die Gespräche wurden als Telefoninterviews mit einer Videokonferenz-Software durchgeführt und mit dem schriftlichen Einverständnis der interviewten Personen aufgezeichnet. Die aufgezeichneten Gespräche wurden anschließend transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Aus dem Textmaterial wurden insgesamt **sechs Fallbeispiele** in Zitatform erstellt, um die unterschiedlichen erlebten Diskriminierungsformen, die Reaktionen der Betroffenen auf die Situation und die Folgen der Erfahrungen für die Betroffenen darzustellen.

5.1.2 Ergebnisse der Fokusgruppen

Die folgenden Ergebnisse beschreiben die Erfahrungen und Eindrücke der Teilnehmenden der Fokusgruppen. Bei der Einordnung der Ergebnisse ist grundsätzlich zu beachten, dass die Rekrutierung der Teilnehmenden als Selbstauswahl erfolgte und die Zusammensetzung der Fokusgruppen **nicht repräsentativ** für die Grundgesamtheit der fürsorgenden Erwerbstätigen ist. Es handelt sich um individuelle Fallbeschreibungen, die nicht unbedingt auf einen größeren Betroffenenkreis verallgemeinerbar sind.

Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Schilderungen der Fokusgruppen-Teilnehmenden verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht immer leicht ist. Gefragt nach den Herausforderungen, die ihren Alltag begleiten, bestätigten die befragten Eltern die Einschätzung der Expert_innen (siehe Kapitel 4.2): Die **zeitliche Einteilung** der täglichen Verpflichtungen stellt für die Eltern die größte Herausforderung dar. Familie und Beruf nehmen einen wesentlichen Teil des Alltags der Eltern in Anspruch und andere Lebensbereiche, etwa soziale Treffen, Hobbys und Erholung, bleiben dabei häufig auf der Strecke. Dies gilt für alle befragten Eltern in den Fokusgruppen.

Zitat #1 (Eltern, weiblich):

Die größte Herausforderung für mich ist die zeitliche Einteilung. Also bei uns, dass der Kindergarten – meine beiden Kinder sind ja jetzt doch Gott sei Dank im Kindergarten – nur bis 14.30 Uhr offen hat. Ich arbeite Teilzeit, 80 Prozent, sechs Stunden am Tag ungefähr. Der Kindergarten macht um 7.30 Uhr auf. Es funktioniert also nur, wenn ich sehr früh anfangen zu arbeiten. Und davon abgesehen ist es dann so, dass ich um 14 Uhr die Kinder abholen muss und deshalb nachmittags für irgendwelche Besprechungen und Termine dann auch nicht mehr zur Verfügung stehe. Und dafür ist das Verständnis mäßig. Es heißt dann, es wäre schön, wenn ich nachmittags zumindest ab und zu noch an Terminen teilnehmen könnte oder auch mal länger arbeiten könnte. Es ist für mich also nicht 100 Prozent umsetzbar, dass ich meine Arbeit in dem Zeitrahmen abarbeite, in dem ich sie eigentlich abarbeiten möchte. Das ist so die größte Herausforderung, diese zeitliche Einschränkung durch die Betreuung der Kinder.

Zitat #2 (Eltern, weiblich):

Man ist zeitlich getrieben. Egal welches Teilzeit- oder auch Vollzeitmodell man hat, man hat einfach nach dem Job noch Termine. Und es gibt auch Projekte, in denen auch mal in den Abendstunden etwas anfällt, und dann steht man eben mit dem Handy auf dem Spielplatz und das ist ein Spagat, den sich kinderlose Kollegen wahrscheinlich nicht annähernd vorstellen können.

Unabhängig von konkreten Diskriminierungserfahrungen, die Eltern erleiden können, kann dieser tägliche Spagat viel Kraft kosten und hohen Stress auslösen. Ein Großteil der befragten Eltern und insbesondere **Alleinerziehende**²¹, die keine Unterstützung eines_r Partners_in erhalten, betonten die Wichtigkeit von Teilzeit, flexiblen Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten und sind auf zusätzliche Unterstützung aus dem familiären Umfeld oder Bekanntenkreis angewiesen, um die täglichen Herausforderungen zu meistern.

Zitat #3 (Eltern, weiblich):

Ich habe das Glück, dass mein Arbeitgeber mich ja unbedingt gebraucht hat, weil es niemanden gab in der Situation. Ich arbeite bis heute fast nur im Homeoffice, weil ich es anders nicht hinkriege. Ich bin alleinerziehend, ohne familiäres Umfeld kann man das knicken, weil Kinderbetreuung in Deutschland viel zu schlecht ist. In Frankfurt hätte ich einen Kindergartenplatz gehabt, wenn mein Kind zwei ist, ich glaube von halb acht bis halb zwei. Ich will aber mehr arbeiten, das hätte so einfach nicht funktioniert. Durch das Homeoffice spare ich mir Wegezeiten und ich habe flexible Arbeitszeiten und die familiäre Unterstützung. Damit bin ich die Erste im ganzen Unternehmen, wir haben sonst total starre Arbeitszeiten. Ich habe meine tägliche Arbeitszeit und die kann ich mir in einem Zeitrahmen von 10,5 Stunden verteilen, wie es mir passt. Das hilft mir enorm, weil ich es anders nicht hinbekommen würde. Es ist halt nicht nur die alltägliche Betreuung, sondern man muss auch zum Arzt gehen. Das ist das, was mir angeboten wurde aus der Not heraus. Ich glaube, freiwillig wäre mir das sonst niemals angeboten worden. Und ich glaube, das ist eine totale Win-win-Situation. Es ermöglicht mir, meinen Beruf zu machen, was mich ja auch einfach ausgleicht, ich brauche meinen Beruf. Es ermöglicht dem Arbeitgeber aber auch, dass er einen zufriedenen Arbeitnehmer hat, der am Ende vom Tag alles geschafft kriegt und wenn halt Freitag noch nicht alles fertig ist, dann arbeite ich halt Samstag weiter.

²¹ Bei den an den Fokusgruppen beteiligten Alleinerziehenden handelt es sich ausschließlich um Mütter. Es ist jedoch zu vermuten, dass alleinerziehende Väter sich ähnlichen Herausforderungen gegenübersehen.

In allen Fokusgruppen wurden zudem **unzureichende öffentliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten** und im Speziellen starre und eingeschränkte Öffnungszeiten bemängelt, die das Gelingen einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie maßgeblich erschweren und eine Berufstätigkeit in Teilzeit für die Eltern häufig zwingend erforderlich machen. Dabei wurden in den Gesprächen auch große regionale Unterschiede deutlich. Aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik ist bekannt, dass ostdeutsche Kitas ihre Türen früher öffnen und später schließen als westdeutsche Kitas.²² Die Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland setzen sich auf Ebene der Bundesländer noch stärker fort. In einer Fokusgruppe wurde der Unterschied in den Öffnungszeiten zwischen Berlin und Bayern angesprochen.

Zitat #4 (Eltern, weiblich):

Die Kita hat bei uns im Süden von Bayern bis 12:30 Uhr auf und man bekommt von den Kindergärtnerinnen auch vermittelt: „Na ja, du bist Mutter, du musst dich wohl um die Rolle kümmern.“ Meine Abteilungsleiterin hat dann von mir verlangt, dass ich zumindest bis [zum] Nachmittag bleibe, was für mich okay war, weil ich das auch echt gerne wollte. Ich bin dann aber in meinem Ort wie eine Karrieresau abgestempelt worden. Ich hatte wirklich ein schlechtes Gewissen und wollte aber auch meiner Firma irgendwie gerecht werden.

Zitat #5 (Eltern, weiblich):

In Berlin ist eher das Gegenteil der Fall. Da sagt man: „Wieso hat denn die Kita so früh Schluss?“ Und auch in den HR-Abteilungen wird überlegt, wie man Eltern mit kranken Kindern unterstützen kann, sodass sie trotzdem arbeiten können – also Hauptsache, du kommst zum Job. Dafür wird auch Geld in die Hand genommen für Betreuung oder Ähnliches. Da muss man sich also auch mal eher erklären, dass man sich um sein krankes Kind vielleicht auch einfach lieber selbst kümmern möchte und es nicht an jemand anderes abgeben will, weil man die Kinder ja auch nicht nur aus reinen Reproduktionszwecken in die Welt gesetzt hat.

Ähnlich den Herausforderungen von Eltern mit jungen Kindern ist der **Alltag von Pflegepersonen** durch **knapp zeitliche Ressourcen** geprägt, mit denen die Anforderungen des Arbeitsalltags und der Betreuung und Pflege von Angehörigen in Einklang gebracht werden müssen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann den Alltag bestimmen. Das Fokusgruppen-Gespräch verdeutlichte die besondere Situation, in der sich Pflegepersonen befinden können, wenn **plötzliche Veränderungen** im Alltag auftreten, auf die schnell reagiert werden muss, indem die Arbeit umorganisiert wird. Die Pflege wird, anders als die Betreuung von Kindern, mit zunehmender Dauer zeitintensiver und Verlauf und Dauer des Pflegebedarfs sind nur schwer vorhersehbar. Der Bedarf an Unterstützung und Vereinbarkeitsmaßnahmen kann je nach Pflegesituation sehr unterschiedlich ausfallen und ist daher nicht unbedingt mit dem von Eltern gleichzusetzen.

Zitat #6 (Pflegeperson, weiblich):

Ich habe ein pflegebedürftiges Kind. Er lief lange Zeit „nur“ unter ADHS mit Störung des Sozialverhaltens. Deswegen haben wir zum Beispiel keine Frühbegleitung bekommen und da passiert es mir eben häufiger im Beruf, dass ich angerufen werde von der Schule, dass er wieder das Schulgelände verlassen hat, und ich muss da plötzlich reagieren und entsprechend ist das schon schwierig im Berufsleben. Seit letzter Woche ist jetzt ein Autismus diagnostiziert worden, damit haben wir dann Anspruch auf eine Schulbegleitung. Ich werde öfter schon mal angerufen während der Arbeitszeit und dass ich da immer mal intervenieren muss bei meinem Kind. Das zieht sich durch den gesamten Alltag, also nicht nur Arbeit. Er kann ja nicht alleine bleiben, ich nehme ihn natürlich mit zum Einkaufen und weil er sich ganz anders verhält, denken alle: „Was ist das für ein unerzogenes Kind?“ Ich fühle mich da auch immer sehr ausgeliefert, muss ich sagen. Auch bei Familienfeiern haben selbst Familienangehörige nicht so das Verständnis dafür, dass es halt anders ist.

Also ich habe theoretisch Gleitzeit. Jetzt im Moment bin ich ja auch im Homeoffice. Es ist aber immer wieder schwierig zwischendurch. Sobald der Pflegebedürftige da ist, vereinnahmt das so viel, dass man nicht konzentriert am Stück arbeiten kann. Und ich kann nicht mehr um 23 Uhr arbeiten. Den Schlaf, den ich kriegen kann, den muss ich irgendwie nutzen, um am nächsten Tag wieder da zu sein.

In der Fokusgruppe wurde zudem deutlich, dass die Pflegepersonen ihre pflegebedürftigen Angehörigen so weit wie möglich selbst zu Hause betreuen möchten. Sie sind aber auch auf professionelle Unterstützung bei der Pflege und Betreuung angewiesen und verweisen auf **mangelnde ambulante und teilstationäre Unterstützungsmöglichkeiten bei der Pflege** und einen fehlenden Rechtsanspruch auf die Betreuung von Erwachsenen mit Behinderung.

Zitat #7 (Pflegeperson, weiblich):

Ich bin pflegende Angehörige und betreue seit fast neun Jahren meinen an Demenz erkrankten Mann. Er gehörte anfänglich zu den jungen an Demenz Erkrankten, das heißt noch im Berufsleben stehend mit Anfang 60. Derzeit habe ich das Problem, dass sämtliche Betreuungsmöglichkeiten für ihn weggebrochen sind. Das hat einerseits mit Corona zu tun und andererseits aber auch mit Strukturen im Pflegesystem. Für Angehörige von Menschen mit Demenz gibt es nur zwei Türen: Entweder werden sie (mit Medikamenten) „passend“ gemacht und man gibt sie ins Heim oder man ist bereit, seinen Job aufzugeben. Und wenn man dann in so einer Situation ist wie ich, die sechseinhalb Jahre vor der Rente eben nicht bereit ist, ihren Job aufzugeben, dann wird das manchmal mehr als unangenehm. Ich selbst habe auf der Arbeit Mobbing erlebt, das ist aber zum Glück lange her. Im Moment ist es eher so, dass ich Gott auf Knien danken kann, den Job zu haben, den ich im Moment mache. Mal einen schrägen Blick, damit kann ich umgehen, man kann nicht jeden Kollegen mögen. Aber ich habe sehr gute Bedingungen, weiß aber auch, dass mein Arbeitgeber wesentlich mehr tut, als der Gesetzgeber vorgibt.

Trotzdem bleibt im Moment alles auf der Strecke außer der Pflege und dem Job. Es ist natürlich im starken Maße davon abhängig, wie das Krankheitsbild desjenigen aussieht, den man pflegt, und wie die Rahmenbedingungen sind. Also ich sage, jemand, der abgesichert ist, der vielleicht auch anders überlegen kann: „Tue ich mir jetzt noch diese Doppelbelastung an?“ Wir haben uns als Familie, mein Mann, unser Sohn und ich, über 25 Jahre um unsere pflegebedürftige gehbehinderte Tante, die 100 Kilometer weit weg wohnte, gekümmert. Da war noch eine Nachbarin da. Das war leicht im Vergleich zu dem, was wir jetzt hier zu Hause haben. Ich bin komplett alleine, nur unser Sohn, der im Schichtdienst arbeitet, hilft mir.

Die finanzielle Absicherung stellt für die befragten Pflegepersonen ein wichtiges Thema dar. Die häufig langjährige Pflege stellt viele Betroffene vor die Frage, ob und wie diese Verantwortung mit einer (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit vereinbart werden kann. Eine mögliche Reduzierung der Stunden oder sogar ein vorübergehender oder dauerhafter Ausstieg aus dem Berufsleben zieht dabei direkt spürbare finanzielle Konsequenzen für die Betroffenen nach sich. Eine solche Entscheidung wird dabei in der Regel mit sorgfältiger Abwägung und auch mit Blick auf die eigene familiäre Situation getroffen. Gesetzliche Regelungen und Ansprüche, wie die **Pflegezeit und Familienpflegezeit sowie finanzielle Unterstützungsleistungen** (Pflegeunterstützungsgeld und zinsloses Darlehen), waren den Teilnehmenden zwar weitestgehend bekannt²³ und wurden auch teilweise in Anspruch genommen. Jedoch wurden die gesetzlichen Unterstützungsleistungen von den Teilnehmenden durchweg als **unzureichend und aufwendig in der Antragstellung** kritisiert. So wurde von den Gesprächspartnerinnen und -partnern angemerkt, dass die Pflegezeit und Familienpflegezeit aufgrund der Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl nicht für alle Unternehmen verbindlich

²³ Zu beachten ist, dass drei der fünf teilnehmenden Pflegepersonen auch professionell in der Pflege tätig sind und damit auch berufsbedingt mit den gesetzlichen Unterstützungsleistungen vertraut sind.

sind und in kleinen Unternehmen eher Optionsmodelle darstellen.²⁴ Das Darlehen stellt für die Pflegepersonen keine finanzielle Absicherung dar. Moniert wurde hierbei insbesondere, dass die Rückzahlung des Darlehens eine weitere finanzielle Belastung darstellt. Dies wurde vor allem in Verbindung mit dem Aspekt der Dauer der Pflege hervorgehoben. Wenn die Pflegesituation länger als die maximalen 24 Monate anhält, ist häufig im Anschluss weiterhin keine Aufnahme eines Vollzeitwerbsverhältnisses möglich. In diesen Fällen wird befürchtet, dass das niedrige Einkommen nun zusätzlich durch die Rückzahlung des Darlehens belastet wird. Nach Einschätzung der Teilnehmenden ist es für viele Pflegepersonen auch aufgrund **mangelnder Lohnersatzleistungen** existenziell notwendig, so lange wie möglich berufstätig zu bleiben. Diese Wahrnehmung deckt sich mit der Einschätzung der befragten Expert_innen, die ebenfalls das verfügbare Darlehen als nicht ausreichende Unterstützung für pflegende Angehörige sehen (vergleiche Kapitel 4.2.4). Ein pflegender Vater, der als selbstständiger Pflegeberater tätig ist, berichtete aus seiner Beratungspraxis und betonte insbesondere den hohen bürokratischen Aufwand für die Beantragung der Pflegezeit und verwies darauf, dass **Anträge sehr häufig von Arbeitgeber_innen abgelehnt** werden.

Zitat #8 (Pflegeperson, männlich):

Also in der Beratung empfehle ich meinen Kunden tatsächlich, insbesondere bei manchen Spezialgebieten, wie Kindern mit seltenen psychischen Erkrankungen: „Macht es über die Krankenkasse, macht Kind-Krank-Tage, alles andere ist viel zu durchbürokratisiert. Es ist furchtbar und es wird alles abgelehnt.“ Kurzzeitige Arbeitsverhinderung mit Pflegeunterstützungsgeld, das geht noch irgendwie. Aber auch das ... Bis ich irgendwann von der Pflegekasse mein Geld habe, das dauert viel zu lange. Dann weiß die Lohnbuchhaltung auch gar nicht, dass es das gibt: „Welches Gesetz ist denn das? Pflegezeitgesetz habe ich noch nie gehört.“ Dann muss da wieder ein Nachweis vorgelegt werden. Das mache ich natürlich alles für meine Kunden, weil ich will ja, dass sie entlastet sind. Und dann lehnt es der Chef ab, obwohl er es nicht darf. Ich habe ganz oft gehört: „Wie, du willst zehn Tage Pflegezeit? Pass auf, ich gebe dir zwei Tage Extraurlaub und dann bist du aber wieder da.“ Also von der Arbeitgeberseite wird das dann abgelehnt, gar nicht selten. Gerade wenn es um so kleine Betriebe geht. Tausend Dinge, das geht schief ohne Ende. Es wird abgelehnt ohne Ende, ohne Rechtsgrundlage, und es wird kaum genutzt, weil es wirklich zu komplex ist. Was damals so hochgejubelt wurde als die absolute Lösung aller Probleme, 18 bis 24 Monate zu Hause zu bleiben, über ein Darlehen zahlen wir es dann zurück ... Da fällt einem nichts mehr ein. Ich habe ungefähr 200 Familien in meiner Selbstständigkeit beraten und davon haben es zwei gemacht.

²⁴ Die Familienpflegezeit, die eine teilweise Freistellung für die Übernahme der Pflege von nahen Angehörigen ermöglicht und einen Anspruch auf das zinslose Darlehen begründet, steht nur für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 25 Mitarbeitenden zur Verfügung. Einen Rechtsanspruch auf Pflegezeit mit einer bis zu sechsmonatigen teilweisen oder vollständigen Freistellung haben nur Beschäftigte in Unternehmen ab 15 Mitarbeitenden.

5.1.2.1 Schilderungen von Diskriminierungserfahrungen von Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben

Die Fokusgruppen-Teilnehmenden wurden gebeten, ihre Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext im Zusammenhang mit den interessierenden Phasen zu schildern ((1) vor der Geburt eines Kindes, (2) während des Mutterschutzes/der Elternzeit, (3) nach Rückkehr aus Mutterschutz/Elternzeit, (4) während der informellen Pflege von Angehörigen). Im Folgenden wird zunächst für die Eltern und anschließend für die Pflegepersonen beschrieben, welche Erfahrungen gemacht werden, wie die Teilnehmenden auf die diskriminierende Situation reagiert haben, welche Schritte sie unternommen und welche Unterstützung sie in Anspruch genommen haben. Die Erfahrungen und Reaktionen werden in Fallbeispielen dargestellt. Bei den Schilderungen wurde deutlich, dass sich diskriminierende Erfahrungen insbesondere für Eltern häufig durch alle Phasen, von der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zur Rückkehr aus der Elternzeit, ziehen und sowohl Eltern als auch Pflegepersonen über einen längeren Zeitraum ihrer beruflichen Laufbahn begleiten können.

Das **erste Fallbeispiel** einer zweifachen Mutter macht deutlich, dass negative Erfahrungen von Eltern im Arbeitsleben bereits vor der Geburt des Kindes gesammelt werden. Während die Schwangerschaft für die werdenden Eltern eine freudige Nachricht ist, kommt es vor, dass die **Bekanntgabe der Schwangerschaft** bei Vorgesetzten weniger positiv aufgenommen wird. Viele Fokusgruppen-Teilnehmenden schilderten die Bekanntgabe der Schwangerschaft als Ausgangspunkt eines sich verschlechternden Verhältnisses zu Vorgesetzten. So kann die Elternschaft insbesondere bei Frauen mit **negativen Zuschreibungen** einhergehen und Vorgesetzte oder Führungskräfte gehen **pauschal** von einer Verkomplizierung der Arbeitsorganisation, Abwesenheit und geringen zeitlichen Flexibilität der werdenden Mütter aus. Ebenso wurde berichtet, dass den werdenden Müttern während der Schwangerschaft ein erhöhtes Arbeitspensum auferlegt oder sinnlose Aufgaben zugewiesen wurden, um sie unter Druck zu setzen oder aus dem Unternehmen zu drängen. Als diskriminierend haben die Gesprächspartnerinnen auch wahrgenommen, dass ihnen im Unternehmen alternative **Stellen oder Arbeitsbereiche mit weniger Verantwortung** für ihre Zeit nach der Rückkehr aus der Elternzeit angeboten wurden. Auch wurde berichtet, dass **Leistungen schlechter bewertet oder gezielt herabgesetzt** wurden. Ähnliche Berichte über Benachteiligungen und Pauschalurteile über insbesondere Mütter wurden auch von den befragten Expert_innen geschildert (siehe Kapitel 4.2.1).

Fallbeispiel #1 (Eltern, weiblich):

Ich habe zwei Kinder, eine dreijährige Tochter und einen sechsjährigen Sohn, und nach der ersten Schwangerschaft habe ich sieben Monate Elternzeit genommen. Ich habe mir das mit meinem Mann dann geteilt.

Die Freude bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft war nicht gerade groß. Und bei dem zweiten Gespräch mit meinem Vorgesetzten wollte er noch mal wissen, wie ich denn dann nach der Elternzeit weitermachen möchte. Da sagte ich „Vollzeit“. Und da hatte ich den Eindruck, er hört gar nicht, was ich sage, weil er da überhaupt nicht drauf eingegangen ist. „Mein Partner arbeitet in Teilzeit, der kann sich um die Kinder kümmern, kein Problem, wir bekommen das organisiert.“ Die Kollegen in meinem Bereich haben eigentlich alle Kinder – also die männlichen Führungskräfte. Da sagt ja auch keiner: „**Oh, Sie haben jetzt ein Kind bekommen, ob das jetzt noch so passt mit der Führungsfunktion.**“ Und er hat mir dann gesagt, dass ich ja auch nicht mehr so flexibel bin, was jetzt die Zeiten angeht, weil ich mich ja dann hauptsächlich um die Kinder kümmern müsste. Auch wenn das Kind mal krank ist, würde ich ja dann nicht zur Verfügung stehen. Wenn er jetzt mal dringend was von mir bräuchte und mich anruft, während ich gerade die Kinder aus der Kita abhole, dann könnte er den Bericht nicht fertig machen und er sieht alles sehr, sehr problematisch. Und es wäre doch für mich auch viel schöner, wenn ich mich dann mehr um die Kinder kümmern könnte und mich da beruflich ein bisschen zurücknehme. Und diese neue Stelle, die sie mir da anbieten, da hätte ich ja ganz viel Flexibilität und das wäre alles supertoll und ich soll das doch machen. Und als ich da nicht sofort Ja gesagt habe, sondern gesagt habe, dass ich das eigentlich gar nicht will, aber ich nehme es mal mit und denke drüber nach, hat er mich dann schon **massiv unter Druck gesetzt**. Also er hat mir dann Aufgaben gegeben, die eigentlich nicht in der Zeit abzuarbeiten sind oder die überhaupt nicht zu lösen waren, und das halt wirklich in einer Phase, in der ich im sechsten Monat schwanger war. Also wo man auch emotional etwas anders drauf ist als normal und wo man vielleicht auch nicht so belastbar ist. Deshalb habe ich dann auch letztendlich dieses Ding unterschrieben, weil er mir dann auch noch gesagt hat: Entweder ich sichere dann zu, dass ich nach der Elternzeit zu 100 Prozent zurückkomme oder ... Und dann dachte ich mir, dass er mich dann sowieso aus der Stelle rausmobben wird bei dem Verhalten, das er da gezeigt hat. Und dann habe ich das halt unterschrieben unter dem Gesichtspunkt.

Ein Großteil der von den Teilnehmenden geschilderten Diskriminierungserfahrungen hingen mit der **Inanspruchnahme von Elternzeit** zusammen, die bei der Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise in weiterführenden Gesprächen mit den Vorgesetzten angekündigt und vereinbart wurde. Aus dem **zweiten Fallbeispiel** geht hervor, dass sich Eltern diskriminiert fühlen können, indem Vorgesetzte versuchen, die **Dauer der Inanspruchnahme der Elternzeit „vorzuschreiben“** oder Eltern frühzeitig **in die Elternzeit zu drängen**. In der Folge beruht die Ausgestaltung der Elternzeit nicht auf der eigenen Entscheidung der Eltern, die sich **unter Druck gesetzt fühlen, den Vorstellungen des_r Arbeitgebers_in gerecht zu werden**. Auch in den Expert_innen-Gesprächen wurden ähnliche Fälle beschrieben (siehe Kapitel 4.2.1). Solche Erlebnisse teilen im Übrigen nicht nur Mütter. Auch Väter können von diesen Erfahrungen im Zusammenhang mit Elternzeit betroffen sein, wie das Fallbeispiel #4 zeigt. Die Dauer und Lage der Elternzeit werden dort zur Verhandlungsmasse.

Fallbeispiel #2 (Eltern, weiblich):

Ich habe drei Kinder im Alter von neun, fünf und zweieinhalb Jahren. Ich habe die beiden Jungs im Studium bekommen und muss auch im Nachhinein sagen, dass das eine wirklich gute Entscheidung war, weil die Uni super familienfreundlich ist.

Der Jobeinstieg an sich war dann schon schwierig, weil in Teilzeit und noch keine große Berufserfahrung und dann eben zwei Kinder. Aber dann wurde mir eine Stelle angeboten und dann bin ich aber nach drei Monaten doch ungeplant schwanger geworden. Das war für meine Chefin auch total in Ordnung, also sie hat sich für mich gefreut. Aber ich hatte dann bis zum Mutterschutz grade mal zehn Monate gearbeitet und wollte dann einfach auch schnell zurück. Das hatte ich dann auch immer kommuniziert. Aber dann wurde gesagt: „Warte doch erst mal ab, guck mal, wie das mit dem Baby wird.“ Dann haben wir über den Antrag gesprochen und dann wurde gesagt: „Schreib mal ruhig zwölf Monate Elternzeit da rein, verkürzen kann man immer noch, verlängern ist schwierig. Aber melde dich einfach, wenn du früher zurückkommen willst, dann kriegen wir das schon irgendwie hin.“ Die Chefin hat dann gewechselt und es kam der Zeitpunkt, dass ich das beantragen musste, und dann habe ich angesprochen, dass **ich gerne früher wiederkommen möchte**. Eine neue Führungskraft hat mir dann gesagt, dass das nicht geht. Es sei gerade so viel im Umbruch usw. Dann habe ich auch gesagt, dass ich gerne Teil davon wäre und wäre auch ganz flexibel in den Aufgaben, und dann sagte sie: Wenn das jetzt aus finanziellen Gründen sei, könne sie sich auch gerne in ihrem Netzwerk wegen anderer Stellen umhören. Und dann habe ich gesagt, dass ich mit zwei kleinen Kindern und einem Säugling jetzt nicht unbedingt irgendwo neu anfangen möchte. Dann habe ich einen Antrag auf Teilzeit in der Elternzeit gestellt, einen formlosen Antrag von der HR-Abteilung des Unternehmens, die da auch schockiert sind, dass hier so mit Müttern umgegangen wird. Den Antrag hat sie dann auch abgelehnt. Dann habe ich eine Anwältin eingeschaltet. Dann hieß es: „Ihre Mandantin hat ja selbst eingeräumt, dass sie noch gar nicht wieder leistungsfähig sei mit zwei Kindern und einem Säugling, und wir möchten uns jetzt eigentlich nur noch trennen.“ Dann stand da ein Monatsgehalt als Abfindung im Raum. Ich bin in Elternzeit eigentlich unkündbar und ich habe drei Kinder und ich hatte einen unbefristeten Vertrag und die Firma wuchs und wuchs und wuchs. Aber am Ende war nichts mehr zu retten und dann kam eben die **Aufhebung**. Und dann war es natürlich schwierig, wieder in den Job zurückzukommen. Das ist halt immer schwierig, in Teilzeit einzusteigen. Ich ringe immer wieder mit mir, ob ich Vollzeit anbiete, aber ich weiß ja nicht mal, wie ich es ein halbes Jahr in Vollzeit hinkriegen soll mit drei Kindern, auch wenn mein Mann in Teilzeit arbeitet. Ich will das eigentlich gar nicht.

In Übereinstimmung mit der Einschätzung der interviewten Expert_innen berichteten auch die Eltern in den Fokusgruppen, dass in der **Phase rund um die Elternzeit** vermehrt Diskriminierungen erlebt und von den Eltern als besonders belastend wahrgenommen wurden. So wurde in den Fokusgruppen häufig berichtet, dass Wünsche nach **Teilzeit** und **flexiblen Arbeitszeiten** im Rahmen der Gespräche zur Vereinbarung der Elternzeit oder nach Rückkehr aus der Elternzeit abgelehnt wurden. Dabei spielten zum Teil auch konträre Erwartungshaltungen eine Rolle, wenn Arbeitgeber_innen einer jungen Mutter aufgrund ihrer Elternschaft keine verantwortungsvolle Position zutrauten oder Ansprüche formulierten, die sich nicht mit den Wünschen der betroffenen Eltern vereinbaren ließen (vergleiche auch die Einschätzung der Expert_innen, Kapitel 4.2.1). Bei den allermeisten Fokusgruppen-Teilnehmenden spitzte sich die Auseinandersetzung mit dem_r Arbeitgeber_in zu und führte letztendlich zu einem selbstbestimmten Arbeitgeberwechsel, zu einem **aufgezwungenen Aufhebungsvertrag** oder einer **Kündigung vonseiten des_r Arbeitgebers_in**, die auch **während der Elternzeit ausgesprochen** wurde. Es kam auch vor, dass **befristete Arbeitsverträge nicht verlängert** wurden (siehe **Fallbeispiel #3**).

Fallbeispiel #3 (Eltern, weiblich):

Ich habe Politik studiert und lange in der Entwicklungszusammenarbeit gearbeitet und das ist das Berufsfeld, das ich für mein erstes Kind aufgegeben habe. Ich habe mich dann nach langen Auslandseinsätzen mit dem ersten Kind wieder in Deutschland niedergelassen und hier einen neuen Beruf gefunden. Ich war zuletzt im Projektmanagement in der sozialen Arbeit tätig. Ich habe da Vollzeit gearbeitet und beim zweiten Kind festgestellt, dass Vollzeit nicht mehr machbar ist, bin in Teilzeit gegangen und gerade arbeitslos geworden, weil mein Arbeitgeber die Stelle wieder mit Vollzeit besetzen wollte. Ich spüre immer noch einen gewissen Frust ob dieser **Nichtverlängerung meines befristeten Vertrags** und sehe es gleichzeitig auch als Chance. Ich freue mich auch auf neue Herausforderungen, aber ich stelle mir natürlich die Frage: Wie viel bin ich bereit zu wuppen mit zwei Kindern und zu wie viel Prozent und zu welchem Gehalt?

Im Bereich „Ankündigung der Schwangerschaft“ und in Mutterschutz, da habe ich wenig schlechte Erfahrung gemacht. Bei mir ist es tatsächlich viel mehr dieser Punkt nach der Rückkehr aus der Elternzeit. Mein befristeter Vertrag wurde nicht verlängert, weil ich nach der Elternzeit nicht mehr Vollzeit arbeiten wollte. In einem Mitarbeitergespräch hieß es dann: „Wir brauchen für dieses Projekt eine Leitung, die mehr verfügbar ist, als du es uns anbieten kannst.“ Und noch nicht mal die Frage, ob ich es anbieten kann, sondern: „Wir brauchen auch jemanden, der die Abendstunden mit besetzen kann, und wir möchten das Leitungsteam gerne so aufstellen, dass sie komplementäre Parts sind und nicht zwei Mütter, da wir ja beide das Problem haben mit dem frühen Feierabend.“ Und das ist eine Sache, gegen die ich nicht vorgegangen bin. Ich habe mich eher sehr frustriert gefühlt und gesagt: „Wenn sie nicht wollen, dann sollen sie mal schauen, wo das Projekt dann hinläuft.“ Ich habe mich wirklich jahrelang abgestrampelt für den Laden und sehr viel investiert, mein Ausstand hat mir das auch gezeigt und mir das Selbstwertgefühl irgendwo zurückgegeben, als alle Kollegen zu mir gesagt haben, sie verstehen überhaupt nicht, wie die Geschäftsleitung diese Entscheidung treffen konnte. Dass sie nicht darauf vertrauen, dass es besser wird mit der neuen Führungskraft. Und was ich daran gesehen habe, ist, dass ich eine wertvolle Rolle gespielt habe, auch in Teilzeit. Die Chefs haben das aber nicht gesehen, unter anderem eine junge, sehr engagierte Dame, die sich auch selbst beweisen wollte und mir dann den Stab aus der Hand genommen hat. Und ich habe mit dem Betriebsrat darüber gesprochen und der Betriebsrat hat mir im Grunde angeboten, mich vor der Geschäftsleitung darin zu unterstützen und noch mal darüber zu sprechen, ob es nicht einen Platz für mich in dem Unternehmen gibt, und da habe ich dann aber gesagt: „Nein, da ist irgendwo die Grenze von meinem Stolz.“ Ich werde mich nicht in das Projekt, das einen mit Arschtritt verabschiedet, wieder zurückkämpfen wollen. Zumal ich dann auch noch gegen meine eigene Kollegin gekämpft hätte und das ist etwas, das ich mit meinem eigenen Gewissen nicht hätte vereinbaren wollen. Die Leitung hat sich eben für die andere Kollegin entschieden, die auch schon ein bisschen ältere Kinder hat und flexibler ist als ich, und ihr haben sie jetzt einen jungen Herrn in Vollzeit an die Seite gesetzt. Und es ist einfach nur eine frustige Erfahrung. Und ich glaube, so weit habe ich einfach noch gar nicht gedacht, mich da mit rechtlichen Schritten zu befassen und dass man das Diskriminierung nennen kann. Für mich ist es bisher Frust gewesen, den ich gespürt habe.

Zum Arbeitsalltag eines Großteils der Fokusgruppen-Teilnehmenden gehören neben den beschriebenen Diskriminierungserfahrungen auch **abwertende Kommentare** zur Arbeitszeitreduzierung, krankheits- oder betreuungsbedingter Abwesenheit. **Fallbeispiel #4** zeigt, dass auch **Männern** Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit ihrer Elternschaft nicht erspart bleiben. Das Beispiel zeigt, dass insbesondere Väter auf Unverständnis im Unternehmen stoßen können, wenn familienbedingte Auszeiten geplant werden, und sich mit abwertenden Reaktionen insbesondere von Vorgesetzten, aber auch aus dem Kollegium konfrontiert sehen. Die Vorurteile, auf die Männer stoßen, betreffen nicht ausschließ-

lich die **Inanspruchnahme der Elternzeit**. Sie sehen sich dem Vorurteil ausgesetzt, dass ausschließlich Mütter die Familienarbeit übernehmen, und müssen sich im Unternehmen rechtfertigen, außerhalb der Elternzeit Betreuungsaufgaben zu übernehmen. Dabei kam es auch vor, dass bei Frauen und Männern die **Inanspruchnahme von Kinderkrankentagen** oder **Teilzeitmöglichkeiten abgelehnt** wurde oder die Eltern unter Druck gesetzt wurden, diese nicht in Anspruch zu nehmen.

Fallbeispiel #4 (Eltern, männlich):

Ich bin Vater einer fünfjährigen Tochter und arbeite in Vollzeit und meine Frau 35 Stunden in Teilzeit. Ich habe feste Arbeitszeiten, das heißt, um 7 beziehungsweise 8 Uhr fängt mein Dienst an und um 16 Uhr endet er.

Sollte mal was dazwischenkommen, zum Beispiel eigene Krankheit oder Krankheit des Kindes oder der Großvater fällt aus, gibt es keinerlei Verständnis vom Arbeitgeber. Das ist dann immer unser Problem und wir müssen sehen, wie wir das zustande kriegen. Schon als meine Frau schwanger war, habe ich Erfahrungen mit Mobbing und Bossing²⁵ aufgrund von Kinderbetreuung gemacht. Mir wurde von meiner Vorgesetzten direkt gesagt: „Du als Mann nimmst doch keine Elternzeit, oder?“ Als ich meine Elternzeit angekündigt habe, hieß es: „Es ist nicht so, dass du gekündigt wirst, aber wir können dir schon sagen, dass du nicht auf dieselbe Stelle zurückkommst.“ Und: „So zwei bis drei Monate Elternzeit wären okay.“ Dann wurde auch noch nachgebessert: „Aber nicht drei Monate am Stück.“ Ich war dann doch recht eingeschüchtert und habe mich dann auch darauf eingelassen, was ich heute noch bereue. Und nachdem ich dann das erste Mal in Elternzeit war und zurückgekommen bin, wurde mir auch direkt klargemacht: „Also das Fehlen, das war nicht gut, das ging gar nicht.“ Nach meiner Elternzeit bin ich wieder Vollzeit arbeiten gegangen und im späteren Verlauf kam es dann zweimal zu der Situation – einmal bei meinem alten Arbeitgeber und einmal bei meinem jetzigen Arbeitgeber –, dass meine Frau lebensbedrohlich erkrankte und einen schweren Unfall hatte und beide Male pflegebedürftig war. Dann bin ich quasi als Haushaltshilfe für meine Frau von der Krankenkasse finanziert worden. Ich habe zeitweise Urlaub genommen und habe die Erfahrung gemacht, dass meine direkte Vorgesetzte und das Kollegium sehr negativ darauf reagiert haben und keinerlei Verständnis gezeigt haben. Das hat für mich klargemacht, den Arbeitgeber zu wechseln. Bei meinem neuen Arbeitgeber bin ich direkt nach meiner Familienplanung befragt worden, ob diese abgeschlossen wäre. Und dann sollte ich mir doch bitte keine Elternzeit nehmen oder bitte wenigstens nicht so viel. Ich habe dann klargemacht, dass, wenn wir noch mal ein Kind bekommen, ich mir mehr Zeit nehme. Durch den Gossip wurde mir vermittelt, dass das nicht so gut ankam: „Man hätte sich von einem männlichen neuen Angestellten gewünscht, dass er nicht wegen Schwangerschaft ausfällt.“ Nach dem Unfall meiner Frau wurde mir keine Möglichkeit auf Teilzeit gegeben. Es gab dann zwei Frühdienste, die ich nicht antreten konnte, weil ich meine Tochter in den Kindergarten bringen musste. Ich hatte selbst bei Kollegen um Ersatz gesorgt und das wurde mir alles insgesamt als sehr negativ angekreidet. Dann kam es noch vor, dass meine Tochter an einer Erkältung erkrankt war und ich sie direkt aus dem Kindergarten abholen und am nächsten Tag zum Arzt gehen musste. Das wurde mir von meiner Vorgesetzten alles als sehr negativ angelastet, immer mit dem unterschweligen Vorwurf: „Das ist doch eigentlich nicht deine Aufgabe als Mann. Warum macht deine Frau das nicht?“ Das ist sehr verletzend. Ich als Vater habe den Willen, das Recht und sehe es als meine Pflicht, mich um meine kranke Tochter zu kümmern.

25 Mit dem Begriff „Bossing“ wird eine Sonderform des Mobbing beschrieben, bei der das Mobbing am Arbeitsplatz von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeitenden ausgeht.

Beim ersten größeren Konflikt mit meinem Arbeitgeber habe ich das **eher mit mir selbst ausgemacht und im Privatbereich mit Freunden** gesprochen. Bei meinem jetzigen Arbeitgeber hatte ich einmal eine **Supervision** und mir wurde angeraten, mich beim **Betriebsrat** zu melden. Gerade in Bezug auf das Thema Kinderkrankentage wurde ich da sehr gut unterstützt. Mir wurde klar, was ich für Rechte habe. Ansonsten habe ich dann auch noch mal viele **Kollegen** gezielt nach deren Einschätzung gefragt, weil mir ja auch gesagt wurde, dass die sich über mich beschwert hätten. Ich hatte den Eindruck, dass ich immer alles kommuniziert habe und habe, dann die Rückmeldung bekommen, dass es auch so war. Für mein eigenes Nervenkostüm hat mir dieser Support der Kolleginnen gutgetan.

Der Alltag von **Pflegepersonen** ist oft stark ausgelastet. Es müssen nicht nur pflegerische Aufgaben übernommen werden, sondern auch die Haushaltsführung, die Begleitung zu unterschiedlichen Untersuchungen und Therapien und in einigen Fällen kommen auch Kinderbetreuungsaufgaben hinzu. Wer Angehörige pflegt, muss in dieser Zeit sehr viel Engagement und Flexibilität aufwenden. Die Pflege von Angehörigen ist oft weniger auf bestimmte (Tages-)Zeiten kalkulierbar. Wie **Fallbeispiel #5 und #6** veranschaulichen, wurde in der Fokusgruppe berichtet, dass Pflegepersonen nicht immer auf Verständnis für ihre Situation stoßen. Die Teilnehmenden berichteten von **abwertenden Kommentaren** am Arbeitsplatz, wenn Arzttermine, Betreuungs- oder Pflegeaufgaben übernommen werden mussten, und fühlten sich diskriminiert, wenn bei der **Einteilung von Arbeitszeiten und der Terminierung von Besprechungen keine Rücksicht** auf die Pflegeaufgaben genommen wurde.

Auffällig ist, dass Pflegepersonen in der Fokusgruppe häufiger als Eltern zurückmeldeten, sich nicht nur durch das Verhalten von Vorgesetzten benachteiligt zu fühlen, sondern auch auf **Unverständnis, Ausgrenzung und Vorwürfe aus dem Kollegium** zu stoßen. Eine Erklärung dafür mag darin liegen, dass im Kollegium seltener Personen vertreten sind, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden. Es ist möglich, dass nicht pflegende Beschäftigte aufgrund der fehlenden Identifikation mit der Pflegeperson nur wenig Verständnis für die besondere Situation und die Bedürfnisse ihrer pflegenden Kolleg_innen mitbringen und aufgrund des geringen Grads der persönlichen Betroffenheit die von Pflegepersonen erfahrenen Diskriminierungen nicht als solche wahrnehmen. Dazu kann auch beitragen, wenn seitens der Vorgesetzten oder des Unternehmens keine klare Unterstützung für das Thema Pflege signalisiert wird (vergleiche Kapitel 4.2.2).

Darüber hinaus gaben die Fokusgruppen-Teilnehmenden an, sich aufgrund ihrer Pflegeaufgaben von betriebsinternen **Veranstaltungen ausgeschlossen** und hinsichtlich ihrer **Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen benachteiligt gefühlt** zu haben.

Zu beachten ist, dass negative Erfahrungen, von denen die Pflegepersonen in der Fokusgruppe berichteten, von ihnen selbst teilweise nicht als Diskriminierung wahrgenommen wurden. Dies gilt insbesondere für Erfahrungen aus dem Bereich Mobbing: *„Also klar gibt es mal Kollegen, die sagen: ‚Ach, sie ist mal wieder zu Hause.‘ Wir haben Betriebsausflüge gemacht. Einmal konnte ich da meinen Mann mitbringen. Dann gab’s zwei Kollegen, die gesagt haben: ‚Ja, mein Gott, jetzt bringt sie ihren Mann mit. Ich würde meinen Mann auch gerne mitbringen.‘ Das habe ich jetzt nicht unbedingt als Diskriminierung empfunden.“*

Fallbeispiel #5 (Pflegerperson, weiblich):

Ich bin pflegende Angehörige und habe ein behindertes Kind, mittlerweile 18 Jahre alt. Also ich mache den Job jetzt seit 18 Jahren privat. Und habe in 18 Jahren Berufserfahrung auch immer wieder Durststrecken erleben müssen. Ich habe häufig keine Stelle bekommen, weil es nicht mit den Zeiten kompatibel war.

Formen von Diskriminierung im Arbeitsleben kenne ich auch persönlich, zum Beispiel wenn es die Dienstpläne betrifft und man da einen wichtigen Facharzttermin mit dem Kind hat. Dann wird jemand krank und man soll einspringen und man kann halt nicht einspringen, weil man eben einen Facharzttermin hat und es hin und her geht. Und dann heißt es: „Passen Sie mal auf, Sie müssen ja auch mal überlegen, wie Sie der Firma schaden durch Ihr unkollegiales Verhalten.“ Also so was habe ich durchgemacht, aber merkwürdigerweise immer mehr im stationären Bereich und auch da immer in eher wirtschaftlich orientierten Einrichtungen. Ich habe irgendwann die Erfahrung für mich gemacht, dass egal wo im privaten Bereich, je kleiner die Firma, desto angenehmer wird es. Das war so mein persönliches Fazit. Je kleiner, je familiärer die Firma, desto einfacher war es eigentlich für mich. Obwohl es im Umkehrschluss immer komplizierter für die Firma war, weil ja immer weniger Köpfe zur Verfügung gestanden haben. Aber da wurde merkwürdigerweise immer mehr Rücksicht genommen. Ich muss aber auch sagen, dass, wenn ich konnte, ich immer mehr Arbeit geleistet habe. Ich wusste, die nehmen Rücksicht auf mich, und dann gebe ich auch was zurück. Aber ich habe eben auch Sachen erlebt, wo ganz klar diskriminierendes Verhalten an den Tag gelegt wurde, auch mit Drohungen und auch persönlich: „Wenn ein Patient stirbt, sind Sie schuld.“

Also ich habe auch gelernt, mir nichts gefallen zu lassen, wenn mal so derbe Sprüche kommen. Ich konnte mich gut zusammenreißen und wusste, wo ich einfach die Klappe halte. Ich habe auch viel mit mir selbst ausgemacht. Wenn man **alleinerziehend** ist, dann hat man niemanden zu Hause sitzen, dem ich dann meine Sorgen und Nöte mitteilen kann. Also habe ich das auch schon früh mit mir selber ausmachen müssen. Ich muss dazu sagen, ich bin krank geworden durch diese Situationen, ich bin ins **Burn-out** gerutscht, und zwar sehr massiv. Es hat zwei Jahre psychiatrische Tagesklinik mit sich gebracht. Daraufhin passierte bei mir auch das Umdenken, dass es so, wie es läuft, nicht weitergeht und ich mir halt irgendwie Freiräume schaffen muss. Ich hatte tatsächlich schon den Punkt verpasst, zu erkennen, dass ich Hilfe brauche. Das kam gerade beim Übergang zur Schule, also nach den ersten sechs Jahren. Dann habe ich wieder angefangen zu arbeiten und habe dann stundenmäßig ganz gering angefangen, eigentlich immer noch als Aufstocker mit Hartz IV. Pflege macht arm, das kommt ja noch obendrauf. Ich werde trotz eines jetzt eigentlich guten Gehalts und trotz einer 30-Stunden-Woche später von meiner Rente nicht leben können, weil ich mich um mein Kind kümmern musste. Das ist eigentlich das, was mir am meisten Angst macht.

Jetzt habe ich das große Glück, dass ich einen Chef habe, der mir einen Dienstwagen zur Verfügung stellt, einen Kombi, den ich auch privat nutzen kann, damit ich den Rollstuhl mitnehmen kann. Jetzt geht es ins Positive, dadurch, dass ich Pflegekraft bin und wir ein Intensivpflegedienst sind, ist mein Sohn auch unser Patient und ich kümmere mich halt um ihn. Das hat mein Chef mir so ermöglicht.

Fallbeispiel #6 zeigt die zahlreichen negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz, die eine **männliche Pflegeperson** bei unterschiedlichen Arbeitgeber_innen erleiden musste. Diese reichen von Nichtberücksichtigung von Unterstützungs- und Entlastungsbedarfen, abfälligen Äußerungen zur Arbeitszeitreduzierung und krankheits- oder betreuungsbedingter Abwesenheit bis hin zu schwer belastenden Mobbing-Erfahrungen. Ähnlich den Erfahrungen von Vätern, die sich aufgrund ihrer Vaterschaft am Arbeitsplatz benachteiligt fühlen, äußerte auch der pflegende Mann den Eindruck, dass seine Diskriminierungserfahrungen **tradierte Geschlechterrollen** widerspiegeln und sein Wunsch, sich als Mann, Vater und pflegender Angehöriger Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu widmen, nicht respektiert wurde. Dies legt nahe, dass Männer Diskriminierungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit ihrer Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen womöglich auch oder ausschließlich **auf das Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“ beziehen** können. Dies kann aber ebenfalls bei Müttern und weiblichen Pflegepersonen der Fall sein, die sich mit veralteten Vorstellungen von Geschlechterrollen konfrontiert sehen.

Fallbeispiel #6 (Pflegeperson, männlich):

Ich bin aktuell dreifach pflegender Angehöriger. Ich habe zwei pflegebedürftige Kinder. Mein berufliches Leben hat sich stark verändert, weil die Vereinbarkeit nicht gegeben war. Ich habe auch meine vier Großeltern alle gepflegt, keiner war im Heim, keiner hatte einen Pflegedienst. Mein Vater ist mit 48 Jahren pflegebedürftig geworden, da war ich 17, und dann bin ich damals als Fachkraft beziehungsweise Krankenpfleger in Ausbildung da reingerutscht und habe das dann übernommen. Und das habe ich über diverse Arbeitgeber, über mehrere Jahrzehnte hinweg mitgenommen und bin dann von Pflegesituation zu Pflegesituation gekommen, bis jemand dann irgendwann verstarb aufgrund von Alter und Krankheit, und ich bin jetzt bei drei Pflegebedürftigen hängen geblieben.

Meine diversen Arbeitgeber haben da unterschiedlich drauf reagiert. Während der **Ausbildung** war Vereinbarkeit null Komma gar nicht möglich. Also Ausbildung heißt: „Du bist Auszubildender und du springst und machst und tust und ob deine Oma da jetzt irgendwo hingefahren werden muss, das interessiert uns nicht.“ Da war ich immer auf die Flexibilität der Schülerinnen und Schüler angewiesen, mit denen ich die Ausbildung gemacht habe. Dass die mit mir getauscht haben, wenn ich mal zu Hause was machen musste. Das war aber auch eine kleine Klinik, die mich ausgebildet hat, insofern waren da auch nicht die personellen Ressourcen, um mich ständig freizustellen. Da habe ich als Auszubildender aber auch noch gar nicht dran gedacht, dass es da Möglichkeiten gibt. Das hat sich dann bei der ersten Festanstellung in einer Privatklinik auf der Intensivstation geändert. Da habe ich dann das erste Mal erlebt, wie es gut gehen kann. Da gab es nämlich einen klinikeigenen Standard zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Das ist aber schon viele Jahre her und das habe ich auch so bei keinem anderen Arbeitgeber mehr erlebt. Es wurden auch regelmäßig Gespräche geführt, wie es mir geht. Dann musste ich trotzdem gehen, weil ich drei pflegebedürftige Großeltern hatte und mir das einfach zu viel war mit der Pendelei. Ich habe dann als Wohnbereichsleitung in einem Pflegeheim einer großen Kette in der Nähe meiner Großeltern gearbeitet. Und da war das schon ganz anders. Da war das völlig egal, ob da Pflegebedürftige zu Hause sind, ob man da jetzt nicht arbeiten kann. Das habe ich nur ein Jahr gemacht. Dann habe ich mal so eine Notfallambulanz aufgebaut in einer naturheilkundlichen Privatklinik. Das war eine ärztlich geleitete Einrichtung, die keinerlei Verständnis für Vereinbarkeit aufgebracht hat. Das war in meiner beruflichen Laufbahn auch auffällig, dass je pflegerisch näher die Leitung war und je weniger medizinisch oder ärztlich, desto leichter war es für mich, zur Vereinbarkeit ins Gespräch zu kommen. Da hieß es dann: „Dann muss sie halt in ein Heim.“ Und fertig. Da gab es keine Diskussion um pflegende Angehörige. Das gab es einfach nicht, das war nicht der Rede wert und da gab es auch keine Unterstützung.

Also am Anfang war es alles noch okay, da wurde auch schon mal ein Spruch gemacht, aber das Pflegebusiness oder die Pflgetätigkeit am Bett ist auch wirklich keine, die von freundlichen Worten oder Streicheleinheiten unter den Kollegen zielt. Da sind also viele Dinge passiert, die ich aber nie als Diskriminierung wahrgenommen habe. Da gab es von einzelnen Kollegen natürlich schon so was wie: „Also hast du denn keine Frau dafür?“ Also dieses „Das Weibliche pflegt“ hat sich schon durchgezogen über die Jahrzehnte, die ich das jetzt mache, das muss man schon sagen. Das hat sich immer mehr zugespitzt. Also da, wo ich im Krankenhaus gearbeitet habe und bei beiden Kindern zwei Monate in Elternzeit gegangen bin, da hat die Leitung, eine ältere Dame, dann gesagt: „Wie, du machst Elternzeit? Deine Frau ist doch eh daheim, die soll sich doch um das Kind mitkümmern.“ Sobald die Stationsleitung aber ein junger Mann war oder eine junge Kollegin, war das alles kein Thema mehr. Diese Kommentare taten dann auch irgendwann weh, das war klar Mobbing. Ich bin dann bis zum Personalrat, Betriebsarzt gegangen, da habe ich die ganzen Touren durchgemacht, über meine Gewerkschaft, über meinen Berufsverband, da habe ich alle Räder gedreht. Und während der Elternzeit wurde kontinuierlich zu Hause angerufen, obwohl klar war, dass ich nicht einspringen kann: „Du kannst doch mal in deiner Elternzeit einen Tag unterbrechen, du kannst doch mal eine Woche kommen.“ Es ging dann weiter, dass Dienstpläne im Nachhinein verändert wurden, damit da bei mir an frei geplanten Tagen Nachtdienst drinstand.

Ich konnte das alles damals schon psychologisch ganz gut einordnen, aber es gab immer Leute, die gemobbt haben, und immer Leute, die diskriminiert haben, und wenn du halt Pech hattest und es war die Leitungsebene, dann hast du halt verloren, wie an meiner Stelle. Es ist dann in einem Rechtsstreit geendet und dann habe ich mithilfe der Gewerkschaft dagegen geklagt.

Und es ist dann so weit gegangen, dass ich dann wirklich zusammengebrochen bin. Ich war dann zweimal kurz krank und einmal eineinhalb Jahre krank und bin in eine schwere Depression gegangen. Ich war auch fünf Wochen in der Reha, um mich wieder aufzubauen, und musste zusammen mit meiner Familie lange daran arbeiten.

Letztendlich habe ich mich selbstständig gemacht und gesagt: „Okay, jetzt kommt mal eine komplett andere Gewichtung. Jetzt kommt erst Familie, pflegebedürftige Angehörige und ich und dann kommt erst ganz lange gar nichts und alles andere muss sich drum herum bauen. Und das war für mich dann irgendwann klar, dass das dann nur eine Selbstständigkeit sein kann, und da bin ich jetzt angekommen und die Vereinbarkeit ist jetzt perfekt. Meine Frau und ich können unsere Termine so legen, dass immer irgendeiner zu Hause ist, egal was los ist, und das ist natürlich Gold wert.“

5.1.2.2 Reaktion auf erlebte Diskriminierungserfahrungen

Die oben aufgeführten Fallbeispiele zeigen, dass von Diskriminierung betroffene Eltern und Pflegepersonen zunächst versuchen, eigenständig auf die Situation zu reagieren und das **Gespräch mit der diskriminierenden Person** – häufig Vorgesetzte – suchen und sie mit ihrem Verhalten konfrontierten. Dabei wird auch häufig auf die Unterstützung aus dem Kollegium gebaut, wo um eine Einschätzung der Situation gebeten wird und die Betroffenen Zuspruch erhalten (vergleiche **Fallbeispiele #3** und **#4**). Wenn Gespräche mit den diskriminierenden Personen keine Wirkung zeigen und sich die Situation nicht verbessert, wird im **Freundes- und Bekanntenkreis** und im **Kollegium** um Rat und Hilfe gebeten. Damit wird von den Betroffenen **im Kollegium auf die Diskriminierung aufmerksam gemacht**.

Über das Gespräch mit diskriminierenden Personen und den Austausch mit dem Kollegium und Freund_innen und Bekannten hinaus wurde von vielen Fokusgruppen-Teilnehmenden berichtet, dass **vorerst keine weiteren Schritte unternommen** wurden, um gegen die diskriminierende Person vorzugehen, und die Benachteiligung hingenommen wurde. Als Grund für den Verzicht auf eine weitere Reaktion wurde von den Betroffenen genannt, dass eine **Verschlechterung des Verhältnisses zum_r Arbeitgeber_in** oder Vorgesetzten befürchtet wurde (zu einer ähnlichen Einschätzung kommen auch die befragten Expert_innen, vergleiche Kapitel 4.2.5).

Zitat #9 (Eltern, weiblich):

Ich hatte mich auch auf eine andere Stelle beworben, also auf eine interne Stelle im gleichen Unternehmen, und ein Externer hat die Bewerbungsgespräche geführt und der hat mich dann angerufen und hat mir die Absage erteilt. Er hat mir gesagt, ich wäre zwar von den internen Bewerbern die beste Kandidatin gewesen, aber er würde mir doch empfehlen, da ich gerade Mutter geworden bin, doch erst mal diese Mutterrolle sacken zu lassen. Ich könnte mich ja noch mal in fünf Jahren oder so auf eine andere Stelle bewerben, wenn mein Kind ein bisschen größer wäre. Und da habe ich mir überlegt, ob ich irgendwelche rechtlichen Schritte ergreifen soll, aber ich habe ja in dem Unternehmen gearbeitet und wollte eigentlich noch länger dort arbeiten und von daher habe ich dann nichts gemacht.

Zitat #10 (Eltern, weiblich):

Ich werde mich nicht in das Projekt, das einen mit Arschtritt verabschiedet, wieder zurückkämpfen wollen. Zumal ich dann auch noch gegen meine eigene Kollegin gekämpft hätte und das ist etwas, das ich mit meinem eigenen Gewissen nicht hätte vereinbaren wollen. Die Leitung hat sich eben für die andere Kollegin entschieden, die auch schon ein bisschen ältere Kinder hat und flexibler ist als ich, und ihr haben sie jetzt einen jungen Herrn in Vollzeit an die Seite gesetzt.

Wenn sich die Diskriminierung wiederholte und Gespräche mit den diskriminierenden Personen keine Wirkung zeigten, gaben ein Teil der betroffenen Eltern und Pflegepersonen auch an, bei Stellen innerhalb des Unternehmens nach Beratung und Unterstützung gefragt zu haben (vergleiche Fallbeispiele #3 und #4). Dazu gehören die **Personalabteilung, Betriebs-/Personalrat** oder **Gleichstellungsbeauftragte**. Die Möglichkeiten unternehmensinterner Beratungsstellen sind jedoch **abhängig von der Größe und Branche des_r Arbeitgebers_in**. Die Fokusgruppen-Gespräche machten deutlich, dass viele Eltern und Pflegepersonen ratlos sind und nicht wissen, an welche internen oder externen Beratungsstellen sie sich im Bedarfsfall wenden können.

Zitat #11 (Eltern, weiblich):

Das war wirklich frustrierend, weil bei uns in Berlin in den Start-ups gibt es meist keinen Betriebsrat oder Ähnliches. Ich war selbst Teil der Personalabteilung, also an wen hätte ich mich groß wenden sollen? Als ich mit einer Kollegin darüber gesprochen habe, habe ich direkt eine E-Mail von meiner Vorgesetzten bekommen, dass ich doch bitte alle anderen aus dem Spiel lassen soll und das nur eine Sache zwischen dem Arbeitgeber und mir sei, und auch alle anderen wurden dazu angehalten, sich mit mir nicht auszutauschen. Das war schon eine krasse Nummer.

Zitat #12 (Eltern, weiblich):

Es holt einen wieder runter, wenn man jemanden wie euch, die anderen Teilnehmer, hier hat und hört: „Hey, das habe ich so auch schon erlebt.“ Ich wusste ansonsten nicht, an wen ich mich wenden soll. Die Österreicher haben schon so eine Stelle, wo man sich kostenlos beraten lassen kann. Das ist ein Amt, die Arbeiterkammer, da kann man sich jederzeit wegen Diskriminierung oder Mobbing und so kostenlos rechtlich beraten lassen und die setzen sich für die Mitarbeiter ein. Letztendlich würde ich es toll finden, wenn es auch in Deutschland so wäre.

Vereinzelt wurden aber auch **externe Beratungsstellen** aufgesucht und in einem Fall, in dem massive, lang anhaltende Mobbing-Erfahrungen gemacht wurden, wurde um Unterstützung durch die Gewerkschaft gebeten und **öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam gemacht**.

Zitat #13 (Eltern, weiblich):

Intern habe ich keine Supportstelle finden können, der Betriebsrat und die Vorgesetzte waren auch in der Personalabteilung. Dann habe ich Hilfe gesucht bei einer Außenstelle, ich glaube, es war pro familia, und dann war ziemlich schnell klar, dass ich eine Anwältin einschalten musste. Also da habe ich die meiste Hilfe bekommen. Zum Glück hatte ich auch eine Rechtsschutzversicherung, weil das auch zum Teil vor Gericht gelöst werden musste.

Zitat #14 (Pflegerperson, männlich):

Das hat sich dann ewig hingezogen und dann wollte ich einen Schlussstrich ziehen und dann ging es nur mit der Androhung meiner damals schon ganz ordentlichen Öffentlichkeitsarbeit. Da habe ich den Chefredakteur der heimischen Zeitung mitgenommen zu einem Gespräch mit meiner Leitung und habe gesagt: „Der Herr hier wird das jetzt alles mitschreiben und das steht morgen auf Seite eins. Wir können das gerne so machen oder wir einigen uns jetzt auf einen vernünftigen Cut.“ Sobald Öffentlichkeitsandrohungen ins Spiel kamen, waren die handzahn und dann sind die sofort eingebrochen. Mir hat kein Personalrat geholfen, kein Betriebsrat, die waren alle auf der Seite der Vorgesetzten. Ich habe also ganz klare negative Erfahrungen mit dem ganzen System, auch intern, was mir helfen soll. Die Einzigen, die mir geholfen haben, war meine Gewerkschaft.

Insbesondere bei Diskriminierungserfahrungen, die im Zusammenhang mit Kündigungen durch den_ die Arbeitgeber_in, Aufhebungsverträgen oder Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen stehen, wandten sich betroffene Eltern häufig an eine_n Rechtsanwält_in, um eine fachliche Einschätzung der Situation zu erhalten und gegebenenfalls **rechtliche Schritte einzuleiten**.

Zitat #15 (Eltern, weiblich):

Bezüglich Stellen, an die man sich wenden kann, wäre mir jetzt außer dem Betriebsrat auch tatsächlich niemand eingefallen. Und in meinem Fall war es einfach so, dass ich einen befristeten Vertrag hatte, der nicht verlängert wurde. Juristisch, würde ich sagen, ist da alles im grünen Bereich. Und dementsprechend hat mich dann auch die Anwältin beraten, zu der ich gegangen bin: Sie erklärte mir, dass wir nicht auf Diskriminierung oder so etwas klagen können, sondern auf Entfristung des Vertrags, also die Tatsache beanstanden, dass ich jetzt schon den sechsten oder siebten Vertrag habe und es dementsprechend nicht rechtens ist, dass dieser nun nicht mehr verlängert wird.

Zitat #16 (Eltern, weiblich):

Dann wurde ich zum Gespräch geladen und dann saßen mir vier Männer gegenüber und redeten meine ganze Arbeit komplett schlecht und dass es doch besser wäre, wenn ich jetzt selbst kündigen würde, und dass meine männliche kinderlose Elternzeit-Vertretung das ja viel besser machen würde als ich. Und wenn ich darauf bestehen würde zu bleiben, dann würde ich irgendwo anders hingestellt werden. Und die haben dann eine Stunde auf mich eingeredet und dann habe ich gesagt, dass ich hier gar nichts zustimmen werde. Ich bin dann da rausgegangen und habe einen Anwalt konsultiert und das Ende vom Lied war dann, dass der einen Aufhebungsvertrag ausgehandelt hat. Der war auch recht gut, aber nichtsdestotrotz hat mich das schon ziemlich schockiert. Das war für mich eine ganz schlimme Erfahrung, weil eigentlich habe ich mich da sehr wohl gefühlt, auch mit meinen Mitarbeitern. Von denen kam nie ein schlechtes Wort. Es kam ausdrücklich von der Führungsetage. Die hat das wohl geärgert, dass ich direkt nach der Probezeit schwanger geworden bin, und wollten mich dann da raushaben.

Als weitere Unterstützung wendeten sich viele Teilnehmende an **Initiativen, Interessenverbände oder Selbsthilfegruppen** und fanden über deren Social-Media-Kanäle Zuspruch und ihnen wurden weitere Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt.²⁶

5.1.2.3 Auswirkungen der Diskriminierungserfahrungen

Die Diskriminierungserfahrungen hatten zum Teil erhebliche Auswirkungen auf die körperliche und insbesondere psychische Gesundheit, die Zufriedenheit und die wirtschaftliche und finanzielle Situation der Betroffenen. Alle Gesprächspartner_innen, unabhängig von Geschlecht und Fürsorgesituation, berichteten von **Gefühlen der Frustration** und einem **schlechten Gewissen**, das ihnen durch abwertende und vorwurfsvolle Kommentare von außen eingeredet wurde. Die Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten oder dem Kollegium sind emotional schwer belastend und kräftezehrend, binden gedankliche Ressourcen und der erhöhte Stresslevel hat einen **negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit und -fähigkeit**.

Zitat #17 (Eltern, weiblich):

Jetzt arbeite ich aktuell in Teilzeit und mein Frust ist aber doch sehr groß, weil ich doch auch schon sehr lange in dem Unternehmen arbeite und da immer wieder diskriminierende Sachen vorkommen. Ob es jetzt der Kollege ist, der auch in Elternzeit gehen wollte, und dem hat man mitgeteilt: „Ihnen stehen nur die zwei Partnermonate zur Verfügung, länger dürfen Sie nicht als Mann.“ Es kommen halt superviele Sachen vor, die mich immer wieder frustrieren.

Zitat #18 (Eltern, weiblich):

Das schlechte Gewissen wurde mir immer nur von außen aufgedrückt. Ich selber fand es hervorragend, meine Zeit vormittags für die Arbeit zu nutzen. Ich gehe supergerne arbeiten und mache einen guten Job. Ich habe meinen Job genauso gut gemacht wie vorher ohne Kind. Ich würde sagen, ich schaffe jetzt sogar noch mehr in kürzerer Zeit, weil ich jetzt einfach Prioritäten viel besser setzen kann. Und ich habe mich nachmittags total auf mein Kind gefreut und darauf, Zeit mit meinem Kind verbringen zu können. Das schlechte Gewissen, von dem alle sprechen, das kam tatsächlich von außen auf mich zu und nicht von innen heraus.

Insbesondere diskriminierende Mobbing-Erfahrungen, die Betroffene über einen längeren Zeitraum hinweg machen mussten, haben weitreichende negative Folgen für das Wohlbefinden und die Gesundheit der betroffenen Eltern und Pflegepersonen. Einige der Gesprächspartner_innen berichteten von **Schlafproblemen, Erschöpfung, depressiven Verstimmungen** und **Burn-out-Symptomen** (siehe auch **Fallbeispiel #6**).

Zitat #19 (Eltern, weiblich):

Und als ich am frühen Morgen nach einem langen Veranstaltungstag und -nacht gesagt habe: „Leute, ich bin echt fertig und durch, ich kann nicht mehr, mir fallen die Augen zu, ich weiß schon nicht mehr, wie ich nach Hause fahren soll.“ Da habe ich den Gesichtern angesehen, dass das nicht die Antwort ist, die ich hätte geben dürfen. Da war ein ganz klarer Druck von außen, eine deutliche Erwartungshaltung von außen zu spüren, die ich nicht erfüllen konnte. Das ging körperlich einfach nicht. (Sie war zu dem Zeitpunkt schwanger.)

Mit Blick auf die **wirtschaftlichen Folgen** ist hervorzuheben, dass – bis auf wenige Ausnahmen von Teilnehmenden, die keine oder nur wenige negative Erfahrungen gemacht haben – alle an den Gesprächen

²⁶ Es ist anzunehmen, dass unter den Fokusgruppen-Teilnehmenden überproportional viele Betroffene vertreten sind, die sich an diese Stellen gewandt haben, da sie über diesen Weg auf die Möglichkeit der Teilnahme an der Fokusgruppe aufmerksam geworden sind.

teilnehmenden Eltern und Pflegepersonen ihren_ihre Arbeitgeber_in aufgrund erlebter Diskriminierungen einmal oder auch häufiger gewechselt haben oder aufgrund von aufgezwungenen Aufhebungsverträgen, Kündigungen oder Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen gezwungen wurden, ihre_n Arbeitgeber_in zu wechseln. An dieser Stelle standen oder stehen die Betroffenen aktuell vor der Herausforderung, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Hinzu kommt, dass auch von Diskriminierungserfahrungen in Bewerbungsgesprächen berichtet wurde, die von den Eltern und Pflegepersonen im Zusammenhang mit ihrer Rolle als Fürsorgende gesehen wurden. Diskriminierungserfahrungen können die Betroffenen über einen längeren Zeitraum begleiten und dabei sowohl die weitere Ausübung als auch den Einstieg in die Erwerbstätigkeit gefährden.

Neben dem Arbeitsplatzverlust wurden in den Fokusgruppen auch Fälle geschildert, in denen **nach Rückkehr aus der Elternzeit kein gleichwertiges Arbeitsverhältnis** mehr angeboten wurde (siehe **Fallbeispiele #1 und #2**). Zum Teil handelte es sich in diesen Fällen um Leitungspositionen. Den Betroffenen wurde häufig schon mit Beginn des Mutterschutzes beziehungsweise der Elternzeit signalisiert, dass eine Leitungsposition für unvereinbar mit familiären Verpflichtungen gehalten wird. Die Betroffenen standen damit vor der Wahl, eine entsprechende Herabstufung hinzunehmen oder eine Kündigung anzunehmen, was in einem Fall auch geschah. In einem anderen Fall schilderte eine Teilnehmerin, dass die Herabstufung zwar nicht formal durch den Entzug einer Leitungsposition erfolgte. Stattdessen wurde aber während der Elternzeit die Abteilung umstrukturiert, ohne dass diese Änderung kommuniziert wurde. Die Betroffene fand sich nach der Rückkehr aus der Elternzeit ohne feste Abteilung in einer Springerposition wieder und wurde in der Folge auch in Projekten und für Aufgaben eingesetzt, die nicht ihrer Qualifikation und ihren Kenntnissen entsprachen.

Demzufolge können die erlebten Diskriminierungen auch **finanzielle Folgen** für die Betroffenen haben, wenn Einkommen aufgrund des Arbeitsplatzverlustes wegfallen, mit Degradierungen auch Gehaltseinbußen einhergehen oder eine Vollzeitstätigkeit abgelehnt wird. Dies stellt insbesondere für **Alleinerziehende ein hohes Risiko** dar, die noch stärker als Personen in Paarbeziehungen auf ein eigenes Einkommen angewiesen sind. In den Fokusgruppen äußerten insbesondere Alleinerziehende und Pflegepersonen **finanzielle Sorgen** aufgrund von unterbrochenen Erwerbsbiografien (siehe auch **Fallbeispiel #5**).

5.1.2.4 Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den beruflichen Alltag

Die Eltern berichteten, dass die Corona-Pandemie sie vor große Herausforderungen stellt und sich zum Teil massiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt. Dies hängt insbesondere mit der **Betreuungssituation der Kinder** zusammen. Vielfach stehen Betreuungsangebote gar nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung. Gleichzeitig **ermöglichen Arbeitgeber_innen häufiger das Arbeiten im Homeoffice**, was für die Eltern zwar einen Gewinn an Flexibilität bedeutet und grundsätzlich positiv bewertet wurde. Andererseits kann sich auch eine **Belastung für die Eltern** ergeben, wenn im Homeoffice gearbeitet und parallel die Kinder betreut werden müssen. Hierbei wurde in einigen Fällen von den Teilnehmenden angedeutet, dass die Corona-Pandemie auch einen Rückschritt zu klassischen Rollenbildern bewirkt haben kann (vergleiche dazu auch die Einschätzung der Expert_innen, Kapitel 4.2.3). Es wurde vielfach von einem permanenten schlechten Gewissen – gegenüber den Kindern, dem_r Partner_in, dem_r Arbeitgeber_in und dem Kollegium – berichtet, weil die Eltern unter diesen Umständen nicht allen Lebensbereichen nach ihren Vorstellungen gerecht werden können. Die Corona-Pandemie hat zwar das Potenzial, einige Missstände aufzuzeigen, und könnte als Treiber für gesellschaftliche Entwicklungen fungieren – wie das verstärkte digitale Arbeiten zeigt. Aber insgesamt fühlten sich die Eltern aus den Fokusgruppen während der Corona-Pandemie mit ihren Herausforderungen alleingelassen. Dazu gehörte für viele Eltern auch die Sorge um die psychischen und sozialen Auswirkungen, die die Veränderungen durch die Corona-Pandemie für die Kinder nach sich zogen, etwa die soziale Isolation im Lockdown.

Einige Fokusgruppen-Teilnehmende befinden sich zurzeit auf Arbeitssuche. Daraus ergibt sich ein weiterer Aspekt, der viel Verunsicherung bei den Eltern hervorruft, die während der Corona-Pandemie auf Arbeitssuche sind. In **Bewerbungssituationen unter Corona-Bedingungen** können die Eltern kaum verlässliche Aussagen über ihre zeitliche Verfügbarkeit und über ihr Einstiegsdatum treffen, da sich Betreuungsangebote laufend ändern.

Die Herausforderungen, die sich für pflegende Angehörige aufgrund der Corona-Pandemie ergeben haben, ähneln im Wesentlichen den beschriebenen Herausforderungen der Eltern. Die massivste Einschränkung erleben sie durch die weiter **ingeschränkten Pflege- und Betreuungsangebote**. Auch bei pflegenden Angehörigen ergeben sich große Probleme, den beruflichen Verpflichtungen nachzukommen, wenn gleichzeitig zu Hause pflegebedürftige Angehörige betreut werden.

Zitat #20 (Pflegeperson, weiblich):

Das Problem an den Corona-Bedingungen ist, dass viele Dinge, die man als Entlastung noch hat, zum Beispiel Tagespflege, einfach wegbrechen. Wenn die Tagespflege zu ist, haben Sie im Grunde genommen nichts mehr. Und bei Erwachsenen ist es auch so, dass man weniger bereit ist, darauf auch Rücksicht zu nehmen, als bei pflegebedürftigen Kindern. Die Tagespflegen waren letztes Jahr im Frühjahr komplett zu, also meine Tagespflege war elf Wochen zu. Und dann auch wieder nur eingeschränkt geöffnet durch Hygienekonzepte. Bei mir ist es im Moment so, dadurch, dass bei meinem Mann demenz- und verhaltensbedingte Probleme auftreten, die Tagespflegen einfach abschütteln, indem sie sagen: „Der ist nicht mehr gruppenkompatibel, wir kündigen.“ Dadurch fehlen mir im Prinzip im Moment die Angebote und durch Corona habe ich im Moment auch keinerlei Chance, irgendwo jemanden zu finden, gerade bei dem Krankheitsbild Demenz. Was auch weggebrochen ist, das sind Nachbarschaftshelfer. Das sind oft selber ältere Personen, die sich nicht mehr raustrauen. Ich bin jetzt quasi seit fast zwölf Monaten mit einem schwer dementen Mann zu Hause und ich habe absolute Verschleißerscheinungen. Homeoffice ist natürlich eine tolle Sache, aber über einen längeren Zeitraum zu versuchen, Homeoffice plus Pflege zu Hause zu vereinbaren, ohne weitere Hilfen, ist ein Spagat, der auf Dauer zum Scheitern verurteilt ist.

Neben den grundsätzlichen Herausforderungen, die die Situation rund um Corona für die Familien mit sich bringt, berichteten einige Eltern auch von **Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Corona-Situation**. Demnach zeigten Vorgesetzte in einigen Fällen nur wenig Verständnis für die beschriebenen Herausforderungen der Eltern zu Pandemiezeiten. Dies äußerte sich zumeist in **unrealistischen Forderungen und Erwartungshaltungen** an die Eltern, wie eine permanente Erreichbarkeit unabhängig von den Öffnungszeiten von Betreuungsangeboten oder das Einfordern von Nacharbeit. Zudem wurde berichtet, dass in einigen Unternehmen elterliche Verpflichtungen während der Arbeitszeit oder zum Beispiel während eines Online-Meetings zu Beginn der Pandemie zwar geduldet, aber im Verlauf immer weniger akzeptiert wurden.

Zitat #21 (Eltern, weiblich):

Im ersten Lockdown war vielleicht noch ein bisschen Verständnis vonseiten der Vorgesetzten da. Wir mussten ja auch alle relativ spontan ins Homeoffice und anfangs war noch alles akzeptiert, aber das ist relativ schnell umgeschlagen. Einfach, weil man nicht mehr zu den Zeiten erreichbar war, zu denen man sonst erreichbar gewesen wäre. Mein Mann und ich haben uns dann aufgeteilt. Ich arbeite dann schon mal von 4 bis 8 Uhr morgens oder abends spät, aber da sind die anderen Kollegen, die keine Kinder haben, natürlich nicht erreichbar. Das wurde auch negativ ausgelegt und nach etwa zwei Monaten wurde es auch nicht mehr akzeptiert. Dann wurden die Termine einfach so gelegt, wie sie vorher immer waren. Ich habe dann Meetings mit 30 Leuten geleitet und musste irgendwie sehen, wie ich das mache. Ich musste trotz der zwei Kleinkinder da sein. Es war in dem Fall dem Arbeitgeber einfach egal, man musste die Leistung trotzdem abliefern. Und das geht inzwischen so weit, dass, wenn die Kinder krank sind, es dann heißt: „Dann kannst du ja im Homeoffice arbeiten.“ Ich hatte die Kinder ja jetzt lange zu Hause und habe

gesagt, dass ich mit einem Fünf- und Zweijährigen zu Hause nicht genauso arbeiten kann, dann wurde zu mir gesagt: „Man kann ja jetzt auch bis 24 Uhr arbeiten.“

Zitat #22 (Eltern, weiblich):

In meinem direkten Team sind alle so eine Altersstruktur und wir haben auch fast alle Kinder, bis auf eine Kollegin. Von daher hatten wir da alle schon sehr viel Verständnis füreinander. Wenn da jetzt mal ein Kind mit in den Termin reingekommen ist, da hat man sich dann auch mit dem Kind unterhalten und war alles eigentlich sehr nett und sehr persönlich. Nur so bald dann ein Termin mit einem Vorgesetzten war, hat man dann versucht zu verstecken, dass da Kinder dabei sind. Da hat man schon an den Reaktionen gemerkt, dass, wenn die Kinder mal kurz da reinquatschen, dass das nicht so gern gesehen wird. Da hat man dann versucht, sich sofort stumm zu schalten. Unter den Kollegen fand ich die Unterstützung schon sehr gut, auch den Austausch, dass da alle die gleichen Probleme haben und dass man da auch tolerant ist, wenn ein Kind eben mal bei der Arbeit „stört“.

Daneben gab es auch einige **positive Berichte über Vorgesetzte**, die sehr verständnisvoll waren und den Eltern den Rücken gestärkt und sie unterstützt haben. Darüber hinaus wurde berichtet, dass im Kollegium überwiegend Verständnis vorherrschte, insbesondere wenn sich Kolleg_innen in einer vergleichbaren Situation befanden und ähnliche Herausforderungen hatten. Auf der anderen Seite wurden auch **negative Erfahrungen mit dem Kollegium** gemacht. Hierbei wurde von Kommentaren berichtet, die als verletzend oder diskriminierend empfunden wurden.

Zitat #23 (Eltern, weiblich):

Ich habe diese Erfahrung auch gemacht, gerade in der Corona-Krise mit der Versetzung ins Homeoffice. Bei uns war es so, dass wir im Krisenmanagement sozusagen zu viele Personen an der Front hatten und die Entscheidung getroffen wurde, dass ich ins Homeoffice gehe, weil ich eher mit Bereichen wie Qualitätssicherung et cetera befasst war im Projekt und das eben auch aus dem Hintergrund machen konnte. Dann bekam ich eben auch diese Rückmeldung von den Kollegen: „Ah ja, du hast es ja gut, du bist zu Hause.“ Bei mir war es keine Freistellung, sondern Arbeit von zu Hause aus und ich habe morgens die Kinder in die Notbetreuung gebracht und habe mich dann acht oder sechs Stunden an den Schreibtisch gesetzt und gearbeitet. Dieses Feedback: „Du machst natürlich weniger, weil du zu Hause bist“, das tut einem natürlich nicht gut, weder fürs Ego noch für die Motivation.

Ein Teil der teilnehmenden Eltern musste zudem gegen Vorbehalte von Vorgesetzten ankämpfen, was das Arbeiten von zu Hause aus angeht, und musste letztendlich **Präsenz zeigen**.

Zitat #24 (Eltern, männlich):

Ich habe sehr viele Debatten mit meiner Vorgesetzten geführt während des ersten Lockdowns vor einem Jahr. Ich sagte, ich habe genug Arbeit, die ich von zu Hause aus erledigen könnte. Zu dem Zeitpunkt hatte ich auch noch wirklich Sorge gehabt, wie es mit der Kinderbetreuung aussieht, weil ja dann noch davon gesprochen wurde, nur systemrelevante Berufe dürfen ihre Kinder in den Kindergarten schicken. Gott sei Dank war es ja jetzt so, dass meine Frau und ich in systemrelevanten Berufen sind. Deswegen konnten wir jetzt unsere Tochter in den Kindergarten schicken. Da war das Thema mit dem Homeoffice aber immer noch ärgerlich.

Darüber hinaus beklagten einige Teilnehmende eine **mangelnde Anerkennung** vonseiten ihres_r Arbeitgebers_in für die während der Pandemie erbrachten Leistungen der Eltern. Damit ging die Befürchtung einher, dass das große Engagement der Eltern während dieser Zeit falsche Signale senden und eine überhöhte Erwartungshaltung des_r Arbeitgebers_in und der Politik hervorrufen könnte.

Zitat #25 (Eltern, weiblich):

Also ich fand das sehr belastend und ich habe auch von der oberen Führungsetage wenig Wertschätzung in Mitarbeiterbesprechungen erlebt, eigentlich gar keine. Und ich habe große Angst, dass, wenn wir in einen Normalzustand zurückkehren, dass es dann einfach weitergeht und wir Eltern noch mal mehr arbeiten müssen. Es wird keine extra Ruhepause geben, es wird keinen extra Urlaub geben. Es wird nicht extra Rücksicht genommen. Und ich habe auch die Befürchtung, dass von Arbeitgeberseite oder auch Kolleg_innen gesagt wird, gleichzeitig zu arbeiten und die Kinder zu betreuen hat ja schon mal geklappt, die Eltern haben das ja schon mal gut gemacht und dann schaffen sie das auch, wenn das Kind zum Beispiel mal krank ist. Aber das hilft mir nicht, weil ich belastet bin, das wirkt sich körperlich aus, das wirkt sich auf die Psyche aus, das hat gesundheitliche Folgen. Ich glaube, da gehen sehr viele Eltern auf dem Zahnfleisch und ich auch. Es geht aktuell aber nur um Leistung und die Wirtschaftlichkeit.

Verglichen mit den Eltern wurde von den **pflegenden Angehörigen** nur vereinzelt von Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Corona-Situation berichtet. Teilweise fühlten sich die Pflegepersonen durch den_die Arbeitgeber_in unter Druck gesetzt, wenn plötzliche familiäre Erfordernisse und der erhöhte Pflege- und Betreuungsaufwand die Arbeitsfähigkeit einschränkten und Fristen nicht eingehalten werden konnten.

Zitat #26 (Pflegeperson, weiblich):

Bei uns sind es schon auch tiefgreifende Veränderungen gewesen, die macht mein Sohn eben auch nicht gut mit. Wir hatten sehr schwierige Phasen jetzt bei Corona, als er noch verhaltensauffälliger war, und mit solchen schwierigen Verhaltensauffälligkeiten ist es dann eben auch schwierig zu arbeiten. Vor allem auch diese Unsicherheit, mal ist er in der Schule und dann wieder einen Tag nicht, weil es wieder nicht geht. Das ist auch vom System her mit der Arbeit schwierig. Und dementsprechend haben wir ja auch Fristen, zu denen wir das bearbeiten müssen. Und wenn ich dann sehr plötzlich wieder sagen muss, dass ich heute nicht arbeiten kann, dann mache ich mir quasi auch selbst Druck. Aber dann heißt es auch von der Dienststelle: „Wem sollen wir das denn so kurzfristig geben und geht das nicht doch irgendwie?“ Das ist schon sehr anstrengend. Also ich merke, dass ich im Laufe des Jahres dauerhaft deutlich gereizter bin und dass ich sehr schlecht schlafe. Ich habe einfach das Gefühl, dauererschöpft zu sein. Ich vergesse auch unheimlich viel und bin einfach überlastet.

5.2 Quantitative Befragung von Eltern und Pflegepersonen

Bei der Analyse der wissenschaftlichen Literatur stellt man fest, dass die empirische Forschung zur Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen in Deutschland noch unterentwickelt ist. Insbesondere zu Diskriminierungserfahrungen von erwerbstätigen Eltern und Erwerbstätigen, die regelmäßig Angehörige pflegen, gibt es noch viele Forschungslücken (siehe Kapitel 3). Die quantitative Befragung von Eltern und Pflegepersonen hatte zum Ziel, einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke zu leisten und das **Ausmaß und die Formen von Diskriminierungserfahrungen zu quantifizieren**. Zum einen sollte anhand der Befragung gezeigt werden, wie weit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternzeit und der Pflege von Angehörigen verbreitet sind. Zudem wurde untersucht, welche Auswirkungen die Erfahrungen auf die Betroffenen und ihre berufliche Situation hatten, wie sie darauf reagiert haben und ob beziehungsweise welche Hilfe und Unterstützung in Anspruch genommen wurden. Außerdem wurden Eltern und Pflegepersonen nach einer Einschätzung der Unternehmens-/Organisationskultur ihres_r Arbeitgebers_in im Hinblick auf Vereinbarkeitsthemen und entsprechende Unterstützungsangebote gefragt. Eltern und Pflegepersonen wurden in zwei separaten Befragungen zu diesen Aspekten befragt.

5.2.1 Methodisches Vorgehen

Fragebogenkonstruktion und Erhebungsverfahren

Auf Grundlage der Ergebnisse der Expert_innen-Interviews und Fokusgruppen-Gespräche aus dem qualitativen Projektteil wurde jeweils ein Fragebogen für Eltern und Pflegepersonen entwickelt (siehe Anhang). Formulierungen, Antwortskalen und große Teile der Fragebogeninhalte sind identisch, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse beider Erhebungen zu ermöglichen. Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Fragebögen bestand darin, welche verschiedenen Phasen bei der Erhebung von möglichen Diskriminierungserfahrungen berücksichtigt wurden. Im Fragebogen für die Eltern wurde nach den Phasen (1) vor der Geburt des Kindes, also insbesondere nach der ODER rund um die Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Elternschaft, (2) während des Mutterschutzes sowie der Elternzeit und (3) nach Rückkehr aus Mutterschutz und/oder Elternzeit unterschieden, wohingegen im Fragebogen für die Pflegepersonen nach Erfahrungen im Zusammenhang mit (4) der informellen Pflege von Angehörigen gefragt wurde (sowohl im Kontext von Pflegezeit/Familienpflegezeit als auch unabhängig davon).

Die Befragungen der Eltern und Pflegepersonen wurden als CAWI-Befragung (Computer-Assisted Web Interviewing) durchgeführt. Die Fragebögen wurden in der CAWI-Software DIMENSIONS von IBM SPSS programmiert. Die Software erlaubt ein für verschiedene Benutzer-Endgeräte optimiertes Webdesign, so dass die Befragten auf PCs oder mobilen Endgeräten an der Befragung teilnehmen konnten. Die Rekrutierung der Befragten erfolgte unter registrierten Mitgliedern des Payback-Online-Panels.²⁷ Ein Online-Panel beinhaltet einen Pool von Personen, die sich bereit erklärt haben, an Online-Befragungen teilzunehmen. Bei der Rekrutierung von Personen für das Panel wird ein Set von Stammdaten erhoben, welches in Befragungen zur Quotierung und zur Stichprobenbeschreibung verwendet werden kann. Kantar Public unterstützte bei der Entwicklung der Fragebögen, programmierte die Fragebögen und koordinierte die Durchführung und das Hosting der Befragungen und führte Pretests durch.

²⁷ Bei den registrierten Mitgliedern des Payback-Online-Panels handelt es sich um Mitglieder des im Einzelhandel verbreiteten Payback-Kundenprogramms, die als Belohnung für die Teilnahme an einer Befragung Payback-Punkte erhalten.

Vor Beginn der Haupterhebung wurden die programmierten Erhebungsinstrumente einem Pretest unterzogen, um die Inhalte im Hinblick auf Verständlichkeit und Akzeptanz zu überprüfen sowie den reibungslosen Gesamtprozess der Bearbeitung sicherzustellen. Es wurde ein Pretest mit insgesamt 53 Befragten durchgeführt (25 Eltern und 28 Pflegepersonen). Die Akzeptanz der Fragebogenlänge war relativ hoch (72 Prozent empfanden den Fragebogen als „eher nicht zu lang“ oder „gar nicht zu lang“). Lediglich eine Person führte die Fragebogenlänge als Kritikpunkt an. Rund 80 Prozent stuften den Fragebogen als „eher verständlich“ oder „verständlich“ ein und über 80 Prozent empfanden den Fragebogen nicht als langweilig. Auch in den Kommentaren der Befragten zeigten sich keine Hinweise auf notwendige Anpassungen der Fragen.

Die Haupterhebungsphase dauerte vom 8. Juni 2021 bis zum 17. Juli 2021. An der Befragung beteiligten sich insgesamt **2.500 Eltern** und **504 Pflegepersonen**.

Die durchschnittliche Dauer (Median) der Bearbeitung des Fragebogens für die Eltern betrug circa 18 Minuten und die des Fragebogens für die Pflegepersonen circa 15 Minuten.

Stichprobe

Befragungszielgruppen waren Erwerbstätige mit Sorgearbeit. Sorgearbeit meint dabei sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen. Damit sich die Befragten an relevante Situationen im Arbeitsleben erinnern konnten und die Erinnerung an mögliche diskriminierende Erfahrungen nicht verzerrt war, wurden Eltern als Zielgruppe definiert, deren jüngstes Kind zum Zeitpunkt der Befragung maximal sechs Jahre alt war. Pflegepersonen wurden berücksichtigt, die innerhalb der letzten sechs Jahre Angehörige versorgt und betreut hatten. Auch Eltern und Pflegepersonen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren, gehörten zu den Zielgruppen, vorausgesetzt, es lag eine Erwerbstätigkeit während der interessierenden Phasen vor. Für beide Befragungszielgruppen galt zudem eine Altersbegrenzung von 15 bis 64 Jahren (erwerbsfähiges Alter). Daraus ergaben sich folgende **Grundgesamtheiten** der Zielgruppen für die quantitative Befragung:

- A. **Mütter oder Väter** mit jüngstem Kind unter sieben Jahren, die **erwerbstätig sind** oder **während einer der interessierenden Phasen erwerbstätig waren**
- B. **Pflegepersonen**, die **erwerbstätig sind** oder innerhalb der letzten sechs Jahre **während der Pflege von Angehörigen erwerbstätig waren**

Die Haupterhebung wurde als **Quotenstichprobe** durchgeführt. Im Gegensatz zu Zufallsstichproben unterliegen Quotenstichproben einer bewussten Auswahl von Befragten nach Quoten. Diese Quoten spiegeln die soziodemografische Zusammensetzung der zu untersuchenden Population wider. Wie bei der Zufallsstichprobe soll eine Quotenstichprobe ein strukturgleiches Abbild der Population ergeben. Dafür muss die Verteilung relevanter Merkmale in der Population bekannt sein. Mit einer Quotenauswahl kann ein aus forschungsökonomischer Sicht und mit Blick auf die Durchführungsdauer schlankes Verfahren umgesetzt werden, mit dem dennoch eine Stichprobe erzeugt wird, die die Verhältnisse in der Grundgesamtheit abbildet.

In der vorliegenden Studie basieren die Quotenvorgaben auf Sollzahlen der amtlichen Statistik des Mikrozensus 2019 (Zielgruppe A) sowie des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) (SOEP v35 [2018]) (Zielgruppe B). Die Quotierung erfolgte jeweils eindimensional nach den soziodemografischen Dimensionen:

- Geschlecht
- Alter
- Wohnort in West-/Ostdeutschland
- Aktueller Erwerbsstatus

Aus den oben genannten Grundgesamtheiten sollten quotierte Stichproben von 2.500 Eltern (Zielgruppe A) und 500 Pflegepersonen (Zielgruppe B) gezogen werden. Tatsächlich generiert wurden 2.500 Fälle der Zielgruppe A und 504 Fälle der Zielgruppe B.

Da die Definitionen der den Sollzahlen zugrunde liegenden Grundgesamtheiten des Mikrozensus beziehungsweise des SOEP weiter gefasst sind als die der Befragungszielgruppen und der Zusammenhang der Erwerbstätigkeit mit den interessierenden Phasen in den amtlichen Statistiken nicht verfügbar ist, kam folgender methodischer Ansatz der Stichprobenauswahl zum Tragen:

Schritt 1: Im ersten Schritt erfolgte eine quotierte Stichprobenauswahl nach den jeweiligen Definitionen des Mikrozensus beziehungsweise des SOEP (im folgenden Bruttostichproben genannt):

- Definition der Bruttostichprobe nach Mikrozensus für Zielgruppe A: Mütter oder Väter im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Hauptwohnsitz in Deutschland, deren jüngstes Kind unter sieben Jahren ist
- Definition der Bruttostichprobe nach SOEP für Zielgruppe B: Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Hauptwohnsitz in Deutschland, die an Werktagen mindestens eine Stunde pflegebedürftige Personen betreuen

Schritt 2: Im zweiten Schritt wurden die eigentlichen Befragungszielgruppen (Nettostichproben) aus den quotierten Bruttostichproben rekrutiert. Dies erfolgte anhand von weiteren Fragen in den Erhebungsinstrumenten. Aus der Bruttostichprobe für die Zielgruppe A qualifizierten sich Mütter und Väter für die Nettostichprobe, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren (Frage 1.4 im Fragebogen im Anhang A). Mütter und Väter, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren, wurden auch in die Befragung einbezogen, wenn sie innerhalb der letzten sechs Jahre während einer der interessierenden Phasen (vor der Geburt des Kindes, während des Mutterschutzes sowie der Elternzeit oder nach Rückkehr aus Mutterschutz und/oder Elternzeit) erwerbstätig waren (Frage 1.10 im Fragebogen im Anhang A). Aus der Bruttostichprobe für die Zielgruppe B qualifizierten sich Pflegepersonen für die Nettostichprobe, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren (Frage 1.4 im Fragebogen im Anhang B). Nicht erwerbstätige Pflegepersonen gingen auch in die Nettostichprobe ein, vorausgesetzt, sie waren erwerbstätig zu einem Zeitpunkt innerhalb der letzten sechs Jahre, als sie Angehörige gepflegt haben (Frage 1.9 im Fragebogen im Anhang B).

Um die Fallzahl von 2.500 der Zielgruppe A zu erreichen, bedurfte es einer Bruttostichprobengröße von 3.016 Fällen. Um die Fallzahl von 504 der Zielgruppe B zu erreichen, bedurfte es einer Bruttostichprobengröße von 598 Fällen. Tabelle 4 verdeutlicht, dass mit der eingesetzten Quotenauswahl Stichproben von Eltern und Pflegepersonen erreicht werden konnten, die den Populationsverhältnissen der Grundgesamtheit sehr gut entsprechen. Die Sollstrukturen für die zugrunde gelegten Quotenmerkmal „Geschlecht“;

„Alter“ und „Wohnort (West-/Ostdeutschland)“ konnten sehr gut erreicht werden. Abweichungen zur Population sind in der Bruttostichprobe der Zielgruppe A mit Blick auf den aktuellen Erwerbsstatus zu sehen. Erwerbstätige Eltern sind in der Bruttostichprobe leicht überrepräsentiert. Um diese Abweichungen zu korrigieren, wurde eine nachträgliche Gewichtung der Ergebnisse auf Basis der Bruttostichprobe vorgenommen (siehe unten).

Weitere Merkmale, die nicht als Quotenmerkmale genutzt wurden, wie zum Beispiel Familienstatus oder auch das Bundesland des Wohnsitzes, sind ebenfalls in den Bruttostichproben gut abgebildet. Insgesamt können die Stichproben als gutes Abbild der Grundgesamtheit angesehen werden und liefern eine belastbare Datengrundlage (siehe auch Stichprobenstruktur im Anhang C). Gleichwohl sei an dieser Stelle betont, dass Effekte der Selbstselektion aufgrund eines erhöhten Interesses am Befragungsthema nicht gänzlich ausgeschlossen werden können und Personen, die negative oder diskriminierenden Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht haben, in den Stichproben überrepräsentiert sein können.

Tabelle 4: Sollstruktur und erreichte Iststruktur der jeweiligen Bruttostichprobe nach Mikrozensus für Zielgruppe A und nach SOEP für Zielgruppe B (ungewichtet)

	Bruttostichprobe Zielgruppe A			Bruttostichprobe Zielgruppe B		
	Sollstruktur	Iststruktur		Sollstruktur	Iststruktur	
	in %	in %	abs.	in %	in %	abs.
Gesamt		100	3.016		100	598
Geschlecht						
Männer	47	47	1.419	39	39	234
Frauen	53	53	1.597	61	61	364
Alter (Zielgruppe A)						
15–u. 30 Jahre	15	16	474	–	–	–
30–u. 35 Jahre	28	27	822	–	–	–
35–u. 65 Jahre	57	57	1.720	–	–	–
Alter (Zielgruppe B)						
15–u. 35 Jahre	–	–	–	16	16	94
35–u. 50 Jahre	–	–	–	25	25	150
50–u. 65 Jahre	–	–	–	59	59	354
Region						
Westdeutschland	81	81	2.439	82	82	2.439
Ostdeutschland	19	19	576	18	18	576
Aktueller Erwerbsstatus						
Erwerbstätig	78	84	2.534	70	70	418
Nicht erwerbstätig	22	16	482	30	30	180

Quelle: Zielgruppe A: Mikrozensus 2019, Zielgruppe B: SOEP v35 (2018)

Gewichtung

Zur Feinjustierung der Stichprobe durch eine nachträgliche Gewichtung wurden sämtlichen Respondent_innen der Bruttostichproben zusätzliche Fragen zum soziodemografischen Profil gestellt. Im Einzelnen sind dies:

- Bundesland des Wohnsitzes
- Familienstatus (in Partnerschaft lebend oder alleinlebend)
- Höchster allgemeinbildender Schulabschluss
- Höchster Ausbildungsabschluss

Folgende nachträgliche Gewichtung wurde für beide Bruttostichproben vorgenommen:

- Geschlecht
- Alter im Kreuz mit Geschlecht
- Erwerbstätigkeit im Kreuz mit Geschlecht
- Schulbildung im Kreuz mit Geschlecht
- Ausbildung im Kreuz mit Geschlecht
- Wohnort in West-/Ostdeutschland

Sämtliche nachfolgenden Ergebnisse sind nach den oben genannten Merkmalen der Bruttostichproben gewichtet.

5.2.2 Ergebnisse der quantitativen Befragung

Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben im Zusammenhang mit dem Elternsein und der Pflege von Angehörigen können in unterschiedlichen Phasen auftreten. Im Fragebogen für die Eltern wurden **folgende Phasen unterschieden**:

- die Zeit vor der Geburt eines Kindes, also insbesondere die Bekanntgabe der Schwangerschaft/ Elternschaft und der Elternzeit bei dem_r Arbeitgeber_in
- während des Mutterschutzes sowie der Elternzeit (inklusive Teilzeitarbeit während Elternzeit)
- nach der Rückkehr in die berufliche Tätigkeit aus Mutterschutz und/oder Elternzeit

Im Fragebogen der Pflegepersonen wurde nach Erfahrungen

- im Zusammenhang mit der informellen Pflege von Angehörigen gefragt (sowohl im Kontext von Pflegezeit/Familienpflegezeit als auch unabhängig davon).

Im Fragebogen wurden die Eltern und Pflegepersonen gefragt, inwiefern sie **konkrete Einzelerfahrungen** im Zusammenhang mit den relevanten Phasen gemacht hatten. Die Befragten sollten an die letzten sechs Jahre zurückdenken und angeben, inwiefern das Beschriebene auf sie zutrifft („trifft voll zu“/„trifft eher zu“/„trifft eher nicht zu“/„trifft gar nicht zu“/„weiß nicht, keine Angabe“). Fragen zu Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes wurden auf einer dichotomen Antwortskala erfasst („ja“/„nein“/„weiß nicht, keine Angabe“).

Zur Einschätzung der Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen wurde Eltern und Pflegepersonen zusätzlich eine allgemeine Frage nach Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz gestellt (Kapitel 5.2.2.7). Die Fragen zu einzelnen Situationen sollten aber von allen Befragten – sofern sie während der jeweiligen Phase erwerbstätig waren – beantwortet werden, also ungeachtet dessen, ob sie explizit angegeben hatten, im Arbeitskontext Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Damit wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass ein einheitliches Verständnis des Diskriminierungsbegriffs unter den Befragten nicht vorausgesetzt und nur schwer hergestellt werden kann (trotz vorangestellter Definition im Fragebogen). Zudem zeigt die Forschung, dass Diskriminierung von den Betroffenen nur zum Teil erkennbar ist und oft unentdeckt stattfindet (Peucker & Lechner, 2010). Antworten in standardisierten Befragungen können unterschiedlich ausfallen, je nachdem, ob allgemein nach Diskriminierungserfahrungen gefragt und in der Fragestellung explizit der Ausdruck „Diskriminierung“ verwendet wird oder konkrete Einzelerfahrungen erfasst werden. Es empfiehlt sich, ergänzend zur allgemeinen Frage nach Diskriminierungserfahrungen weitere, spezifischere Einzelerfahrungen zu erfassen (Baumann et al., 2018). Zu beachten ist, dass diese erhobenen Einzelerfahrungen nicht von allen Befragten gleichermaßen als schwerwiegende Diskriminierungssituationen wahrgenommen werden und einige Befragte sich in den Situationen möglicherweise nicht diskriminiert *geföhlt* haben.

Die im Fragebogen erhobenen Einzelerfahrungen können folgenden **Diskriminierungsformen** zugeordnet werden:

Kategorisierung der diskriminierenden Einzelerfahrungen²⁸

Soziale Herabwürdigung

Damit sind Verhaltensweisen gemeint, die Personen im Zusammenhang mit deren Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe abwerten. Zumeist sind es verbale Äußerungen, durch die sich Personen herabgesetzt fühlen. Diese Form der Diskriminierung geht nicht zwangsläufig mit einem direkten, materiellen Nachteil einher, der die diskriminierte Person direkt in ihren Handlungsmöglichkeiten einschränkt. Entwürdigende Kommentare und Sprüche werden von Betroffenen aber als hohe psychische Belastung empfunden. Unter soziale Herabwürdigung fallen zum Beispiel abfällige Reaktionen auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft, kollegiale Ausgrenzung oder Mobbing.

28 Die Einordnung der diskriminierenden Einzelerfahrungen ist angelehnt an Beigang et al. (2017).

Materielle Benachteiligung

Wird eine Person materiell benachteiligt, wird sie aufgrund eines bestimmten Merkmals schlechter behandelt und erfährt unmittelbare Nachteile in der Situation, zumeist in materieller Form. Zu dieser Diskriminierungsform zählen zum Beispiel Entzug von Verantwortlichkeiten am Arbeitsplatz, Zuweisung von sinnlosen oder unzumutbaren Aufgaben, schlechtere Bewertung von Arbeitsleistungen oder verweigte Beförderungen. Als Subkategorien wurden in einer separaten Itembatterie weitere Erfahrungen der materiellen Benachteiligung erfasst. Zum einen wurden Frauen nach Erfahrungen rund um das Thema *Einhaltung des Mutterschutzgesetzes* gefragt. Des Weiteren wurden Erfahrungen des *Arbeitsplatzverlustes* abgefragt, die für Betroffene häufig mit erheblichen finanziellen Konsequenzen einhergehen. Darunter fallen innerbetriebliche Versetzung, Nichtverlängerung oder Nichtentfristung des Arbeitsvertrags, Aufzwingen eines Aufhebungsvertrags und Kündigung.

Mangelnde Familienfreundlichkeit

Darüber hinaus wurden Pflegepersonen und Eltern nach ihren Erfahrungen mit betrieblichen Rahmenbedingungen gefragt. Hier geht es um mangelnde Familienfreundlichkeit im Unternehmen, zum Beispiel aufgrund der Nichtgewährung von flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice oder einer Teilzeittätigkeit. Diese Formen der Diskriminierung können von Einzelpersonen ausgehen oder auf das organisatorische Handeln des Unternehmens zurückgehen und eine (materielle) Benachteiligung der Betroffenen darstellen.

Im Folgenden sind die konkreten Einzelerfahrungen differenziert nach den unterschiedlichen Phasen dargestellt. In den Abbildungen zu den einzelnen Itembatterien sind jeweils die Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst dargestellt. Um Zusammenhänge mit weiteren Angaben zu den Befragten zu prüfen und übersichtlich darzustellen und Teilgruppen der Eltern und Pflegepersonen zu identifizieren, die einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, wurde die durchschnittliche Summe negativer Erfahrungen berechnet, das heißt bei wie vielen Items die Antworten „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ angekreuzt wurden.

5.2.2.1 Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft

Während die Schwangerschaft im Familien- und Freundeskreis in der Regel ein freudiges Ereignis für die werdenden Eltern darstellt, kann die eigene Schwangerschaft oder die der Partnerin im beruflichen Kontext ein sensibles Thema darstellen. Im Zusammenhang mit der Schwangerschaft berichten in der Befragung insbesondere Frauen von negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz. Es wird sowohl von Formen der sozialen Herabwürdigung als auch der materiellen Benachteiligung berichtet.

Während der Schwangerschaft haben **56 Prozent der befragten Eltern mindestens eine der abgefragten Situationen erlebt** (mindestens eine Erfahrung aus Abbildung 1 oder Abbildung 2). **72 Prozent der Mütter und 44 Prozent der Väter** haben mindestens eine negative Erfahrung gemacht. Eine Auswertung der **Summe aller abgefragten negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Schwangerschaft** (ohne Abbildung) zeigt erneut, dass Mütter (durchschnittlich 4,0) in dieser Phase häufiger von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind als Männer (durchschnittlich 2,0). Im Vergleich liegt die durchschnittliche Anzahl negativer Erfahrungen während der Schwangerschaft insgesamt bei 2,9.

Von den in Abbildung 1 genannten Erfahrungen sozialer Herabwürdigung haben 55 Prozent der Mütter und 32 Prozent der Väter mindestens eine gemacht. Ein Viertel der Mütter musste sich **abfällige Kommentare zur Bekanntgabe der Schwangerschaft** gefallen lassen, **gleichermaßen von Vorgesetzten und aus dem Kollegium**. Aber auch rund 15 Prozent der Väter geben an, dass die Reaktion auf die Schwangerschaft nicht positiv ausfiel (Abbildung 1). Viele Fokusgruppen-Teilnehmenden schilderten die Bekanntgabe der Schwangerschaft als Ausgangspunkt eines sich verschlechternden Verhältnisses zu Vorgesetzten oder Kolleg_innen (**siehe Fallbeispiel #1** in Kapitel 5.1.2.1). Dabei kommt es vor, dass die Reaktion auf die Schwangerschaft noch positiv ausfällt oder als neutral bewertet wird, aber die werdenden Eltern daraufhin Situationen und Verhaltensweisen erleben, die sie als diskriminierend wahrnehmen. Die am häufigsten genannte Erfahrung in der quantitativen Befragung ist, dass den Eltern **nicht dieselbe Leistungsfähigkeit zugetraut wurde wie vor der Schwangerschaft**, insbesondere von Vorgesetzten (Mütter: 29 Prozent, Väter: 16 Prozent), aber beinahe ebenso häufig von Kolleg_innen (Mütter: 28 Prozent, Väter: 12 Prozent). Ein ebenso großer Anteil fühlte sich **von wichtigen Informationen und Entscheidungen ausgegrenzt** (Mütter: 27 Prozent, Väter: 17 Prozent). Knapp jede fünfte Mutter und jeder zehnte Vater haben Mobbing-Erfahrungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft machen müssen. Hier spielen möglicherweise die auch von den befragten Expert_innen angesprochenen differierten Rollenzuschreibungen an Mütter und Väter eine Rolle, die vor allem Frauen negativ treffen (vergleiche Kapitel 4.2.1).

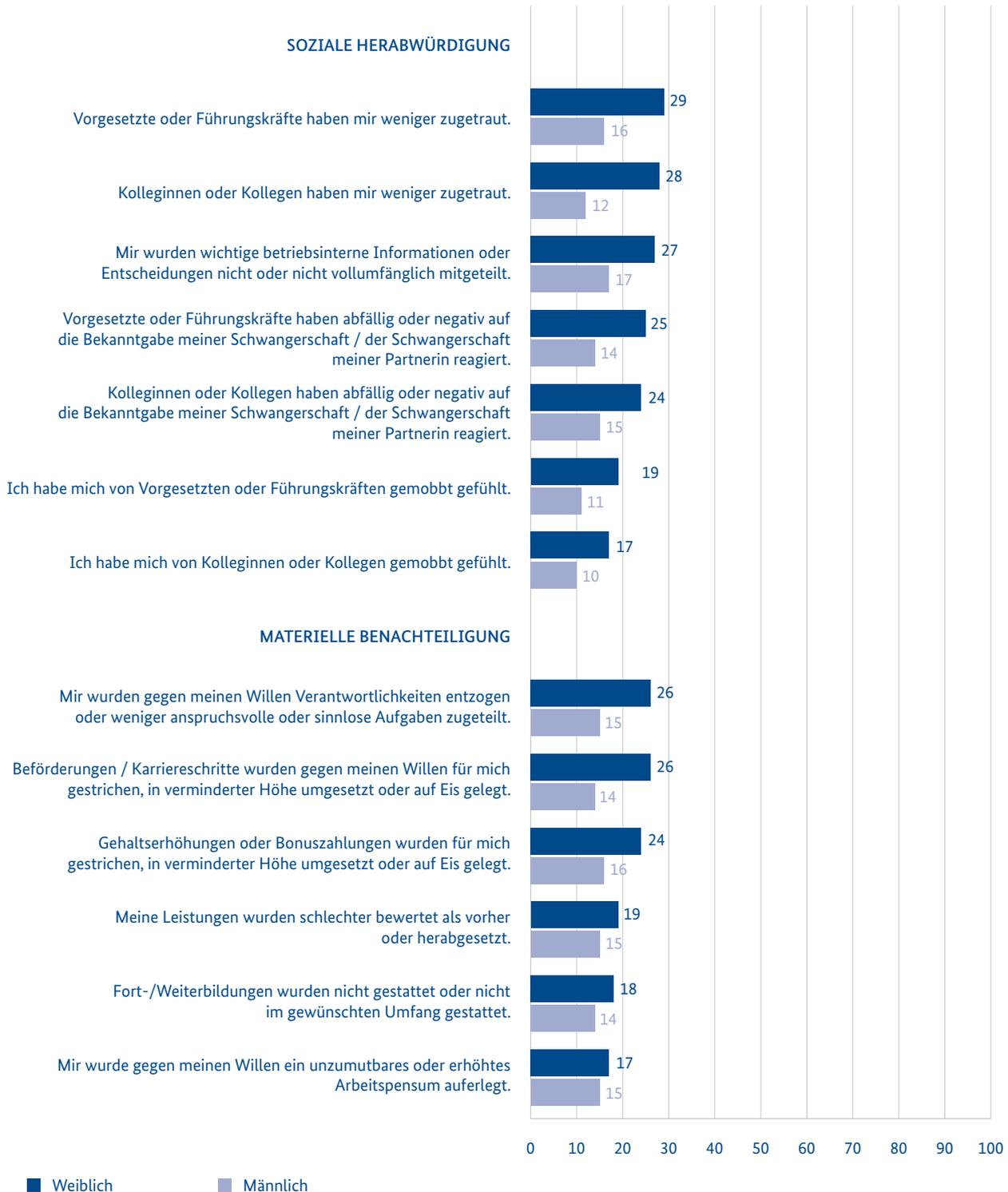
Die verschiedenen Erfahrungen sozialer Herabwürdigung **treten häufig in Kombination auf**. 64 Prozent der Eltern, die angeben, dass Vorgesetzte oder Führungskräfte abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft/der Schwangerschaft der Partnerin reagiert hätten, geben auch an, dass Kolleg_innen negativ reagiert haben (umgekehrt 63 Prozent). 75 Prozent derjenigen, die sich von Kolleg_innen gemobbt gefühlt haben, berichten auch von negativen Reaktionen auf die Schwangerschaft, 65 Prozent, dass ihnen vom Kollegium weniger zugetraut wurde. 70 Prozent derjenigen, die sich von Vorgesetzten gemobbt gefühlt haben, berichten, dass diese ihnen auch weniger zugetraut hätten, 62 Prozent, dass sie negativ auf die Schwangerschaft reagiert hätten, und 61 Prozent, dass ihnen wichtige betriebsinterne Informationen oder Entscheidungen nicht oder nicht vollumfänglich mitgeteilt worden seien.

Von den in Abbildung 1 genannten Erfahrungen materieller Benachteiligung haben 52 Prozent der Mütter und 34 Prozent der Väter mindestens eine gemacht. Viele Erfahrungen der materiellen Benachteiligung im Zusammenhang mit der Schwangerschaft treten ähnlich häufig auf wie soziale Herabwürdigungen. Auch hier sind Mütter noch stärker betroffen als Väter (Abbildung 1). Am häufigsten wird von den befragten Eltern berichtet, dass ihnen gegen ihren Willen **Verantwortlichkeiten entzogen** oder weniger anspruchsvolle Aufgaben zugeteilt wurden (Mütter: 26 Prozent, Väter: 15 Prozent). Ebenso häufig kommt es vor, dass **Hierarchieaufstiege verwehrt** werden, das heißt Beförderungen gestrichen oder auf Eis gelegt werden und **Gehaltserhöhungen ausbleiben**. Im Vergleich der einzelnen Erfahrungen kommt es bei Müttern etwas seltener vor, dass Leistungen schlechter bewertet werden als vor der Schwangerschaft, Fort-/Weiterbildungen nicht gestattet werden oder ein erhöhtes Arbeitspensum bewältigt werden muss. Bei Vätern sind all diese Formen der materiellen Benachteiligung gleich häufig vertreten.

Erfahrungen materieller Benachteiligung gehen auch mit dem Gefühl sozialer Herabwürdigung einher. Von den Eltern, die sich von Vorgesetzten gemobbt gefühlt haben, sagen 60 Prozent, dass ihnen gegen ihren Willen Verantwortlichkeiten entzogen oder weniger anspruchsvolle oder sinnlose Aufgaben zugeteilt wurden, 59 Prozent, dass Beförderungen/Karriereschritte gegen ihren Willen gestrichen, in vermindelter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt wurden, und 57 Prozent, dass ihre Leistungen schlechter als vorher bewertet oder herabgesetzt wurden. Eltern, die von einer der Erfahrungen materieller Benachteiligung (mit Ausnahme der Streichung von Gehaltserhöhungen oder Ähnlichem) berichten, berichten auch mehrheitlich, dass ihnen von Führungskräften weniger zugetraut wurde und/oder dass ihnen wichtige betriebsinterne Informationen oder Entscheidungen nicht oder nicht vollumfänglich mitgeteilt wurden.

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?



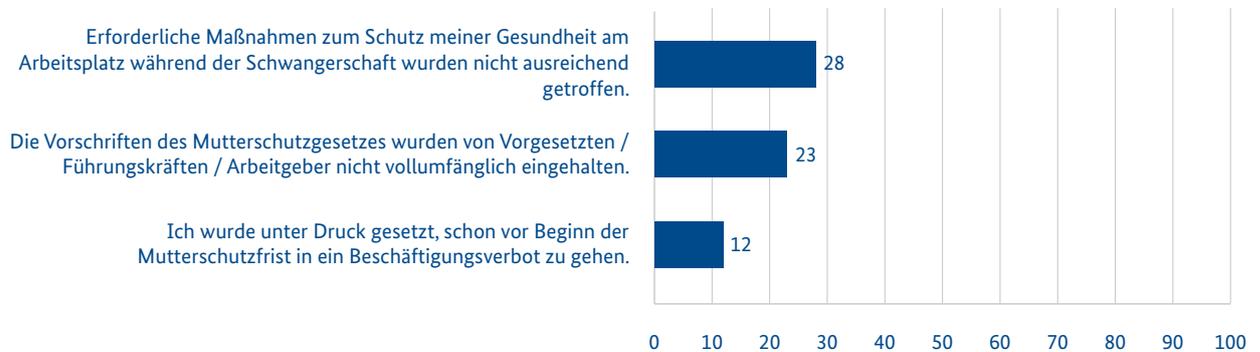
Basis: befragte Eltern, die während ihrer Schwangerschaft/der Schwangerschaft ihrer Partnerin erwerbstätig waren (n=1.740)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Überdies berichteten 39 Prozent der Mütter von mindestens einer der in Abbildung 2 genannten **negativen Erfahrungen in Zusammenhang mit dem Mutterschutz**. 20 Prozent der Mütter haben eine der Erfahrungen gemacht, 15 Prozent zwei und 4 Prozent alle drei. Bei 28 Prozent wurden erforderliche Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz nicht ausreichend getroffen. Bei einem Viertel der Mütter wurden Vorschriften des Mutterschutzgesetzes missachtet und 12 Prozent wurden unter Druck gesetzt, schon vor Beginn der Mutterschutzfrist in ein Beschäftigungsverbot zu gehen. Auch in den Expert_innen-Interviews wurde von Fällen der Missachtung des Mutterschutzgesetzes durch Arbeitgeber_innen oder Führungskräfte oder davon berichtet, dass werdende Mütter gedrängt werden, frühzeitig in das Beschäftigungsverbot zu gehen (Zitat #7 und #8 in Kapitel 5.1.2).

Abbildung 2: Erfahrungen von Müttern im Zusammenhang mit der Einhaltung des Mutterschutzgesetzes (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“), in Prozent

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



Basis: Mütter, die während ihrer Schwangerschaft erwerbstätig waren (n=785)
Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Unterschiede nach weiteren Teilgruppen

Die Auswertung der Summe aller abgefragten negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Schwangerschaft (ohne Abbildung) zeigt einen Zusammenhang mit dem **Alter der Eltern**. **Je jünger die Eltern, desto höher ist die Anzahl der diskriminierenden Erfahrungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft**. Dies gilt insbesondere für Väter, zeigt sich in der Tendenz jedoch auch bei den Müttern. So berichteten Mütter unter 30 Jahren von durchschnittlich rund vier und Männer von drei negativen Erfahrungen, während 41- bis 45-jährige Mütter 2,8 und Väter 1,7 Erfahrungen machten. Dieser Zusammenhang mit dem Alter der Eltern zeigt sich am deutlichsten in der Phase der Schwangerschaft. Damit sind junge schwangere Frauen und werdende Väter einem erhöhten Risiko für diskriminierende Erfahrungen ausgesetzt. Ein möglicher Grund für dieses Muster ist, dass die Gruppe der älteren Eltern im Unternehmen aufgrund ihrer Berufserfahrung und/oder ihrer Position im Unternehmen anders behandelt wird als jüngere Eltern, die weniger Berufserfahrung aufweisen. Ebenfalls ist denkbar, dass ältere Eltern von ihrer „Seniorität“ profitieren und die Schwelle für Diskriminierungen höher liegt.

Auch das **monatliche Nettoeinkommen** der Familien hängt mit der Anzahl der erlebten Diskriminierungssituationen während der Schwangerschaft zusammen. In der niedrigsten Einkommenskategorie (unter 1.700 Euro) ist die durchschnittliche Anzahl der negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz am höchsten (3,7). Bei einem Nettoeinkommen von 4.500 Euro werden deutlich weniger Erfahrungen gemacht (2,42).

Während der Schwangerschaft spielen auch das Arbeitsverhältnis betreffende Faktoren eine Rolle. Mütter (5,6) und Väter (3,4) mit einem **befristeten Arbeitsvertrag** berichten häufiger von negativen Erfahrungen als Arbeitnehmer_innen in einer Festanstellung (Mütter: 3,4, Väter: 1,7). Die **Größe des Unternehmens scheint hingegen keinen Einfluss** auf die Wahrscheinlichkeit zu haben, sich am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft diskriminiert zu fühlen.

Diskriminierungserfahrungen während der Schwangerschaft betreffen Beschäftigte unabhängig von der Position im Unternehmen. Sowohl Führungs- (2,6) und Aufsichtskräfte (2,8) als auch weitere Beschäftigte (2,6) sind betroffen. Bei einer differenzierten Betrachtung nach dem Geschlecht fällt auf, dass **Mütter in Führungspositionen** besonders betroffen sind (4,6).

5.2.2.2 Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Elternzeit

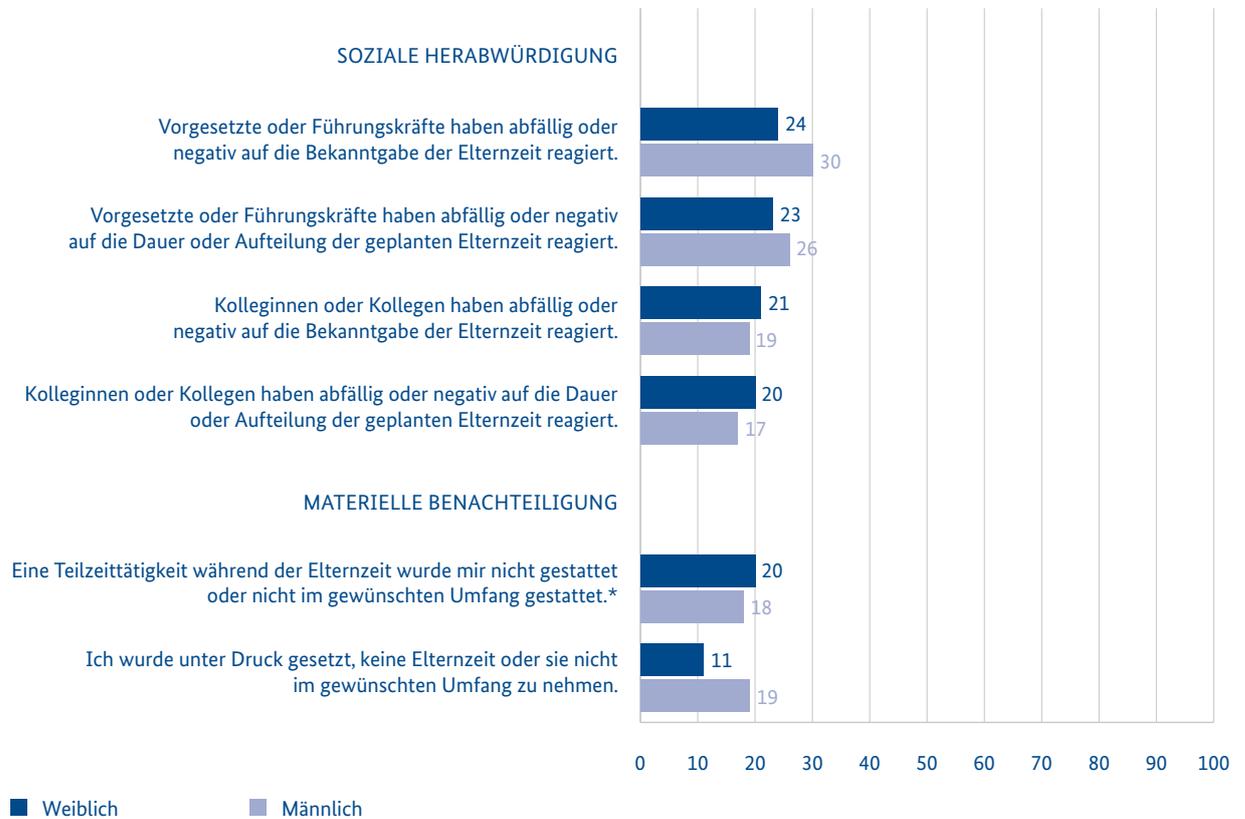
Im Folgenden werden Erfahrungen von Eltern im Zusammenhang mit der Elternzeit betrachtet. Dabei konzentrierte sich eine Itematterie auf Erfahrungen bei der Bekanntgabe der Elternzeit am Arbeitsplatz. In einer separaten Itematterie wurden Erfahrungen während der Inanspruchnahme der Elternzeit erfasst.

Im Zusammenhang mit der Anmeldung oder Inanspruchnahme der Elternzeit berichten **52 Prozent der befragten Eltern von mindestens einer der abgefragten negativen Erfahrungen** (mindestens eine Erfahrung aus Abbildung 3 und Abbildung 4). Von den **Müttern trifft dies auf 54 Prozent zu und von den Vätern auf 48 Prozent**. Betrachtet man die **Summe aller abgefragten negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Elternzeit**, zeigt sich, dass Eltern insgesamt im Schnitt 2,2, Mütter 2,4 und Väter 2,0 negative Erfahrungen machen.

Insgesamt drei Viertel der befragten Eltern haben gegenüber dem_r Arbeitgeber_in ihre Absicht geäußert, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Während die Phase der Schwangerschaft insbesondere für Mütter mit diskriminierenden Erfahrungen verbunden ist (Abbildung 1), fühlen sich **bei der Elternzeitanmeldung mehr Männer als Frauen diskriminiert** (Abbildung 3). 30 Prozent der Väter und 24 Prozent der Mütter berichten von **abfälligen oder negativen Kommentaren von Vorgesetzten auf die Bekanntgabe der Elternzeit**. Ähnlich sieht es aus, wenn Pläne zur Dauer oder Aufteilung der Elternzeit mit Vorgesetzten besprochen werden (Väter: 26 Prozent, Mütter: 23 Prozent). Ebenso werden 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-Gespräche und Fokusgruppen geschildert wurden. Betroffene berichten, sich mit geschlechtsspezifischen Erwartungen konfrontiert zu sehen, die insbesondere für Männer keine oder nur eine kurze Elternzeit vorsehen (vergleiche Kapitel 4.2.1; Fallbeispiel #4, Kapitel 5.1.2). Ein wesentlicher Faktor dürfte die nach wie vor weitverbreitete Rollenerwartung an Väter sein, sich primär der Erwerbsarbeit zu widmen und die Familienarbeit der Mutter zuzuschreiben. Kolleg_innen reagieren nicht viel seltener negativ auf die Bekanntgabe der Elternzeitpläne. Hier sind die Anteile bei Vätern und Müttern ähnlich. Eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit wurde 20 Prozent der Mütter und 18 Prozent der Väter – die eine entsprechende Absicht mitgeteilt hatten – verwehrt.

Abbildung 3: 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)

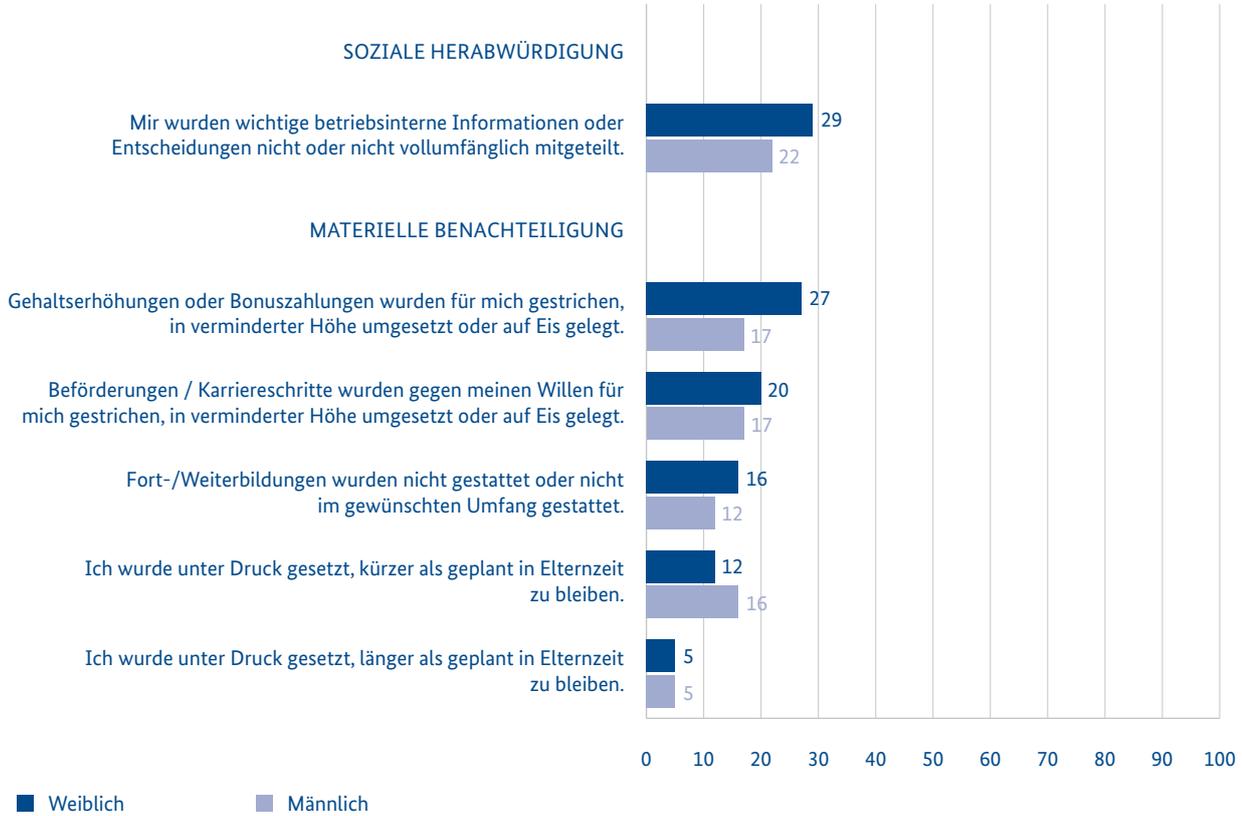
* Befragte Eltern, die die Absicht mitgeteilt haben, Elternzeit zu nehmen und dabei in Teilzeit zu arbeiten (n=614)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Drei Viertel der befragten Eltern haben auch tatsächlich Elternzeit genommen oder befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit. Bei den Müttern liegt der Anteil bei 89 Prozent und bei den Vätern bei 58 Prozent. Auch während der Elternzeit, in der die meisten Eltern vollständig beruflich pausieren, berichten dennoch einige Eltern von diskriminierenden Erfahrungen. 29 Prozent der Mütter und 22 Prozent der Väter fühlen sich **während der Elternzeit ausgegrenzt**, indem ihnen Informationen und Entscheidungen nicht mitgeteilt werden (Abbildung 4). Materielle Benachteiligungen erfahren die Eltern während der Elternzeit, indem **Gehaltserhöhungen** (Mütter: 27 Prozent, Väter: 17 Prozent) oder **Beförderungen** (Mütter: 20 Prozent, Väter: 17 Prozent) **gestrichen** oder auf Eis gelegt werden. Ein möglicher Grund dafür, dass Mütter häufiger von materiellen Benachteiligungen während der Elternzeit berichten, ist, dass sie deutlich länger als Väter in Elternzeit gehen. Damit fehlt es länger an Sichtbarkeit im Unternehmen und der Möglichkeit, Beförderungen und/oder Gehaltserhöhungen zu verhandeln. Während Frauen insgesamt häufiger von negativen Erfahrungen während der Elternzeit berichteten als Männer, fühlen sich etwas mehr Männer (16 Prozent) als Frauen (12 Prozent) unter Druck gesetzt, die Elternzeit zu verkürzen und früher als geplant in den Beruf zurückzukehren. Seltener kommt es vor, dass sich Eltern unter Druck gesetzt fühlen, die Elternzeit zu verlängern (5 Prozent).

Abbildung 4: Erfahrungen während des Mutterschutzes/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 während Ihres Mutterschutzes/Ihrer Elternzeit die folgenden Situationen im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft/Elternschaft/Kinderbetreuung erlebt?



Basis: befragte Eltern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (n=1.872)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Unterschiede nach weiteren Teilgruppen

Betrachtet man die Summe aller abgefragten negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Elternzeit (ohne Abbildung), setzt sich der Zusammenhang mit dem Alter bei den Vätern fort. Im Zusammenhang mit der Elternzeit sind es **insbesondere jüngere Väter**, die von häufigen Diskriminierungserfahrungen berichten. Während Eltern insgesamt im Schnitt 2,0 negative Erfahrungen machen, sind es bei Vätern im Alter von 26 bis 30 Jahren 4,5. Die Anzahl sinkt auf 1,6 für Väter im Alter von 41 bis 45 Jahren. Mütter machen dagegen die wenigsten Erfahrungen im Alter zwischen 31 und 35 Jahren (1,7).

Im Zusammenhang mit der Elternzeit spielt auch das **monatliche Nettoeinkommen** eine Rolle. Arbeitnehmer_innen mit einem niedrigen Haushaltsnettoeinkommen (unter 1.700 Euro) berichten häufiger (2,7) von negativen Erfahrungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Elternzeit als Eltern, denen 4.500 Euro oder mehr zur Verfügung stehen (1,5). Der Zusammenhang mit dem Einkommen zeigt sich deutlicher bei den Vätern. Und auch die Gruppe der Eltern mit einem **befristeten Arbeitsvertrag** berichtet – wie auch während der Schwangerschaft – häufig von negativen Erfahrungen rund um die Elternzeit (3,8).

Die **Position im Unternehmen** wird nach der Schwangerschaft relevanter, wenn es um das Thema Elternzeit geht. Bei Müttern zeigt sich deutlich, dass die Anzahl der negativen Erfahrungen mit der Position im Unternehmen steigt. **Mütter in Führungspositionen** sind bei der Elternzeit mit 3,1 diskriminierenden Situationen konfrontiert (Väter: 1,5). Weibliche Aufsichtskräfte machen durchschnittlich 2,3 Erfahrungen (Väter: 2,5), Mütter ohne Führungs- und Aufsichtsaufgaben 1,8 Erfahrungen (Väter: 1,6).

Angaben zur Inanspruchnahme der Elternzeit

Im Fragebogen wurden Fragen zur Dauer der Elternzeit, zur Zufriedenheit mit der Dauer und zu Einflussfaktoren auf die Elternzeitdauer sowie zur Teilzeittätigkeit während der Elternzeit erhoben. Die Fragen bezogen sich jeweils auf die Kinder der befragten Eltern, die jünger als sieben Jahre alt waren.

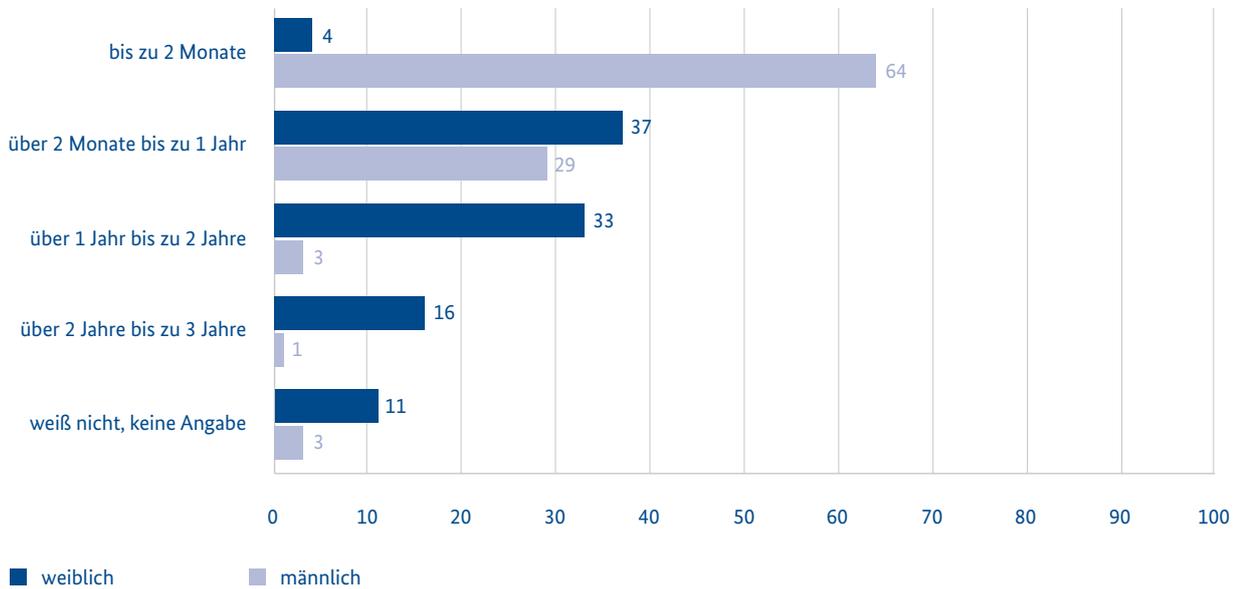
Drei Viertel der befragten Eltern haben Elternzeit genommen oder befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit. Bei den Müttern liegt der Anteil bei 89 Prozent und bei den Vätern bei 58 Prozent. 26 Prozent der Väter und 21 Prozent der Mütter geben an, während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet zu haben beziehungsweise aktuell in Elternzeit zu sein und dabei in Teilzeit zu arbeiten (ohne Abbildung).

Von den Eltern, die angeben, dass sie in Elternzeit gehen woll(t)en und ihre Absicht dem_r Arbeitgeber_in mitgeteilt haben, haben 6 Prozent (bisher) keine Elternzeit genommen (Männer: 11 Prozent, Frauen: 3 Prozent). Das kann daran liegen, dass diese Personen erst zu einem späteren Zeitpunkt in Elternzeit gehen werden. Allerdings zeigt die Auswertung auch, dass bei denjenigen, die in Elternzeit gehen woll(t)en und ihre Absicht mitgeteilt haben, aber (bisher) keine Elternzeit genommen haben, häufiger negative Erfahrungen bei der Bekanntgabe auftraten. Eine weitere mögliche Erklärung ist daher auch, dass die Elternzeit in einigen Fällen aufgrund von negativen Reaktionen auf die Bekanntgabe abgesagt wurde.

Die **Dauer der in Anspruch genommenen Elternzeit** unterscheidet sich deutlich nach dem Geschlecht der Eltern (Abbildung 5). Bis auf wenige Ausnahmen haben alle befragten Mütter länger als zwei Monate pausiert, wobei der größte Anteil über zwei Monate bis zu einem Jahr (37 Prozent) oder ein bis zwei Jahre Elternzeit (33 Prozent) genommen hat. Die Mehrheit der Väter, die Elternzeit genommen haben, (64 Prozent) hat lediglich eine Auszeit von bis zu zwei Monaten genommen, 29 Prozent haben über zwei Monate bis zu einem Jahr Elternzeit genommen.

Abbildung 5: Dauer der Elternzeit nach Geschlecht, in Prozent

Frageformulierung: Das letzte Mal, als Sie in Elternzeit waren: Wie viele Monate haben Sie Elternzeit genommen? Wenn Sie zurzeit in Elternzeit sind: Wie lange planen Sie Elternzeit zu nehmen?



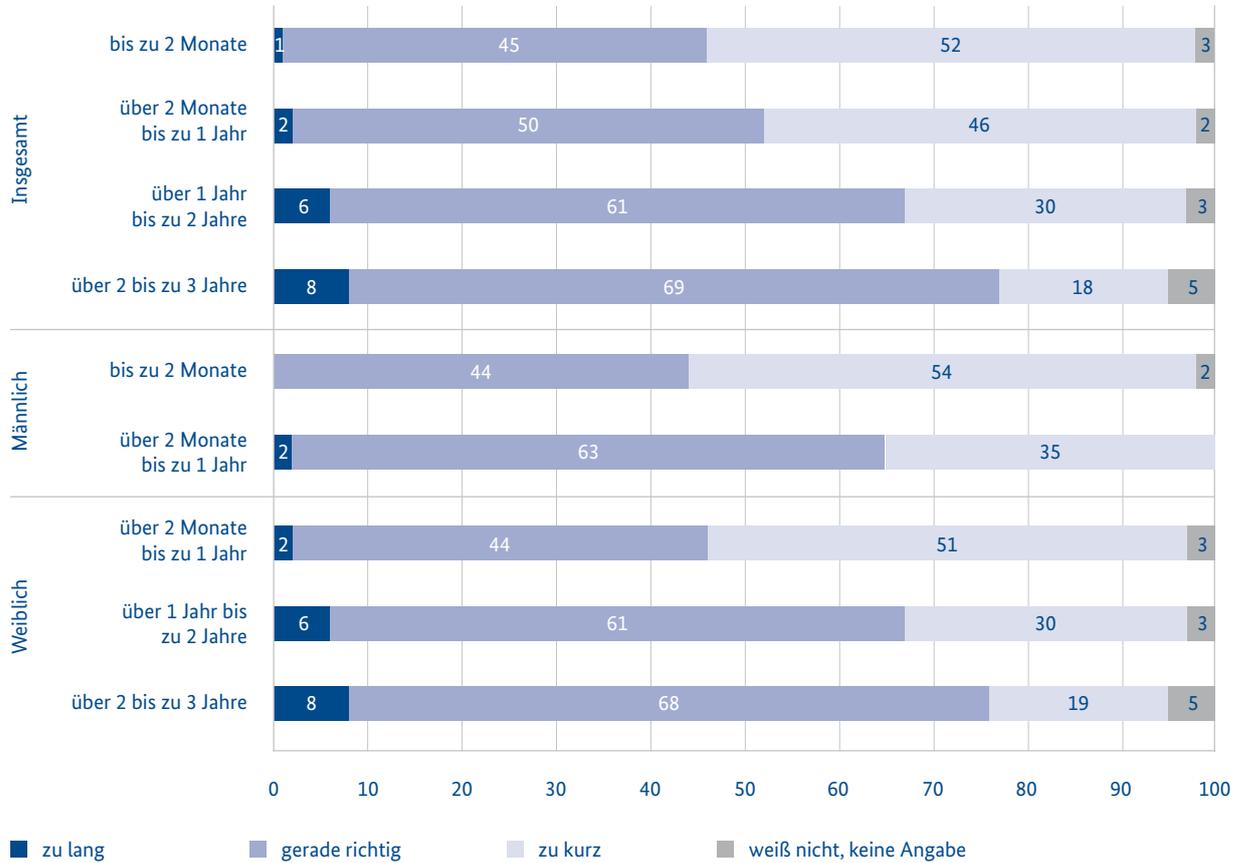
Basis: befragte Eltern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (n=1.872)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Während insgesamt 54 Prozent der Eltern ihre Elternzeit als „gerade richtig“ beurteilten, empfanden **40 Prozent die Elternzeit als zu kurz**, nur 3 Prozent empfanden sie als zu lang. Die Zufriedenheit mit der Dauer ist abhängig davon, wie lange Elternzeit genommen wird (Abbildung 6). Je kürzer die Elternzeit, desto häufiger wird die Elternzeit als zu kurz empfunden. Dementsprechend empfinden mehr Männer (46 Prozent) als Mütter (36 Prozent) die Elternzeit als zu kurz. Vergleicht man die Beurteilung der Dauer von über zwei Monaten bis zu einem Jahr zwischen Müttern und Vätern, so zeigt sich, dass die Mehrheit der Väter (63 Prozent) diese Dauer als „gerade richtig“ einstufen, während Mütter sie mehrheitlich (51 Prozent) als zu kurz empfinden.

Abbildung 6: Zufriedenheit mit der Elternzeitdauer nach Dauer der Inanspruchnahme und Geschlecht, in Prozent

Frageformulierung: Wie zufrieden waren Sie mit der Dauer Ihrer letzten Elternzeit? Wenn Sie sich aktuell in Elternzeit befinden, geben Sie bitte an, wie zufrieden Sie mit der Dauer dieser Elternzeit sind.

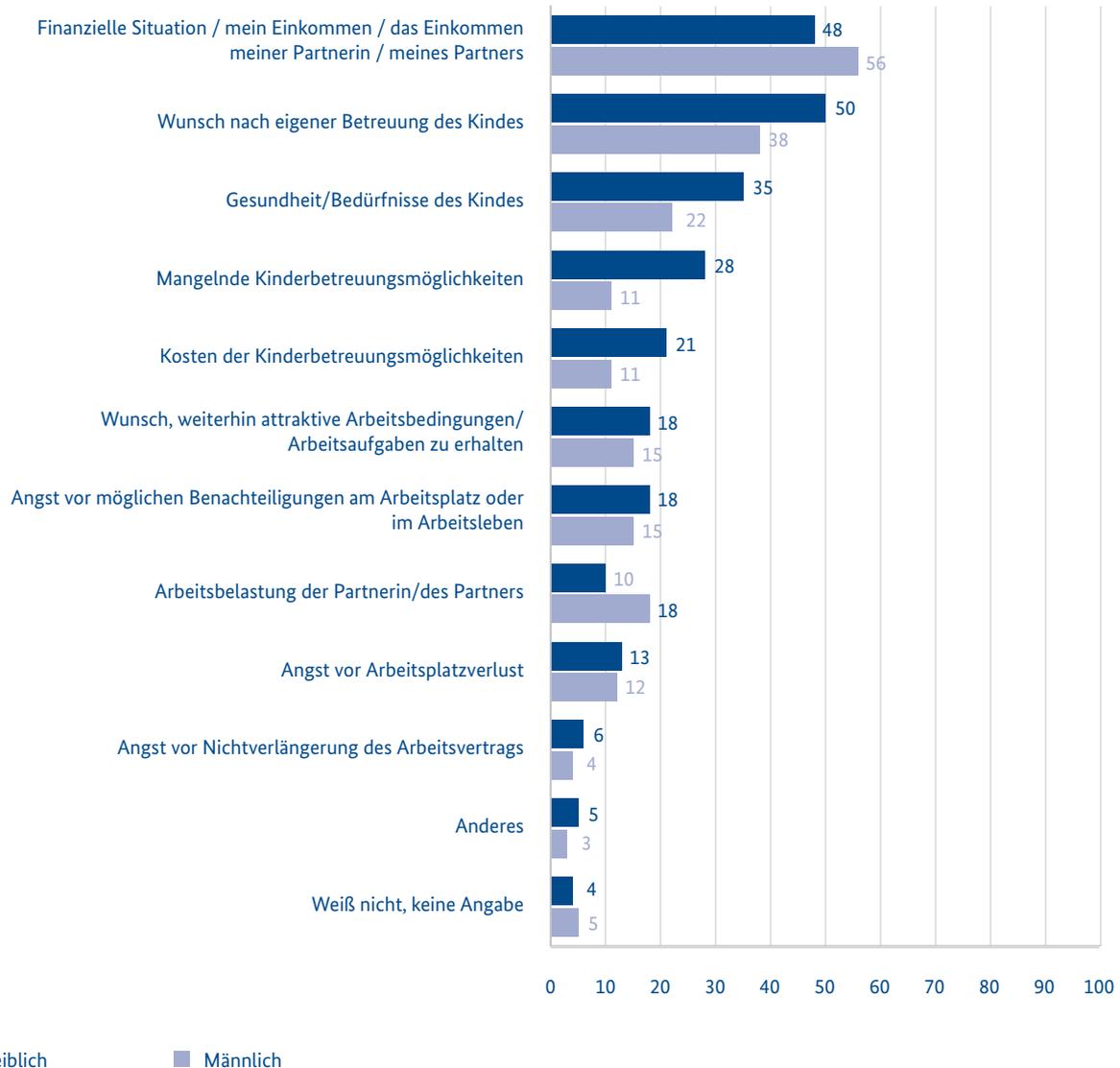


Basis: befragte Eltern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (n=1.872); fehlende Kategorien (bei Vätern: über 1 Jahr bis zu 2 Jahre und über 2 bis zu 3 Jahre; bei Müttern: bis zu 2 Monate) aufgrund geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen
 Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Die **Einflussfaktoren auf die Dauer der Elternzeit** unterscheiden sich bei Müttern und Vätern (Abbildung 7). Aber sowohl bei Müttern (48 Prozent) als auch bei Vätern (56 Prozent) spielt die **finanzielle Situation eine große Rolle bei der Festlegung der Elternzeitdauer**. Die Hälfte der Mütter und 38 Prozent der Väter nennen den Wunsch nach eigener Betreuung des Kindes als Einflussfaktor. Die Gesundheit beziehungsweise Bedürfnisse des Kindes, mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie Kosten der Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden von Müttern deutlich häufiger genannt als von Vätern. Väter nennen dagegen häufiger die Arbeitsbelastung der Partnerin als Einflussfaktor.

Abbildung 7: Einflussfaktoren auf die Elternzeitdauer nach Geschlecht (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent

Frageformulierung: Welche der folgenden Punkte haben die Festlegung der Dauer Ihrer letzten/aktuellen Elternzeit beeinflusst?



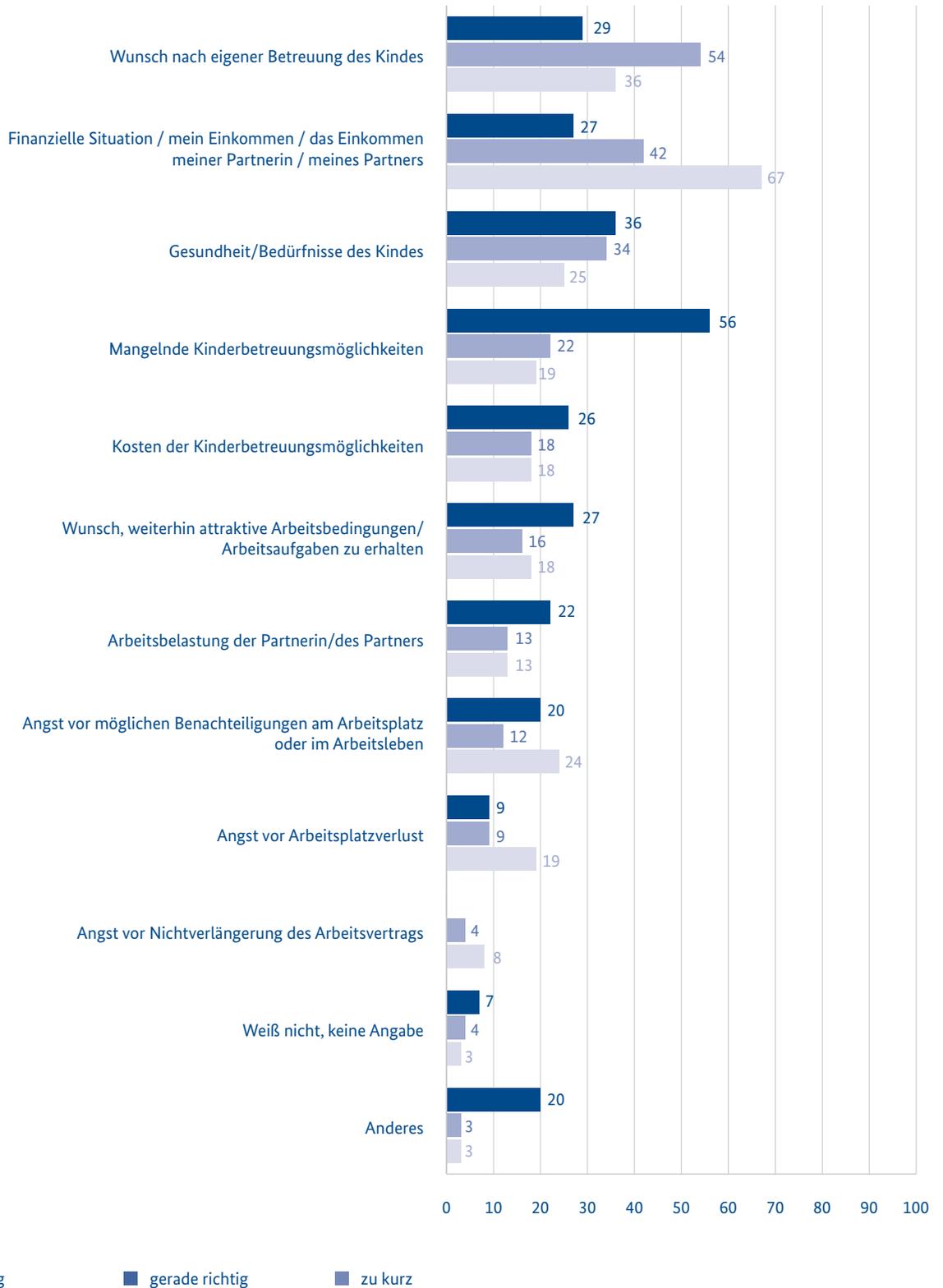
Basis: befragte Eltern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (n=1.872)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Betrachtet man die Einflussfaktoren auf die Dauer der Elternzeit nach **Zufriedenheit mit der Dauer**, so zeigen sich deutliche Unterschiede (Abbildung 8). 67 Prozent derjenigen, die die Dauer ihrer Elternzeit als zu kurz einstufen, nennen die finanzielle Situation als Einflussfaktor. Diese hat bei denjenigen, die die Dauer als „zu lang“ oder „gerade richtig“ einstufen, deutlich seltener einen Einfluss. Überdurchschnittlich häufig werden von denjenigen, die die Dauer als zu kurz bewerten, auch die Angst vor möglichen Benachteiligungen am Arbeitsplatz, vor Arbeitsplatzverlust oder vor Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags als Einflussfaktoren genannt. 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. Bei denjenigen, die die Dauer als zu lang bewerten, spielen andere Einflussfaktoren bei der Dauer der Elternzeit häufiger eine Rolle, insbesondere mangelnde Kinderbetreuung (56 Prozent). Der Wunsch nach eigener Betreuung des Kindes wird am häufigsten von denjenigen als Einflussfaktor genannt, die ihre Elternzeitdauer als „gerade richtig“ einstufen.

Abbildung 8: Einflussfaktoren auf die Festlegung der Elternzeitdauer nach Zufriedenheit mit der Dauer (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent

Frageformulierung: Welche der folgenden Punkte haben die Festlegung der Dauer Ihrer letzten/aktuellen Elternzeit beeinflusst?



Basis: befragte Eltern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (n=1.872)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

5.2.2.3 Diskriminierungserfahrungen nach Rückkehr aus der Elternzeit

Die Literatur zeigt, dass sich die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der familienbedingten Berufsunterbrechung für viele Eltern schwierig gestaltet. So wurde zum Beispiel in der ersten Frankfurter Karriere-studie zum Thema „Karrierespektiven berufstätiger Mütter“ bemängelt, dass es in den meisten Unternehmen kein einheitliches Prozedere für die langfristige Integration ins Unternehmen und für die Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben gebe (Ziegler et al., 2015). Mit dem Mutter- oder Vatersein gehen zusätzliche Verantwortungen neben der beruflichen Tätigkeit einher. Einige Expert_innen (siehe Kapitel 4.2) und Fokusgruppen-Teilnehmende (siehe Kapitel 5.1.2) in der vorliegenden Studie sehen die Phase nach der Geburt und insbesondere den Wiedereinstieg nach der Elternzeit als sensiblen Zeitpunkt im Arbeitsleben, an dem auch diskriminierende Erfahrungen gemacht werden. Abbildung 9 zeigt die Erfahrungen, die die befragten Eltern am Arbeitsplatz nach einer familienbedingten beruflichen Auszeit machen.

Nach Rückkehr aus der Elternzeit machen **62 Prozent der befragten Eltern mindestens eine negative Erfahrung am Arbeitsplatz** (mindestens eine Erfahrung aus Abbildung 9 oder Abbildung 10). Insbesondere **Mütter (69 Prozent), aber auch 48 Prozent der Väter** machen nach der Elternzeit negative Erfahrungen am Arbeitsplatz. Betrachtet man die **Summe aller abgefragten negativen Erfahrungen nach Rückkehr aus der Elternzeit**, zeigt sich, dass Eltern insgesamt im Schnitt 3,8, Mütter 4,3 und Väter 2,9 negative Erfahrungen machen.

Die Ergebnisse zeigen, dass nach Rückkehr aus der Elternzeit Mütter häufiger negative Erfahrungen machen als Väter. Dies gilt für alle abgefragten Situationen und sowohl in Bezug auf soziale Herabwürdigung als auch materielle Benachteiligung (Abbildung 9). 53 Prozent der Mütter und fast 40 Prozent der Väter berichten von mindestens einer der abgebildeten Erfahrungen sozialer Herabwürdigung. Von Müttern und Vätern wird am häufigsten von **fehlender Rücksichtnahme durch Vorgesetzte auf Familienpflichten** bei der Terminierung von Sitzungen und Besprechungen berichtet (Mütter: 30 Prozent, Väter: 26 Prozent). Aber nicht viel seltener vermissen die Eltern auch im Kollegium eine entsprechende Unterstützungshaltung (Mütter: 28 Prozent, Väter: 20 Prozent). Erfahrungen der Herabwürdigung, die Eltern bereits während der Schwangerschaft am Arbeitsplatz machen mussten, setzen sich in weiteren Phasen ihres Arbeitslebens fort. **Vorgesetzte trauen den Eltern weniger zu**. Diese Erfahrung müssen insbesondere Mütter machen (26 Prozent, Männer: 16 Prozent). Auch ein Viertel der Mütter fühlt sich **von wichtigen Informationen und Entscheidungen ausgegrenzt** (23 Prozent, Väter: 15 Prozent). Von abfälligen Kommentaren von Vorgesetzten berichten hingegen auch vergleichsweise viele Väter (19 Prozent, Mütter: 20 Prozent). Die Anteile der Eltern mit Mobbing-Erfahrungen nach Rückkehr aus der Elternzeit entsprechen in etwa den Anteilen während der Schwangerschaft.

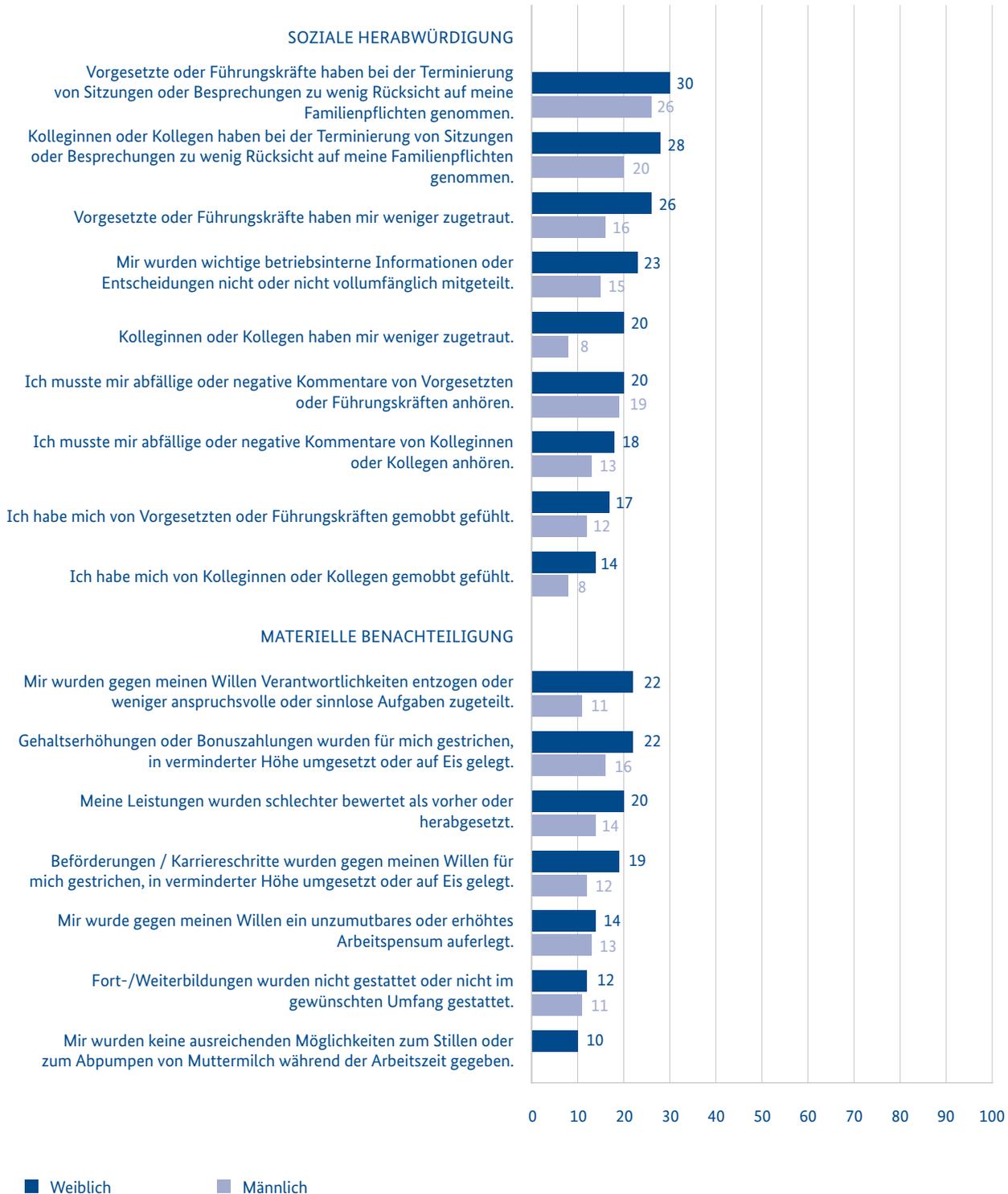
Die Eltern, die sich vom Kollegium **gemobbt gefühlt** haben, haben **mehrheitlich auch andere Erfahrungen sozialer Herabwürdigung** gemacht. Beispielsweise berichten 78 Prozent auch, dass Kolleg_innen bei der Terminierung von Sitzungen oder Besprechungen zu wenig Rücksicht auf ihre Familienpflichten genommen haben (Vorgesetzte: 70 Prozent), und 77 Prozent, dass sie sich abfällige oder negative Kommentare von Kolleg_innen anhören mussten. Während diejenigen, die negative Erfahrungen mit dem Kollegium gemacht haben, auch mehrheitlich von sozialer Herabwürdigung durch Vorgesetzte berichten, ist der Zusammenhang umgekehrt schwächer.

Die negativen Erfahrungen der Eltern nach der Geburt und nach Rückkehr aus der Elternzeit gehen über Herabwürdigungen hinaus. Rund 47 Prozent der Mütter und 29 Prozent der Väter berichten von mindestens einer der abgebildeten Erfahrungen **materieller Benachteiligung**. Etwa jede fünfte Mutter sieht sich nach Rückkehr aus der Elternzeit vor Karrierehindernissen, indem **Verantwortlichkeiten entzogen** (22 Prozent, Väter: 11 Prozent), **Leistungen schlechter bewertet** (20 Prozent, Väter: 14 Prozent), **Beförderungen ausbleiben** (19 Prozent, Väter: 12 Prozent) oder **Gehaltserhöhungen gestrichen** (22 Prozent, Väter: 16 Prozent) werden (Abbildung 9). Erfahrungen in diesem Bereich wurden auch von den Teilnehmenden der Fokusgruppen geschildert (vergleiche Kapitel 5.1.2.1). Vor allem die teilnehmenden Mütter berichteten in mehreren Fällen, bei ihren Planungen für die Rückkehr nach der Elternzeit auf Hürden gestoßen zu sein. Aussichten auf eine Führungsposition oder auch der Wunsch nach einer frühzeitigen Rückkehr oder dem Wiedereinstieg in Vollzeit wurden mit dem Verweis auf eine vermutete Nichtverfügbarkeit von Müttern abgeblockt (siehe Fallbeispiele #1 und #3). Geschlechtsspezifische Erwartungen scheinen hier dazu beizutragen, dass Müttern weniger zugetraut und eine deutlich geringere Einsatzbereitschaft erwartet wird, als dies für Väter gilt. Eine mögliche Ursache für diese Erwartungen ist, dass Mütter im Gegensatz zu Vätern zu weit überwiegenden Anteilen nach der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, Väter hingegen größtenteils in Vollzeit berufstätig sind.

Auch die Erfahrungen **materieller Benachteiligung** treten **häufig in Kombination** auf. Beispielsweise berichten 68 Prozent derjenigen, deren Beförderungen/Karriereschritte gegen ihren Willen gestrichen, in vermindelter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt wurden, auch, dass ebenso mit Gehaltserhöhungen oder Bonuszahlungen verfahren wurde, und 67 Prozent, dass gegen ihren Willen Verantwortlichkeiten entzogen oder weniger anspruchsvolle oder sinnlose Aufgaben zugeteilt wurden. Daneben kann festgestellt werden, dass Eltern, die von materiellen Benachteiligungen berichten, auch mehrheitlich angeben, dass auf die Terminierung von Sitzungen oder Besprechungen zu wenig Rücksicht genommen wurde und/oder ihnen von Vorgesetzten weniger zugetraut wurde.

Abbildung 9: Erfahrungen 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 in Elternzeit waren und die nach der Rückkehr erwerbstätig sind/waren (n=864)
 Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Über die oben genannten Erfahrungen hinaus wurden für die Phase nach Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit spezifische Erfahrungen mit Situationen abgefragt, die hier unter die Kategorie „**Mangelnde Familienfreundlichkeit**“ gefasst werden (Abbildung 10). Bei all diesen Erfahrungen handelt es sich um materielle Benachteiligung, da die betroffenen Personen direkt in ihren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt werden oder unmittelbare Nachteile erfahren. 49 Prozent der Mütter und knapp 34 Prozent der Väter haben mindestens eine der abgebildeten Erfahrungen mangelnder Familienfreundlichkeit gemacht. 30 Prozent der Mütter beklagen, dass ihnen **flexible Arbeitszeiten nicht oder nicht im gewünschten Umfang gestattet** wurden. Väter berichten davon seltener (17 Prozent). Auch **fehlende Homeoffice-Möglichkeiten** erschweren den Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Mütter: 26 Prozent, Väter: 20 Prozent). Fehlende Teilzeitmöglichkeiten werden von 15 Prozent der Mütter und 8 Prozent der Väter beklagt. Die Verwehrung von Vollzeit spielt für vergleichsweise wenige Mütter (8 Prozent) und Väter (5 Prozent) eine Rolle. Vereinbarkeitsprobleme entstehen auch für Eltern, bei denen bei der Urlaubsplanung die Betreuungssituation nicht berücksichtigt wurde. Jede fünfte Mutter und 14 Prozent der Väter berichten, dass ihnen Urlaub während der Schließzeiten von Kitas oder Schulen nicht gestattet wurde. Auch Kinderkrankentage wurden mehr als jeder zehnten Mutter und jedem zehnten Vater nicht oder nicht vollumfänglich gestattet.

70 Prozent der Eltern, denen eine Teilzeittätigkeit nicht oder nicht im gewünschten Umfang gestattet wurde, wurden auch keine flexiblen Arbeitszeiten (im gewünschten Umfang) gestattet. Auch denjenigen Eltern, denen Kinderkrankentage, Urlaub während der Schließzeiten von Kitas oder während der Schulferien, eine Vollzeittätigkeit oder Homeoffice/mobiles Arbeiten nicht oder nicht vollumfänglich gestattet wurden, wurden mehrheitlich auch keine flexiblen Arbeitszeiten (im gewünschten Umfang) gestattet. In Kombination mit den Erfahrungen materieller Benachteiligung aus Abbildung 9 zeigt sich, dass Eltern, die eine (oder mehrere) dieser Erfahrungen gemacht haben, ebenfalls mehrheitlich keine flexiblen Arbeitszeiten (im gewünschten Umfang) gestattet wurden.

Abbildung 10: 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

Unterschiede nach weiteren Teilgruppen

Insgesamt machten die Eltern im **Durchschnitt 3,8 der abgefragten Erfahrungen nach Rückkehr aus Mutterschutz/Elternzeit** (Mütter: 4,3, Väter: 2,9) (ohne Abbildung). Einige der für die Phasen der Schwangerschaft und Elternzeit identifizierten **Gruppen sind auch nach Wiedereinstieg in den Beruf weiterhin stark belastet** durch diskriminierende Erfahrungen. So berichten nach wie vor Eltern mit einem geringeren Einkommen von vielen negativen Erfahrungen. So werden im Durchschnitt 5,1 negative Situationen von Eltern mit einem Einkommen von unter 1.700 Euro und 4,8 von Eltern mit 1.700 bis unter 2.600 Euro genannt. Mütter in Führungspositionen berichten weiterhin von vielen diskriminierenden Situationen (6,1) im Vergleich zu Müttern ohne Führungs- oder Leitungsfunktion (4,0). Der Unterschied zwischen Müttern mit und ohne Führungsposition kann damit zusammenhängen, dass Führungskräfte größtenteils männlich sind. Sie arbeiten überwiegend in Vollzeit, was auch daran liegen kann, dass Leitungsaufgaben aus Sicht von Führungskräften eine dauerhafte Verfügbarkeit erfordern. Wenn Mütter mit Führungspositionen in einem geringeren Arbeitszeitpensum tätig sind und/oder aufgrund von Sorgeaufgaben nicht dauerhaft verfügbar sind, kann dies Diskriminierungen auslösen. Ein eindeutiger Zusammenhang mit dem Alter ist nach Rückkehr aus der Elternzeit nicht mehr erkennbar. Viele jüngere Eltern sind auch hier von Diskriminierungserfahrungen betroffen, aber ebenso zum Beispiel Mütter und Väter im Alter von 36 bis 40 Jahren (3,9) oder 41 bis 45 Jahren (4,40).

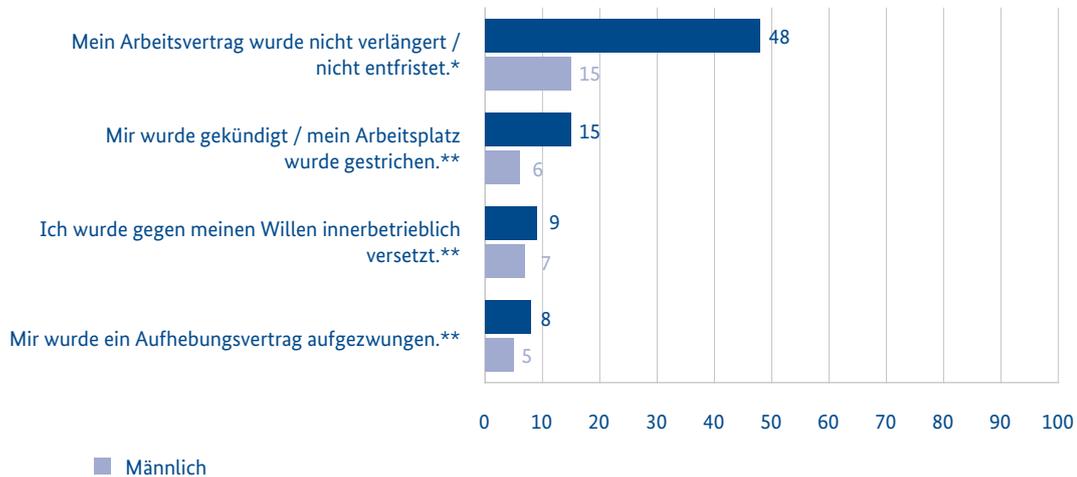
Nach der Geburt des Kindes und wenn die berufliche Tätigkeit nach einer Auszeit wieder aufgenommen wurde, sind Eltern durch familiäre und berufliche Aufgaben zeitlich in besonderer Weise gebunden. Dass es in dieser Phase vermehrt zu Benachteiligungen kommen kann, insbesondere durch fehlende Rücksichtnahme (Abbildung 9) oder starre Arbeitszeitmodelle (Abbildung 10), haben die Antworten der Eltern bereits gezeigt. Die Herausforderungen sind größer, wenn **mehrere Kinder betreut** werden. Eltern, die drei oder mehr Kinder betreuen, erleben mehr negative Erfahrungen nach Rückkehr aus Mutterschutz beziehungsweise Elternzeit als Eltern mit einem oder zwei Kindern. Das Risiko, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erleben, besteht vor allem für Mütter mit drei oder mehr Kindern. Diese berichten von durchschnittlich 5,4 der abgefragten Erfahrungen (ein Kind: 3,7). Auch der **Beschäftigungsumfang** spielt bei Müttern nach der Elternzeit eine Rolle. Die Anzahl der negativen Erfahrungen ist höher bei Müttern, die in einem Minijob (4,8), in einem Stellenumfang zwischen 50 und 75 Prozent (4,7) oder in „vollzeitnaher Teilzeit“ über 75 Prozent (5,2) beschäftigt sind, als bei Müttern in Vollzeit (3,7). Dass gerade Mütter in Vollzeit im Vergleich zu Müttern in Teilzeit seltener negative Erfahrungen machen, kann daran liegen, dass sie weniger in familiäre Fürsorgetätigkeiten eingebunden sind. Möglicherweise sind ihre Partner in Teilzeit tätig und/oder die Kinderbetreuungssituation ist ausreichend gut. Wären diese Rahmenbedingungen oder andere förderliche Rahmenbedingungen nicht gegeben, würden die Mütter wahrscheinlich nicht Vollzeit erwerbstätig sein.

5.2.2.4 Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternzeit oder Kinderbetreuung

Neben den berichteten Erfahrungen sind Eltern auch von Arbeitsplatzverlusten im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternzeit oder Kinderbetreuung betroffen. Die Fragen zu Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes wurden auf einer dichotomen Antwortskala erfasst („ja“/„nein“/„weiß nicht, keine Angabe“). 26 Prozent der Mütter und 15 Prozent der Väter geben im Fragebogen an, dass ihr aktueller oder ein vergangener **Arbeitsvertrag innerhalb der letzten sechs Jahre befristet ist beziehungsweise war**. Von diesen Befragten gibt fast die **Hälfte der Mütter (48 Prozent)** an, dass in einer der betrachteten Phasen ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert beziehungsweise nicht entfristet wurde. Bei **Vätern war dies deutlich seltener der Fall (15 Prozent)**. Insbesondere Mütter (15 Prozent) sind von einer **Kündigung** betroffen (Männer: 6 Prozent). 9 Prozent der Mütter und 7 Prozent der Väter wurden **gegen ihren Willen innerbetrieblich versetzt** und 8 (Mütter) beziehungsweise 5 Prozent (Väter) ein **Aufhebungsvertrag** aufgezwungen (Abbildung 11). Bei der Interpretation der Anteile muss berücksichtigt werden, dass es Personen gibt, die mehrere der Erfahrungen angeben. So sagen 62 Prozent von denjenigen, denen ein Aufhebungsvertrag aufgezwungen wurde, auch, dass ihr Arbeitsplatz gekündigt oder gestrichen wurde. Ob es sich dabei um zwei verschiedene Erfahrungen handelt oder die Personen Probleme bei der Zuordnung hatten, kann nicht gesagt werden.

Abbildung 11: 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

Unterschiede nach weiteren Teilgruppen

Einige Personengruppen sind besonders häufig von Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes betroffen. Dies sind insbesondere Alleinerziehende, Eltern mit drei oder mehr Kindern im Haushalt, Eltern mit einem Haushaltsnettoeinkommen von unter 1.700 Euro im Monat, Eltern in Teilzeit sowie Eltern mit befristeten Arbeitsverträgen. Von Kündigung, Versetzung und Aufhebungsverträgen sind jüngere Eltern häufiger betroffen als ältere. Bei der Nichtverlängerung beziehungsweise Nichtentfristung von Verträgen zeigt sich dagegen kein klares Muster nach dem Alter.

5.2.2.5 Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen

Im Fragebogen für die Pflegepersonen wurden in einer Itembatterie Erfahrungen im Arbeitsleben im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen erhoben. Eine weitere Itembatterie erfasste Erfahrungen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Pflegezeit (kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis zu zehn Tage oder bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung) beziehungsweise Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung).

Um eine Vergleichbarkeit mit den Antworten der Eltern zu ermöglichen, ist ein Großteil der abgefragten Situationen im Fragebogen der Pflegepersonen identisch und es wurde ebenfalls nach den Erfahrungen in den letzten sechs Jahren gefragt („trifft voll zu“/„trifft eher zu“/„trifft eher nicht zu“/„trifft gar nicht zu“/„weiß nicht, keine Angabe“). In den Abbildungen zu den einzelnen Itembatterien sind jeweils die Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst dargestellt.

Abbildung 12 zeigt die Erfahrungen der Pflegepersonen am Arbeitsplatz, die sie im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen gemacht haben. Auffällig ist, dass bei der überwiegenden Mehrheit der unterschiedlichen Formen der Diskriminierung männliche Pflegepersonen tendenziell zu größeren Anteilen betroffen sind als weibliche Pflegepersonen. Mit Blick auf Formen der sozialen Herabwürdigung fühlen sich die meisten Pflegepersonen **von wichtigen Informationen und Entscheidungen ausgegrenzt** (Frauen: 18 Prozent, Männer: 20 Prozent). Wie bei den befragten Eltern spielt bei den Pflegepersonen auch die **fehlende Rücksichtnahme auf Pflegeaufgaben bei der Terminierung von Sitzungen und Besprechungen** eine Rolle, sowohl durch Vorgesetzte (Frauen: 16 Prozent, Männer: 19 Prozent) als auch durch Kolleg_innen (Frauen: 17 Prozent, Männer: 17 Prozent). Insbesondere männliche Pflegepersonen berichten, dass **Kolleg_innen ihnen weniger zugetraut** haben (18 Prozent), während Frauen dies eher von Vorgesetzten erlebten (16 Prozent). Abfällige oder negative Kommentare erleben Pflegepersonen im Vergleich zu den befragten Eltern seltener. Mobbing-Erfahrungen betreffen hingegen auch etwa jede zehnte weibliche und männliche Pflegeperson. Sowohl von den Männern als auch von den Frauen haben 37 Prozent mindestens eine der abgebildeten Erfahrungen sozialer Herabwürdigungen gemacht.

Wie bei den Eltern zeigt sich auch bei den Pflegenden, dass diejenigen, die sich gemobbt gefühlt haben, auch mehrheitlich andere Items sozialer Herabwürdigung ausgewählt haben. Gleiches gilt für Pflegenden, welche negative oder abfällige Kommentare von Kolleg_innen bekommen haben. Zudem ist festzustellen, dass, wenn Führungskräfte wenig Rücksicht bei der Terminierung von Sitzungen nehmen, dies auch häufig im Kollegium der Fall ist und umgekehrt.

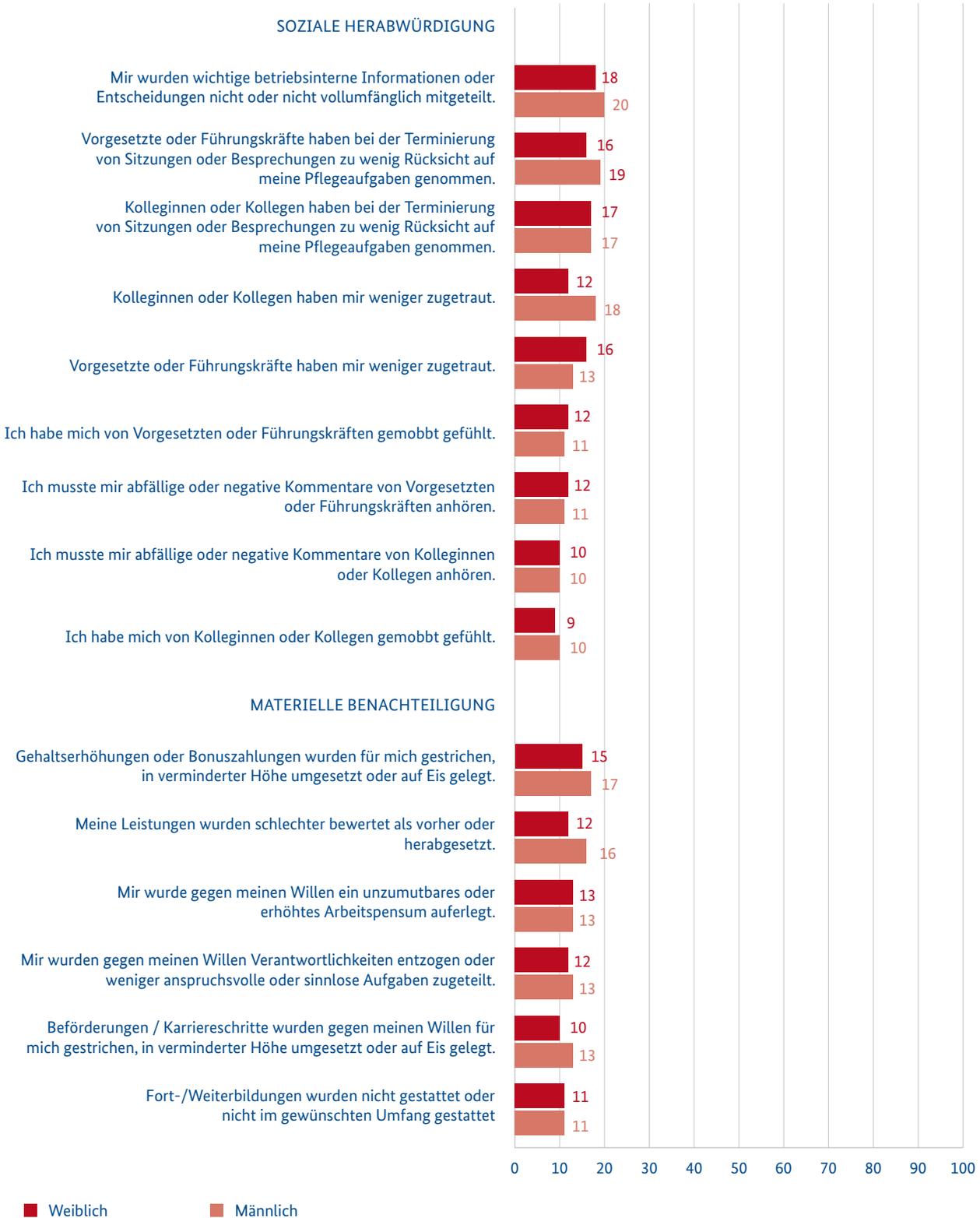
Im Bereich der **materiellen Benachteiligung** werden das Ausbleiben von Gehaltserhöhungen (Frauen: 15 Prozent, Männer: 17 Prozent) und Beförderungen (Frauen: 10 Prozent, Männer: 13 Prozent) sowie die schlechtere Leistungsbewertung (Frauen: 12 Prozent, Männer: 16 Prozent) bemängelt. Von diesen Erfahrungen berichten tendenziell mehr Männer als Frauen. Von den anderen Formen materieller Benachteiligung sind Frauen und Männer gleichermaßen betroffen. 32 Prozent der Frauen und 28 Prozent der Männer haben mindestens eine der abgebildeten Erfahrungen materieller Benachteiligung gemacht.

Im Gegensatz zu den Diskriminierungserfahrungen bei Elternschaft und Kinderbetreuung fällt auf, dass im Zusammenhang mit der Angehörigenpflege **Männer häufiger Diskriminierungserfahrungen machen**. 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. Hinzu kommt, dass Frauen im Rahmen von Elternschaft ihre Erwerbstätigkeit reduzieren und im Falle der im späteren Erwerbsverlauf auftretenden Pflegeaufgaben bereits ein reduziertes Pensum haben. Davon ausgehend kann es seltener zu Diskriminierungen als bei Männern kommen, die ihren Vorgesetzten durch eine Vollzeitätigkeit stets Verfügbarkeit signalisiert haben.

Pflegende, die angeben, dass ihre **Leistungen schlechter bewertet** wurden, geben zu 68 Prozent auch an, dass Gehaltserhöhungen/Bonuszahlungen gestrichen/in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt wurden, und zu 63 Prozent, dass ihnen Verantwortlichkeiten entzogen oder weniger anspruchsvolle/sinnlose Aufgaben zugeteilt wurden. Pflegenden, denen **Beförderungen/Karriereschritte gegen ihren Willen gestrichen/in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt** wurden, wurden auch häufiger Gehaltserhöhungen gestrichen oder sie bekamen sie in verminderter Höhe, Leistungen schlechter bewertet oder Verantwortlichkeiten entzogen. Außerdem berichten 71 Prozent von ihnen, dass Vorgesetzte wenig Rücksicht bei der Terminierung von Besprechungen nehmen. In Kombination mit Erfahrungen sozialer Herabwürdigung zeigt sich zudem, dass Pflegepersonen, die eine oder mehrere der materiellen Benachteiligungen erfahren haben, auch mehrheitlich berichten, dass ihnen wichtige betriebsinterne Informationen oder Entscheidungen nicht beziehungsweise nicht vollumfänglich mitgeteilt wurden.

Abbildung 12: 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

Mit Blick auf die Erfahrungen mit **mangelnder Familienfreundlichkeit** im Unternehmen machen die Pflegepersonen (Abbildung 13) zu etwas geringeren, aber insgesamt vergleichbaren Anteilen wie die Eltern negative Erfahrungen (Abbildung 10). 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). 15 Prozent ist die **Möglichkeit zum Homeoffice nicht oder nicht im gewünschten Umfang gegeben**. Auch dieser Umstand wird von etwas mehr Frauen (16 Prozent) als Männern (13 Prozent) beklagt. Jeder zehnten Pflegeperson wird es nicht oder zumindest nicht im gewünschten Umfang gestattet, in Teilzeit zu arbeiten. Im Gegensatz zu den Eltern, bei denen Mütter zu größeren Anteilen starre Arbeitszeitstrukturen beklagen als Väter, sind die Anteile bei weiblichen und männlichen Pflegepersonen ähnlich. Auffällig ist, dass jede fünfte weibliche und jede dritte männliche Pflegeperson mit einem pflegebedürftigen Kind angibt, dass Kinderkrankentage nicht oder nicht vollumfänglich gestattet wurden. 32 Prozent der Frauen und 26 Prozent der Männer haben mindestens eine der abgebildeten Erfahrungen mit mangelnder Familienfreundlichkeit gemacht.

Pflegende, denen eine Teilzeittätigkeit nicht gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet wurde, berichten zu 84 Prozent auch, dass sie flexible Arbeitszeiten nicht (im gewünschten Umfang) wahrnehmen können. Auch Pflegende, denen Homeoffice/mobiles Arbeiten nicht beziehungsweise nicht im gewünschten Umfang gestattet wurde, berichten zu 63 Prozent, dass sie flexible Arbeitszeiten nicht (im gewünschten Umfang) wahrnehmen können. Pflegende, die eine oder mehrere der Erfahrungen materieller Benachteiligung aus Abbildung 12 gemacht haben, geben ebenfalls mehrheitlich an, dass sie flexible Arbeitszeiten nicht (im gewünschten Umfang) wahrnehmen können.

Abbildung 13: Erfahrungen von Pflegepersonen mit mangelnder Familienfreundlichkeit 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?



* Nur Pflegepersonen mit pflegebedürftigem Kind (n=56)
 Basis: alle Pflegepersonen (n=504)
 Quelle: CAWI-Befragung von Pflegepersonen

Unterschiede nach weiteren Teilgruppen

Im Durchschnitt haben pflegende Männer 2,6, pflegende Frauen 2,5 der abgefragten Erfahrungen gemacht. Sowohl bei den Männern (5,5) als auch bei den Frauen (3,3) machen Pflegende im **Alter** zwischen 35 und unter 45 Jahren überdurchschnittlich viele Erfahrungen. Personen, die im Durchschnitt nur eine Stunde am Tag pflegen, machen unterdurchschnittlich viele negative Erfahrungen (Männer: 1,1, Frauen: 1,5). **Männer in Führungspositionen** sind häufiger betroffen (3,8) als Männer mit Aufsichtsaufgaben (3,0) oder solche ohne Führungs- oder Aufsichtsaufgaben (1,9). Besonders betroffen von negativen Erfahrungen sind zudem **Pflegende in Teilzeit** mit einer 50-Prozent- bis 75-Prozent-Stelle (3,6) sowie solche mit einer Teilzeitstelle mit mehr als 75 Prozent (4,7). Zudem berichten Pflegepersonen mit aktuell oder in der Vergangenheit befristeten Verträgen überdurchschnittlich häufig von negativen Erfahrungen.

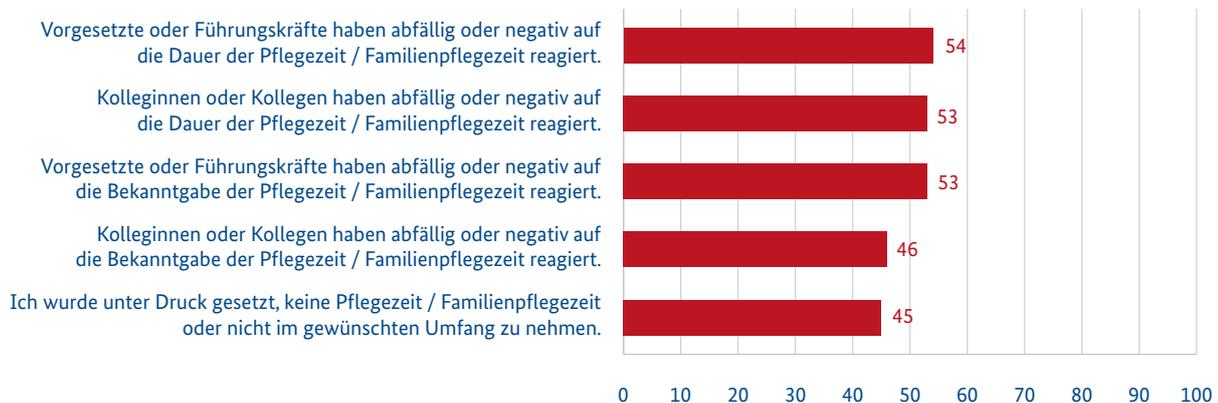
Erfahrungen während der (Familien-)Pflegezeit

Nur ein kleiner Teil der befragten Pflegepersonen gibt an, Pflegezeit in Anspruch genommen zu haben. Jeweils 6 Prozent der Männer und Frauen geben an, Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (bis zu zehn Tage) in Anspruch genommen zu haben. 10 Prozent der Männer, aber nur 1 Prozent der Frauen haben Pflegezeit (bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung) in Anspruch genommen. Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung) wurde von keinem der befragten Männer und von 5 Prozent der Frauen in Anspruch genommen.

12 Prozent der Frauen und 7 Prozent der Männer haben ihren Vorgesetzten mitgeteilt, Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen zu wollen. Jeweils 3 Prozent der Männer und der Frauen haben mitgeteilt, längere Pflegezeit in Anspruch nehmen zu wollen, und jeweils 4 Prozent, dass sie Familienpflegezeit nehmen möchten. Von den Befragten, die die Absicht mitgeteilt haben, Pflegezeit oder Familienpflegezeit zu nehmen (n=86), geben 54 Prozent an, dass **Vorgesetzte oder Führungskräfte abfällig oder negativ auf die Dauer der Pflegezeit reagiert** haben (Abbildung 14). Jeweils 53 Prozent sagen, dass Vorgesetzte oder Führungskräfte abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Pflegezeit und/oder Kolleg_innen abfällig oder negativ auf die Dauer reagiert haben. 46 Prozent sagen, dass Kolleg_innen abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe reagiert haben, und 45 Prozent, dass sie unter Druck gesetzt wurden, keine Pflegezeit oder sie nicht im gewünschten Umfang zu nehmen.

Abbildung 14: Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Bekanntgabe der Pflegezeit (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“), in Prozent

Frageformulierung: Haben Sie im Zusammenhang mit der Pflegezeit beziehungsweise Familienpflegezeit folgende Situationen erlebt?



Basis: Befragte, die die Absicht mitgeteilt haben, Pflegezeit/Familienpflegezeit zu nehmen (n=86)

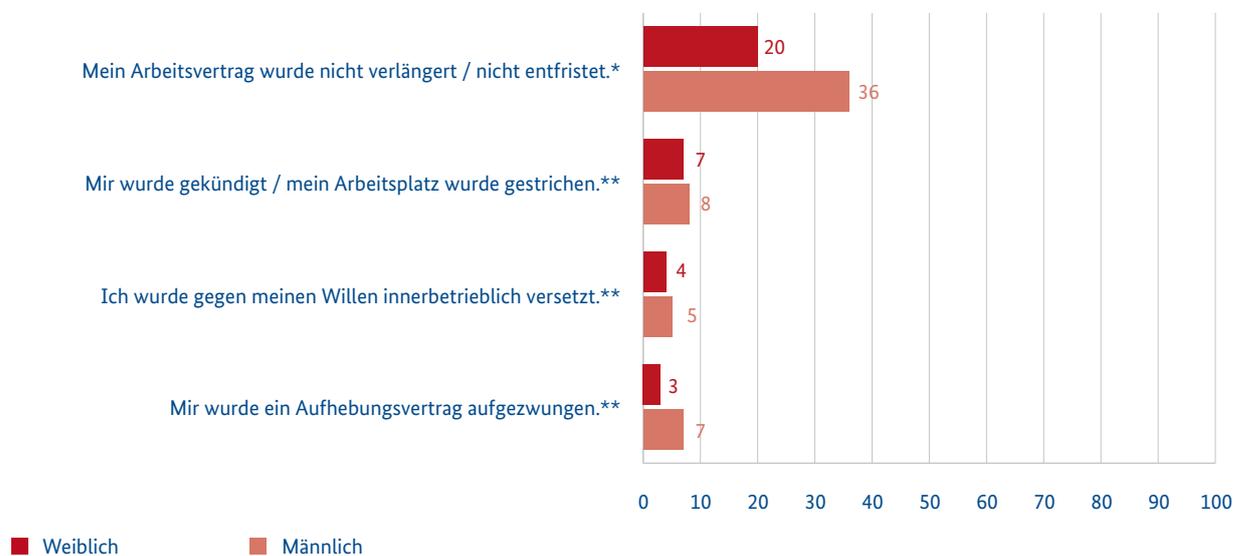
Quelle: CAWI-Befragung von Pflegepersonen

5.2.2.6 Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen

Auch Pflegepersonen berichten von Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen. Im Unterschied zu den Eltern berichten pflegende Männer häufiger von diesen Erfahrungen als pflegende Frauen (Abbildung 15). 24 Prozent der Frauen und 20 Prozent der Männer geben im Fragebogen an, dass ihr aktueller oder ein vergangener Arbeitsvertrag innerhalb der letzten sechs Jahre befristet ist beziehungsweise war. Von diesen Befragten geben **20 Prozent der Frauen und 36 Prozent der Männer** an, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert beziehungsweise nicht entfristet wurde. Aufgrund der geringen Fallzahlen kann dieser Befund jedoch nur als Tendenz interpretiert werden. 8 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen sind von einer **Kündigung** betroffen. 5 Prozent der Männer und 4 Prozent der Frauen wurden **gegen ihren Willen innerbetrieblich versetzt** und 5 (Männer) beziehungsweise 4 Prozent (Frauen) ein **Aufhebungsvertrag** aufgezwungen. Wie bei den Eltern geben auch bei den Pflegepersonen einige Befragte mehrere der Erfahrungen an. 63 Prozent von denjenigen, denen ein Aufhebungsvertrag aufgezwungen wurde, berichten auch, dass ihr Arbeitsplatz gekündigt oder gestrichen wurde. Ob es sich dabei um zwei verschiedene Erfahrungen handelt oder die Personen Probleme bei der Zuordnung hatten, kann nicht gesagt werden.

Abbildung 15: Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes von Pflegepersonen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen nach Geschlecht, in Prozent

Frageformulierung: Wenn Sie wieder an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Und welche der folgenden Situationen haben Sie im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen erlebt?



Basis: * Pflegepersonen, deren Arbeitsvertrag befristet ist/war (n=111)

** Alle Pflegepersonen (n=504)

Quelle: CAWI-Befragung von Pflegepersonen

Unterschiede nach weiteren Teilgruppen

Einige Personengruppen sind besonders häufig von Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes betroffen. Bei den Pflegepersonen sind unterschiedliche Gruppen von unterschiedlichen Erfahrungen betroffen. Der Anteil der Personen, die angeben, gegen ihren Willen innerbetrieblich versetzt worden zu sein, steigt mit dem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen (von 2 auf 10 Prozent) und mit der durchschnittlichen Pflegedauer pro Tag (von 4 auf 6 Prozent). Häufiger betroffen sind zudem Personen mit (Fach-)Hochschulreife (8 Prozent) sowie Personen in Vollzeitbeschäftigung (6 Prozent). Von Aufhebungsverträgen sind bis 35-Jährige (11 Prozent), Alleinlebende (8,5 Prozent), Personen mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 1.700 Euro (13 Prozent), Personen mit einer Pflegedauer von drei oder mehr Stunden am Tag (8 Prozent) sowie Beschäftigte, deren Vertrag befristet ist/war (13 Prozent), häufiger betroffen. Von Kündigung beziehungsweise Wegfall des Arbeitsplatzes sind ebenfalls insbesondere Alleinlebende (15 Prozent), Personen mit einem Haushaltsnettoeinkommen unter 1.700 Euro (17 Prozent) sowie Beschäftigte, deren Vertrag befristet ist/war (21 Prozent), häufiger betroffen. Hinzu kommen in Teilzeit Beschäftigte (16 Prozent). Bei den befristet Beschäftigten fällt die Gruppe derer, deren Arbeitsvertrag nicht verlängert/nicht entfristet wurde, zu gering aus, um Aussagen über Teilgruppen treffen zu können.

5.2.2.7 Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen

Die oben dargestellten Einzelerfahrungen beziehen sich auf eng definierte soziale Kontexte. Messtheoretisch ist es sinnvoll, nach Erfahrungen mit möglichst konkreten Situationen zu fragen. Es ist jedoch anzunehmen, dass die erhobenen Einzelerfahrungen nicht von allen Befragten gleichermaßen als schwerwiegende Diskriminierungssituationen wahrgenommen wurden und einige Befragte sich in den Situationen möglicherweise nicht diskriminiert *gefühl*t haben. Zur besseren Einschätzung der Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen wurde Eltern und Pflegepersonen eine **allgemeine Frage nach Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz** gestellt. Dabei wurden im Fragebogen neben gruppenbezogenen Merkmalen, die sich auf das Elternsein beziehungsweise die Pflege von Angehörigen beziehen, auch weitere Merkmale berücksichtigt, unter anderem Merkmale, die im AGG aufgeführt sind (zum Beispiel Geschlecht und Religion oder Weltanschauung). Damit wurde in der Befragung auch eine mögliche Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt. Eltern und Pflegepersonen wurden explizit gefragt, wie häufig sie sich in den letzten sechs Jahren aufgrund unterschiedlicher Merkmale im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz diskriminiert *gefühl*t haben („nie“/„einmal“/„selten“/„manchmal“/„häufig“/„weiß nicht, keine Angabe“). In der Fragestellung wurde also explizit der Ausdruck „Diskriminierung“ verwendet und der Frage wurde im Fragebogen eine allgemeine Definition von Diskriminierung vorangestellt (siehe Fragebögen im Anhang).

Die Ergebnisse der Befragung weisen darauf hin, dass viele der **konkreten Erfahrungen mit einem Gefühl der Diskriminierung einhergehen**. Das heißt, es gibt einen großen Zusammenhang zwischen der expliziten Frage nach Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz und den einzelnen negativen Erfahrungen in den unterschiedlichen Phasen (Kapitel 5.2.2.1 bis Kapitel 5.2.2.6). Von den Eltern, die von mindestens einer **negativen Erfahrung in einer der Phasen berichteten, gaben rund zwei Drittel an, sich auch im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz aufgrund der Elternschaft und/oder Schwangerschaft diskriminiert *gefühl*t zu haben**. Und mit zunehmender Anzahl negativer Erfahrungen steigt auch der Anteil der Eltern, die sich diskriminiert fühlen. Bei drei oder mehr negativen Erfahrungen über die verschiedenen Phasen hinweg liegt der Anteil bei 76 Prozent, bei zehn oder mehr negativen Erfahrungen bei fast 90 Prozent.

Dieser Zusammenhang zeigt sich ansatzweise auch bei den befragten **Pflegepersonen, die zu rund 50 Prozent angeben, sich aufgrund der Pflege von Angehörigen diskriminiert gefühlt zu haben, wenn sie mindestens eine negative Erfahrung im Arbeitskontext gemacht haben.** Der Anteil steigt auf knapp 60 Prozent, wenn von drei oder mehr negativen Situationen berichtet wird.

Abbildung 16 zeigt die Antworten der befragten **Eltern** auf die allgemeine Frage nach Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz. Dabei ist zu beachten, dass auch die Antworten auf die allgemeine Frage zu Diskriminierungserfahrungen auf der subjektiven Selbstausskunft der Befragten beruhen (siehe auch Infobox in Kapitel 1). Am häufigsten wurde von **Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Elternschaft beziehungsweise Kinderbetreuung oder aufgrund der Schwangerschaft** berichtet. Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Elternschaft beziehungsweise Kinderbetreuung wurden von 8 Prozent der Eltern „häufig“, von 13 Prozent „manchmal“, von 12 Prozent „selten“, von 8 Prozent „einmal“ und von 57 Prozent „nie“ gemacht. 41 Prozent der Eltern – knapp jeder dritte Vater (31 Prozent) und etwa die Hälfte der Mütter (49 Prozent) – geben an, mindestens einmal im Arbeitsleben aufgrund der Elternschaft diskriminiert worden zu sein („einmal“, „selten“, „manchmal“ oder „häufig“). Häufige Diskriminierungserfahrungen sind bei **Müttern** („häufig“: 12 Prozent) deutlich weiter verbreitet als bei **Vätern** (2 Prozent). Hinzu kommt, dass sich 40 Prozent der Mütter mindestens einmal aufgrund der Schwangerschaft diskriminiert gefühlt haben.

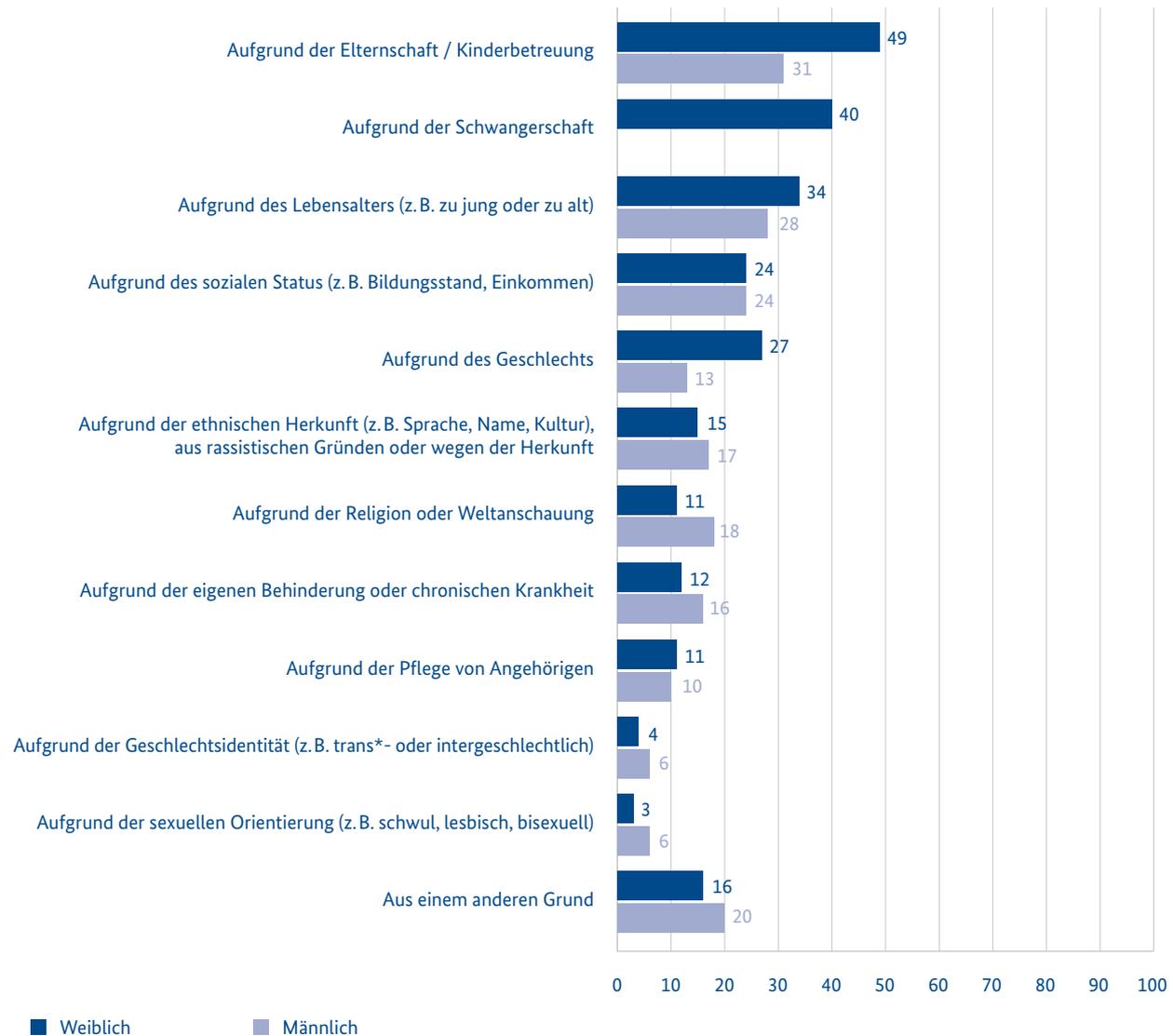
Dass Mütter häufiger als Väter aufgrund von Elternschaft/Kinderbetreuung diskriminiert werden, kann an Rollenzuschreibungen und/oder am Erwerbsverhalten liegen: Vorgesetzte antizipieren, dass größtenteils Mütter für die Fürsorgetätigkeiten zuständig sind und Väter – wenn überhaupt – die Mütter dabei lediglich unterstützen. Sie leiten diese Zuschreibungen unter anderem auch aus Erfahrungen ab, wonach Mütter länger als Väter Elternzeit nehmen und häufiger in Teilzeit arbeiten (vergleiche Kapitel 4.2.1 und Kapitel 5.1.2.1).

Ein Großteil der befragten Eltern erlebt Diskriminierung nicht ausschließlich in Bezug auf die Merkmale „Elternschaft“ oder „Kinderbetreuung“. Von denjenigen, die angeben, mindestens einmal im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung diskriminiert worden zu sein, geben 53 Prozent auch an, aufgrund des **Lebensalters** (zum Beispiel zu jung oder zu alt) diskriminiert worden zu sein, 43 Prozent geben an, auch aufgrund des **sozialen Status** (zum Beispiel Bildungsstand, Einkommen) diskriminiert worden zu sein, und 41 Prozent aufgrund des **Geschlechts**. Alle vier Merkmale gleichzeitig geben rund 8 Prozent der Eltern an. Unter diesen Personen finden sich häufiger solche, die 30 Jahre oder jünger sind, sowie solche mit zwei oder mehr Kindern im Haushalt als unter denjenigen Personen, die nicht diese Kombination von Merkmalen nennen. Neben der Diskriminierung aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung geben **Väter** häufiger insbesondere die Merkmale „Religion“ oder „Weltanschauung“, „ethnische Herkunft/rassistische Gründe/Herkunft aus einem anderen Land“, „sexuelle Orientierung“ sowie „sozialer Status“ an. Von den **Müttern**, die angeben, mindestens einmal im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung diskriminiert worden zu sein, geben 69 Prozent an, aufgrund der Schwangerschaft diskriminiert worden zu sein.

Insgesamt 37 Prozent aller befragten Eltern – rund 45 Prozent der Mütter und 27 Prozent der Väter – geben an, sowohl **aufgrund von Elternschaft oder Schwangerschaft als auch aufgrund eines oder mehrerer anderer Merkmale** diskriminiert worden zu sein. Unter den weiteren Merkmalen findet sich auch **die Pflege von Angehörigen**: Jede zehnte Mutter und 8,5 Prozent der Väter haben sowohl Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Elternschaft und/oder Schwangerschaft als auch mit der Pflege von Angehörigen gemacht. Dies könnte auf die zusätzliche Problematik von Mehrfachbelastungen hindeuten, wenn Personen in einem Alter Pflegeaufgaben übernehmen, in dem zugleich auch noch Kinder im Haushalt zu betreuen sind.

Abbildung 16: Diskriminierungserfahrungen von Eltern im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz (mindestens einmal die jeweilige Erfahrung gemacht) nach Geschlecht, in Prozent

Frageformulierung: Wenn Sie an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Wie häufig kam es vor, dass Sie sich aus den folgenden Gründen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz diskriminiert gefühlt haben?



Basis: alle Eltern (n=2.500)

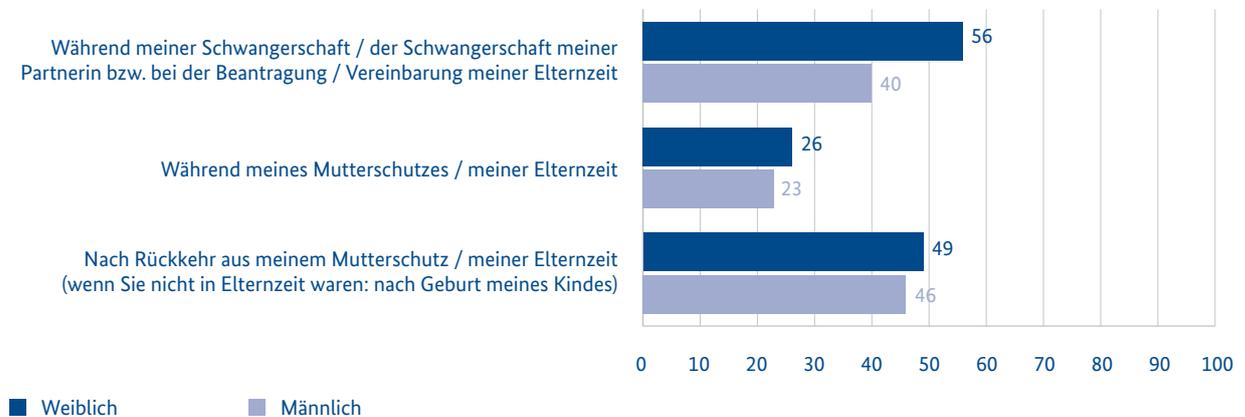
Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Jene befragten Eltern, die sich im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz schon einmal oder häufiger aufgrund der Elternschaft beziehungsweise Kinderbetreuung oder aufgrund der Schwangerschaft diskriminiert gefühlt haben (vergleiche Abbildung 16), wurden anschließend gefragt, während welcher **Phasen** diese Erfahrungen gemacht wurden (Abbildung 17). Mehr als die Hälfte der Mütter (56 Prozent) hat schon während der **Schwangerschaft** Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben machen müssen. Aber auch 40 Prozent der Väter berichten von Diskriminierungserfahrungen bereits während der Schwangerschaft der Partnerin. Ein vergleichsweise geringer Anteil machte diese Diskriminierungserfahrungen während des **Mutterschutzes und/oder der Elternzeit** (26 Prozent der Mütter und 23 Prozent der Väter). Nach **Rückkehr aus dem Mutterschutz oder der Elternzeit** beziehungsweise unmittelbar nach der Geburt des Kindes steigen die Diskriminierungserfahrungen wieder an: 49 Prozent der Mütter und 46 Prozent der Väter gebe an, Dis-

kriminierungserfahrungen in dieser Zeit erlebt zu haben. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sich (noch) nicht alle Befragten in der Phase der Elternzeit beziehungsweise Rückkehr aus der Elternzeit befunden haben. Diese Zahlen 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, häufiger Kontakt zu Vorgesetzten und Kolleg_innen besteht (siehe Kapitel 4.2.1). 7 Prozent der Väter und 20 Prozent der Mütter, die sich mindestens einmal im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz aufgrund der Schwangerschaft, Elternschaft oder Kinderbetreuung diskriminiert gefühlt haben, geben an, **in allen drei Phasen** Diskriminierung erlebt zu haben.

Abbildung 17: 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

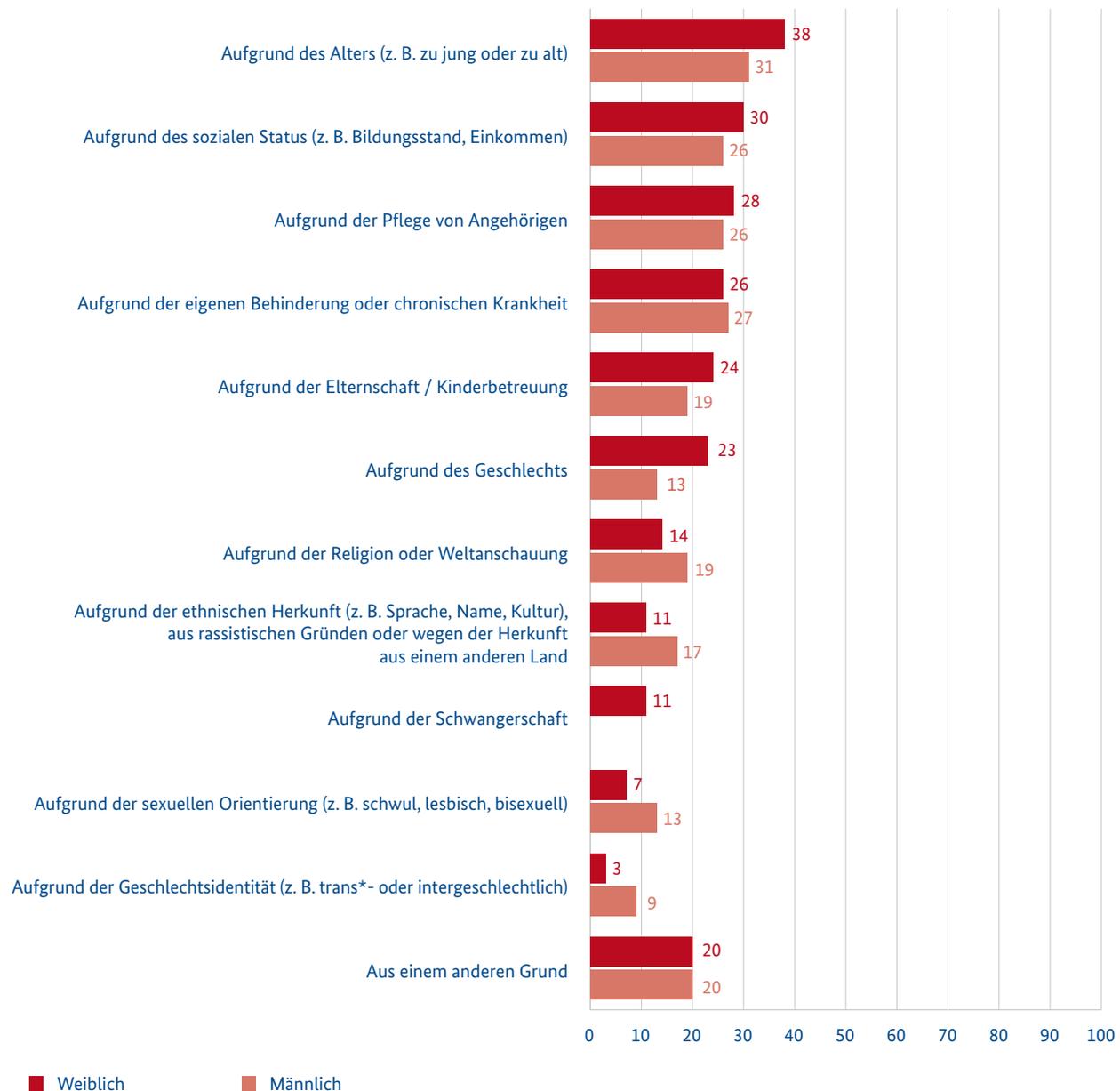
Unter den **Pflegepersonen** wurden Diskriminierungen **im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz** aufgrund der Pflege von Angehörigen von 4 Prozent der Befragten „häufig“, von 8 Prozent „manchmal“, von 9 Prozent „selten“, von 6 Prozent „einmal“ und von 71 Prozent „nie“ erlebt. 27 Prozent geben an, sich mindestens einmal im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz aufgrund der Pflege von Angehörigen diskriminiert gefühlt zu haben („einmal“, „selten“, „manchmal“ oder „häufig“) (Abbildung 18). **Frauen** (28 Prozent) sind davon ebenso betroffen wie **Männer** (26 Prozent). Dies deutet darauf hin, dass Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz aufgrund des Elternseins oder der anstehenden Elternschaft weiter verbreitet sind als Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen. Im Unterschied zu den befragten Eltern, die im Vergleich zu anderen Merkmalen am häufigsten von Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Elternschaft oder Schwangerschaft berichten, werden von Pflegepersonen das **Alter** und der **soziale Status** häufiger genannt.

Von den Personen, die angeben, mindestens einmal im Arbeitsleben oder am Arbeitsplatz aufgrund der Pflege von Angehörigen diskriminiert worden zu sein, geben 66 Prozent auch an, aufgrund des Lebensalters (zum Beispiel zu jung oder zu alt) diskriminiert worden zu sein. 58 Prozent geben auch an, aufgrund des sozialen Status (zum Beispiel Bildungsstand, Einkommen), 54 Prozent aufgrund der eigenen Behinderung oder chronischen Krankheit und 50 Prozent aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung diskriminiert worden zu sein. Alle vier Merkmale gleichzeitig geben 5 Prozent der Befragten an.

Insgesamt 26 Prozent aller befragten Pflegepersonen – rund 27 Prozent der Frauen und 25 Prozent der Männer – geben an, sowohl aufgrund der Pflege von Angehörigen als auch **aufgrund eines oder mehrerer anderer Merkmale** diskriminiert worden zu sein. Fast 15 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen haben sowohl Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen als auch mit der Elternschaft oder Schwangerschaft gemacht.

Abbildung 18: Diskriminierungserfahrungen von Pflegepersonen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz (mindestens einmal die jeweilige Erfahrung gemacht) nach Geschlecht, in Prozent

Frageformulierung: Wenn Sie an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Wie häufig kam es vor, dass Sie sich aus den folgenden Gründen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz diskriminiert gefühlt haben?



Basis: alle Pflegepersonen (n=504)

Quelle: CAWI-Befragung von Pflegepersonen

Obleich **Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitssuche beziehungsweise im Bewerbungsverfahren** nicht im Fokus der Befragung standen, wurden Eltern und Pflegepersonen eingangs auch hier nach ihren Erfahrungen in den letzten sechs Jahren gefragt – falls sie in diesem Zeitraum auf Arbeitssuche waren (Eltern: n=1.131; Pflegepersonen: n=175). Die Antworten der befragten **Eltern** zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitssuche beziehungsweise im Bewerbungsverfahren (ohne Abbildung) nicht weniger verbreitet sind als am Arbeitsplatz. Jeder dritte **Vater** fühlte sich bei der Arbeitssuche aufgrund der Elternschaft beziehungsweise Kinderbetreuung diskriminiert („einmal“, „selten“, „manchmal“ oder „häufig“). **Mütter** geben sogar zu 58 Prozent an, mindestens einmal eine Diskriminierungserfahrung gemacht zu haben. Eine Ursache könnten hierbei traditionelle Rollenbilder sein, die insbesondere Mütter in die Verantwortung von Fürsorgeaufgaben stellen. Dadurch entsteht die Erwartung, dass die Mütter sich stärker für ihre familiären Aufgaben engagieren und weniger Zeit für den Beruf aufbringen können (siehe Kapitel 3.1). Wie am Arbeitsplatz fühlten sich auch rund 40 Prozent der Mütter bei der Arbeitssuche beziehungsweise im Bewerbungsverfahren aufgrund der **Schwangerschaft** diskriminiert. Ebenso häufig geben sowohl Mütter als auch Väter an, aufgrund ihres Lebensalters diskriminiert worden zu sein. 35 Prozent der Mütter und 33 Prozent der Väter fühlten sich mindestens einmal aufgrund ihres sozialen Status diskriminiert. Aufgrund des Geschlechts fühlten sich Mütter (36 Prozent) deutlich häufiger diskriminiert als Väter (18 Prozent). Von denjenigen, die angeben, mindestens einmal bei der Arbeitssuche beziehungsweise im Bewerbungsverfahren aufgrund der **Elternschaft oder Kinderbetreuung** diskriminiert worden zu sein, geben 58 Prozent auch an, aufgrund des Lebensalters diskriminiert worden zu sein. 53 Prozent geben neben der Elternschaft/Kinderbetreuung auch an, aufgrund des sozialen Status diskriminiert worden zu sein. 48 Prozent geben Elternschaft/Kinderbetreuung in Kombination mit dem Geschlecht an.

Unter den **Pflegepersonen** sind Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitssuche beziehungsweise im Bewerbungsverfahren (ohne Abbildung) deutlich weiter verbreitet als entsprechende Erfahrungen am Arbeitsplatz. Hier kann vermutet werden, dass mögliche Flexibilitätsforderungen oder Teilzeitwünsche von pflegenden Angehörigen eine Rolle spielen und womöglich bereits die Arbeitssuche erschweren. Dies gilt jedoch nicht nur für das Diskriminierungsmerkmal „Pflege von Angehörigen“, sondern für sämtliche abgefragten Merkmale, insbesondere das Alter, Geschlecht und die Religion oder Weltanschauung. 44 Prozent der weiblichen und 38 Prozent der männlichen Pflegenden haben sich innerhalb der letzten sechs Jahre bei der Arbeitssuche beziehungsweise im Bewerbungsverfahren mindestens einmal aufgrund der **Pflege von Angehörigen** diskriminiert gefühlt. 62 Prozent der weiblichen und 52 Prozent der männlichen Pflegepersonen haben sich aufgrund des **Alters** diskriminiert gefühlt. Aufgrund des **sozialen Status** haben sich 41 der Frauen und 36 Prozent der Männer diskriminiert gefühlt. Von denjenigen, die angeben, mindestens einmal bei der Arbeitssuche beziehungsweise im Bewerbungsverfahren aufgrund der Pflege von Angehörigen diskriminiert worden zu sein, geben 80 Prozent auch an, aufgrund des Lebensalters diskriminiert worden zu sein. 71 Prozent geben neben der Pflege auch an, aufgrund **Elternschaft/Kinderbetreuung** diskriminiert worden zu sein. 70 Prozent geben die Pflege in Kombination mit dem sozialen Status, 65 Prozent in Kombination mit der eigenen Behinderung oder chronischen Krankheit und 54 Prozent in Kombination mit dem Geschlecht an.

Unterschiede nach weiteren Teilgruppen

Eine nähere Betrachtung des Diskriminierungsmerkmals „Elternschaft/Kinderbetreuung“ im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit weiteren soziodemografischen Variablen ermöglicht die Identifizierung von Teilgruppen der Eltern, die einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind.

Der Anteil der Eltern, die sich schon einmal im Arbeitsleben aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung diskriminiert gefühlt haben, unterscheidet sich zwischen den Altersgruppen. Insgesamt ist der **Anteil am höchsten in der Altersgruppe 31 bis 35 Jahre (45 Prozent)**. Bei Vätern liegt der Anteil in dieser Altersgruppe bei 40 Prozent (Mütter: 47 Prozent). Bei den Müttern fühlen sich die 36- bis 40-Jährigen am häufigsten betroffen (54 Prozent, Väter: 31 Prozent). Dies kann auch damit zusammenhängen, dass Mütter in diesem Alter mehr (junge) Kinder im Haushalt haben. Mit höherem Alter nimmt der Anteil leicht ab. Eltern, die 46 bis 50 Jahre alt sind, haben sich zu 39 Prozent schon einmal im Arbeitsleben diskriminiert gefühlt. In der Altersgruppe 46 bis 50 Jahre liegt der Anteil bei 33 Prozent.

Ein starker Zusammenhang findet sich mit dem **Beschäftigungsumfang**. Dieser stellt sich für Mütter und Väter unterschiedlich dar. Mütter und Väter, die in **Teilzeit beschäftigt** sind, sind häufiger von Diskriminierungserfahrungen betroffen als vollzeitbeschäftigte Eltern. Von den Müttern sind aber diejenigen stärker belastet, die eine 50-Prozent- bis 75-Prozent-Stelle (59 Prozent, Väter: 41 Prozent) oder eine „vollzeitnahe Teilzeitstelle“ mit über 75 Prozent (55 Prozent, Väter: 43 Prozent) haben. Bei den Vätern ist der Anteil am höchsten, wenn in Teilzeit mit 50 Prozent oder weniger (71 Prozent) gearbeitet wird (Mütter: 44 Prozent). Zu beachten ist, dass die Fallzahl für Männer in Teilzeit gering ist (n=102). Insgesamt betrachtet ist der **Anteil der Eltern, die sich schon einmal diskriminiert gefühlt haben, bei Eltern in Teilzeit mit einer 50-Prozent- bis 75-Prozent-Stelle am höchsten (56 Prozent)**. Im Vergleich liegt der Anteil bei vollzeitbeschäftigten Müttern bei 44 Prozent und bei Vätern bei 29 Prozent. Eltern in einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob) berichten auch häufiger von Diskriminierungserfahrungen (59 Prozent).

Mit Blick auf die Familienform ist zu beachten, dass es sich in der Stichprobe (wie auch in der Gesamtbevölkerung) bei Alleinerziehenden in der weit überwiegenden Zahl um Mütter handelt. Vergleicht man **alleinerziehende mit in Partnerschaft lebenden Müttern, zeigt sich ein deutlicher Unterschied**. Alleinerziehende Mütter berichten zu 61 Prozent, schon einmal Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz aufgrund der Elternschaft beziehungsweise Kinderbetreuung gemacht zu haben. Bei in Partnerschaft lebenden Müttern liegt der Anteil bei 47 Prozent. Damit können **alleinerziehende und in Teilzeit beschäftigte Eltern** als Gruppen identifiziert werden, die vermehrt Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz machen.

Eine weitere Gruppe, die besonders gefährdet ist und häufig von Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Elternschaft beziehungsweise Kinderbetreuung berichtet, sind **Eltern in befristeten Arbeitsverhältnissen**. Diese haben sich zu 60 Prozent schon einmal am Arbeitsplatz diskriminiert gefühlt und sowohl Mütter (57 Prozent) als auch Väter (64 Prozent) mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind betroffen. Im Vergleich berichten Eltern in einer Festanstellung zu einem deutlich geringeren Anteil, sich schon einmal diskriminiert gefühlt zu haben (37 Prozent). In den **Expert_innen-Gesprächen** wurden befristet Beschäftigte als besonders vulnerable Gruppe hervorgehoben. In dieser Einschätzung sind insbesondere atypisch Beschäftigte einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Diskriminierung zu erleben, und auch in einem gravieren- deren Ausmaß, etwa dem Jobverlust. Als ein Grund wurde vermutet, dass atypisch Beschäftigte teils nicht denselben rechtlichen Schutz genießen und es für Arbeitgeber_innen leichter ist, unliebsame Mitarbeitende durch Nichtverlängerung befristeter Verträge zu entlassen (vergleiche Kapitel 4.2.2).

Die **Größe des Unternehmens hat keinen großen Einfluss** auf die Wahrscheinlichkeit, dass Eltern Diskriminierungserfahrungen machen. So liegt der Anteil in Unternehmen mit unter 15 Beschäftigten, mit 15 bis unter 50 Beschäftigten und auch in großen Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten bei gut 40 Prozent. **Väter sind in Kleinstunternehmen** hingegen häufiger betroffen (39 Prozent) als in größeren Unternehmen mit 250 bis 1.000 Personen (25 Prozent) oder über 1.000 Mitarbeitenden (31 Prozent). Auch kann festgestellt werden, dass Eltern **in allen beruflichen Branchen** diskriminierende Erfahrungen machen können. Höher fällt der Anteil in Berufen aus dem Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ aus (45 Prozent). Insbesondere Väter berichten hier vermehrt von diskriminierenden Erfahrungen (43 Prozent, Väter insgesamt: 31 Prozent). Auch 45 Prozent der Eltern, insbesondere ein hoher Anteil der Mütter (50 Prozent), die in der Branche „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ tätig sind, haben sich schon einmal diskriminiert gefühlt. Noch etwas mehr Mütter sind in der Branche „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ betroffen (52 Prozent). Die erhöhten Anteile in diesen Branchen können auch damit zusammenhängen, dass Eltern in diesen Branchen überdurchschnittlich häufig angeben, in Teilzeit zu arbeiten.

Auch im Hinblick auf die **Pflege von Angehörigen** zeigt sich bei der Betrachtung soziodemografischer Merkmale, dass einige Teilgruppen einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind.

Insgesamt **sinkt der Anteil von Pflegepersonen mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz aufgrund der Pflege von Angehörigen mit dem Alter der Befragten**. Bei genauerer Betrachtung wird jedoch deutlich, dass dieser Zusammenhang auf die Männer zurückgeht, bei den Frauen ist kein Zusammenhang mit dem Alter erkennbar.

Wie bei der Gruppe der Eltern berichten auch bei den Pflegepersonen solche in einem aktuell **befristeten Arbeitsverhältnis** überdurchschnittlich häufig (49 Prozent), von Diskriminierung betroffen (gewesen) zu sein. Von den Personen, die sich derzeit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden, berichtet dies mit 22 Prozent ein deutlich geringerer Anteil. Eine ebenso große Rolle spielt der **Beschäftigungsumfang**. Pflegepersonen in Teilzeit fühlen sich häufiger (40 Prozent) diskriminiert als solche in Vollzeitbeschäftigung (22 Prozent).

Beim monatlichen **Haushaltsnettoeinkommen** zeigt sich, dass Pflegepersonen mit einem Einkommen von unter 1.700 Euro im Monat am häufigsten von Diskriminierung betroffen sind (42 Prozent). Bei Personen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von 3.600 Euro oder mehr sind es 18 Prozent.

Des Weiteren zeigen sich Unterschiede nach **durchschnittlicher Pflegedauer am Tag**. 13 Prozent der Personen, die eine Stunde pro Tag pflegen, berichten von Diskriminierungserfahrungen. Von den Pflegenden, die im Durchschnitt mehr als eine Stunde am Tag Angehörige pflegen, fühlten sich bereits 31 Prozent im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz diskriminiert.

5.2.2.8 Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen

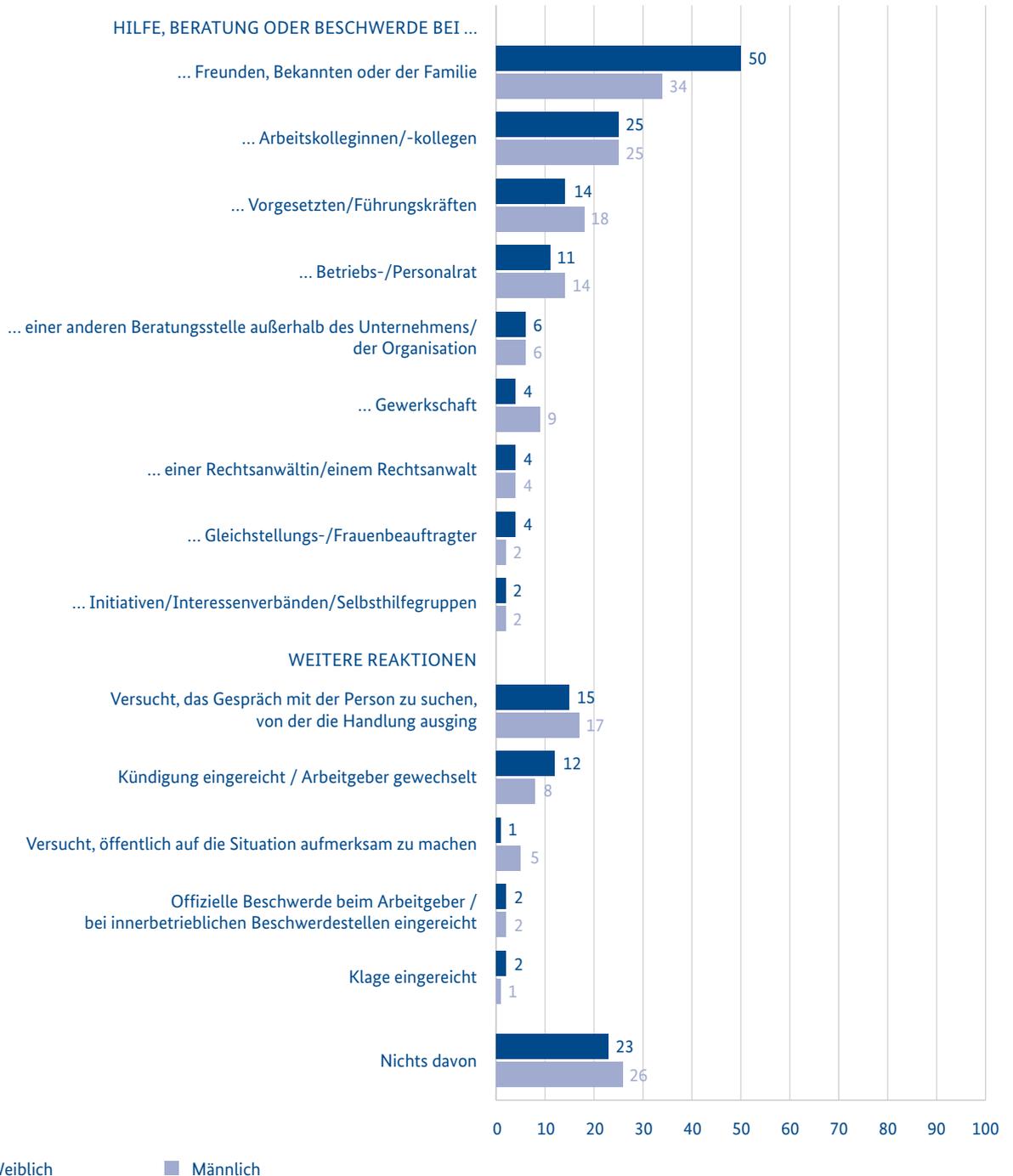
Jene Eltern, die sich innerhalb der letzten sechs Jahre im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz mindestens einmal aufgrund der Elternschaft/Kinderbetreuung oder Schwangerschaft explizit diskriminiert gefühlt haben oder mindestens eine negative Erfahrung im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, Elternzeit oder nach Rückkehr aus der Elternzeit gemacht haben, wurden gefragt, wie sie auf diese Erfahrungen reagiert haben. Die Reaktionen der betroffenen Eltern wurden gesammelt abgefragt und nicht einzeln für unterschiedliche Erfahrungen.

Betroffene haben verschiedene Möglichkeiten, mit einer Diskriminierungserfahrung umzugehen. Abbildung 19 zeigt, wie die befragten **Eltern** auf die Erfahrungen reagiert haben. Drei Viertel der Eltern, die diskriminierende oder negative Erfahrungen gemacht haben, haben in irgendeiner Weise darauf reagiert. Ein Viertel der Eltern hat nichts unternommen. Auffällig sind die **Unterschiede zwischen den Geschlechtern**. Insbesondere Mütter (50 Prozent) haben sich an **Freunde, Bekannte oder die Familie** gewandt. Zwar ist dies auch bei den befragten Vätern die häufigste Reaktion, wird jedoch deutlich seltener angegeben als von den Müttern (34 Prozent). Verglichen mit den Müttern, suchen Väter häufiger das Gespräch mit Vorgesetzten oder Führungskräften, dem Betriebs-/Personalrat oder Gewerkschaften oder versuchen, öffentlich auf die Situation aufmerksam zu machen. Rund 15 Prozent der Eltern haben Vorgesetzte oder Führungskräfte angesprochen (Mütter: 14 Prozent, Väter: 18 Prozent) und rund 12 Prozent haben sich an den Betriebs-/Personalrat gewandt (Mütter: 11 Prozent, Väter: 14 Prozent). Jeweils ein Viertel der Väter und Mütter hat **Hilfe bei Arbeitskolleg_innen** gesucht. **Seltener wenden sich die betroffenen Eltern an Stellen außerhalb des direkten Arbeitsumfelds (zum Beispiel in Form von juristischer Hilfe)**. Eine Ursache könnte hierbei die Sorge der Betroffenen vor einer Verschlechterung des ohnehin angespannten Verhältnisses zum_r Arbeitgeber_in oder den Vorgesetzten sein (siehe dazu Kapitel 4.2.5).

Neben der Hilfe und Unterstützung aus dem privaten Umfeld oder dem Kollegium suchen 16 Prozent der Eltern das **direkte Gespräch mit der diskriminierenden Person**. Für insgesamt 12 Prozent der Mütter und acht Prozent der Väter sind die Diskriminierungserfahrungen so folgenreich, dass der_die **Arbeitgeber_in gewechselt** wird. Dass öffentlich auf die Situation aufmerksam gemacht, am Arbeitsplatz eine offizielle Beschwerde oder eine Klage eingereicht wird, stellt jedoch eine Ausnahme dar. Dies deckt sich mit den Einschätzungen aus den **Expert_innen-Gesprächen** und den **Fokusgruppen** (vergleiche Kapitel 4.2.5 und 5.1.2.2). Obwohl es sich bei den Fokusgruppen nicht um ein repräsentatives Abbild handelt, versuchten auch dort die Betroffenen überwiegend zunächst, über Gespräche mit den diskriminierenden Personen eine Lösung zu finden, bevor weitere Schritte eingeleitet wurden. Auch die Expert_innen schätzen, dass nur ein Teil der Betroffenen Beratungsstellen aufsucht. Sowohl Betroffene als auch Expert_innen wiesen darauf hin, dass häufig nicht bekannt ist, welche Anlaufstellen es gibt und welche Möglichkeiten Betroffenen zur Verfügung stehen. Auch wurde vermutet, dass manche Betroffene aus Furcht vor einer weiteren Eskalation der Situation bestimmte Angebote, wie beispielsweise eine offizielle Beschwerde, nicht nutzen.

Abbildung 19: 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

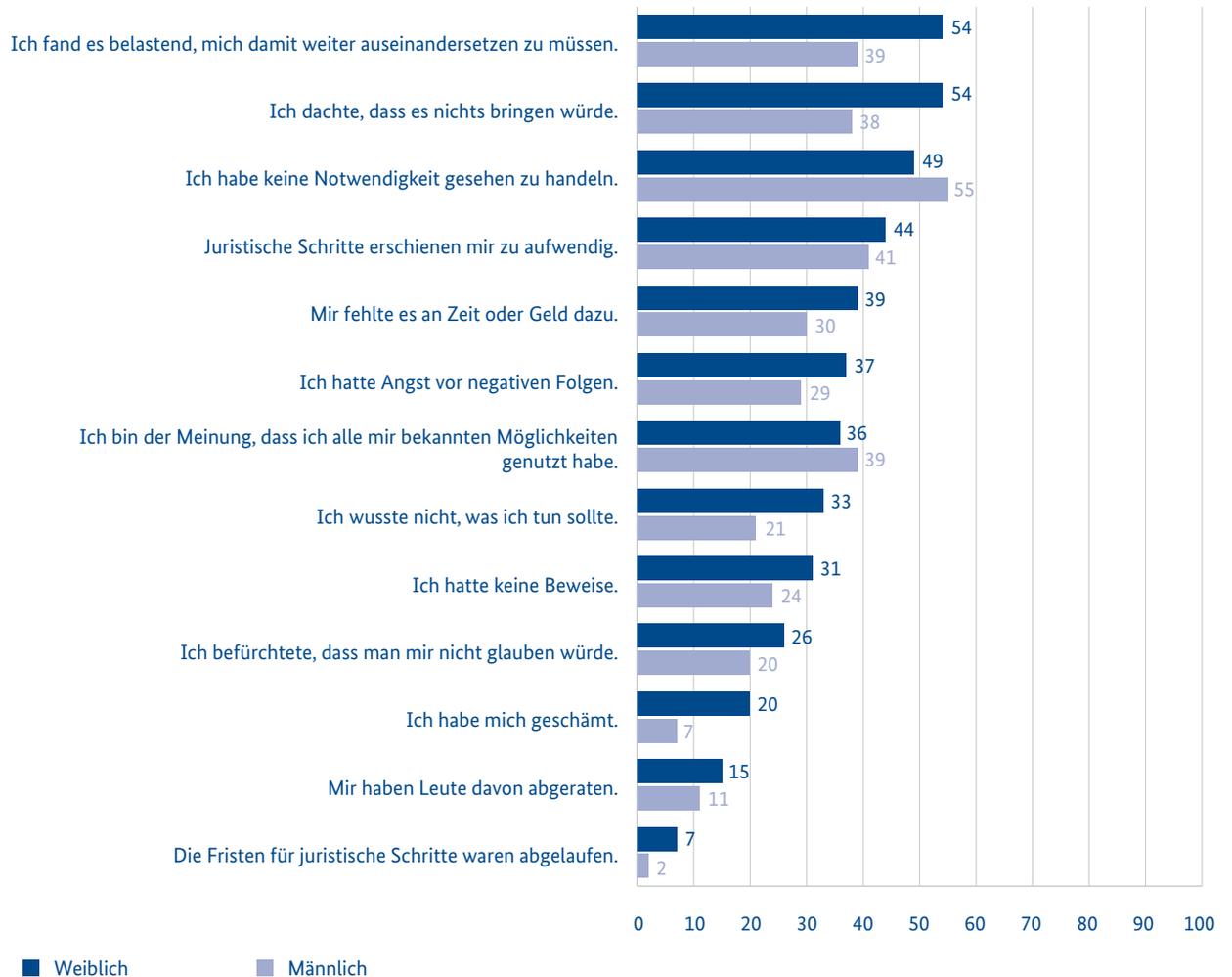
Weitere Analysen zeigen, dass Eltern, die eine diskriminierende Erfahrung des Arbeitsplatzverlustes erlebt haben (Kündigung, Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags, Versetzung, Aufzwingen eines Aufhebungsvertrags) insgesamt zu größeren Anteilen Unterstützung in Anspruch genommen haben und sich etwas häufiger an den Betriebs-/Personalrat (16 Prozent) und/oder die Gewerkschaft (10 Prozent) gewandt oder sich Rechtsbeistand (10 Prozent) gesucht haben. Dabei sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die angegebenen Reaktionen sich nicht auf bestimmte Erfahrungen beziehen, sondern allgemein abgefragt wurden (siehe Frageformulierung in Abbildung 19). Unter diesen Eltern, die eine diskriminierende Erfahrung des Arbeitsplatzverlustes gemacht haben, sinkt der Anteil derjenigen, die nichts unternehmen, auf 16 Prozent. Auch hier bleiben **Unterschiede zwischen den Geschlechtern** bestehen. Mütter suchen häufiger Rat im privaten Umfeld, während Väter häufiger mit Arbeitskolleg_innen sprechen. Jede fünfte Mutter hat in keiner der Formen reagiert, bei den Vätern sind es nur 6 Prozent. Bei fast allen angegebenen Reaktionsmöglichkeiten fallen die Anteile bei den Vätern höher aus als bei den Müttern. Väter wenden sich insbesondere häufiger an Gewerkschaften (21 gegenüber 6 Prozent) oder versuchen, öffentlich auf die Situation aufmerksam zu machen (19 gegenüber 2 Prozent). Seltener als die Mütter reichen sie die Kündigung ein oder wechseln den_die Arbeitgeber_in.

Gründe von Eltern für den Verzicht auf eine Reaktion

Insgesamt hat ein Viertel der befragten Eltern nichts gegen die erfahrene Diskriminierung oder die negativen Situationen unternommen. Die Eltern gaben unterschiedliche Gründe an, wieso sie auf die genannten Reaktionen verzichtet haben (Abbildung 20). Die meisten Mütter fanden es **zu belastend, sich weiter mit der Situation auseinanderzusetzen** (54 Prozent), oder dachten, dass es **nichts bringen würde, sich gegen die diskriminierende Situation zu wehren** (54 Prozent). Häufig wurde keine Notwendigkeit gesehen, zu handeln, insbesondere von Vätern (55 Prozent) und auch von knapp der Hälfte der Mütter (49 Prozent). Juristische Schritte erschienen gut 40 Prozent der betroffenen Eltern zu aufwendig. Anderen fehlte es an Geld oder Zeit (Mütter: 39 Prozent, Väter: 30 Prozent) oder es wurden negative Folgen befürchtet (Mütter: 37 Prozent, Väter: 29 Prozent). Ein nicht unbeachtlicher Teil der Eltern – jede dritte Mutter und jeder fünfte Vater – **wussten nicht, was sie tun sollten**. Diese Antworten zeigen, dass es den Eltern häufig an Wissen mangelt, wie sie gegen die erfahrene Diskriminierung vorgehen können, oder sie keine Ansprechpersonen oder -stellen kennen, an die sie sich wenden können und die für sie eine Entlastung bringen (vergleiche dazu auch die Einschätzung der Expert_innen und Fokusgruppen, Kapitel 4.2.5 und 5.1.2.2).

Abbildung 20: Gründe von Eltern für den Verzicht auf eine Reaktion (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“) nach Geschlecht, in Prozent

Frageformulierung: Was sind Gründe dafür, dass Sie keine Möglichkeiten oder keine weiteren Möglichkeiten genutzt haben?

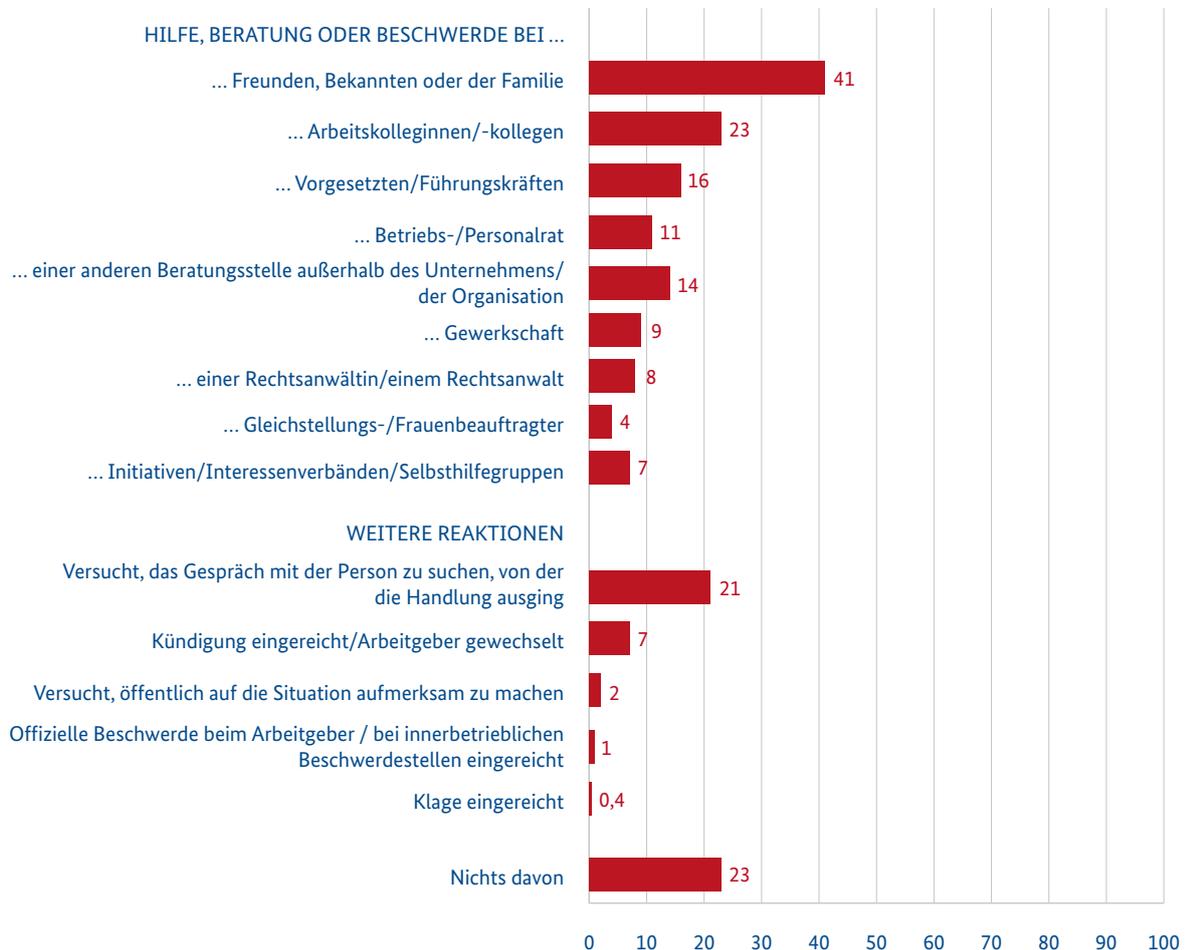


Basis: befragte Eltern mit Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Elternschaft und/oder Kinderbetreuung und die keine der genannten Reaktionen angegeben haben (n=421)
 Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Bei der Betrachtung der **Reaktionen von betroffenen Pflegepersonen** auf Diskriminierungserfahrungen (Abbildung 21) zeigt sich insgesamt ein ähnliches Bild wie bei den befragten Eltern (Abbildung 18). Ebenfalls drei Viertel der befragten Pflegepersonen, die diskriminierende oder negative Erfahrungen gemacht haben, haben auf die Situation reagiert. Fast ein Viertel der Pflegepersonen hat nichts unternommen. Bei den Pflegepersonen überwiegen **Hilfe oder Beratung im Freundes-/Bekanntenkreis oder bei der Familie** sowie **bei Kolleg_innen** als Reaktion auf das diskriminierende Ereignis. Im Vergleich zu den befragten Eltern haben sich **Pflegepersonen häufiger an eine Stelle außerhalb des Unternehmens** gewandt. 14 Prozent haben eine **Beratungsstelle** aufgesucht. **Rechtsbeistand** wurde von 8 Prozent aufgesucht und 7 Prozent haben sich Unterstützung bei einer **Initiative, Selbsthilfegruppe oder einem Interessenverband** gesucht. Das **direkte Gespräch mit der diskriminierenden Person** hat jede fünfte Pflegeperson gesucht. 7 Prozent der Pflegepersonen haben das Arbeitsverhältnis beendet. Wie bei den Eltern stellen weitere Reaktionen bei den Pflegepersonen die Ausnahme dar.

Abbildung 21: Reaktionen von Pflegepersonen auf Diskriminierungserfahrungen (Mehrfachnennungen möglich), in Prozent

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



Basis: befragte, Pflegepersonen, die sich im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz mindestens einmal aufgrund der Pflege von Angehörigen diskriminiert gefühlt haben oder mindestens eine negative Erfahrung gemacht haben (n=277)

Quelle: CAWI-Befragung von Pflegepersonen

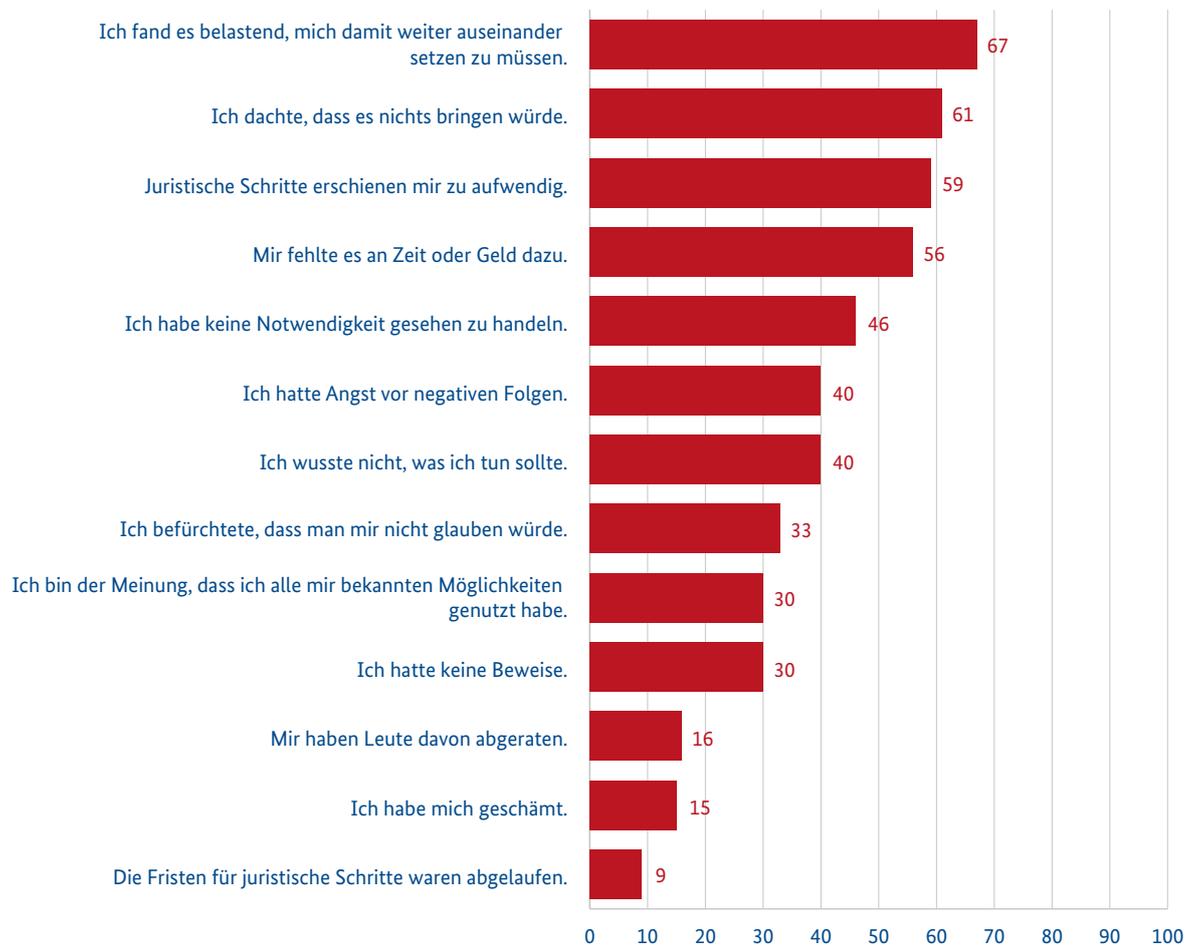
Bei den befragten Eltern konnte bereits festgestellt werden, dass diejenigen, die eine diskriminierende Erfahrung des Arbeitsplatzverlustes (Kündigung, Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags, Versetzung, Aufzwingen eines Aufhebungsvertrags) gemacht haben, häufiger Unterstützung innerhalb und auch außerhalb des Unternehmens in Anspruch genommen haben. Auch wenn die Fallzahl gering ist, zeigt sich dies auch bei **Pflegepersonen** mit entsprechenden Erfahrungen. Diese nehmen **häufiger externe Unterstützung** in Anspruch, von einem_r Rechtsanwält_in (22 Prozent), der Gewerkschaft (20 Prozent) oder einer Beratungsstelle (19 Prozent). Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Reaktionen allgemein und nicht im Zusammenhang mit bestimmten Erfahrungen abgefragt wurden.

Gründe von Eltern für den Verzicht auf eine Reaktion

Auch bei den Pflegepersonen wurden die Gründe für den Verzicht auf eine Reaktion betrachtet. Aufgrund der geringen Fallzahl können die Ergebnisse jedoch lediglich Tendenzen aufzeigen. Von den 23 Prozent der Pflegepersonen, die nicht auf die erfahrene Diskriminierung reagierten, geben – wie bei den Eltern – die meisten an, es **zu belastend gefunden zu haben, sich weiter mit der Situation auseinanderzusetzen** (67 Prozent), oder gedacht zu haben, dass es **nichts bringen würde, sich gegen die diskriminierende Situation zu wehren** (61 Prozent) (Abbildung 22). Im Vergleich zu den Eltern wird von den Pflegepersonen häufiger der Grund genannt, dass **juristische Schritte zu aufwendig erschienen** (59 Prozent). 40 Prozent der Pflegepersonen geben an, **nicht gewusst zu haben, was sie tun sollten**. Dieser Wert fällt höher aus als bei den Eltern (28 Prozent). Dies verweist auf den Bedarf an Beratungsmöglichkeiten auch für pflegende Angehörige.

Abbildung 22: Gründe von Pflegepersonen für den Verzicht auf eine Reaktion (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“), in Prozent

Frageformulierung: Was sind Gründe dafür, dass Sie keine Möglichkeiten oder keine weiteren Möglichkeiten genutzt haben?



Basis: Pflegepersonen mit Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen und die keine der genannten Reaktionen angegeben haben (n=63)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

5.2.2.9 Auswirkungen der Erfahrungen von Eltern und Pflegepersonen im Arbeitskontext

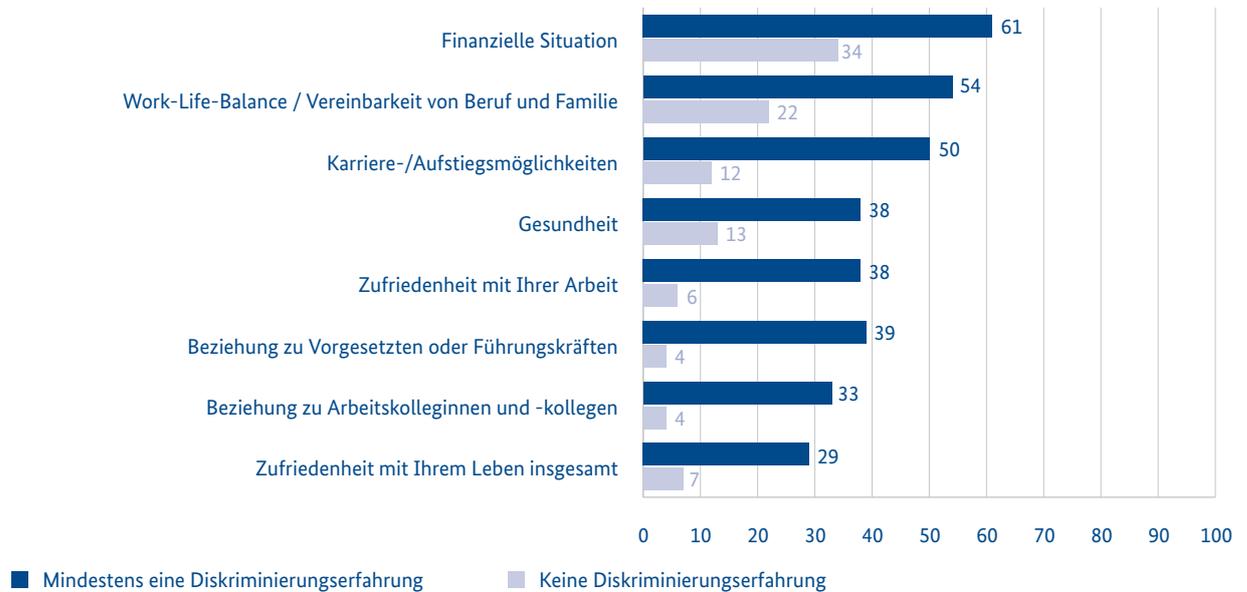
Die Fokusgruppen-Gespräche haben bereits eindrücklich gezeigt, dass Diskriminierungserfahrungen gravierende Auswirkungen auf Betroffene und unterschiedliche Bereiche ihres Lebens haben können (siehe Kapitel 5.1). Einige der in der quantitativen Befragung erhobenen Diskriminierungssituationen sind unmittelbar mit bestimmten Folgen verknüpft. Eine Kündigung oder Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses hat die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle zur Folge und möglicherweise Auswirkungen auf die finanzielle Situation der Betroffenen. Die Abwertung von Arbeitsleistungen durch Vorgesetzte oder Führungskräfte kann direkte Auswirkungen auf die Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten haben und die Work-Life-Balance kann beeinträchtigt sein, wenn flexible Arbeitszeiten oder eine Teilzeittätigkeit nicht gestattet werden. Inwiefern sich die Eltern und Pflegepersonen durch die diskriminierenden Situationen belastet fühlen und auf welche Lebensbereiche sich ihre Erfahrungen auswirken, ist jedoch von den jeweiligen Umständen abhängig.

Alle **Eltern** wurden gebeten anzugeben, wie sich ihre Erfahrungen im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft, Elternschaft und/oder Kinderbetreuung auf **verschiedene Lebensbereiche** auswirken. Die Antwortskala reichte von +3 (sehr positive Auswirkungen) bis -3 (sehr negative Auswirkungen). Die folgende Abbildung zeigt den Anteil mit negativen Auswirkungen für die Eltern, die sich im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz mindestens einmal aufgrund der Elternschaft/Kinderbetreuung oder Schwangerschaft diskriminiert gefühlt haben oder mindestens eine negative Erfahrung gemacht haben, sowie Eltern, die keine dieser Erfahrungen gemacht haben. Es zeigt sich, dass Eltern mit Diskriminierungserfahrungen in allen angegebenen Bereichen deutlich häufiger von negativen Auswirkungen (Antworten -3 bis -1) berichten als Eltern ohne diese Erfahrungen. **Von den Eltern mit Diskriminierungserfahrungen berichtet mindestens die Hälfte von negativen Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation** (61 Prozent; Eltern ohne Diskriminierungserfahrungen: 34 Prozent), **die Work-Life-Balance beziehungsweise Vereinbarkeit von Familie und Beruf** (54 Prozent; Eltern ohne Diskriminierungserfahrungen: 22 Prozent) **und/oder auf ihre Karriere- beziehungsweise Aufstiegsmöglichkeiten** (50 Prozent; Eltern ohne Diskriminierungserfahrungen: 12 Prozent). Die Gesundheit ist mit 38 Prozent bei genauso vielen Eltern mit Diskriminierungserfahrungen betroffen wie die Zufriedenheit mit der Arbeit (Eltern ohne Diskriminierungserfahrungen: 13 beziehungsweise 6 Prozent).

Daneben zeigen sich auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Betrachtet man nur diejenigen mit Diskriminierungserfahrungen, so wirkten sich die Erfahrungen auf alle abgefragten Lebensbereiche bei Müttern häufiger negativ aus als bei Vätern. 64 Prozent der Mütter und 56 Prozent der Väter geben an, dass sich die Erfahrungen negativ auf ihre **finanzielle Situation** ausgewirkt haben. 58 Prozent der Mütter geben jeweils an, dass ihre Erfahrungen sich negativ auf die **Work-Life-Balance beziehungsweise Vereinbarkeit von Familie und Beruf und/oder auf ihre Karriere- beziehungsweise Aufstiegsmöglichkeiten** auswirkten. Bei den Vätern geben mit 47 beziehungsweise 37 Prozent deutlich weniger Beeinträchtigungen in diesen Bereichen an. Die Erfahrungen wirken sich bei 41 Prozent der Mütter und 34 Prozent der Väter auch negativ auf die **Beziehung zu Vorgesetzten und Führungskräften** aus. Bei einem etwas kleineren Anteil – 37 Prozent bei den Müttern und 26 Prozent bei den Vätern – belasten die Erfahrungen auch die Beziehung zu den Arbeitskolleg_innen.

Abbildung 23: Auswirkungen von Erfahrungen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz von Eltern 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 Ihrer Schwangerschaft/Elternschaft/Kinderbetreuung 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 Eltern (n=2.500)

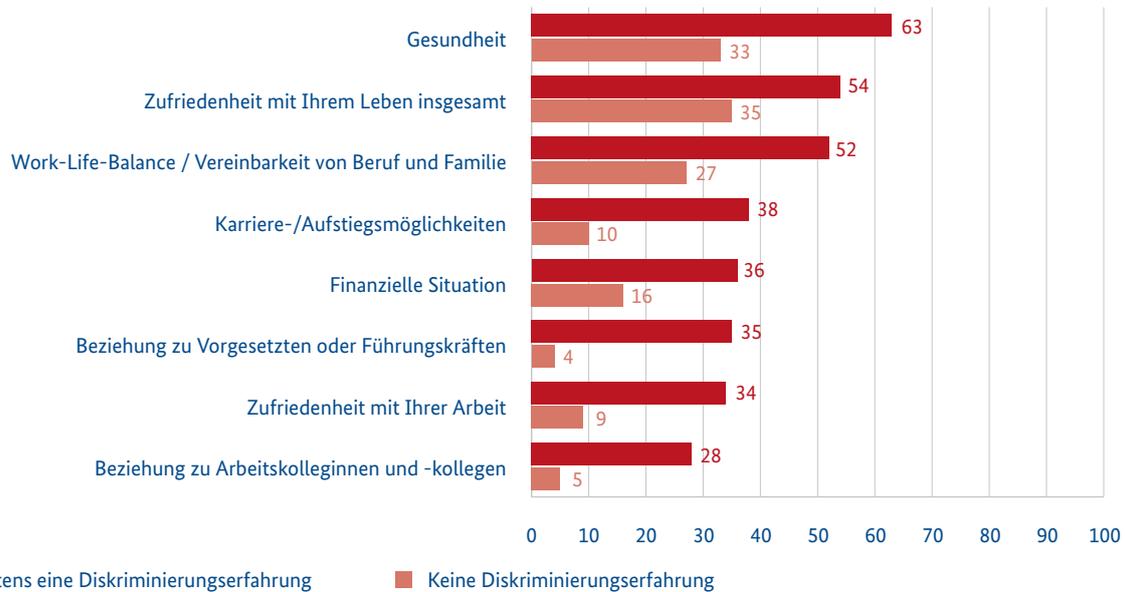
Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

Wie sich die Erfahrungen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz bei den **Pflegepersonen** auswirken, zeigt die folgende Abbildung (Abbildung 24). Wie bei den Eltern zeigt sich, dass Pflegepersonen mit Diskriminierungserfahrungen in allen angegebenen Bereichen deutlich häufiger von negativen Auswirkungen (Antworten –3 bis –1) berichten als Pflegepersonen ohne diese Erfahrungen. Wie die Eltern berichten die Pflegepersonen häufig von negativen Auswirkungen im Bereich **Work-Life-Balance beziehungsweise Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Deutlich häufiger berichten Pflegepersonen hingegen von negativen Auswirkungen auf die **Gesundheit** (63 Prozent; Pflegepersonen ohne Diskriminierungserfahrungen: 33 Prozent) und ihre **Lebenszufriedenheit** insgesamt (54 Prozent; Pflegepersonen ohne Diskriminierungserfahrungen: 35 Prozent). Von negativen Auswirkungen auf die Gesundheit sind ältere und jüngere Pflegepersonen betroffen. Der Anteil nimmt aber mit dem Alter zu. So berichten 58 Prozent der Pflegepersonen mit Diskriminierungserfahrungen im Alter von 35 bis unter 45 Jahren und 70 Prozent der Pflegepersonen, die 55 Jahre oder älter sind, von negativen Auswirkungen auf die Gesundheit.

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen fallen insgesamt etwas geringer aus als bei den Eltern. Frauen sind insgesamt stärker betroffen von negativen Auswirkungen als männliche Pflegepersonen. Dies gilt insbesondere für die Bereiche **Karriere-/Aufstiegsmöglichkeiten** (Frauen: 44 Prozent, Männer: 28 Prozent) und **Work-Life-Balance beziehungsweise Vereinbarkeit von Beruf und Familie** (Frauen: 57 Prozent, Männer: 45 Prozent).

Abbildung 24: 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)



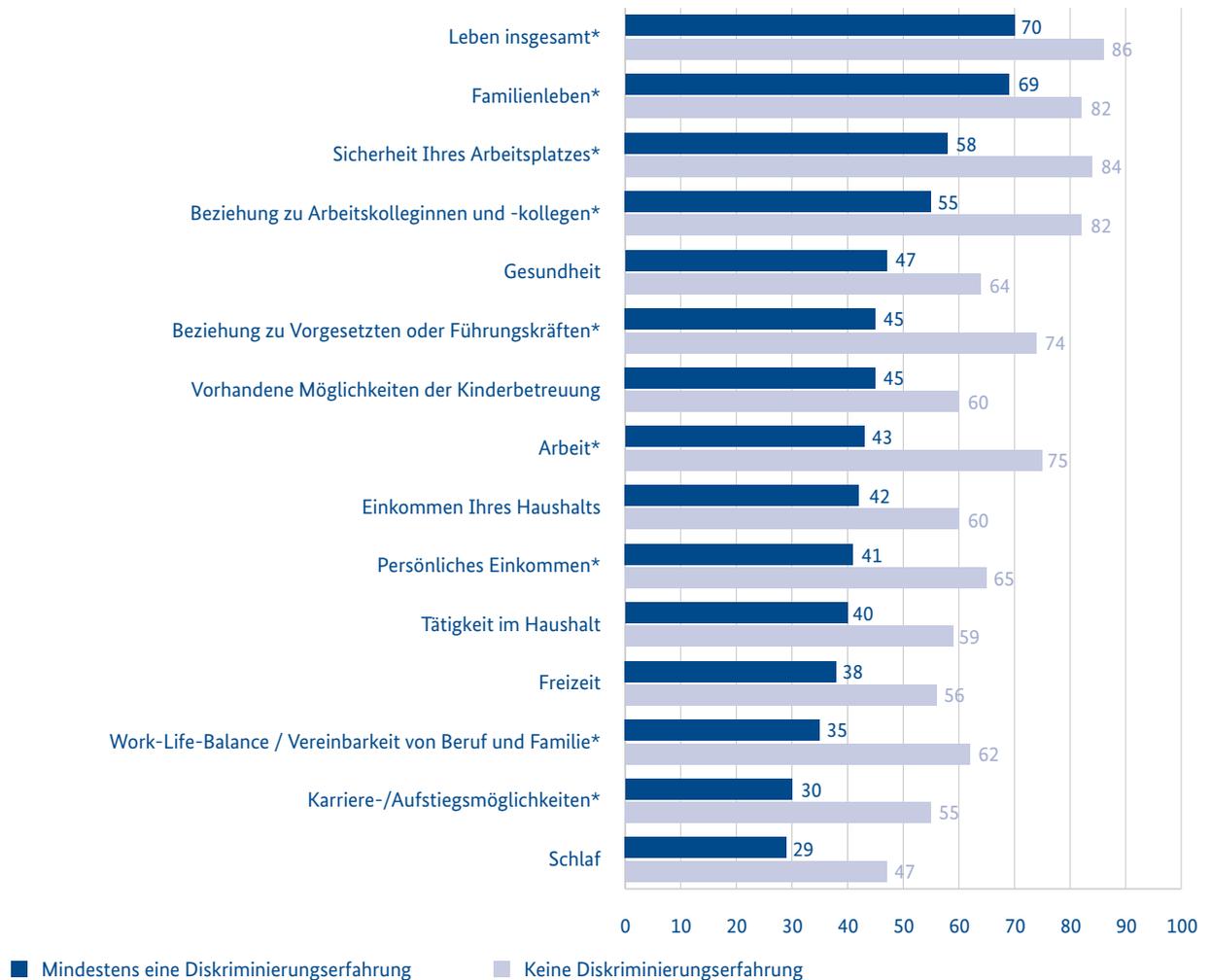
Basis: alle Pflegenden (n=504)

Quelle: CAWI-Befragung von Pflegepersonen

Im folgenden Abschnitt geht es um die Einschätzung der Gesundheit sowie die Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Zielgruppen, wobei wiederum diejenigen, die mindestens eine Diskriminierungserfahrung gemacht haben, mit denjenigen, die keinerlei Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, verglichen werden. Die Befragten wurden gebeten, ihre Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen auf einer Skala von +3 („ganz und gar zufrieden“) über 0 („teils zufrieden/teils unzufrieden“) bis -3 („ganz und gar unzufrieden“) anzugeben. Hier werden die Auswirkungen der Erfahrungen im Arbeitsleben, die im vorangegangenen Kapitel gezeigt wurden, sichtbar. Vergleicht man die Anteile der **(eher) Zufriedenen** (Werte zwischen +1 und +3), so zeigt sich, dass die Personen ohne Diskriminierungserfahrungen in allen Bereichen deutlich zufriedener sind. Am größten fallen bei den Eltern die Differenzen im Bereich der **Arbeit** insgesamt (32 Prozentpunkte) sowie bei der **Beziehung zu Vorgesetzten oder Führungskräften** (28 Prozentpunkte) aus (Abbildung 25). Nur 43 Prozent der Eltern, die mindestens eine Diskriminierungserfahrung gemacht haben, sind mit ihrer Arbeit (eher) zufrieden, 45 Prozent sind mit ihrer Beziehung zu Vorgesetzten oder Führungskräften (eher) zufrieden. Bei denjenigen ohne Diskriminierungserfahrungen liegen die Anteile bei 75 und 74 Prozent. Ebenfalls hoch fallen die Unterschiede zwischen den Gruppen in den Bereichen **Beziehung zu Arbeitskolleg_innen**, **Work-Life-Balance beziehungsweise Vereinbarkeit von Beruf und Familie** (jeweils 27 Prozentpunkte), **Sicherheit des Arbeitsplatzes** (26 Prozentpunkte), **Karriere-/Aufstiegsmöglichkeiten** (25 Prozentpunkte) sowie **persönliches Einkommen** (24 Prozentpunkte) aus. Am geringsten fallen die Differenzen dagegen bei der Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt, den vorhandenen **Möglichkeiten der Kinderbetreuung** (jeweils 15 Prozentpunkte) und der Zufriedenheit mit dem **Familienleben** (13 Prozentpunkte) aus. Weniger als die Hälfte (47 Prozent) der Eltern, die Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt haben, sind mit ihrer Gesundheit zufrieden, während es von denjenigen ohne Diskriminierungserfahrungen 64 Prozent sind.

Abbildung 25: Lebens- und Arbeitszufriedenheit von Eltern (Anteil „eher zufrieden“, +1 bis +3), in Prozent

Frageformulierung: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens? Antwortmöglichkeiten: Skala von +3 (ganz und gar zufrieden) bis -3 (ganz und gar unzufrieden), 0 (teils zufrieden/teils unzufrieden)



Basis: alle Eltern (n=2.500)

* Eltern, die gegenwärtig erwerbstätig beziehungsweise in Mutterschutz/Elternzeit sind (n=2.098)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern

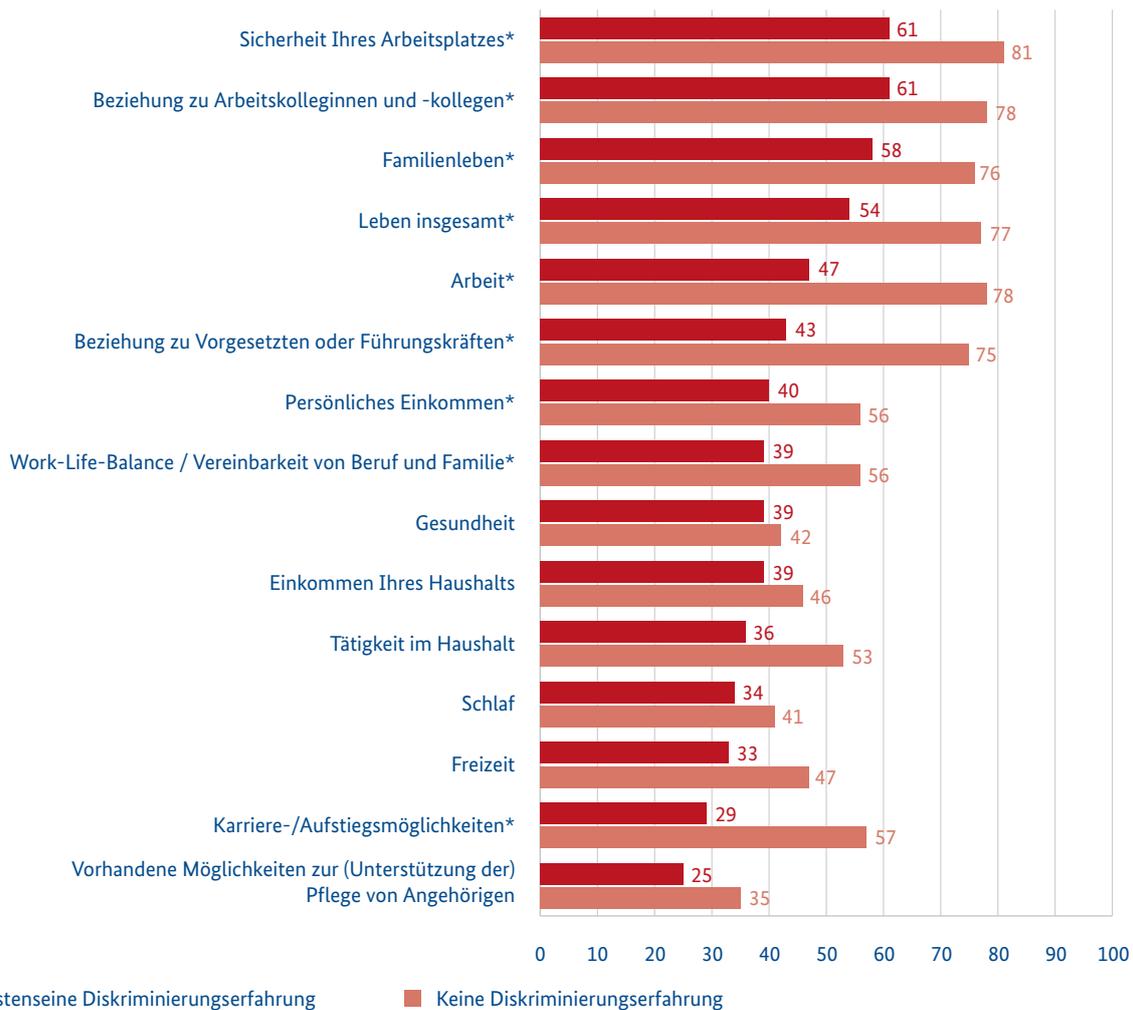
Analog zu den Eltern, wurden auch die **Pflegepersonen** nach ihrer Lebens- und Arbeitszufriedenheit gefragt. Zunächst fällt auf, dass die Pflegepersonen in fast allen Bereichen weniger häufig angeben, (eher) zufrieden zu sein, als die Eltern. So sind beispielsweise nur 54 Prozent der Pflegepersonen mit Diskriminierungserfahrungen und 77 Prozent ohne Diskriminierungserfahrungen mit ihrem Leben insgesamt (eher) zufrieden. Bei den Eltern sind es 70 beziehungsweise 86 Prozent (Abbildung 26).

Auch bei den Pflegepersonen zeigen sich große Unterschiede zwischen denjenigen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, und solchen ohne diese Erfahrungen. Wie bei den Eltern zeigt sich die größte Differenz zwischen den Anteilen der (eher) Zufriedenen in den Bereichen der **Arbeit** insgesamt (30 Prozentpunkte) und **Beziehung zu Vorgesetzten oder Führungskräften** (32 Prozentpunkte). Nur 47 Prozent der Pflegenden mit Diskriminierungserfahrungen, aber 78 Prozent derjenigen ohne Diskriminierungserfahrungen geben an, (eher) zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein. Mit ihrer Beziehung zu Vorgesetzten oder Führungskräften sind 43 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen und 75 Prozent der Per-

sonen ohne Diskriminierungserfahrungen (eher) zufrieden. Ebenfalls sehr hoch fällt die Differenz bei der **Zufriedenheit mit den Karriere-/Aufstiegsmöglichkeiten** (28 Prozentpunkte) aus. Im Vergleich zu den Eltern zeigt sich eine geringere Zufriedenheit mit dem **Leben insgesamt** und die Differenz zwischen den Personen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen fällt bei den Pflegenden auch höher aus (23 Prozentpunkte). Sowohl bei den Pflegenden mit als auch bei denjenigen ohne Diskriminierungsaufgaben fällt die Zufriedenheit mit den vorhandenen Möglichkeiten zur (Unterstützung der) Pflege von Angehörigen gering aus (25 Prozent und 35 Prozent). Im Gegensatz zu den Eltern unterscheiden sich Pflegende mit und ohne Diskriminierungserfahrungen im Hinblick auf die Zufriedenheit mit ihrer Gesundheit kaum. Zwar geben Pflegende mit Diskriminierungserfahrungen häufiger an, dass sich ihre Erfahrungen im Arbeitsleben negativ auf ihre Gesundheit auswirken (Abbildung 24), im Endeffekt sind sie mit 39 Prozent aber in etwa ebenso häufig (eher) zufrieden mit ihrer Gesundheit wie Pflegende ohne Diskriminierungserfahrungen (42 Prozent). Die insgesamt niedrigere Zufriedenheit mit der Gesundheit im Vergleich zu den Eltern könnte mit dem höheren Alter zu tun haben.

Abbildung 26: Lebens- und Arbeitszufriedenheit von Pflegenden (Anteil „eher zufrieden“, +1 bis +3), in Prozent

Frageformulierung: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens? Antwortmöglichkeiten: Skala von +3 (ganz und gar zufrieden) bis -3 (ganz und gar unzufrieden), 0 (teils zufrieden/teils unzufrieden)



Basis: alle Pflegende (n=504)

* Pflegende, die gegenwärtig erwerbstätig beziehungsweise in (Familien-)Pflegezeit sind (n=418)

Quelle: CAWI-Befragung von Pflegepersonen

5.2.2.10 Einschätzung der Unternehmenskultur

Die Eltern und Pflegepersonen wurden abschließend nach ihrer Einschätzung der Unternehmens-/Organisationskultur bei ihrem_r aktuellen oder letzten Arbeitgeber_in gebeten und gefragt, wie wichtig ihnen unterschiedliche betriebliche und gesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und zum Schutz von Eltern und pflegenden Angehörigen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz sind.

Eine Unternehmenskultur basiert auf einem System geteilter Werte, Normen und Symbole sowie Einstellungen und Verhaltensweisen. Diese Kultur hat Einfluss darauf, wie Mitarbeitende Entscheidungen treffen und sich untereinander verhalten. Eine familienbewusste Unternehmenskultur reagiert konstruktiv auf die unterschiedlichen Lebenssituationen der Beschäftigten, erkennt die wertvollen Kompetenzen von Eltern und Pflegepersonen und kann damit eine präventive Funktion in Bezug auf die Überlastung, Unzufriedenheit und Diskriminierung von fürsorgenden Beschäftigten einnehmen. Dabei hat das Verhalten von Führungskräften einen wichtigen Einfluss darauf, wie Mitarbeitende die Unternehmenskultur bewerten. Führungskräfte ermöglichen Mitarbeitenden mit Fürsorgeaufgaben Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege und wirken als Vorbilder (siehe dazu auch Kaiser et al., 2012).

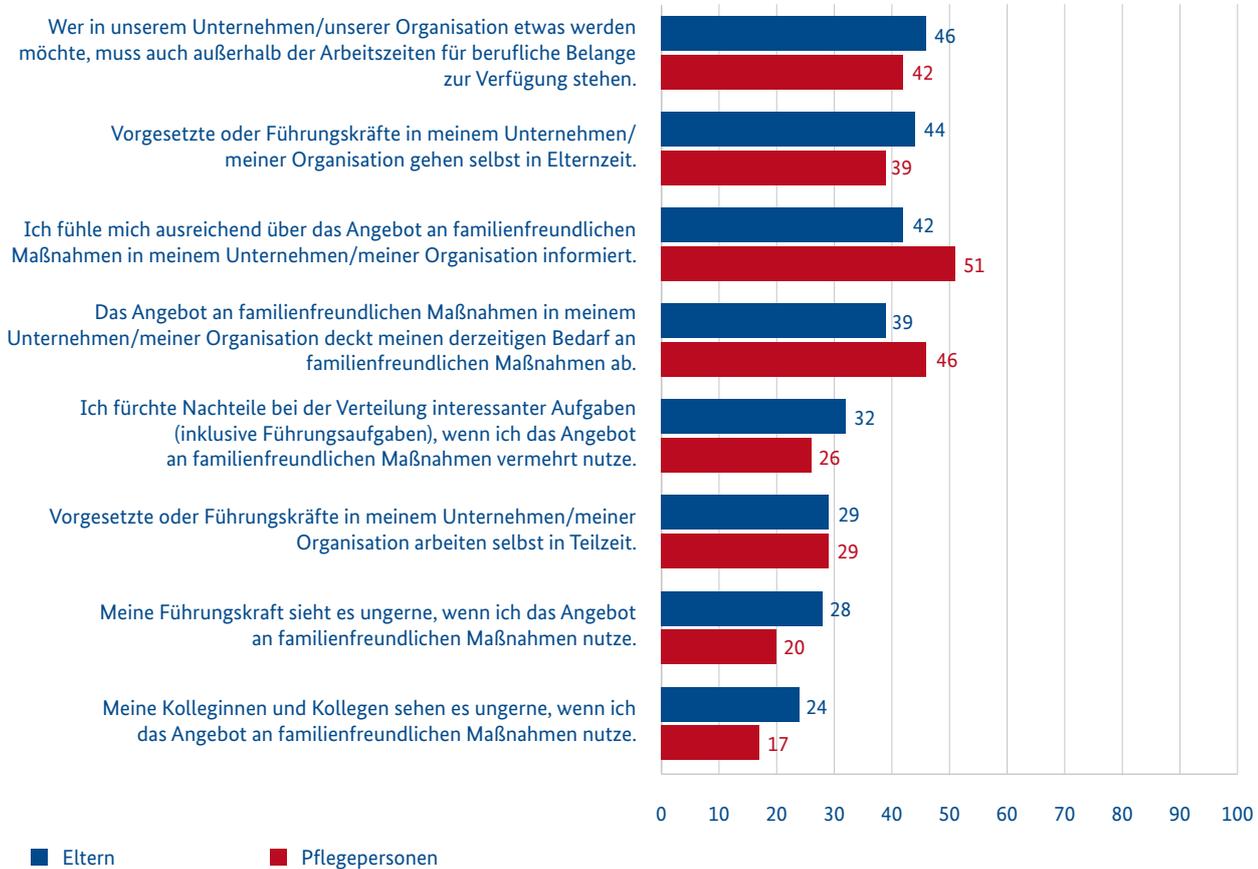
Die befragten Eltern und Pflegepersonen bewerten die Unternehmenskultur bei ihrem_r Arbeitgeber_in ähnlich (Abbildung 27). 46 Prozent der Eltern und 42 Prozent der Pflegepersonen sind der Auffassung, dass man im Unternehmen **nur etwas werden kann, wenn man auch außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Belange zur Verfügung steht**. Dies spricht für eine leistungsorientierte Unternehmenskultur und zeigt womöglich die Befürchtung der Eltern und Pflegepersonen, bei einer reduzierten Arbeitszeit oder geringen Präsenz die eigene Leistungsbereitschaft nicht ausreichend signalisieren zu können. Damit hängt zusammen, dass jede dritte Mutter oder jeder dritte Vater und jede vierte Pflegeperson **Benachteiligungen bei der Vergabe von interessanten Aufgaben befürchten**, wenn familienfreundliche Maßnahmen vermehrt genutzt werden.

Eltern (42 Prozent) fühlen sich zu einem geringeren Anteil als Pflegepersonen (51 Prozent) ausreichend über das **Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen** im Unternehmen informiert und Eltern geben auch seltener an (39 Prozent) als Pflegepersonen (46 Prozent), dass ihr derzeitiger Bedarf an entsprechenden Maßnahmen im Unternehmen gedeckt sei. Bei den Eltern zeigt sich, dass Mütter sich seltener ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen informiert fühlen als Väter (36 gegenüber 50 Prozent) und auch seltener angeben, dass ihr Bedarf an Maßnahmen gedeckt sei (31 gegenüber 47 Prozent).

Mit Blick auf die **Vorbildfunktion von Vorgesetzten und Führungskräften** sehen knapp 30 Prozent der Eltern und Pflegepersonen, dass ihnen eine Teilzeittätigkeit im Unternehmen durch die Leitungs- oder Führungsebene vorgelebt wird. Bei den Eltern sind es aber etwa ebenso viele Befragte, die angeben, dass die Führungskraft und die Kolleg_innen es ungerne sehen, wenn familienfreundliche Maßnahmen genutzt werden.

Abbildung 27: Einschätzung der Unternehmens-/Organisationskultur durch Eltern und Pflegepersonen (zusammengefasste Antworten „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“), in Prozent

Frageformulierung: Bitte geben Sie für jede der Aussagen an, ob sie auf Sie voll zutrifft, eher zutrifft, eher nicht zutrifft oder gar nicht zutrifft.



Basis: alle Eltern (n=2.500) und Pflegepersonen (n=504)

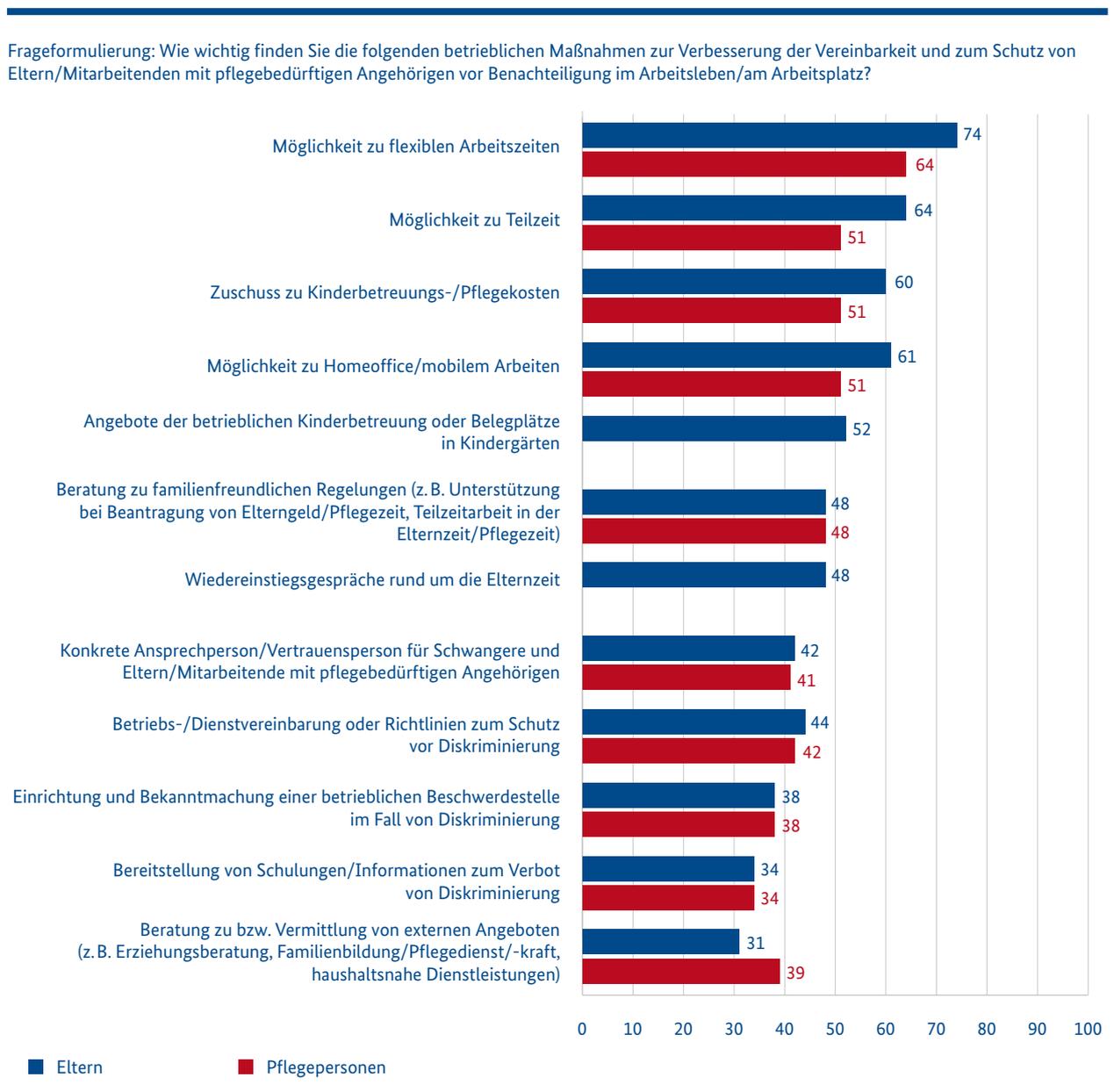
Quelle: CAWI-Befragung von Eltern und Pflegepersonen

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege und zum Schutz von Mitarbeitenden mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben vor Diskriminierung erachten die Befragten eine Vielzahl von betrieblichen Maßnahmen als wichtig (Abbildung 28). Die **Flexibilisierung der Arbeitsorganisation hat dabei für Eltern und Pflegepersonen den höchsten Stellenwert**. Dazu gehören grundsätzlich Möglichkeiten zu flexiblen Arbeitszeiten und zu Teilzeit. Auch Möglichkeiten zu Homeoffice werden von 61 Prozent der Eltern und 51 Prozent der Pflegenden als wichtig erachtet. Diese gehören auch zu den Bereichen, in denen sich Eltern und Pflegepersonen am häufigsten benachteiligt fühlen (vergleiche Abbildung 10 und Abbildung 13). Ein Zuschuss des_r Arbeitgebers_in zu Kinderbetreuungs- beziehungsweise Pflegekosten ist ebenfalls für 60 Prozent der Eltern und 51 Prozent der Pflegenden wichtig. Der Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuungsinfrastruktur kann aus Sicht von 52 Prozent der Eltern dazu beitragen, die Vereinbarkeit zu verbessern (vergleiche auch Kapitel 5.2.1), und 48 Prozent der Eltern sind der Auffassung, dass Wiedereinstiegsgespräche nach kinderbedingten Unterbrechungen eine wichtige Maßnahme darstellen.

Jeweils 48 Prozent **sehen einen Bedarf an Beratung** zu familienfreundlichen Regelungen wie zum Beispiel Unterstützung bei der Beantragung von Pflegezeit oder Elterngeld und 42 Prozent der Eltern und 41 Prozent der Pflegenden finden eine **konkrete Ansprechperson** für diese Belange im Unternehmen hilfreich. Für 38 Prozent der Befragten stellt eine Beschwerdestelle im Unternehmen eine wichtige Maßnahme dar. Dies kann auch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass sowohl die befragten Expert_innen als auch die Teilnehmenden der Fokusgruppen angeben, Beratungsangebote und Anlaufstellen seien zu wenig bekannt (siehe Kapitel 4.2.5 und 5.1.2.2). Eine unabhängige und neutrale Ansprechperson in Unternehmen würde vermutlich in vielen Fällen die erste Anlaufstelle für Betroffene darstellen.

Sämtliche aufgeführte Maßnahmen werden sowohl bei den Eltern als auch bei den Pflegenden von den Frauen häufiger für wichtig erachtet als von den Männern.

Abbildung 28: Einschätzung der Relevanz von betrieblichen Maßnahmen durch Eltern und Pflegepersonen (Antwortkategorie „wichtig“), in Prozent



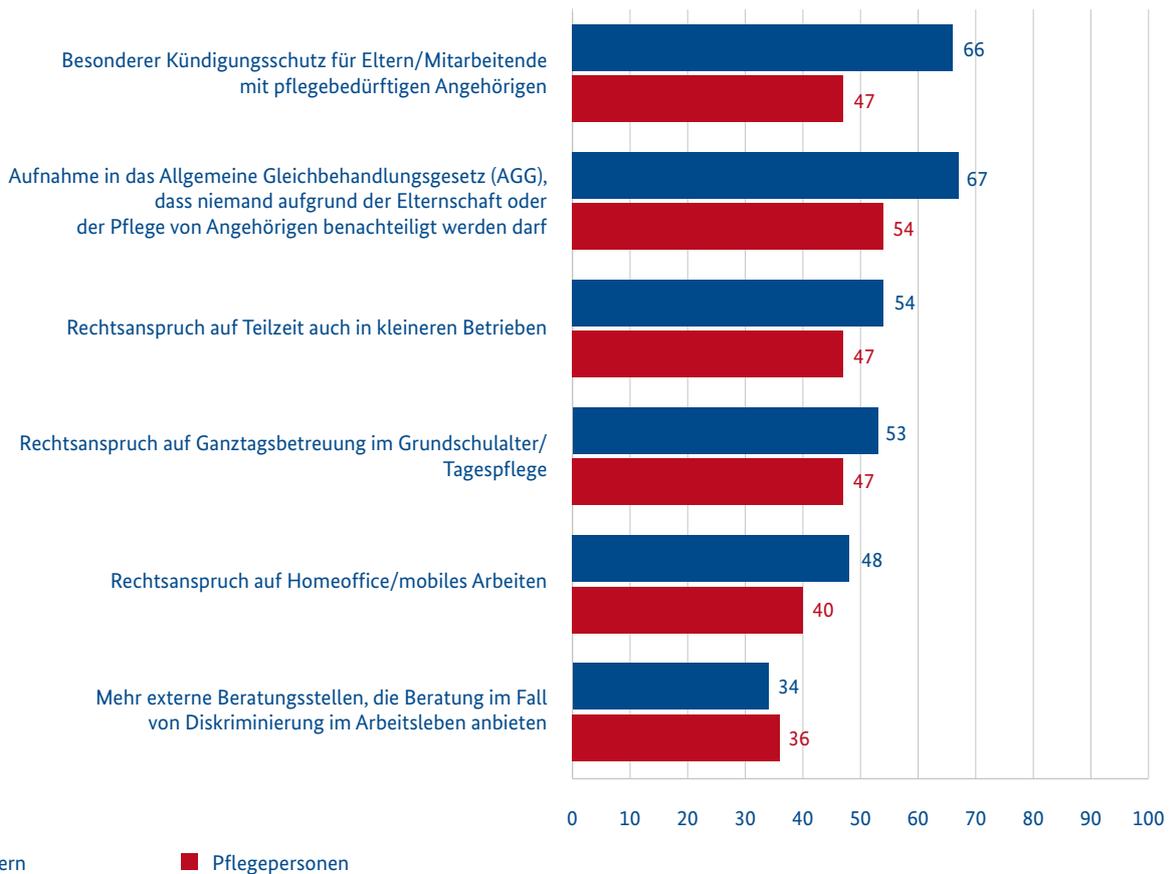
Basis: alle Eltern (n=2.500) und Pflegepersonen (n=504)
 Quelle: CAWI-Befragung von Eltern und Pflegepersonen

Neben betrieblichen Maßnahmen halten Eltern und Pflegepersonen eine Reihe von abgefragten gesetzlichen und politischen Maßnahmen für wichtig (Abbildung 29). Dazu gehört für Eltern an erster Stelle ein **besonderer Kündigungsschutz** (66 Prozent), bei den Pflegepersonen halten 47 Prozent diesen für wichtig. Ebenso ist ein **verbesserter rechtlicher Diskriminierungsschutz von Eltern (67 Prozent) und Pflegepersonen (54 Prozent) durch Berücksichtigung im AGG** aus Sicht der Befragten eine wichtige Maßnahme. Eine Erweiterung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit für Mitarbeitende in kleineren Betrieben sowie ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung und Homeoffice sind ebenso für jeweils rund die Hälfte der Eltern und Pflegepersonen sind geeignete Maßnahmen, um deren Situation zu verbessern. Diese Einschätzung wird auch von den befragten Expert_innen vertreten (vergleiche Kapitel 4.2.4). Mehr externe Beratungsstellen im Diskriminierungsfall außerhalb des Unternehmens werden von etwas mehr Pflegepersonen (36 Prozent) als Eltern (34 Prozent) als wichtig erachtet.

Bei allen genannten Maßnahmen fallen die Anteile sowohl bei den Eltern als auch bei den Pflegenden bei den Frauen höher aus als bei den Männern.

Abbildung 29: Einschätzung der Relevanz von gesetzlichen Maßnahmen durch Eltern und Pflegepersonen (Antwortkategorie „wichtig“), in Prozent

Frageformulierung: Wie wichtig finden Sie die folgenden gesetzlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und zum Schutz von Eltern/Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen vor Benachteiligung im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz?



Basis: alle Eltern (n=2.500) und Pflegepersonen (n=504)

Quelle: CAWI-Befragung von Eltern und Pflegepersonen

In abschließenden **offenen Fragen** wurden die Eltern und Pflegenden nach weiteren betrieblichen und politischen Maßnahmen gefragt, die sie sich wünschen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege zu verbessern und die Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern. Insgesamt meldeten sich hier rund ein Drittel der Eltern und Pflegepersonen. Diese hohen Antwortzahlen verweisen auf ein großes Interesse der Befragten an der Thematik der Studie.

Die am häufigsten genannten Punkte in den offenen Fragen lassen sich den im Fragebogen erfassten Antworten zuordnen. 17 Prozent der offenen Angaben von den Eltern und 10 Prozent der Antworten von den Pflegepersonen beziehen sich auf die **Flexibilisierung von Arbeitszeiten**. Pflegepersonen nennen an erster Stelle noch die **Wichtigkeit einer Unterstützungshaltung im Unternehmen** in Form einer Vertrauenskultur, mehr Rücksichtnahme und Verständnis für die Situation von Pflegenden (11 Prozent). Auch 8 Prozent der Antworten von Eltern lassen sich hier zuordnen. Als weitere politische Maßnahmen wünschen sich Eltern und Pflegepersonen insbesondere eine **bessere finanzielle Unterstützung**. Als weitere Maßnahmen werden Kontrollinstanzen in Verbindung mit **klaren Regelungen und Gesetzen** genannt, die nochmals den Wunsch der Befragten nach einem gesetzlichen Schutz von Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben unterstreichen.

5.3 Fazit zu den Ergebnissen der Zielgruppenbefragungen

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 erlebten Diskriminierungen auf unterschiedliche Lebensbereiche der Betroffenen haben und welche Unterstützung Fürsorgeleistende im Umgang mit Diskriminierung und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege benötigen. In der Studie wurden die Phasen (1) vor der Geburt des Kindes, also insbesondere die Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Elternschaft, (2) während des Mutterschutzes sowie der Elternzeit und (3) nach Rückkehr aus Mutterschutz und/oder Elternzeit und (4) während der kurzzeitigen oder längeren informellen Pflege von Angehörigen (sowohl im Kontext von Pflegezeit/Familienpflegezeit als auch unabhängig davon) unterschieden. Aufbauend auf Interviews mit Expert_innen (Kapitel 4), die aus ihren jeweiligen Fachbereichen heraus über Diskriminierungsrisiken und -erfahrungen der Zielgruppen sowie wichtige Kontextfaktoren im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben berichteten, wurden Eltern und Pflegepersonen im Rahmen einer qualitativen und einer quantitativen Befragung nach ihren Erfahrungen im Arbeitsleben gefragt. Damit wurde ein methodischer Ansatz gewählt, mit dem subjektive Diskriminierungserfahrungen erhoben werden (siehe auch Infobox in Kapitel 1), um die oben genannten Fragestellungen zu beantworten und den bestehenden Forschungsstand zur Diskriminierung von Fürsorgeleistenden im Arbeitskontext zu ergänzen (siehe Kapitel 3).

Ergebnisse der Fokusgruppen

Im Rahmen des **qualitativen Teils** der Studie schilderten Eltern und Pflegepersonen in Fokusgruppen eindrücklich ihre Erfahrungen im Arbeitsleben. In den Gesprächen wurde deutlich, dass insbesondere die zeitliche Einteilung der täglichen Verpflichtungen eine große Herausforderung für die Eltern und Pflegepersonen darstellen kann. Die familiären, betrieblichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen haben einen Einfluss darauf, wie gut den Fürsorgeleistenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt. In allen Fokusgruppen wurden unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Hindernis für eine gelingende Vereinbarkeit und die Ausweitung der Arbeitszeit beklagt. Dabei wurden auch regionale Unterschiede in den Öffnungszeiten der Einrichtungen deutlich, womit für Familien unterschiedliche Aus-

gangssituationen gegeben sind. Diese Rahmenbedingungen wirken sich besonders nachteilig auf die Situation von Alleinerziehenden aus, die an den Fokusgruppen teilgenommen haben. Analog zu den Aussagen der Eltern verwiesen in den Fokusgruppen auch die Pflegepersonen – die ihre pflegebedürftigen Angehörigen so weit wie möglich selbst zu Hause betreuen möchten – auf mangelnde ambulante und teilstationäre Unterstützungsmöglichkeiten bei der Pflege. Von den Pflegepersonen wurden zudem unzureichende gesetzliche Unterstützungsleistungen beklagt. Komplexität und Aufwand der Antragstellung erklären die geringe Inanspruchnahme der Pflegezeit und Familienpflegezeit und mangelnde Lohnersatzleistungen stellen die interviewten Pflegepersonen teilweise vor finanzielle Schwierigkeiten.

Mit Blick auf die **geschilderten Diskriminierungserfahrungen** wurde deutlich, dass die Fokusgruppen-Teilnehmenden eine Vielzahl unterschiedlicher Erfahrungen gemacht hatten. Dabei berichteten Mütter und Väter sowie Pflegepersonen in der Regel von mehreren negativen Erfahrungen. Von **Formen der sozialen Herabwürdigung**, wie zum Beispiel negativen Reaktionen durch Vorgesetzte auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft, Pauschalurteilen zur Verkomplizierung der Arbeitsorganisation und Abwesenheit oder kollegialer Ausgrenzung, wurde besonders häufig berichtet. Hier haben die Erläuterungen der Teilnehmenden gezeigt, dass diese negativen Erfahrungen von den Betroffenen selbst nicht zwangsläufig als Diskriminierung eingeordnet werden. Dies gilt insbesondere bei negativen verbalen Äußerungen, die von Vorgesetzten oder Kolleg_innen einmalig oder selten getätigt werden und somit nicht den Charakter von Mobbing annehmen. Eine Mutter verwies von sich aus auf die fehlende Berücksichtigung des Merkmals „Elternschaft“ im AGG als Begründung dafür, dass sie ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz nicht als Diskriminierung wahrnehme. Erst der Austausch über eine Elterninitiative und die Teilnahme an der Fokusgruppe hätten ihr eine andere Wahrnehmung ihrer Erfahrungen eröffnet.

Neben Formen der sozialen Herabwürdigung wurde in den Fokusgruppen auch von **anderen Formen der Diskriminierung** berichtet, die unmittelbare und auch materielle Nachteile für die Arbeitssituation der Betroffenen haben, wie zum Beispiel die schlechtere Bewertung von Leistungen oder Nichtberücksichtigung von familiären Verpflichtungen bei der Terminierung von Besprechungen. Auch von Kündigungen vonseiten des_r Arbeitgebers_in oder dem Aufzwingen von Aufhebungsverträgen wurde häufig berichtet. Auffällig war, dass die allermeisten Fokusgruppen-Teilnehmenden wiederholt diskriminierende Erfahrungen berichteten, die das Verhältnis zu Vorgesetzten oder Kolleg_innen so stark belasteten, dass die Arbeitsstelle – teilweise mehrmals – auch selbstbestimmt gewechselt wurde.

Differenziert man die Phasen, in denen diskriminierende Erfahrungen gemacht werden, zeigt sich, dass ein Großteil der von den Fokusgruppen-Teilnehmenden gemachten negativen Erfahrungen mit der **Inanspruchnahme von Elternzeit** zusammenhängen. Vorgesetzte versuchen die Dauer der Elternzeit „vorzuschreiben“, Beschäftigte frühzeitig in Elternzeit zu drängen oder Eltern werden eine Teilzeittätigkeit oder flexible Arbeitszeiten nach Rückkehr aus der Elternzeit verwehrt. Dabei wurde deutlich, dass Betroffene häufig **an impliziten Erwartungen „scheitern“**. Geschildert wurde etwa, dass Mutterschaft und eine Führungsposition seitens der Vorgesetzten als unvereinbar dargestellt wurden, oder Väter sahen sich erhöhtem Druck ausgesetzt, wenn sie entgegen den Erwartungen eine längere Elternzeit nehmen wollten.

Die Fokusgruppen-Teilnehmenden fühlen sich sowohl durch Vorgesetzte und Führungskräfte als auch durch Kolleg_innen diskriminiert. Häufiger wurden dennoch Situationen geschildert, in denen das **diskriminierende Verhalten von Vorgesetzten und Führungskräften** ausging (siehe auch Kapitel 4.2.1). Dies ist erwartbar vor dem Hintergrund, dass vermehrt Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Anmeldung oder Vereinbarung der Elternzeit gemacht werden und daher Handlungen betreffen, die entlang von **Hierarchieebenen und Machtstrukturen** verlaufen. Dasselbe gilt für die Fälle, in denen Kündigungen ausgesprochen oder Aufhebungsverträge aufgezwungen wurden. Im Vergleich zu den interviewten Eltern fühlen sich interviewte Pflegepersonen häufiger auch durch Kolleg_innen ausgegrenzt oder diskriminiert. Dies kann in einem geringen Anteil von Kolleg_innen begründet sein, die selbst Pflege-

aufgaben haben oder hatten. Die Identifikation mit einer von Diskriminierung betroffenen Person erhöht die Nachvollziehbarkeit der Situation durch eine geteilte Gruppenzugehörigkeit (Sellers & Shelton, 2003). Während viele Kolleg_innen selbst Eltern sind und sich in die Situation der Betroffenen hineinversetzen können, ist es möglich, dass Kolleg_innen aufgrund des geringen Grads der persönlichen Betroffenheit die Situation von Pflegepersonen nicht nachvollziehen können und selbst diskriminierendes Verhalten zeigen. Die mangelnde Sensibilität im Kollegium kann ebenfalls auf eine fehlende pflegesensible Unternehmenskultur zurückzuführen sein (Renaud et al., 2014) und eine Tabuisierung der Angehörigenpflege sowie diskriminierendes Verhalten im Kollegium begünstigen (siehe auch Kapitel 4.2.2).

Die **Rolle der Kolleg_innen** wurde in den Fokusgruppen durchaus ambivalent geschildert. Häufig wurde berichtet, dass abwertende Kommentare und eine mangelnde Sensibilität für die Erfahrungen und Herausforderungen der Betroffenen durch die Kolleg_innen als besondere Belastung empfunden wurden. Es wurden jedoch auch gegenteilige Fälle geschildert, in denen Kolleg_innen als Anlaufstelle für Rat und Unterstützung genutzt wurden und die Betroffenen dadurch eine Stärkung erfahren haben. Dies gilt insbesondere für Fälle, in denen die negativen Erfahrungen auf Vorgesetzte zurückgeführt wurden.

Rückschlüsse auf **Geschlechtsunterschiede** sind aufgrund der geringen Zahl von Männern (ein Vater und eine männliche Pflegeperson), die an den Fokusgruppen teilgenommen haben, nur begrenzt möglich. Die beiden Männer unter den Fokusgruppen-Teilnehmenden berichteten insgesamt von vergleichbaren Diskriminierungserfahrungen wie die teilnehmenden Frauen. Die Schilderungen der Männer weisen jedoch darauf hin, dass die erlebten Diskriminierungen **tradierten Geschlechterrollen** entspringen. So führten die Männer die Diskriminierungserfahrungen auf veraltete Vorstellungen zurück, die Erziehungs- und Pflegetätigkeiten als Aufgaben der Frau sehen. Daher können Männer vermehrt diskriminierende Erfahrungen machen, wenn es um die Inanspruchnahme von Elternzeit, Kinderkrankentagen oder Teilzeit geht.

Ähnlich wie von den befragten Expert_innen geschildert (siehe Kapitel 4.2.5), geben auch die Teilnehmenden der Fokusgruppen mehrheitlich an, wenn überhaupt, dann erst spät eine **fachliche Beratung** in Anspruch genommen zu haben. In der Regel wurde zunächst versucht, die Situation über direkte Gespräche zu lösen, dazu wurde auch im Freundes- und Bekanntenkreis sowie teils im Kollegium um Rat gebeten. Mit Bezug auf interne Anlaufstellen zeigte sich, dass den Betroffenen teils keine bekannt waren oder sie daran zweifelten, dass diese Stellen vertraulich und neutral handeln. Auch bei externen Beratungsangeboten schilderten die Betroffenen, dass sie häufig nicht genau wussten, an wen sie sich in ihrer spezifischen Situation wenden können.

In der Literatur ist weithin bekannt, dass unterschiedliche Formen der Diskriminierung zu **gesundheitlichen Beeinträchtigungen** bei den Betroffenen führen können. Die gilt zum Beispiel für Mobbing am Arbeitsplatz (Yang et al., 2014) oder Erfahrungen, die zum Jobverlust führen (Australian Human Rights Commission, 2014). Auch in den Fokusgruppen wurden die gravierenden negativen Folgen für die betroffenen Eltern und Pflegepersonen in Form von Stressreaktionen, depressiven Symptomen und Burn-out-Symptomen sowie der negative Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit deutlich. Die Diskriminierungserfahrungen haben auch in **finanzieller Hinsicht Auswirkungen** auf die Fokusgruppen-Teilnehmenden. Insbesondere Alleinerziehende und Pflegepersonen berichteten von finanziellen Belastungen aufgrund von Gehaltseinbußen durch Arbeitsplatzverlust oder unterbrochenen Erwerbsbiografien.

Insgesamt können die Fokusgruppen detaillierte Einblicke in die Erfahrungen von Eltern und Pflegepersonen am Arbeitsplatz liefern. Die Ergebnisse müssen indes vor dem Hintergrund der Limitationen von Fokusgruppen als qualitativem Erhebungsverfahren und des gewählten Rekrutierungsprozesses interpretiert werden. Grundsätzlich lassen die Auswertungen von Fokusgruppen aufgrund der geringen Fallzahl nur sehr begrenzt Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit der Eltern und Pflegepersonen zu und ermöglichen keine validen Aussagen zur relativen Häufigkeit unterschiedlicher Diskriminierungserfahrungen am

Arbeitsplatz. Hinzu kommt, dass die meisten Teilnehmenden über verschiedene Initiativen, Interessenverbände und Selbsthilfegruppen rekrutiert wurden. Es ist anzunehmen, dass sich insbesondere Eltern und Pflegepersonen, die besonders einschneidende Diskriminierungssituationen oder Situationen mit schwerwiegenden Konsequenzen erlebt haben, an die entsprechenden Gruppen und Organisationen wenden und daher in den Fokusgruppen womöglich überrepräsentiert sind.

Ergebnisse der quantitativen Befragung

Die **quantitative Befragung** sollte den Einschränkungen der qualitativen Fokusgruppen beikommen und eine belastbare Datengrundlage zur Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen von Fürsorgeleistenden im Arbeitskontext schaffen. Hierfür wurden insgesamt 2.500 Eltern und 504 Pflegepersonen in einer Online-Erhebung befragt.

Insgesamt **64 Prozent der befragten Eltern berichteten von mindestens einer negativen Erfahrung** im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz innerhalb der letzten sechs Jahre während der Schwangerschaft, im Zusammenhang mit der Elternzeit oder nach Rückkehr aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz. Mütter machen zu einem größeren Anteil (74 Prozent) negative Erfahrungen als Väter (52 Prozent). Differenziert nach den unterschiedlichen Phasen, berichteten insgesamt 56 Prozent der Eltern von mindestens einer negativen Erfahrung im Zusammenhang mit der **Schwangerschaft**. In dieser Phase sind deutlich mehr Mütter (72 Prozent) als Väter (44 Prozent) betroffen. Im Zusammenhang mit der **Anmeldung oder Inanspruchnahme der Elternzeit** berichteten 52 Prozent der befragten Eltern von mindestens einer der abgefragten negativen Erfahrungen und die Geschlechtsunterschiede fallen hier deutlich geringer aus. Der Anteil der Mütter mit negativen **Erfahrungen im Zusammenhang mit der Elternzeit** liegt bei 54 Prozent und der Anteil der Väter bei 48 Prozent. Nach **Rückkehr aus der Elternzeit** machen 62 Prozent der befragten Eltern mindestens eine negative Erfahrung am Arbeitsplatz, 69 Prozent der Mütter und 48 Prozent der Väter. Von den befragten **Pflegepersonen berichteten insgesamt 48 Prozent von mindestens einer negativen Erfahrung** im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz innerhalb der letzten sechs Jahre. Weibliche Pflegepersonen sind häufiger betroffen (51 Prozent) als männliche Pflegende (44 Prozent).

Trotz methodischer Unterschiede hinsichtlich Zusammensetzung der Stichproben und der Operationalisierung einzelner diskriminierender Situationen lassen sich Parallelen zu Ergebnissen bestehender Studien ziehen. So berichteten zum Beispiel bei Adams et al. (2016) drei Viertel der befragten erwerbstätigen Mütter in Großbritannien von mindestens einer negativen Erfahrung im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, Elternzeit oder nach Rückkehr aus der Elternzeit. Im Vergleich zu den Ergebnissen weiterer Studien (siehe Kapitel 3) erscheint der Anteil der Eltern, die diskriminierende Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht haben, in der vorliegenden Studie relativ hoch. So weisen zum Beispiel Warming et al. (2019) aus, dass etwa die Hälfte der befragten Mütter und ein Viertel der Väter diskriminierende Erfahrungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft beziehungsweise Elternzeit gemacht haben. Zu beachten ist jedoch, dass in den Erhebungsinstrumenten der vorliegenden Studie eine Vielzahl unterschiedlicher Situationen für verschiedene Phasen abgefragt wurden. Dieser methodische Unterschied sowie der Zeitpunkt der Befragung inmitten der Corona-Pandemie erschweren den Vergleich des Anteils von Müttern beziehungsweise Vätern, die *mindestens eine negative Erfahrung* am Arbeitsplatz gemacht haben, mit anderen Studien und können die vergleichsweise hohen Anteile in der vorliegenden Studie erklären.

Während der **Phase** der Schwangerschaft berichteten insbesondere Mütter von **sozialer Herabwürdigung**, indem ihnen sowohl von Vorgesetzten (29 Prozent) als auch vom Kollegium (28 Prozent) weniger zugetraut wurde, ihnen wichtige betriebsinterne Informationen oder Entscheidungen nicht (vollumfänglich) mitgeteilt wurden (27 Prozent) oder sie sich abfällige Kommentare auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft von Vorgesetzten (25 Prozent) und/oder aus dem Kollegium (24 Prozent) gefallen lassen mussten. Knapp jede fünfte Mutter und jeder zehnte Vater sprachen von Mobbing-Erfahrungen im Zusammenhang mit

der Schwangerschaft. Viele Erfahrungen der **materiellen Benachteiligung** im Zusammenhang mit der Schwangerschaft treten ähnlich häufig auf wie soziale Herabwürdigungen. Auch hier sind Mütter noch stärker betroffen als Väter. Am häufigsten wurde von den befragten Eltern berichtet, dass ihnen gegen ihren Willen Verantwortlichkeiten entzogen oder weniger anspruchsvolle Aufgaben zugeteilt, Hierarchieaufstiege verwehrt und/oder Gehaltserhöhungen gestrichen oder auf Eis gelegt wurden. Von diesen Formen der Benachteiligung berichten auch andere Studien (Ziegler et al., 2015; Adams et al., 2016).

Zudem berichteten 39 Prozent der Mütter in der Phase der Schwangerschaft von **negativen Erfahrungen in Zusammenhang mit dem Mutterschutz**. So wurden erforderliche Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz nicht ausreichend getroffen oder Vorschriften des Mutterschutzgesetzes missachtet. Dies deckt sich mit einem Befund aus der Literatur, wonach sich ein erheblicher Teil der Mütter (41 Prozent) während der Schwangerschaft gesundheitlichen Risiken bei der Arbeit ausgesetzt fühlt, zum Beispiel wenn Pausen oder flexible Arbeitszeiten verwehrt werden (Adams et al. 2016). Ein kleinerer Teil der Mütter in der vorliegenden Studie fühlt sich unter Druck gesetzt, schon vor Beginn der Mutterschutzfrist in ein Beschäftigungsverbot zu gehen. Auch in den Expert_innen-Interviews wurde von Fällen der Missachtung des Mutterschutzgesetzes durch Arbeitgeber_innen oder Führungskräfte berichtet oder von werdenden Müttern, die frühzeitig in das Beschäftigungsverbot gedrängt werden (siehe Kapitel 4.2.1).

In Bezug auf die Elternzeit zeigt die Studie, dass 46 Prozent der Väter und 36 Prozent der Mütter die **Dauer ihrer Elternzeit** als zu kurz empfinden. Die Einflussfaktoren auf die Festlegung der Dauer sind vielfältig. Insbesondere die Angst vor möglichen Benachteiligungen am Arbeitsplatz, vor Arbeitsplatzverlust oder vor Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags scheinen 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. **Während die meisten Erfahrungen während der Phasen der Schwangerschaft und nach Rückkehr aus der Elternzeit häufiger von Müttern als von Vätern gemacht werden, berichteten Väter häufiger über negative Erfahrungen bei der Anmeldung der Elternzeit.** So berichteten sie häufiger als Mütter von abfälligen oder negativen Kommentaren von Vorgesetzten auf die Bekanntgabe der Elternzeit sowie die Dauer oder Aufteilung der Elternzeit. Ebenso fühlen sich mehr Väter als Mütter unter Druck gesetzt, keine Elternzeit zu nehmen oder den Umfang zu überdenken. Aus der Literatur geht hervor, dass Väter hierbei häufiger finanzielle Nachteile und negative berufliche Konsequenzen befürchten (Samtleben et al., 2019) und Mütter demgegenüber zu größeren Gehaltseinbußen bereit sind (Bünning et al., 2020). Auch während der Elternzeit werden Väter häufiger als Mütter unter Druck gesetzt, kürzer als geplant in Elternzeit zu bleiben. Hier spiegeln sich die Erfahrungen, die im Rahmen der Expert_innen-Interviews und Fokusgruppen sowie in der Literatur (Warming et al., 2019) geschildert wurden.

Nach Rückkehr aus der Elternzeit machen Mütter häufiger negative Erfahrungen als Väter. Von Müttern und auch von Vätern wurde am häufigsten von fehlender Rücksichtnahme durch Vorgesetzte (Mütter: 30 Prozent, Väter: 26 Prozent) und/oder Kolleg_innen (Mütter: 28 Prozent, Väter: 20 Prozent) auf Familienpflichten bei der Terminierung von Sitzungen und Besprechungen berichtet. Weiterhin zeigt sich, dass sich Erfahrungen sowohl der Herabwürdigung als auch der materiellen Benachteiligung, die Eltern bereits während der Schwangerschaft am Arbeitsplatz machen, in weiteren Phasen ihres Arbeitslebens fortsetzen. Daneben wurden für die Phase nach Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit spezifische Erfahrungen mit Situationen abgefragt, die hier unter die Kategorie „**Mangelnde Familienfreundlichkeit**“ gefasst werden: Hierbei berichteten 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 wurden. Jede fünfte Mutter und 14 Prozent der Väter berichteten, dass ihnen Urlaub während der Schließzeiten von Kitas oder Schulen nicht gestattet wurde.

Die erhobenen Einzelerfahrungen werden nicht von allen Befragten gleichermaßen als schwerwiegende Diskriminierungssituationen wahrgenommen und einige Befragte haben sich in den Situationen möglicherweise nicht diskriminiert gefühlt. Explizit nach Diskriminierungserfahrungen gefragt, gaben 41 Prozent der Eltern – knapp jeder dritte Vater (31 Prozent) und etwa die Hälfte der Mütter (49 Prozent) – und 27 Prozent der Pflegenden (Frauen: 28 Prozent, Männer: 26 Prozent) an, mindestens einmal aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung beziehungsweise aufgrund der Pflege von Angehörigen diskriminiert worden zu sein. Dabei besteht ein **starker Zusammenhang zwischen der expliziten Frage nach Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz und den einzelnen negativen Erfahrungen in den unterschiedlichen Phasen.** Von den Eltern, die von mindestens einer negativen Erfahrung berichteten, gaben rund zwei Drittel an, sich auch im Arbeitsleben aufgrund der Elternschaft und/oder Schwangerschaft diskriminiert gefühlt zu haben. Und mit zunehmender Anzahl negativer Erfahrungen steigt auch der Anteil der Eltern, die sich diskriminiert fühlten. Bei drei oder mehr negativen Erfahrungen liegt der Anteil bei 76 Prozent, bei zehn oder mehr negativen Erfahrungen bei fast 90 Prozent. **Pflegende fühlen sich dagegen seltener diskriminiert, auch wenn sie negative Erfahrungen gemacht haben:** Nur rund 50 Prozent gaben an, sich aufgrund der Pflege von Angehörigen diskriminiert gefühlt zu haben, wenn sie mindestens eine negative Erfahrung im Arbeitskontext gemacht haben. Der Anteil steigt auf knapp 60 Prozent, wenn von drei oder mehr negativen Situationen berichtet wurde.

Die Befragungsergebnisse zeigen zudem, dass es neben den Müttern weitere **Gruppen** gibt, **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. Der Zusammenhang mit dem Alter fällt in den späteren Phasen immer geringer aus. In allen Phasen sind **Eltern in der niedrigsten Einkommenskategorie** (unter 1.700 Euro) sowie **Eltern mit befristeten Arbeitsverträgen** überdurchschnittlich betroffen. Insbesondere niedrige Einkommen können ein Hinweis für prekäre Arbeitsverhältnisse sein, bei denen sich häufiger Konflikte im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben können. 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, dass **Eltern, die drei oder mehr Kinder betreuen**, mehr negative Erfahrungen machen als Eltern mit einem oder zwei Kindern und **Mütter in Teilzeit** häufiger als Mütter in Vollzeit. Auch bei der expliziten Frage nach Diskriminierung zeigen sich einige Gruppen besonders betroffen. Bei den Vätern sind es die 31- bis 35-Jährigen, bei den Müttern die 36- bis 40-Jährigen, außerdem Eltern in Teilzeit sowie in befristeten Arbeitsverhältnissen. Alleinerziehende Mütter berichteten häufiger von Diskriminierung als Mütter in Paarfamilien. Bei Eltern mit drei oder mehr Kindern ist zu vermuten, dass diese einen erhöhten Betreuungsaufwand haben und sich daraus größere Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben, welche letztlich zu Konflikten mit dem_r Arbeitgeber_in führen können. Auch eine Teilzeitbeschäftigung kann ein Hinweis auf einen erhöhten Betreuungsaufwand sein oder auf unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. In beiden Fällen ist die Vereinbarkeit der Fürsorgearbeit mit dem Beruf ebenfalls besonders herausfordernd und somit auch anfälliger für Konflikte mit dem_r Arbeitgeber_in. Für einen Teil dieser Befunde lassen sich außerdem Erklärungsansätze aus den Gesprächen mit den Expert_innen und den Fokusgruppen ableiten. Hier finden sich Hinweise, dass insbesondere Mütter in Führungsposition mit Rollenzuschreibungen zu kämpfen haben, die Karriere und Mutterschaft als Gegensätze postulieren.

Im Unterschied zu den Eltern erleben bei den Pflegenden Männer viele der negativen Erfahrungen häufiger oder genauso häufig wie Frauen. Mit Blick auf Formen der sozialen Herabwürdigung fühlen sich die meisten Pflegepersonen von wichtigen Informationen und Entscheidungen ausgegrenzt (Frauen: 18 Prozent, Männer: 20 Prozent) und wie bei den befragten Eltern spielt auch die fehlende Rücksichtnahme auf Pflegeaufgaben bei der Terminierung von Sitzungen und Besprechungen durch Vorgesetzte (Frauen: 16 Prozent, Männer: 19 Prozent) und/oder Kolleg_innen (Frauen: 17 Prozent, Männer: 17 Prozent) eine Rolle. Dabei ist festzustellen, dass, wenn Führungskräfte wenig Rücksicht bei der Terminierung von Sit-

zungen nehmen, dies auch häufig im Kollegium der Fall ist und umgekehrt. Insbesondere männliche Pflegepersonen berichteten, dass Kolleg_innen ihnen weniger zugetraut haben (18 Prozent), während Frauen dies eher von Vorgesetzten erlebten (16 Prozent). Abfällige oder negative Kommentare erleben Pflegepersonen im Vergleich zu den befragten Eltern seltener. Mobbing-Erfahrungen betreffen hingegen auch etwa jede zehnte weibliche und männliche Pflegeperson. Im Bereich der materiellen Benachteiligung wurden das Ausbleiben von Gehaltserhöhungen (Frauen: 15 Prozent, Väter: 17 Prozent) sowie die schlechtere Leistungsbewertung (Frauen: 12 Prozent, Väter: 16 Prozent) am häufigsten genannt.

Auch bei den Pflegepersonen gibt es **Gruppen, die von überdurchschnittlich vielen negativen Erfahrungen berichteten**. Dies sind sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen Pflegende 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 berichteten Pflegepersonen mit aktuell oder in der Vergangenheit befristeten Verträgen überdurchschnittlich häufig von negativen Erfahrungen. Mit Blick auf die explizite Frage nach Diskriminierungserfahrungen zeigt sich, dass der Anteil pflegender Männer mit Diskriminierungserfahrungen mit dem Alter der Befragten sinkt. Wie bei den Eltern berichteten auch bei den Pflegepersonen solche in einem aktuell befristeten Arbeitsverhältnis überdurchschnittlich häufig von Diskriminierungserfahrungen. Hinzu kommen Pflegepersonen mit einem Einkommen von unter 1.700 Euro im Monat und Unterschiede je nach durchschnittlicher Pflegedauer am Tag. Pflegende, die eine Stunde pro Tag pflegen, fühlten sich deutlich seltener diskriminiert als solche, die im Durchschnitt mehr als eine Stunde am Tag Angehörige pflegen. Aus der Literatur ist bekannt, dass mit steigendem Aufwand für die (tägliche) Pflege die Belastung und mögliche Zeitkonflikte zwischen Beruf und Pflege zunehmen (IW 2017), weshalb sich diese Pflegenden möglicherweise häufiger Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt sehen.

Sowohl Eltern als auch Pflegende haben **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 gab von diesen Befragten 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. Bei den Pflegenden sind es 36 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen, wobei hier berücksichtigt werden muss, dass die Fallzahlen sehr gering sind. Zudem sind Alleinerziehende, Eltern mit drei oder mehr Kindern im Haushalt, Eltern mit einem niedrigen Haushaltsnettoeinkommen, Eltern in Teilzeit, jüngere Eltern sowie Pflegende 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. Bei Alleinerziehenden und Eltern mit drei oder mehr Kindern kann ein erhöhter Aufwand von Fürsorgeaufgaben vorliegen, Teilzeitbeschäftigungen von Eltern und pflegenden Angehörigen können ebenfalls ein Hinweis auf einen erhöhten Aufwand sein. Aus diesen besonderen Herausforderungen für die Vereinbarkeit können sich womöglich häufiger Konflikte mit dem_r Arbeitgeber_in ergeben. Die Gruppe der atypisch und befristet Beschäftigten wurde auch in den Expert_innen-Gesprächen als Risikogruppe identifiziert, da die Entlassung aus einem befristeten Arbeitsverhältnis oder Werkvertrag erheblich unkomplizierter vonstatten gehen kann als die Kündigung eines unbefristeten Vertrags.

Jene Personen, die sich innerhalb der letzten sechs Jahre im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz mindestens einmal aufgrund der Elternschaft, Kinderbetreuung und/oder Schwangerschaft beziehungsweise der Pflege von Angehörigen explizit diskriminiert gefühlt haben oder mindestens eine negative Erfahrung im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, Elternzeit oder nach Rückkehr aus der Elternzeit haben, wurden gefragt, **wie sie auf diese Erfahrungen reagiert haben**. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Reaktionen gesammelt und nicht einzeln für unterschiedliche Erfahrungen abgefragt wurden. Bei den Eltern zeigen

sich hier deutliche **Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Mütter wenden sich häufiger an Freund_innen, Bekannte oder die Familie, während Väter häufiger das Gespräch mit Vorgesetzten oder Führungskräften, dem Betriebs-/Personalrat oder Gewerkschaften suchen oder versuchen, öffentlich auf die Situation aufmerksam zu machen.** An Stellen außerhalb des direkten Arbeitsumfelds wenden sich betroffene Eltern nur sehr selten. Die Beratung oder Beschwerde beim Betriebs-/Personalrat oder der Gewerkschaft oder die Einschaltung eines Rechtsbeistands, die als intensivere Reaktionen der Betroffenen bezeichnet werden können, erfolgen häufiger bei diskriminierenden Erfahrungen des Arbeitsplatzverlustes. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass eine Kündigung, Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags, Versetzung oder das Aufzwingen eines Aufhebungsvertrags besonders weitreichende (finanzielle) Folgen für die Betroffenen haben. Aber auch hier bleiben Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Jede fünfte von Arbeitsplatzverlust betroffene Mutter hat nichts unternommen, bei den Vätern sind es nur 6 Prozent. Bei fast allen angegebenen Reaktionsmöglichkeiten fallen die Anteile bei den Vätern höher aus als bei den Müttern (Ausnahme: Gespräch mit Freund_innen/Bekanntem/Familie sowie Kündigung).

Die Eltern gaben unterschiedliche Gründe an, **wieso sie auf die genannten Reaktionen verzichtet haben.** Die meisten Mütter fanden es zu belastend, sich weiter mit der Situation auseinanderzusetzen, oder dachten, dass es nichts bringen würde, sich gegen die diskriminierende Situation zu wehren. Väter gaben am häufigsten an, keine Notwendigkeit gesehen zu haben, zu handeln. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass es den Eltern häufig an Wissen mangelt, wie sie gegen die Diskriminierung vorgehen können, oder sie keine Ansprechpersonen oder -stellen kennen, an die sie sich wenden können.

Bei den Reaktionen von **Pflegenden** zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Eltern, wobei sich Pflegepersonen häufiger an eine Stelle außerhalb des Unternehmens wenden als Eltern (bei den Pflegenden wurde aufgrund geringer Fallzahlen nicht nach Geschlecht differenziert). Wie bei den Eltern gaben auch bei den Pflegenden die meisten als Grund für den Verzicht auf eine Reaktion an, es zu belastend gefunden zu haben, sich weiter mit der Situation auseinanderzusetzen, oder gedacht zu haben, dass es nichts bringen würde, sich gegen die diskriminierende Situation zu wehren. Im Vergleich zu den Eltern wurde von den Pflegeperson häufiger der Grund genannt, dass juristische Schritte zu aufwendig erschienen. Auch Pflegepersonen gaben häufig an, nicht gewusst zu haben, was sie tun sollten. Die Zahlen bestätigen den Eindruck aus den Expert_innen-Gesprächen und Fokusgruppen, wonach ebenfalls 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.

Es konnten auch Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie sich Erfahrungen im Arbeitsleben beziehungsweise am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, Elternschaft und/oder Kinderbetreuung beziehungsweise der Pflege von Angehörigen auf verschiedene Lebensbereiche auswirken. Mütter berichteten häufiger als Väter von negativen Auswirkungen auf unterschiedliche Lebensbereiche. Bei beiden Geschlechtern sind vor allem die finanzielle Situation, die Work-Life-Balance beziehungsweise Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Karriere- beziehungsweise Aufstiegsmöglichkeiten betroffen. 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 wurde berichtet. Wie bei den Eltern berichteten mehr Frauen als Männer von negativen Auswirkungen auf unterschiedliche Lebensbereiche.

Im Vergleich der Lebens- und Arbeitszufriedenheit mit den Personen, die eigenen Angaben zufolge keinerlei Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, **zeigt sich, dass Personen mit Diskriminierungserfahrungen in allen abgefragten Bereichen** – von der Arbeit über Gesundheit und Schlaf bis zur Lebenszufriedenheit insgesamt – **eine deutlich niedrigere Zufriedenheit aufweisen.** 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. Ein direkter Zusammenhang zwischen einzelnen ne-

gativen Erfahrungen, die Eltern und Pflegepersonen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Elternschaft, Kinderbetreuung und -erziehung oder Angehörigenpflege machen, und dem Wohlbefinden und der Zufriedenheit mit unterschiedlichen Lebensbereichen lässt sich auf Grundlage der Befragungsergebnisse nicht herstellen. Es bleibt aber festzuhalten, dass die Zufriedenheit in allen Lebensbereichen bei Eltern und Pflegepersonen mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben deutlich geringer ausfällt als bei Eltern und Pflegepersonen, die keine Diskriminierung erlebt haben.

Abschließend widmete sich die Befragung der **Einschätzung der Unternehmenskultur** bei dem_r aktuellen oder letzten Arbeitgeber_in der Eltern und Pflegepersonen. 46 Prozent der Eltern und 42 Prozent der Pflegepersonen sind der Auffassung, dass man im Unternehmen nur etwas werden kann, wenn man auch außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Belange zur Verfügung steht. Jeder dritte Elternteil und jede vierte Pflegeperson befürchten Benachteiligungen bei der Vergabe von interessanten Aufgaben bei der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen. Im Vergleich zu den Pflegepersonen fühlen Eltern sich zu einem geringeren Anteil als Pflegepersonen ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen informiert und Eltern gaben auch seltener als Pflegepersonen an, dass ihr derzeitiger Bedarf an entsprechenden Maßnahmen im Unternehmen gedeckt ist. Dabei fühlen sich Mütter wiederum seltener ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen informiert als Väter und gaben auch seltener an, dass ihr Bedarf an Maßnahmen gedeckt ist.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Pflege und zum Schutz von Mitarbeitenden mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben vor Diskriminierung hat von den betrieblichen Maßnahmen die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation für Eltern und Pflegepersonen den höchsten Stellenwert. Mehr als die Hälfte der Befragten findet zudem einen Zuschuss des Arbeitgebers_in zu Kinderbetreuungs- beziehungsweise Pflegekosten wichtig und mehr als die Hälfte der Eltern befürwortet zudem 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 AGG als eine wichtige Maßnahme**, gefolgt von einem besonderen Kündigungsschutz und einem Rechtsanspruch auf Teilzeit in kleinen Betrieben sowie auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter beziehungsweise Tagespflege.

Die quantitative Befragung von Eltern und Pflegepersonen hatte zum Ziel, den nur unzureichenden Forschungsstand zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen von Fürsorgerleistenden im Arbeitskontext zu ergänzen. Zu den Limitationen des Online-Panels gehört, dass Effekte der Selbstselektion aufgrund eines erhöhten Interesses am Befragungsthema nicht gänzlich ausgeschlossen werden können, sodass Personen, die negative oder diskriminierenden Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht haben, in den Stichproben überrepräsentiert sein können. Die hohen Anteile der Betroffenheit können auch durch den Zeitpunkt der Befragung bedingt sein: Die Corona-Pandemie hat durch den Wegfall oder die Einschränkung von Betreuungsangeboten die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt. Die Stichproben der Eltern und Pflegepersonen können insgesamt dennoch als gutes Abbild der Grundgesamtheit betrachtet werden. Mit umfangreichen Erhebungsinstrumenten konnte eine breite und belastbare empirische Datengrundlage zum Ausmaß und der Verbreitung von Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Rückkehr aus der Elternzeit sowie Pflegeaufgaben generiert werden. Zudem konnten mit der Befragung die in der Literatur bislang wenig berücksichtigten Erfahrungen von Männern und Pflegepersonen aufgegriffen und Teilgruppen identifiziert werden, die einem erhöhten Diskriminierungsrisiko im Arbeitskontext ausgesetzt sind. Aus den Ergebnissen der Befragung lassen sich relevante Handlungsfelder zur Prävention für die Diskriminierung von Fürsorgerleistenden und für Interventions- und Unterstützungsmöglichkeiten im Diskriminierungsfall ableiten.

6. Handlungsfelder

Die vorliegende Studie hat gezeigt, inwieweit Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Erwerbstätigkeit und Fürsorgeaufgaben in Deutschland verbreitet sind und wie sie ausgeformt sind. Ausgehend von diesen evidenzbasierten Erkenntnissen lassen sich Handlungsfelder ableiten, die **Gesetzgebung, Familienpolitik, Unternehmen** und die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** betreffen.

Gesetzgebung

In der Studie ist auf Basis breiter und belastbarer empirischer Untersuchungen deutlich geworden, dass knapp zwei Drittel (64 Prozent) der Eltern und knapp die Hälfte der Pflegenden (48 Prozent) Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Fürsorgeaufgaben (Elternschaft/Kinderbetreuung und -erziehung sowie Angehörigenpflege) gemacht haben. Auch wenn Frauen häufiger als Männer von entsprechenden negativen Einzelerfahrungen berichten, sind beide Geschlechter von Diskriminierung betroffen.

Vor diesem Hintergrund sollte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zu dessen Zielen die Vermeidung von Diskriminierungen zählt, im Sinne der Vereinbarkeitsrichtlinie der EU ergänzt werden. Konkret sollte der **Merkmalskatalog in § 1 AGG um das Merkmal „familiäre Fürsorgeverantwortung“ ergänzt** werden (Thüsing & Bleckmann, 2022).²⁹ Dies würde die juristische Handhabe für Eltern und Pflegenden im Diskriminierungsfall stärken und könnte sich auch positiv auf das gesellschaftliche Problembewusstsein auswirken sowie die Selbstwirksamkeitserwartung der Betroffenen steigern.

Derzeit bestehen im Bereich des Kündigungsschutzes und der Wahrnehmung rechtlicher Ansprüche noch Schutzlücken. Der **besondere Kündigungsschutz** während der Elternzeit nach § 18 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) sollte erweitert werden und auch einen gewissen Zeitraum nach der Rückkehr aus der Elternzeit abdecken, um einen umfassenden Schutz zu bieten. Insbesondere hinsichtlich der häufigeren Aufteilung von Elternzeiträumen bei Vätern böte eine solche Ausweitung auf einen gegebenenfalls neu zu regelnden Vaterschaftsurlaub zusätzlichen Schutz. Der **Anspruch auf Teilzeitarbeit** während der Elternzeit sowie auf Freistellung aufgrund von Pflege im Rahmen von Pflegezeit oder Familienpflegezeit besteht erst ab einer gewissen Unternehmensgröße. Hierdurch sind Beschäftigte in kleineren Unternehmen derzeit schlechtergestellt. Auch wenn dem Wunsch nach Teilzeit wichtige betriebliche Gründe entgegenstehen, haben Arbeitgeber_innen das Recht, den Antrag abzulehnen. Der Rechtsanspruch auf Arbeitszeitflexibilisierung und Teilzeitarbeit als Formen familiengerechten Personaleinsatzes ist weiterzuentwickeln und sollte stärker auf kleinere Unternehmen ausgedehnt werden. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass zumindest das Homeoffice oder mobile Arbeiten vom Gesetzgeber als Möglichkeit der besseren Vereinbarung von familiären Verpflichtungen und beruflicher Tätigkeit betrachtet wird, und Umfragen zeigen, dass auch die beschäftigten Eltern mehrheitlich zufrieden sind mit der Homeoffice-Regelung von Arbeitgeber_innen (Corona Datenplattform, 2021).

²⁹ Zu der Schlussfolgerung, das AGG dahin gehend anzupassen, dass Fürsorgerleistende einen hinreichenden Diskriminierungsschutz erfahren können, gelangt auch das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragte Rechtsgutachten.

Familienpolitik

Diskriminierungserfahrungen im Kontext familiärer Fürsorgeverantwortung stehen in einem engen 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. Insbesondere mit Blick auf die Ganztagsbetreuung von Schulkindern sowie hinsichtlich Rand- und Ferienzeiten besteht weiterer Bedarf an Betreuungsangeboten.³⁰ Von diesen könnten auch Alleinerziehende profitieren, die besonders häufig wegen ihrer Fürsorgeaufgaben diskriminiert werden.

Vor allem in Familien mit jüngeren Kindern ist der Wunsch weit verbreitet, Beruf und Familie partnerschaftlich aufzuteilen. 45 Prozent der Eltern mit Kindern unter zehn Jahren wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung bei der Kinderbetreuung (Institut für Demoskopie Allensbach, 2021). **Familienbezogene Leistungen wie das Elterngeld**, die die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, können Diskriminierung wirksam entgegenwirken, wenn die Fürsorgearbeit auf beide Partner_innen verteilt wird.

Im Gegensatz zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf, für welche es in den vergangenen Jahren deutliche Verbesserungen gab, sind die **Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** kaum weiterentwickelt worden. Insbesondere die Familienpflegezeit weist hinsichtlich ihrer Ausgestaltung (Darlehen statt Einkommensersatzfunktion) und ihres Bekanntheitsgrads noch Entwicklungspotenzial auf. Gerade mit Blick auf die in der vorliegenden Studie nachgewiesenen Diskriminierungserfahrungen im Kontext der Angehörigenpflege und die zunehmende Bedeutung der Angehörigenpflege im demografischen Wandel wird empfohlen, die **Familienpflegezeit** zu einer Lohnersatzleistung weiterzuentwickeln und ihr zu einem ähnlichen Bekanntheitsgrad und zu vergleichbarer Akzeptanz wie Elterngeld und Elternzeit zu verhelfen. Dies kann durch weitere gezielte Pressearbeit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und eine Sensibilisierung von Arbeitgeber_innen erreicht werden. Nur wenn vereinbarkeitsunterstützende Maßnahmen bekannt sind, können diese bedarfsgerecht genutzt werden.

Unternehmen

Neben der Familienpolitik schaffen Unternehmen die konkreten Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Einerseits hat die Mehrzahl der Unternehmen sämtlicher Branchen und Größenklassen in den vergangenen Jahren ihr Angebot familienbewusster Personalmaßnahmen kontinuierlich ausgebaut (BMFSFJ, 2019). Arbeitszeitbezogene Maßnahmen, die die Vereinbarkeit unterstützen, sind weit verbreitet und durch die Corona-Pandemie gab es eine deutliche Ausweitung von Homeoffice/mobiler Arbeit (Prognos, 2021). Andererseits finden die im Fokus der vorliegenden Studie stehenden **Diskriminierungen im Kontext der Arbeitswelt** statt. Daraus kann gefolgert werden, dass die Diskriminierung von Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben nicht einem unzureichenden Angebot familienbewusster Personalmaßnahmen entspringt. Vielmehr liegen wahrscheinlich **unternehmensstrukturelle und -kulturelle Faktoren den Diskriminierungen** zugrunde. Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße können ebenso wie eine verbreitete Präsenzkultur, das konkrete Verhalten von Führungskräften sowie von Kolleg_innen Erklärungsfaktoren für Diskriminierung sein; sie wirken losgelöst vom Angebot familienbewusster Personalmaßnahmen. Um dieser Situation entgegenzuwirken, sind Arbeitgeberverbände und Arbeitskammern gefragt, indem sie zum Beispiel ihre Mitglieder durch Kommunikationsplattformen zum Austausch von

³⁰ Nach dem Ganztagsförderungsgesetz besteht für Kinder, die ab dem Schuljahr 2026/2027 eingeschult werden, ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung vorerst nur in der Grundschule.

Beispielen guter Praxis unterstützen. Darüber hinaus sollten Arbeitgeber **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.

Maßnahmen wie beispielsweise das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder die „Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie Auditierungen wie das „audit berufundfamilie“ unterstützen Unternehmen auf dem Weg zu einer **familienbewussten Unternehmenskultur**. Im Rahmen von Partnerschaften könnten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Landesantidiskriminierungsstellen und/oder kommunale sowie zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen diese Maßnahmen unterstützen und Angebote zur Prävention von Diskriminierung im Arbeitsleben in deren Leistungsspektrum einbringen. Dazu zählen beispielsweise **Mentoring-Programme im Kontext von Elternschaft oder „Pflege-Guides“** in Unternehmen, um Personen mit familiärer Fürsorgeverantwortung zu unterstützen und im Diskriminierungsfall zu intervenieren. Ein „Pflege-Guide“ vertritt durch ihre/seine Funktion das Thema im Betrieb, sorgt mittels Öffentlichkeitsarbeit für die Bekanntheit von vereinbarkeitsunterstützenden Maßnahmen und kann dazu beitragen, das Thema „Pflege von Angehörigen“ in der Unternehmenskultur zu verankern.

Zusätzlich zu den notwendigen Aktivitäten zur Verbesserung der Unternehmenskultur 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**. Dafür ist es notwendig, dass Arbeitgeber_innen **innerbetriebliche Beschwerdestellen** nach § 13 AGG einrichten und allen Beschäftigten bekannt machen. Auch sollten von Arbeitgeber_innen im Unternehmen **Ansprechpartner_innen für Themen rund um Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege und Vereinbarkeit** benannt werden, an die sich Beschäftigte auch im Diskriminierungsfall wenden können, um sich vertraulich beraten zu lassen. Für die Umsetzung fällt Personalverantwortlichen, Führungskräften sowie Betriebs- und Personalräten eine hohe Bedeutung zu. Sie sollten durch Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und möglicher Partner_innen, wie zum Beispiel zivilgesellschaftlicher und kommunaler Antidiskriminierungsberatungsstellen, sowie durch Weiterbildungen über ihre Pflichten in Kenntnis gesetzt und in die Lage versetzt werden, ihre gesetzlichen Pflichten zu erfüllen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet von Diskriminierung Betroffenen wichtige Unterstützung. Jedoch hat die Studie ergeben, dass von Diskriminierung betroffene Personen oftmals nicht wissen, an wen sie sich wenden können. Deshalb könnte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes über eine **Kampagne** offensiver als bisher das Thema „Diskriminierung von Erwerbstätigen mit familiärer Fürsorgeverantwortung“ adressieren und unterstützende Institutionen, Maßnahmen sowie Empfehlungen für Unternehmen präsentieren.

Ergänzend zu diesen operativen Maßnahmen kann die Antidiskriminierungsstelle des Bundes strategische **Partnerschaften mit Verbänden** schließen, um dem Thema „Diskriminierung von Erwerbstätigen mit familiärer Fürsorgeverantwortung“ Aufmerksamkeit zukommen zu lassen und um an gemeinsamen Lösungsansätzen zu arbeiten. Konkret empfiehlt es sich beispielsweise, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Gewerkschaften als Partner_innen zu gewinnen. Sie haben Zugänge zu Unternehmen und können dort mit unterschiedlichen Angeboten (zum Beispiel im Rahmen einer Weiterbildung für Führungskräfte und/oder Personalvertretungen oder durch die Etablierung von Ansprechpersonen in Unternehmen) präventiv wirksam werden. Auch Partnerschaften mit den oben genannten Unternehmensprogrammen sowie mit der „IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ sollten etabliert und genutzt werden, um die Diskriminierung von Erwerbstätigen mit familiärer Fürsorgeverantwortung stärker als bisher in der Arbeitswelt zu thematisieren und um vorbeugend handeln zu können.

Anhang

Anhang A: Fragebogen der CAWI-Befragung von Eltern

Einleitung/Eröffnungstext

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Interessierte,

Beruf und Privatleben zu vereinbaren kann insbesondere für Familien mit Kindern oder Personen, die Angehörige pflegen, eine große Herausforderung darstellen. Wir, die Prognos AG, wurden von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes damit beauftragt, zu untersuchen, welche Erfahrungen Eltern und Personen, die Angehörige pflegen, am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitssuche im Zusammenhang mit ihrer Elternschaft, der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen machen, wie sie mit diesen Erfahrungen umgehen und welche Unterstützungsangebote sie benötigen. Um dies herauszufinden, möchten wir Sie gerne einladen, an dieser Online-Befragung teilzunehmen, und Sie fragen, welche Erfahrungen Sie machen oder gemacht haben.

Für diese Online-Befragung brauchen Sie kein spezielles Wissen. Die Befragung dauert etwa 25 Minuten.

Soziodemografische Angaben

Zu Beginn möchten wir Sie um Angaben zu Ihrer Person bitten.

Screeningfragen und Quotenmerkmal

		Anmerkung
1.1) Haben Sie ein oder mehrere Kinder in Ihrem Haushalt, die jünger als 7 Jahre alt sind?	<input type="radio"/> Ja, ein Kind (lebt permanent mit im Haushalt)	Screeningfrage für Bruttostichprobe
	<input type="radio"/> Ja, mehrere Kinder (leben permanent mit im Haushalt)	
	<input type="radio"/> Ja, ein Kind (lebt zeitweise mit im Haushalt)	
	<input type="radio"/> Ja, mehrere Kinder (leben zeitweise mit im Haushalt)	
	<input type="radio"/> Nein → ENDE	
	<input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe	
1.2) Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.	<input type="radio"/> Männlich	Quotenmerkmal Bruttostichprobe Frauen: 53 % Männer: 47 % Divers: < 1 %
	<input type="radio"/> Weiblich	
	<input type="radio"/> Divers	
	<input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	

1.3) Wie alt sind Sie? __ Jahre <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE		Quotenmerkmal Bruttostichprobe 15–30: 15 % 30–unter 35: 28 % 35–unter 65: 57 %
1.4) Sind Sie zurzeit erwerbstätig? Das heißt, gehen Sie mindestens eine Stunde in der Woche gegen Entgelt einer beruflichen Tätigkeit nach?	<input type="radio"/> Ja, ich bin erwerbstätig. <input type="radio"/> Ja, aber ich bin aktuell in Mutterschutz/Elternzeit. <input type="radio"/> Nein, ich bin nicht erwerbstätig. <input type="radio"/> Ich bin noch Schüler/-in. → ENDE <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	Quotenmerkmal Bruttostichprobe Ja: 78 % Nein: 22 %
1.5) In welchem Bundesland wohnen Sie?	<input type="radio"/> Baden-Württemberg <input type="radio"/> Bayern <input type="radio"/> Berlin <input type="radio"/> Brandenburg <input type="radio"/> Bremen <input type="radio"/> Hamburg <input type="radio"/> Hessen <input type="radio"/> Mecklenburg-Vorpommern <input type="radio"/> Niedersachsen <input type="radio"/> Nordrhein-Westfalen <input type="radio"/> Rheinland-Pfalz <input type="radio"/> Saarland <input type="radio"/> Sachsen <input type="radio"/> Sachsen-Anhalt <input type="radio"/> Schleswig-Holstein <input type="radio"/> Thüringen <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	Quote Bruttostichprobe Bundesländer auch gegebenenfalls zur nachträglichen Gewichtung/Feinjustierung der Bruttostichprobe
1.6) Wie viele Kinder haben Sie insgesamt, die permanent oder zeitweise mit in Ihrem Haushalt leben, und wie alt sind diese?	Kind 1: Alter in Jahren: _____ Kind 2: Alter in Jahren: _____ Kind ...: Alter in Jahren: _____ [...] <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe	KEIN Quotenmerkmal, jedoch Zusatzquote und gegebenenfalls zur nachträglichen Gewichtung/Feinjustierung der Bruttostichprobe
1.7) Leben Sie mit einem Partner/einer Partnerin zusammen oder leben Sie allein mit Kind/Kindern?	<input type="radio"/> In Partnerschaft lebend <input type="radio"/> Alleinlebend, alleinerziehend <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe	KEIN Quotenmerkmal, jedoch Zusatzquote und gegebenenfalls zur nachträglichen Gewichtung/Feinjustierung der Bruttostichprobe

1.8) Was ist der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, den Sie haben?	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Von der Schule abgegangen ohne Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss) <input type="radio"/> Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss) <input type="radio"/> Polytechnische Oberschule der DDR mit Abschluss der 8. oder 9. Klasse <input type="radio"/> Polytechnische Oberschule der DDR mit Abschluss der 10. Klasse <input type="radio"/> Realschulabschluss, Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss <input type="radio"/> Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule <input type="radio"/> Abitur (allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife) <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe 	KEIN Quotenmerkmal, jedoch Option zur nachträglichen Gewichtung/Feinjustierung der Bruttostichprobe
1.9) Was ist der höchste Ausbildungsabschluss, den Sie haben?	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Kein beruflicher Abschluss und bin nicht in beruflicher Ausbildung <input type="radio"/> Noch in beruflicher Ausbildung (Berufsvorbereitungsjahr, Auszubildende/-r, Praktikant/-in, Student/-in) <input type="radio"/> Beruflich-betriebliche Berufsausbildung (Lehre) abgeschlossen <input type="radio"/> Beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung) abgeschlossen <input type="radio"/> Ausbildung an einer Fachschule der DDR abgeschlossen <input type="radio"/> Ausbildung an einer Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen <input type="radio"/> Bachelor an (Fach-)Hochschule abgeschlossen <input type="radio"/> Fachhochschulabschluss (zum Beispiel Diplom, Master) <input type="radio"/> Universitätsabschluss (zum Beispiel Diplom, Magister, Staatsexamen, Master) <input type="radio"/> Promotion <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe 	KEIN Quotenmerkmal, jedoch Option zur nachträglichen Gewichtung/Feinjustierung der Bruttostichprobe

Filter: Wenn 1.1 = „Ja, ein Kind“

1.10) Was alles von den folgenden Punkten trifft auf Sie persönlich zu, wenn Sie an das Kind denken, das permanent oder zeitweise mit in Ihrem Haushalt lebt und jünger als 7 Jahre alt ist?

Filter: Wenn 1.1 = „Ja, mehrere Kinder“

1.10) Was alles von den folgenden Punkten trifft auf Sie persönlich zu, wenn Sie an Ihre Kinder denken, die permanent oder zeitweise mit in Ihrem Haushalt leben und jünger als 7 Jahre alt sind?

- Screeningfrage für Nettostichprobe
- Ich war während meiner Schwangerschaft/der Schwangerschaft meiner Partnerin erwerbstätig (das heißt, dass Sie mindestens eine Stunde in der Woche gegen Entgelt einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind).
 - Ich war in Mutterschutz/habe Elternzeit genommen./Ich bin aktuell in Mutterschutz/Elternzeit.
 - Nach Rückkehr aus meinem Mutterschutz/meiner Elternzeit war/bin ich erwerbstätig (wenn Sie nicht in Elternzeit waren: Nach Geburt meines Kindes war/bin ich erwerbstätig) (das heißt, dass Sie mindestens eine Stunde in der Woche gegen Entgelt einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind).
 - Nichts davon trifft auf mich zu.
→ **ENDE**
 - Weiß nicht, keine Angabe → **ENDE**

Weitere soziodemografische Angaben

1.11) Was trifft auf Ihre gegenwärtige berufliche Tätigkeit zu?

Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, geben Sie bitte an, was auf Ihre letzte berufliche Tätigkeit zutrifft.

- Auszubildende/-r, Volontär/-in, Trainee, Beamtenanwärter/-in, Person im bezahlten Praktikum
- Beamter/Beamtin
- Angestellte/-r
- Arbeiter/-in
- Selbstständige/-r, Freiberufler/-in
- Sonstige/-r Beschäftigte/-r
- Weiß nicht, keine Angabe

<p>1.12) Bitte geben Sie an, zu welchem Bereich Ihre jetzige berufliche Tätigkeit gehört:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau <input type="radio"/> Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung <input type="radio"/> Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik <input type="radio"/> Naturwissenschaften, Geografie und Informatik <input type="radio"/> Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit <input type="radio"/> Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus <input type="radio"/> Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung <input type="radio"/> Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung <input type="radio"/> Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung <input type="radio"/> Militär <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe
<p>1.13) Sind Sie in Ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit überwiegend als Führungs- oder Aufsichtskraft tätig?</p> <p>Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, geben Sie bitte an, ob Sie bei Ihrer letzten Tätigkeit überwiegend als Führungs- oder Aufsichtskraft tätig waren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ja, als Führungskraft (mit Entscheidungsbefugnis über Personal, Budget und Strategie) <input type="radio"/> Ja, als Aufsichtskraft (Anleiten und Beaufsichtigen von Personal, Verteilen und Kontrollieren von Arbeit) <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe
<p>1.14) Was trifft auf Ihre aktuelle Beschäftigung zu?</p> <p>Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, geben Sie bitte an, was auf Ihre letzte Beschäftigung zutrifft.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Vollzeit (100 %-Stelle) <input type="radio"/> Teilzeit (Über-75 %-Stelle) <input type="radio"/> Teilzeit (mehr als 50 % bis 75 %) <input type="radio"/> Teilzeit (mehr als 25 % bis 50 %) <input type="radio"/> Teilzeit (25 % oder weniger) <input type="radio"/> Minijob beziehungsweise 450-Euro-Job <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe
<p>1.15) Ist Ihr aktueller Arbeitsvertrag befristet oder war einer Ihrer Arbeitsverträge innerhalb der letzten 6 Jahre befristet?</p> <p>Sie können auch mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Mein aktueller Arbeitsvertrag ist <u>befristet</u>. <input type="radio"/> Einer oder mehrere meiner letzten Arbeitsverträge innerhalb der letzten 6 Jahre war(en) <u>befristet</u>. <input type="radio"/> Mein aktueller Arbeitsvertrag ist <u>unbefristet</u>. <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe
<p>1.16) Waren Sie innerhalb der letzten 6 Jahre auf Arbeitssuche oder haben Sie sich in dieser Zeit auf eine Stelle beworben?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe

Aufgrund der Geschlechtsidentität (zum Beispiel trans*- oder intergeschlechtlich)	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Religion oder Weltanschauung	<input type="radio"/>					
Aufgrund der eigenen Behinderung oder chronischen Krankheit	<input type="radio"/>					
Aufgrund des Lebensalters (zum Beispiel zu jung oder zu alt)	<input type="radio"/>					
Aufgrund der sexuellen Orientierung (zum Beispiel schwul, lesbisch, bisexuell)	<input type="radio"/>					
Aufgrund des sozialen Status (zum Beispiel Bildungsstand, Einkommen)	<input type="radio"/>					
Aus einem anderen Grund	<input type="radio"/>					
<i>Filter: Wenn 2.1 „Aus einem anderen Grund“ = „Einmal“ bis „Häufig“</i>						
Zu 2.1) Aus welchem anderen Grund?						

2.2) Wenn Sie an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Wie häufig kam es vor, dass Sie sich aus den folgenden Gründen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz diskriminiert gefühlt haben?

	Nie	Einmal	Selten	Manchmal	Häufig	Weiß nicht, keine Angabe
Aufgrund der ethnischen Herkunft (zum Beispiel Sprache, Name, Kultur), aus rassistischen Gründen oder wegen der Herkunft aus einem anderen Land	<input type="radio"/>					
Aufgrund des Geschlechts	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Elternschaft/ Kinderbetreuung	<input type="radio"/>					
<i>Filter: Wenn Geschlecht = weiblich</i> Aufgrund der Schwangerschaft	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Pflege von Angehörigen	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Geschlechtsidentität (zum Beispiel trans*- oder intergeschlechtlich)	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Religion oder Weltanschauung	<input type="radio"/>					
Aufgrund der eigenen Behinderung oder chronischen Krankheit	<input type="radio"/>					
Aufgrund des Lebensalters (zum Beispiel zu jung oder zu alt)	<input type="radio"/>					
Aufgrund der sexuellen Orientierung (zum Beispiel schwul, lesbisch, bisexuell)	<input type="radio"/>					
Aufgrund des sozialen Status (zum Beispiel Bildungsstand, Einkommen)	<input type="radio"/>					
Aus einem anderen Grund	<input type="radio"/>					
<i>Filter: Wenn 2.2 „Aus einem anderen Grund“ = „Einmal“ bis „Häufig“</i>						
Zu 2. 2) Aus welchem anderen Grund?						

Filter: Wenn 2.2 „Aufgrund der Elternschaft/Kinderbetreuung“ oder „Schwangerschaft“ = „Einmal“ bis „Häufig“
2.2.1) 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.

- Während meiner Schwangerschaft/der Schwangerschaft meiner Partnerin beziehungsweise bei der Beantragung/ Vereinbarung meiner Elternzeit
- Während meines Mutterschutzes/meiner Elternzeit
- Nach Rückkehr aus meinem Mutterschutz/meiner Elternzeit (wenn Sie nicht in Elternzeit waren: nach Geburt meines Kindes)
- Weiß nicht, keine Angabe

Sie können auch mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.

Filter: Wenn 1.10 = „Während Schwangerschaft“
2.3) 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? Inwiefern trifft das Folgende auf Sie zu?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
Vorgesetzte oder Führungskräfte haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe meiner Schwangerschaft/der Schwangerschaft meiner Partnerin reagiert.	<input type="radio"/>				
Vorgesetzte oder Führungskräfte haben mir weniger zugetraut.	<input type="radio"/>				
Ich habe mich von Vorgesetzten oder Führungskräften gemobbt gefühlt.	<input type="radio"/>				
Kolleginnen oder Kollegen haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe meiner Schwangerschaft/der Schwangerschaft meiner Partnerin reagiert.	<input type="radio"/>				
Kolleginnen oder Kollegen haben mir weniger zugetraut.	<input type="radio"/>				
Ich habe mich von Kolleginnen oder Kollegen gemobbt gefühlt.	<input type="radio"/>				
Gehaltserhöhungen oder Bonuszahlungen wurden für mich gestrichen, in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt.	<input type="radio"/>				
Beförderungen/Karriereschritte wurden gegen meinen Willen für mich gestrichen, in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt.	<input type="radio"/>				

Mir wurden wichtige betriebsinterne Informationen oder Entscheidungen <u>nicht</u> oder nicht vollumfänglich mitgeteilt.	<input type="radio"/>				
Fort-/Weiterbildungen wurden <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
Meine Leistungen wurden schlechter bewertet als vorher oder herabgesetzt.	<input type="radio"/>				
Mir wurden gegen meinen Willen Verantwortlichkeiten entzogen oder weniger anspruchsvolle oder sinnlose Aufgaben zugeteilt.	<input type="radio"/>				
Mir wurde gegen meinen Willen ein unzumutbares oder erhöhtes Arbeitspensum auferlegt.	<input type="radio"/>				
<i>Filter: Wenn Geschlecht = weiblich</i> Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes wurden von Vorgesetzten/Führungskräften/Arbeitgeber <u>nicht</u> vollumfänglich eingehalten.	<input type="radio"/>				
<i>Filter: Wenn Geschlecht = weiblich</i> Ich wurde unter Druck gesetzt, schon vor Beginn der Mutterschutzfrist in ein Beschäftigungsverbot zu gehen.	<input type="radio"/>				
<i>Filter: Wenn Geschlecht = weiblich</i> Erforderliche Maßnahmen zum Schutz meiner Gesundheit am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft wurden <u>nicht</u> ausreichend getroffen.	<input type="radio"/>				
Filter: Wenn 1.10 = „Während Schwangerschaft“					
2.3.1) 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 erlebt?					
			Ja	Nein	Weiß nicht, keine Angabe
Ich wurde gegen meinen Willen innerbetrieblich versetzt.	<input type="radio"/>				
<i>Filter: Wenn 1.15 = „Mein aktueller Arbeitsvertrag ist befristet“ oder „Einer oder mehrere meiner letzten Arbeitsverträge innerhalb der letzten 6 Jahre war(en) befristet“</i> Mein Arbeitsvertrag wurde <u>nicht</u> verlängert/ <u>nicht</u> entfristet.	<input type="radio"/>				
Mir wurde ein Aufhebungsvertrag aufgezwungen.	<input type="radio"/>				
Mir wurde gekündigt/mein Arbeitsplatz wurde gestrichen.	<input type="radio"/>				

Elternzeit

2.4) Haben Sie bei einem oder mehreren Ihrer Kinder, die jünger als 7 Jahre alt sind, die Absicht gehabt, Elternzeit zu nehmen, und Ihre Absicht Vorgesetzten/Führungskräften/Arbeitgeber mitgeteilt?

- Ja, ich wollte/will in Elternzeit gehen und habe meine Absicht mitgeteilt.
- Nein, ich wollte/will keine Elternzeit nehmen.
- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.4 = „Ja“

2.4.1) Haben Sie bei einem oder mehreren Ihrer Kinder, die jünger als 7 Jahre alt sind, die Absicht gehabt, Elternzeit zu nehmen, und dabei in Teilzeit zu arbeiten und Ihre Absicht Vorgesetzten/Führungskräften/Arbeitgeber mitgeteilt?

- Ja, ich wollte/will in Elternzeit gehen und dabei in Teilzeit arbeiten und habe meine Absicht mitgeteilt.
- Nein, ich wollte/will während der Elternzeit nicht in Teilzeit arbeiten.
- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.4 = „Ja, ich wollte/will in Elternzeit gehen und habe meine Absicht mitgeteilt“

2.4.2) Inwiefern treffen die folgenden Aussagen im Hinblick auf die Bekanntgabe der Elternzeit auf Sie zu?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
<u>Vorgesetzte oder Führungskräfte</u> haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Elternzeit reagiert.	<input type="radio"/>				
<u>Vorgesetzte oder Führungskräfte</u> haben abfällig oder negativ auf die Dauer oder Aufteilung der geplanten Elternzeit reagiert.	<input type="radio"/>				
<u>Kolleginnen oder Kollegen</u> haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Elternzeit reagiert.	<input type="radio"/>				
<u>Kolleginnen oder Kollegen</u> haben abfällig oder negativ auf die Dauer oder Aufteilung der geplanten Elternzeit reagiert.	<input type="radio"/>				
Ich wurde unter Druck gesetzt, keine Elternzeit oder sie nicht im gewünschten Umfang zu nehmen.	<input type="radio"/>				
Filter: Wenn 2.4.1 = „Ja, ich wollte/will in Elternzeit gehen <u>und dabei in Teilzeit arbeiten</u> und habe meine Absicht mitgeteilt“ Eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit wurde mir <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				

2.5) Haben Sie bei einem oder mehreren Ihrer Kinder, die jünger als 7 Jahre alt sind, Elternzeit genommen oder sind Sie zurzeit in Elternzeit?

- Ja, ich habe Elternzeit genommen/bin zurzeit in Elternzeit.
- Nein, ich habe keine Elternzeit genommen.
- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.5 = „Ja“

2.5.1) Haben Sie bei einem oder mehreren Ihrer Kinder, die jünger als 7 Jahre alt sind, Elternzeit genommen und dabei in Teilzeit gearbeitet oder sind Sie zurzeit in Elternzeit und arbeiten dabei in Teilzeit?

- Ja, ich habe Elternzeit genommen und dabei in Teilzeit gearbeitet/bin zurzeit in Elternzeit und arbeitete in Teilzeit.
- Nein, ich habe während der Elternzeit nicht in Teilzeit gearbeitet/bin zurzeit in Elternzeit und arbeite nicht in Teilzeit.
- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.5 = „Ja“

2.5.2) Das letzte Mal, als Sie in Elternzeit waren: Wie viele Monate haben Sie Elternzeit genommen? Wenn Sie zurzeit in Elternzeit sind: Wie lange planen Sie Elternzeit zu nehmen?

Anzahl der Monate ____

- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.5 = „Ja“

2.5.3) Wie zufrieden waren Sie mit der Dauer Ihrer letzten Elternzeit? Wenn Sie sich aktuell in Elternzeit befinden, geben Sie bitte an, wie zufrieden Sie mit der Dauer dieser Elternzeit sind.

Finden Sie die Dauer Ihrer Elternzeit ...?

- ... zu lang
- ... gerade richtig
- ... zu kurz
- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.5 = „Ja“

2.5.4) Welcher der folgenden Punkte hat die Festlegung der Dauer Ihrer letzten Elternzeit beeinflusst? Wenn Sie sich aktuell in Elternzeit befinden, beziehen Sie Ihre Antworten bitte auf diese Elternzeit.

Sie können auch mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.

- Wunsch nach eigener Betreuung des Kindes
- Gesundheit/Bedürfnisse des Kindes
- Wunsch, weiterhin attraktive Arbeitsbedingungen/Arbeitsaufgaben zu erhalten
- Angst vor möglichen Benachteiligungen am Arbeitsplatz oder im Arbeitsleben
- Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Angst vor Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags
- Finanzielle Situation/mein Einkommen/das Einkommen meiner Partnerin/meines Partners
- Mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Kosten der Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Arbeitsbelastung der Partnerin/des Partners
- Anderes, und zwar: _____
- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.5 = „Ja, ich habe Elternzeit genommen/bin zurzeit in Elternzeit“

2.6) Wenn Sie an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Haben Sie während Ihres Mutterschutzes/Ihrer Elternzeit die folgenden Situationen im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft/Elternschaft/Kinderbetreuung erlebt?

Inwiefern trifft das Folgende auf Sie zu?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
Gehaltserhöhungen oder Bonuszahlungen wurden für mich gestrichen, in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt.	<input type="radio"/>				
Beförderungen/Karriereschritte wurden gegen meinen Willen für mich gestrichen, in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt.	<input type="radio"/>				
Mir wurden wichtige betriebsinterne Informationen oder Entscheidungen <u>nicht</u> oder nicht vollumfänglich mitgeteilt.	<input type="radio"/>				
Fort-/Weiterbildungen wurden <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
Ich wurde unter Druck gesetzt, kürzer als geplant in Elternzeit zu bleiben.	<input type="radio"/>				
Ich wurde unter Druck gesetzt, länger als geplant in Elternzeit zu bleiben.	<input type="radio"/>				

Filter: Wenn 2.5 = „Ja, ich habe Elternzeit genommen/bin zurzeit in Elternzeit“

2.6.1) Wenn Sie wieder an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Und welche der folgenden Situationen haben Sie während Ihres Mutterschutzes/Ihrer Elternzeit im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft/Elternschaft/Kinderbetreuung erlebt?

	Ja	Nein	Weiß nicht, keine Angabe
Ich wurde gegen meinen Willen innerbetrieblich versetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Filter: Wenn 1.15 = „Mein aktueller Arbeitsvertrag ist befristet“ oder „Einer oder mehrere meiner letzten Arbeitsverträge innerhalb der letzten 6 Jahre war(en) befristet“ Mein Arbeitsvertrag wurde <u>nicht</u> verlängert/ <u>nicht</u> entfristet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir wurde ein Aufhebungsvertrag aufgezwungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mir wurde gekündigt/mein Arbeitsplatz wurde gestrichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Filter: Wenn 1.10 = „Nach Rückkehr aus Mutterschutz/Elternzeit“

2.7) 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?

Inwiefern trifft das Folgende auf Sie zu?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
Ich musste mir abfällige oder negative Kommentare von <u>Vorgesetzten oder Führungskräften</u> anhören.	<input type="radio"/>				
<u>Vorgesetzte oder Führungskräfte</u> haben mir weniger zugetraut.	<input type="radio"/>				
<u>Vorgesetzte oder Führungskräfte</u> haben bei der Terminierung von Sitzungen oder Besprechungen <u>zu wenig</u> Rücksicht auf meine Familienpflichten genommen.	<input type="radio"/>				
Ich habe mich von <u>Vorgesetzten oder Führungskräften</u> gemobbt gefühlt.	<input type="radio"/>				
Ich musste mir abfällige oder negative Kommentare von <u>Kolleginnen oder Kollegen</u> anhören.	<input type="radio"/>				
<u>Kolleginnen oder Kollegen</u> haben mir weniger zugetraut.	<input type="radio"/>				
<u>Kolleginnen oder Kollegen</u> haben bei der Terminierung von Sitzungen oder Besprechungen <u>zu wenig</u> Rücksicht auf meine Familienpflichten genommen.	<input type="radio"/>				
Ich habe mich von <u>Kolleginnen oder Kollegen</u> gemobbt gefühlt.	<input type="radio"/>				
Flexible Arbeitszeiten wurden mir <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
Eine Teilzeittätigkeit wurde mir <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
Eine Vollzeittätigkeit wurde mir <u>nicht</u> gestattet.	<input type="radio"/>				
Homeoffice/mobiles Arbeiten wurde mir <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
Kinderkrankentage wurden mir <u>nicht</u> oder nicht vollumfänglich gestattet.	<input type="radio"/>				

Urlaub während der Schließzeiten von Kitas oder während der Schulferien wurde mir <u>nicht</u> oder nicht im gewünschten Umfang gewährt.	<input type="radio"/>				
Gehaltserhöhungen oder Bonuszahlungen wurden für mich gestrichen, in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt.	<input type="radio"/>				
Beförderungen/Karriereschritte wurden gegen meinen Willen für mich gestrichen, in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt.	<input type="radio"/>				
Mir wurden wichtige betriebsinterne Informationen oder Entscheidungen <u>nicht</u> oder nicht vollumfänglich mitgeteilt.	<input type="radio"/>				
Fort-/Weiterbildungen wurden <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
Meine Leistungen wurden schlechter bewertet als vorher oder herabgesetzt.	<input type="radio"/>				
Mir wurden gegen meinen Willen Verantwortlichkeiten entzogen oder weniger anspruchsvolle oder sinnlose Aufgaben zugeteilt.	<input type="radio"/>				
Mir wurde gegen meinen Willen ein unzumutbares oder erhöhtes Arbeitspensum auferlegt.	<input type="radio"/>				
<i>Filter: Wenn Geschlecht = weiblich</i>					
Mir wurden <u>keine</u> ausreichenden Möglichkeiten zum Stillen oder zum Abpumpen von Muttermilch während der Arbeitszeit gegeben.	<input type="radio"/>				

Filter: Wenn 2.2 „Aufgrund der Elternschaft/Schwangerschaft/Kinderbetreuung“ = „Einmal“ bis „Häufig“ oder bei 2.3, 2.3.1, 2.4.2, 2.6, 2.6.1, 2.7, 2.7.1 mindestens ein Item = „Trifft voll zu“ oder „Trifft eher zu“/„Ja“

2.9) 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?

Sie können auch mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.

Hilfe, Beratung oder Beschwerde bei ...

- ... Freunden, Bekannten oder der Familie
- ... Arbeitskolleginnen/-kollegen
- ... Vorgesetzten/Führungskräften
- ... Betriebs-/Personalrat
- ... Gleichstellungs-/Frauenbeauftragter
- ... Gewerkschaft
- ... Initiativen/Interessenverbänden/Selbsthilfegruppen
- ... einer anderen Beratungsstelle außerhalb des Unternehmens/der Organisation
- ... einer Rechtsanwältin/einem Rechtsanwalt
- Offizielle Beschwerde beim Arbeitgeber/bei innerbetrieblicher Beschwerdestelle eingereicht
- Klage eingereicht
- Versucht, das Gespräch mit der Person zu suchen, von der die Handlung ausging
- Versucht, öffentlich auf die Situation aufmerksam zu machen
- Kündigung eingereicht/Arbeitgeber gewechselt
- Sonstiges, und zwar: _____
- Nichts davon
- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.9 = „Kündigung eingereicht/Arbeitgeber gewechselt“

Zu 2.9) Während welcher der folgenden Phasen haben Sie eine Kündigung infolge negativer Erfahrungen im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft/Elternschaft/Kinderbetreuung eingereicht beziehungsweise den Arbeitgeber gewechselt?

Sie können auch mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.

- Während meiner Schwangerschaft/der Schwangerschaft meiner Partnerin beziehungsweise bei der Beantragung/Vereinbarung der Elternzeit
- Während meines Mutterschutzes/meiner Elternzeit
- Nach Rückkehr aus meinem Mutterschutz/meiner Elternzeit (beziehungsweise wenn Sie nicht in Elternzeit waren: nach Geburt meines Kindes)
- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.2 „Aufgrund der Elternschaft/Schwangerschaft/Kinderbetreuung“ = „Einmal“ bis „Häufig“ oder bei 2.3, 2.3.1, 2.4.2, 2.6, 2.6.1, 2.7, 2.7.1 mindestens ein Item = „Trifft voll zu“ oder „Trifft eher zu“/„Ja“

2.9.1) Was sind Gründe dafür, dass Sie keine Möglichkeiten oder keine weiteren Möglichkeiten genutzt haben?

Inwiefern trifft das Folgende auf Sie zu?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
Ich bin der Meinung, dass ich alle mir bekannten Möglichkeiten genutzt habe.	<input type="radio"/>				
Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln.	<input type="radio"/>				
Ich dachte, dass es nichts bringen würde.	<input type="radio"/>				
Ich wusste nicht, was ich tun sollte.	<input type="radio"/>				
Mir haben Leute davon abgeraten.	<input type="radio"/>				
Ich hatte Angst vor negativen Folgen.	<input type="radio"/>				
Ich hatte keine Beweise.	<input type="radio"/>				
Ich befürchtete, dass man mir nicht glauben würde.	<input type="radio"/>				
Ich habe mich geschämt.	<input type="radio"/>				
Ich fand es belastend, mich damit weiter auseinandersetzen zu müssen.	<input type="radio"/>				
Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu.	<input type="radio"/>				
Juristische Schritte erschienen mir zu aufwendig.	<input type="radio"/>				
Die Fristen für juristische Schritte waren abgelaufen.	<input type="radio"/>				

Einschätzung der Unternehmenskultur

Im Folgenden möchten wir von Ihnen wissen, wie Sie die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation einschätzen und wie wichtig Sie unterschiedliche betriebliche und gesetzliche Maßnahmen zum Schutz von Eltern vor Benachteiligung im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz finden.

3.1) Bitte geben Sie für jede der Aussagen an, ob sie auf Sie voll zutrifft, eher zutrifft, eher nicht zutrifft oder gar nicht zutrifft.

Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, beziehen Sie Ihre Antwort bitte auf das Unternehmen/ die Organisation, in dem/der Sie zuletzt beschäftigt waren.

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
Wer in unserem Unternehmen/unsere Organisation etwas werden möchte, muss auch außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Belange zur Verfügung stehen.	<input type="radio"/>				
Ich fürchte Nachteile bei der Verteilung interessanter Aufgaben (inklusive Führungsaufgaben), wenn ich das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen vermehrt nutze.	<input type="radio"/>				
Meine Führungskraft sieht es ungerne, wenn ich das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nutze.	<input type="radio"/>				
Meine Kolleginnen und Kollegen sehen es ungerne, wenn ich das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nutze.	<input type="radio"/>				
Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen/meiner Organisation deckt meinen derzeitigen Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen ab.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen/meiner Organisation informiert.	<input type="radio"/>				
Vorgesetzte oder Führungskräfte in meinem Unternehmen/meiner Organisation arbeiten selbst in Teilzeit.	<input type="radio"/>				
Vorgesetzte oder Führungskräfte in meinem Unternehmen/meiner Organisation gehen selbst in Elternzeit.	<input type="radio"/>				

3.2) Wie wichtig finden Sie die folgenden betrieblichen und gesetzlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und zum Schutz von Eltern vor Benachteiligung im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz?

	Wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Unwichtig	Weiß nicht, keine Angabe
Betriebliche Maßnahmen					
Beratung zu familienfreundlichen Regelungen (zum Beispiel Unterstützung bei Beantragung von Elterngeld, Teilzeitarbeit in der Elternzeit)	<input type="radio"/>				
Beratung zu beziehungsweise Vermittlung von externen Angeboten (zum Beispiel Erziehungsberatung, Familienbildung, haushaltsnahe Dienstleistungen)	<input type="radio"/>				
Konkrete Ansprechperson/Vertrauensperson für Schwangere und Eltern	<input type="radio"/>				
Angebote der betrieblichen Kinderbetreuung oder Belegplätze in Kindergärten	<input type="radio"/>				
Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten	<input type="radio"/>				
Möglichkeit zu Teilzeit	<input type="radio"/>				
Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeiten	<input type="radio"/>				
Möglichkeit zu Homeoffice/mobilem Arbeiten	<input type="radio"/>				
Wiedereinstiegsgespräche rund um die Elternzeit	<input type="radio"/>				
Betriebs-/Dienstvereinbarung oder Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung	<input type="radio"/>				
Bereitstellung von Schulungen/Informationen zum Verbot von Diskriminierung	<input type="radio"/>				
Einrichtung und Bekanntmachung einer betrieblichen Beschwerdestelle im Fall von Diskriminierung	<input type="radio"/>				
Gesetzliche und politische Maßnahmen					
Aufnahme in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dass niemand aufgrund der Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen benachteiligt werden darf	<input type="radio"/>				
Besonderer Kündigungsschutz für Eltern	<input type="radio"/>				
Rechtsanspruch auf Teilzeit auch in kleineren Betrieben	<input type="radio"/>				
Rechtsanspruch auf Homeoffice/mobiles Arbeiten	<input type="radio"/>				

Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr externe Beratungsstellen, die Beratung im Fall von Diskriminierung im Arbeitsleben anbieten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3) Welche weiteren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Maßnahmen, um die Benachteiligung von Eltern zu verhindern, wünschen Sie sich in Unternehmen/Organisationen?	<hr/> <hr/>				
<i>Bitte nennen oder beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie sich wünschen.</i>	<input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe				
3.4) Welche weiteren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Maßnahmen, um die Benachteiligung von Eltern zu verhindern, wünschen Sie sich von der Politik?	<hr/> <hr/>				
<i>Bitte nennen oder beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie sich wünschen.</i>	<input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe				

Anhang B: Fragebogen der CAWI-Befragung von Pflegepersonen

Einleitung/Eröffnungstext

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Interessierte,

Beruf und Privatleben zu vereinbaren kann insbesondere für Familien mit Kindern oder Personen, die Angehörige pflegen, eine große Herausforderung darstellen. Wir, die Prognos AG, wurden von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes damit beauftragt, zu untersuchen, welche Erfahrungen Eltern und Personen, die Angehörige pflegen, am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitssuche im Zusammenhang mit ihrer Elternschaft, der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen machen, wie sie mit diesen Erfahrungen umgehen und welche Unterstützungsangebote sie benötigen. Um dies herauszufinden, möchten wir Sie gerne einladen, an dieser Online-Befragung teilzunehmen, und Sie fragen, welche Erfahrungen Sie machen oder gemacht haben.

Für diese Online-Befragung brauchen Sie kein spezielles Wissen. Die Befragung dauert etwa 25 Minuten.

Soziodemografische Angaben

Zu Beginn möchten wir Sie um Angaben zu Ihrer Person bitten.

Screeningfragen und Quotenmerkmal

		Anmerkung
1.1) Versorgen und betreuen Sie aktuell pflegebedürftige Angehörige oder haben dies zu einem Zeitpunkt innerhalb der letzten 6 Jahre gemacht?	<input type="radio"/> Ja, aktuell <input type="radio"/> Ja, nicht aktuell, aber innerhalb der letzten 6 Jahre <input type="radio"/> Nein → ENDE <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	Screeningfrage für Bruttostichprobe
<i>Filter: Wenn 1.1 = „Ja, aktuell“</i>		
1.1.1) Wie viele Stunden pro Tag entfallen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag auf die Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen?	<input type="radio"/> Durchschnittlich mehr als 4 Stunden pro Tag <input type="radio"/> Durchschnittlich zwischen 3 und 4 Stunden pro Tag <input type="radio"/> Durchschnittlich zwischen 1 und 2 Stunden pro Tag <input type="radio"/> Durchschnittlich etwa 1 Stunde pro Tag <input type="radio"/> Durchschnittlich weniger als 1 Stunde pro Tag → ENDE <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	Screeningfrage für Bruttostichprobe
<i>Filter: Wenn 1.1 = „Ja, innerhalb der letzten 6 Jahre“</i>		
1.1.1) Wie viele Stunden pro Tag entfielen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag auf die Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen?	<input type="radio"/> Durchschnittlich mehr als 4 Stunden pro Tag <input type="radio"/> Durchschnittlich zwischen 3 und 4 Stunden pro Tag <input type="radio"/> Durchschnittlich zwischen 1 und 2 Stunden pro Tag <input type="radio"/> Durchschnittlich etwa 1 Stunde pro Tag <input type="radio"/> Durchschnittlich weniger als 1 Stunde pro Tag → ENDE <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	

1.2) Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.	<input type="radio"/> Männlich <input type="radio"/> Weiblich <input type="radio"/> Divers <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	Quotenmerkmal Bruttostichprobe Frauen: 61 % Männer: 39 % Divers: < 1 %
1.3) Wie alt sind Sie?	__ Jahre <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	Quotenmerkmal Bruttostichprobe 15–35: 16 % 35–unter 50: 25 % 50–unter 65: 59 %
1.4) Sind Sie zurzeit erwerbstätig? Das heißt, gehen Sie mindestens eine Stunde in der Woche gegen Entgelt einer beruflichen Tätigkeit nach?	<input type="radio"/> Ja, ich bin erwerbstätig. <input type="radio"/> Ja, aber ich beanspruche aktuell Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Tage). <input type="radio"/> Ja, aber ich beanspruche aktuell Pflegezeit (bis 6-monatige teilweise oder vollständige Freistellung) oder Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung). <input type="radio"/> Ja, aber ich bin aktuell in Mutterschutz/Elternzeit. <input type="radio"/> Nein, ich bin nicht erwerbstätig. <input type="radio"/> Ich bin noch Schüler/-in. → ENDE <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	Quotenmerkmal Bruttostichprobe Ja: 70 % Nein: 30 %
1.5) In welchem Bundesland wohnen Sie?	<input type="radio"/> Baden-Württemberg <input type="radio"/> Bayern <input type="radio"/> Berlin <input type="radio"/> Brandenburg <input type="radio"/> Bremen <input type="radio"/> Hamburg <input type="radio"/> Hessen <input type="radio"/> Mecklenburg-Vorpommern <input type="radio"/> Niedersachsen <input type="radio"/> Nordrhein-Westfalen <input type="radio"/> Rheinland-Pfalz <input type="radio"/> Saarland <input type="radio"/> Sachsen <input type="radio"/> Sachsen-Anhalt <input type="radio"/> Schleswig-Holstein <input type="radio"/> Thüringen <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe → ENDE	Quotenmerkmal Bruttostichprobe Bundesländer auch gegebenenfalls zur nachträglichen Gewichtung/ Feinjustierung der Bruttostichprobe

1.6) Leben Sie mit einem Partner/einer Partnerin zusammen oder leben Sie allein (gegebenenfalls mit Kind/Kindern oder pflegedürftigen Angehörigen)?	<input type="radio"/> In Partnerschaft lebend <input type="radio"/> Alleinlebend, alleinerziehend <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe	KEIN Quotenmerkmal, jedoch Option zur nachträglichen Gewichtung/ Feinjustierung der Bruttostichprobe
1.7) Was ist der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, den Sie haben?	<input type="radio"/> Von der Schule abgegangen ohne Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss) <input type="radio"/> Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss) <input type="radio"/> Polytechnische Oberschule der DDR mit Abschluss der 8. oder 9. Klasse <input type="radio"/> Polytechnische Oberschule der DDR mit Abschluss der 10. Klasse <input type="radio"/> Realschulabschluss, Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss <input type="radio"/> Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule <input type="radio"/> Abitur (allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife) <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe	KEIN Quotenmerkmal, jedoch Option zur nachträglichen Gewichtung/ Feinjustierung der Bruttostichprobe

1.8) Was ist der höchste Ausbildungsabschluss, den Sie haben?

- Kein beruflicher Abschluss und bin nicht in beruflicher Ausbildung
- Noch in beruflicher Ausbildung (Berufsvorbereitungsjahr, Auszubildende/-r, Praktikant/-in, Student/-in)
- Beruflich-betriebliche Berufsausbildung (Lehre) abgeschlossen
- Beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung) abgeschlossen
- Ausbildung an einer Fachschule der DDR abgeschlossen
- Ausbildung an einer Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie abgeschlossen
- Bachelor an (Fach-)Hochschule abgeschlossen
- Fachhochschulabschluss (zum Beispiel Diplom, Master)
- Universitätsabschluss (zum Beispiel Diplom, Magister, Staatsexamen, Master)
- Promotion
- Weiß nicht, keine Angabe

KEIN Quotenmerkmal, jedoch Option zur nachträglichen Gewichtung/
Feinjustierung der
Bruttostichprobe

Filter: Wenn 1.4 = „Nein“ (zurzeit nicht erwerbstätig)

1.9) Waren Sie erwerbstätig zu einem Zeitpunkt innerhalb der letzten 6 Jahre, als Sie pflegebedürftige Angehörige versorgt und betreut haben, das heißt, dass Sie mindestens eine Stunde in der Woche gegen Entgelt einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind?

- Ja
- Nein → **ENDE**
- Weiß nicht, keine Angabe → **ENDE**

Screeningfrage für
Nettostichprobe

Weitere soziodemografische Angaben

1.10) Wen pflegen Sie aktuell beziehungsweise wen haben Sie gepflegt?

Sie können auch mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.

- Kind/Kinder im eigenen Haushalt (oder Kind der Partnerin/ des Partners)
- Ehe- beziehungsweise Lebenspartner/-in im eigenen Haushalt
- (Schwieger-)Eltern im eigenen Haushalt
- Andere Angehörige im eigenen Haushalt
- Kind/Kinder außerhalb des eigenen Haushalts (oder Kind der Partnerin/des Partners)
- Ehe- beziehungsweise Lebenspartner/-in außerhalb des eigenen Haushalts
- (Schwieger-)Eltern außerhalb des eigenen Haushalts
- Andere Angehörige außerhalb des eigenen Haushalts
- Weiß nicht, keine Angabe

1.11) Was trifft auf Ihre gegenwärtige berufliche Tätigkeit zu?

Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, geben Sie bitte an, was auf Ihre letzte berufliche Tätigkeit zutrifft.

- Auszubildende/-r, Volontär/-in, Trainee, Beamtenanwärter/-in, Person im bezahlten Praktikum
- Beamter/Beamtin
- Angestellte/-r
- Arbeiter/-in
- Selbstständige/-r, Freiberufler/-in
- Sonstige/-r Beschäftigte/-r
- Weiß nicht, keine Angabe

1.12) Bitte geben Sie an, zu welchem Bereich Ihre jetzige berufliche Tätigkeit gehört:

Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, geben Sie bitte an, in welchem Bereich Sie zuletzt tätig waren.

- Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau
- Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung
- Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik
- Naturwissenschaften, Geografie und Informatik
- Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit
- Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus
- Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung
- Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung
- Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung
- Militär
- Weiß nicht, keine Angabe

1.13) Sind Sie in Ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit überwiegend als Führungs- oder Aufsichtskraft tätig?

Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, geben Sie bitte an, ob Sie bei Ihrer letzten Tätigkeit überwiegend als Führungs- oder Aufsichtskraft tätig waren.

- Ja, als Führungskraft (mit Entscheidungsbefugnis über Personal, Budget und Strategie)
- Ja, als Aufsichtskraft (Anleiten und Beaufsichtigen von Personal, Verteilen und Kontrollieren von Arbeit)
- Nein
- Weiß nicht, keine Angabe

1.14) Was trifft auf Ihre Beschäftigung zu?

Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, geben Sie bitte an, was auf Ihre letzte Beschäftigung zutrifft.

- Vollzeit (100%-Stelle)
 - Teilzeit (Über-75%-Stelle)
 - Teilzeit (mehr als 50 % bis 75 %)
 - Teilzeit (mehr als 25 % bis 50 %)
 - Teilzeit (25 % oder weniger)
 - Minijob beziehungsweise 450-Euro-Job
 - Weiß nicht, keine Angabe
-

1.15) Ist Ihr aktueller Arbeitsvertrag befristet oder war einer Ihrer Arbeitsverträge innerhalb der letzten 6 Jahre befristet?

Sie können auch mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.

- Mein aktueller Arbeitsvertrag ist befristet.
 - Einer oder mehrere meiner letzten Arbeitsverträge innerhalb der letzten 6 Jahre war(en) befristet.
 - Mein aktueller Arbeitsvertrag ist unbefristet.
 - Weiß nicht, keine Angabe
-

1.16) Waren Sie innerhalb der letzten 6 Jahre auf Arbeitssuche oder haben Sie sich in dieser Zeit auf eine Stelle beworben?

- Ja
 - Nein
 - Weiß nicht, keine Angabe
-

1.17) Wie viele Beschäftigte sind in etwa in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation tätig?

Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, geben Sie bitte die Anzahl der Beschäftigten für das Unternehmen/die Organisation an, in dem/der Sie zuletzt beschäftigt waren.

- Bis unter 10 Personen
 - 10 bis unter 15 Personen
 - 15 bis unter 25 Personen
 - 25 bis unter 50 Personen
 - 50 bis unter 250 Personen
 - 250 bis unter 1.000 Personen
 - 1.000 Personen oder mehr
 - Weiß nicht, keine Angabe
-

1.18) Wie hoch war das Nettoeinkommen Ihres Haushalts im letzten Monat?

Das Haushaltsnettoeinkommen ist die Summe der Nettoeinkommen aller Personen im Haushalt.

- Unter 1.300 Euro
 - 1.300 bis unter 1.700 Euro
 - 1.700 bis unter 2.600 Euro
 - 2.600 bis unter 3.600 Euro
 - 3.600 bis unter 4.500 Euro
 - 4.500 Euro und mehr
 - Weiß nicht, keine Angabe
-

Erlebte Diskriminierung

Nun geht es um das Thema Diskriminierung. Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aus bestimmten Gründen schlechter behandelt wird als andere Menschen, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Diskriminierung kann auf sehr unterschiedliche Weise ausgeübt werden. Es handelt sich aber auch um Diskriminierung, wenn Menschen durch Regeln oder Gesetze benachteiligt werden. Die Wahrnehmung von Diskriminierung ist immer subjektiv.

Filter: Wenn 1.16 = „Ja“

2.1) Wenn Sie an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Wie häufig kam es vor, dass Sie sich aus den folgenden Gründen bei der Arbeitssuche/im Bewerbungsverfahren diskriminiert gefühlt haben?

	Nie	Einmal	Selten	Manchmal	Häufig	Weiß nicht, keine Angabe
Aufgrund der ethnischen Herkunft (zum Beispiel Sprache, Name, Kultur), aus rassistischen Gründen oder wegen der Herkunft aus einem anderen Land	<input type="radio"/>					
Aufgrund des Geschlechts	<input type="radio"/>					
Filter: Wenn Geschlecht = weiblich	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Schwangerschaft	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Elternschaft/ Kinderbetreuung	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Pflege von Angehörigen	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Geschlechtsidentität (zum Beispiel trans*- oder intergeschlechtlich)	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Religion oder Weltanschauung	<input type="radio"/>					
Aufgrund der eigenen Behinderung oder chronischen Krankheit	<input type="radio"/>					
Aufgrund des Alters (zu hohes oder zu niedriges Alter)	<input type="radio"/>					
Aufgrund der sexuellen Orientierung (zum Beispiel schwul, lesbisch, bisexuell)	<input type="radio"/>					
Aufgrund des sozialen Status (zum Beispiel Bildungsstand, Einkommen)	<input type="radio"/>					
Aus einem anderen Grund	<input type="radio"/>					

Filter: Wenn 2.1 „Aus einem anderen Grund“ = „Einmal“ bis „Häufig“

Zu 2.1) Aus welchem anderen Grund?

2.2) Wenn Sie an die letzten 6 Jahre zurückdenken: Wie häufig kam es vor, dass Sie sich aus den folgenden Gründen im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz diskriminiert gefühlt haben?

	Nie	Einmal	Selten	Manchmal	Häufig	Weiß nicht, keine Angabe
Aufgrund der ethnischen Herkunft (zum Beispiel Sprache, Name, Kultur), aus rassistischen Gründen oder wegen der Herkunft aus einem anderen Land	<input type="radio"/>					
Aufgrund des Geschlechts	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Elternschaft/ Kinderbetreuung	<input type="radio"/>					
<i>Filter: Wenn Geschlecht = weiblich</i> Aufgrund der Schwangerschaft	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Pflege von Angehörigen	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Geschlechtsidentität (zum Beispiel trans*- oder intergeschlechtlich)	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Religion oder Weltanschauung	<input type="radio"/>					
Aufgrund der eigenen Behinderung oder chronischen Krankheit	<input type="radio"/>					
Aufgrund des Lebensalters (zum Beispiel zu jung oder zu alt)	<input type="radio"/>					
Aufgrund der sexuellen Orientierung (zum Beispiel schwul, lesbisch, bisexuell)	<input type="radio"/>					
Aufgrund des sozialen Status (zum Beispiel Bildungsstand, Einkommen)	<input type="radio"/>					
Aus einem anderen Grund	<input type="radio"/>					
<i>Filter: Wenn 2.2 „Aus einem anderen Grund“ = „Einmal“ bis „Häufig“</i>						
Zu 2. 2) Aus welchem anderen Grund?	_____					

(Familien-)Pflegezeit

2.3) Haben Sie zu einem Zeitpunkt während der letzten 6 Jahre die Absicht gehabt, Pflegezeit oder Familienpflegezeit zu nehmen, und Ihre Absicht Vorgesetzten/Führungskräften/Arbeitgeber mitgeteilt?

Sie können auch mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.

- Ja, ich wollte/will Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Tage) in Anspruch nehmen.
- Ja, ich wollte/will Pflegezeit (bis zu 6-monatige teilweise oder vollständige Freistellung) in Anspruch nehmen.
- Ja, ich wollte/will Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung) in Anspruch nehmen.
- Nein, ich wollte/will nichts davon in Anspruch nehmen.
- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.3 = „Ja, ich wollte/will“ (Arbeitsverhinderung, Pflegezeit oder Familienpflegezeit)

2.3.1) Haben Sie im Zusammenhang mit der Pflegezeit beziehungsweise Familienpflegezeit folgende Situationen erlebt?

Inwiefern trifft das Folgende auf Sie zu?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
<i>Filter: Wenn 2.3 = „Ja, ich wollte/will Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Tage) in Anspruch nehmen“</i>					
<u>Vorgesetzte oder Führungskräfte</u> haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung reagiert.	<input type="radio"/>				
<u>Vorgesetzte oder Führungskräfte</u> haben abfällig oder negativ auf die Dauer der Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung reagiert.	<input type="radio"/>				
<u>Kolleginnen oder Kollegen</u> haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung reagiert.	<input type="radio"/>				
<u>Kolleginnen oder Kollegen</u> haben abfällig oder negativ auf die Dauer der Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung reagiert.	<input type="radio"/>				
Ich wurde unter Druck gesetzt, keine Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung oder sie nicht im gewünschten Umfang zu nehmen.	<input type="radio"/>				

Filter: Wenn 2.3 = „Ja, ich wollte/will Pflegezeit (bis zu 6-monatige teilweise oder vollständige Freistellung) in Anspruch nehmen“

Vorgesetzte oder Führungskräfte haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Pflegezeit (bis zu 6-monatige teilweise oder vollständige Freistellung) reagiert. ○ ○ ○ ○ ○

Vorgesetzte oder Führungskräfte haben abfällig oder negativ auf die Dauer oder Aufteilung der Pflegezeit (bis zu 6-monatige teilweise oder vollständige Freistellung) reagiert. ○ ○ ○ ○ ○

Kolleginnen oder Kollegen haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Pflegezeit (bis zu 6-monatige teilweise oder vollständige Freistellung) reagiert. ○ ○ ○ ○ ○

Kolleginnen oder Kollegen haben abfällig oder negativ auf die Dauer oder Aufteilung der Pflegezeit (bis zu 6-monatige teilweise oder vollständige Freistellung) reagiert. ○ ○ ○ ○ ○

Ich wurde unter Druck gesetzt, keine Pflegezeit (bis zu 6-monatige teilweise oder vollständige Freistellung) oder sie nicht im gewünschten Umfang zu nehmen. ○ ○ ○ ○ ○

Filter: Wenn 2.3 = „Ja, ich wollte/will Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung) in Anspruch nehmen“

Vorgesetzte oder Führungskräfte haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung) reagiert. ○ ○ ○ ○ ○

Vorgesetzte oder Führungskräfte haben abfällig oder negativ auf die Dauer oder Aufteilung der Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung) reagiert. ○ ○ ○ ○ ○

Kolleginnen oder Kollegen haben abfällig oder negativ auf die Bekanntgabe der Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung) reagiert. ○ ○ ○ ○ ○

Kolleginnen oder Kollegen haben abfällig oder negativ auf die Dauer oder Aufteilung der Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung) reagiert.	<input type="radio"/>				
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Ich wurde unter Druck gesetzt, keine Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung) oder sie nicht im gewünschten Umfang zu nehmen.	<input type="radio"/>				
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

- 2.4) Nehmen Sie aktuell oder haben Sie zu einem Zeitpunkt während der letzten 6 Jahre Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen?**
- Ja, ich habe Pflegezeit in kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Tage) in Anspruch genommen.
 - Ja, ich habe Pflegezeit (bis zu 6-monatige teilweise oder vollständige Freistellung) in Anspruch genommen.
 - Ja, ich habe Familienpflegezeit (bis zu 24-monatige teilweise Freistellung) in Anspruch genommen.
 - Nein, ich habe nichts davon in Anspruch genommen.
 - Weiß nicht, keine Angabe

2.5) 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?

Inwiefern trifft das Folgende auf Sie zu?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
Ich musste mir abfällige oder negative Kommentare von <u>Vorgesetzten</u> oder <u>Führungskräften</u> anhören.	<input type="radio"/>				
<u>Vorgesetzte</u> oder <u>Führungskräfte</u> haben mir weniger zugetraut.	<input type="radio"/>				
<u>Vorgesetzte</u> oder <u>Führungskräfte</u> haben bei der Terminierung von Sitzungen oder Besprechungen <u>zu wenig</u> Rücksicht auf meine Pflegeaufgaben genommen.	<input type="radio"/>				
Ich habe mich von <u>Vorgesetzten</u> oder <u>Führungskräften</u> gemobbt gefühlt.	<input type="radio"/>				
Ich musste mir abfällige oder negative Kommentare von <u>Kolleginnen</u> oder <u>Kollegen</u> anhören.	<input type="radio"/>				
<u>Kolleginnen</u> oder <u>Kollegen</u> haben mir weniger zugetraut.	<input type="radio"/>				
<u>Kolleginnen</u> oder <u>Kollegen</u> haben bei der Terminierung von Sitzungen oder Besprechungen <u>zu wenig</u> Rücksicht auf meine Pflegeaufgaben genommen.	<input type="radio"/>				

Ich habe mich von <u>Kolleginnen oder Kollegen</u> gemobbt gefühlt.	<input type="radio"/>				
Flexible Arbeitszeiten wurden mir <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
Eine Teilzeittätigkeit wurde mir <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
Eine Vollzeittätigkeit wurde mir <u>nicht</u> gestattet.	<input type="radio"/>				
Homeoffice/mobiles Arbeiten wurde mir <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
<i>Filter: Wenn 1.10 = „Kind im eigenen Haushalt“ oder „Kind außerhalb des eigenen Haushalts“ gepflegt</i> Kinderkrankentage wurden mir <u>nicht</u> oder nicht vollumfänglich gestattet.	<input type="radio"/>				
Gehaltserhöhungen oder Bonuszahlungen wurden für mich gestrichen, in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt.	<input type="radio"/>				
Beförderungen/Karriereschritte wurden gegen meinen Willen für mich gestrichen, in verminderter Höhe umgesetzt oder auf Eis gelegt.	<input type="radio"/>				
Mir wurden wichtige betriebsinterne Informationen oder Entscheidungen <u>nicht</u> oder nicht vollumfänglich mitgeteilt.	<input type="radio"/>				
Fort-/Weiterbildungen wurden <u>nicht</u> gestattet oder nicht im gewünschten Umfang gestattet.	<input type="radio"/>				
Meine Leistungen wurden schlechter bewertet als vorher oder herabgesetzt.	<input type="radio"/>				
Mir wurden gegen meinen Willen Verantwortlichkeiten entzogen oder weniger anspruchsvolle oder sinnlose Aufgaben zugeteilt.	<input type="radio"/>				
Mir wurde gegen meinen Willen ein unzumutbares oder erhöhtes Arbeitspensum auferlegt.	<input type="radio"/>				

Filter: Wenn 2.3 „Aufgrund der Pflege von Angehörigen“ = „Einmal“ bis „Häufig“ oder bei 2.3.1, 2.5, 2.5.1 mindestens ein Item = „Trifft voll zu“ oder „Trifft eher zu“/„Ja“

2.7) Sie haben angegeben, dass Sie im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen negative Erfahrungen gemacht haben. Welche der folgenden Möglichkeiten haben Sie genutzt, nachdem Sie die Situation(en) erlebt hatten?

Sie können auch mehrere Antwortmöglichkeiten ankreuzen.

- Hilfe, Beratung oder Beschwerde bei ...
- ... Freunden, Bekannten oder der Familie
- ... Arbeitskolleginnen/-kollegen
- ... Vorgesetzten/Führungskräften
- ... Betriebs-/Personalrat
- ... Gleichstellungs-/Frauenbeauftragter
- ... Gewerkschaft
- ... Initiativen/Interessenverbänden/Selbsthilfegruppen
- ... einer anderen Beratungsstelle außerhalb des Unternehmens/der Organisation
- ... einer Rechtsanwältin/einem Rechtsanwalt

- Offizielle Beschwerde beim Arbeitgeber/bei innerbetrieblicher Beschwerdestelle eingereicht
- Klage eingereicht
- Versucht, das Gespräch mit der Person zu suchen, von der die Handlung ausging
- Versucht, öffentlich auf die Situation aufmerksam zu machen
- Kündigung eingereicht/Arbeitgeber gewechselt
- Sonstiges, und zwar: _____

- Nichts davon

- Weiß nicht, keine Angabe

Filter: Wenn 2.3 „Aufgrund der Pflege von Angehörigen“ = „Einmal“ bis „Häufig“ oder bei 2.3.1, 2.5, 2.5.1 mindestens ein Item = „Trifft voll zu“ oder „Trifft eher zu“/„Ja“

2.7.1) Was sind Gründe dafür, dass Sie keine Möglichkeiten oder keine weiteren Möglichkeiten genutzt haben?

Inwiefern trifft das Folgende auf Sie zu?

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
Ich bin der Meinung, dass ich alle mir bekannten Möglichkeiten genutzt habe.	<input type="radio"/>				
Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln.	<input type="radio"/>				
Ich dachte, dass es nichts bringen würde.	<input type="radio"/>				
Ich wusste nicht, was ich tun sollte.	<input type="radio"/>				
Mir haben Leute davon abgeraten.	<input type="radio"/>				
Ich hatte Angst vor negativen Folgen.	<input type="radio"/>				
Ich hatte keine Beweise.	<input type="radio"/>				
Ich befürchtete, dass man mir nicht glauben würde.	<input type="radio"/>				

Ich habe mich geschämt.	<input type="radio"/>				
Ich fand es belastend, mich damit weiter auseinandersetzen zu müssen.	<input type="radio"/>				
Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu.	<input type="radio"/>				
Juristische Schritte erschienen mir zu aufwendig.	<input type="radio"/>				
Die Fristen für juristische Schritte waren abgelaufen.	<input type="radio"/>				

Einschätzung der Unternehmenskultur

Im Folgenden möchten wir von Ihnen wissen, wie Sie die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation einschätzen und wie wichtig Sie unterschiedliche betriebliche und gesetzliche Maßnahmen zum Schutz von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen vor Benachteiligung im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz finden.

3.1) Bitte geben Sie für jede der Aussagen an, ob sie auf Sie voll zutrifft, eher zutrifft, eher nicht zutrifft oder gar nicht zutrifft.

Wenn Sie zurzeit nicht erwerbstätig sind, beziehen Sie Ihre Antwort bitte auf das Unternehmen/ die Organisation, in dem/der Sie zuletzt beschäftigt waren.

	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu	Weiß nicht, keine Angabe
Wer in unserem Unternehmen/unsere Organisation etwas werden möchte, muss auch außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Belange zur Verfügung stehen.	<input type="radio"/>				
Ich fürchte Nachteile bei der Verteilung interessanter Aufgaben (inklusive Führungsaufgaben), wenn ich das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen vermehrt nutze.	<input type="radio"/>				
Meine Führungskraft sieht es ungerne, wenn ich das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nutze.	<input type="radio"/>				
Meine Kolleginnen und Kollegen sehen es ungerne, wenn ich das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nutze.	<input type="radio"/>				
Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen/meiner Organisation deckt meinen derzeitigen Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen ab.	<input type="radio"/>				

Ich fühle mich ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen/Betrieb informiert.	<input type="radio"/>				
Vorgesetzte oder Führungskräfte in meinem Unternehmen/meiner Organisation arbeiten selbst in Teilzeit.	<input type="radio"/>				
Vorgesetzte oder Führungskräfte in meinem Unternehmen/meiner Organisation gehen selbst in Elternzeit.	<input type="radio"/>				
3.2) Wie wichtig finden Sie die folgenden betrieblichen und gesetzlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und zum Schutz von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen vor Benachteiligung im Arbeitsleben/am Arbeitsplatz?					
	Wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Unwichtig	Weiß nicht, keine Angabe
Betriebliche Maßnahmen					
Beratung zu familienfreundlichen Regelungen (zum Beispiel Unterstützung bei Beantragung von Pflegezeit, Teilzeitarbeit in der Elternzeit)	<input type="radio"/>				
Beratung zu beziehungsweise Vermittlung von externen Pflegeangeboten (zum Beispiel Pflegedienst/-kraft, haushaltsnahe Dienstleistungen)	<input type="radio"/>				
Konkrete Ansprechperson/Vertrauensperson für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen	<input type="radio"/>				
Zuschuss zu Pflegekosten	<input type="radio"/>				
Möglichkeit zu Teilzeit	<input type="radio"/>				
Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeiten	<input type="radio"/>				
Möglichkeit zu Homeoffice/mobilem Arbeiten	<input type="radio"/>				
Betriebs-/Dienstvereinbarung oder Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierung	<input type="radio"/>				
Bereitstellung von Schulungen/Informationen zum Verbot von Diskriminierung	<input type="radio"/>				
Einrichtung und Bekanntmachung einer betrieblichen Beschwerdestelle im Fall von Diskriminierung	<input type="radio"/>				

Gesetzliche und politische Maßnahmen					
Aufnahme in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dass niemand aufgrund der Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen benachteiligt werden darf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besonderer Kündigungsschutz für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtsanspruch auf Teilzeit auch in kleineren Betrieben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtsanspruch auf Homeoffice/ mobiles Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtsanspruch auf Tagespflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr externe Beratungsstellen, die Beratung im Fall von Diskriminierung im Arbeitsleben anbieten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>3.3) Welche weiteren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf oder Maßnahmen, um die Benachteiligung oder Diskriminierung von Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen zu verhindern, wünschen Sie sich in <u>in</u> Unternehmen/Organisationen?</p> <p><i>Bitte nennen oder beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie sich wünschen.</i></p>	<hr/> <hr/> <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe				
<p>3.4) Welche weiteren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf oder Maßnahmen, um die Benachteiligung oder Diskriminierung von Pflegepersonen zu verhindern, wünschen Sie sich von der Politik?</p> <p><i>Bitte nennen oder beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie sich wünschen.</i></p>	<hr/> <hr/> <input type="radio"/> Weiß nicht, keine Angabe				

Anhang C: Stichprobenstruktur der CAWI-Befragung

Tabelle 5: Struktur der Nettostichprobe der Zielgruppe A nach Geschlecht³¹ (Eltern)³², absolute Fallzahlen und in Prozent (gewichtet)

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Gesamt	1.141		1.357			
Alter						
Bis 25 Jahre	19	2	62	5	81	3
26 bis 30 Jahre	115	10	285	21	402	16
31 bis 35 Jahre	264	23	433	32	696	28
36 bis 40 Jahre	307	27	347	26	654	26
41 bis 45 Jahre	222	19	171	13	393	16
46 bis 50 Jahre	130	11	43	3	173	7
50 bis 64 Jahre	84	7	17	1	101	4
Kinder im Haushalt						
1 Kind	456	40	531	39	987	39
2 Kinder	493	43	549	40	1.042	42
3 oder mehr Kinder	193	17	277	20	471	19
Alter des jüngsten Kindes						
Unter 3 Jahren	541	47	800	59	1.342	54
3 bis 6 Jahre	601	53	557	41	1.158	46
Familienstatus						
In Partnerschaft lebend	1.131	99	1.213	89	2.345	94
Alleinerziehend	8	1	141	10	150	6
Bildungsstand						
(Noch) ohne Abschluss	130	11	157	12	289	12
Berufliche Ausbildungen oder (Fach-)Hochschulreife ohne Ausbildungsabschluss	496	43	607	45	1.103	44

31 Nur eine Person hat „Divers“ angegeben, daher ist diese Kategorie hier nicht separat aufgelistet.

32 Jeweils ohne die Kategorie „Weiß nicht, keine Angabe“

Fortsetzung Tabelle 5

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Abschluss Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie, Fachschule der DDR	136	12	186	14	322	13
(Fach-)Hochschulabschluss (B. A., M. A., Diplom, ...)	369	32	398	29	766	31
Aktueller Erwerbsstatus						
Erwerbstätig	1.080	95	1.018	75	2.098	84
Nicht erwerbstätig	61	5	339	25	402	16
Monatliches Haushaltsnettoeinkommen (in Euro)						
Unter 1.700	93	9	340	29	432	19
1.700 bis unter 2.600	201	19	249	21	450	20
2.600 bis unter 3.600	264	25	247	21	512	23
3.600 bis unter 4.500	208	20	167	14	376	17
Über 4.500	279	27	173	15	451	20
Beschäftigungsumfang						
Vollzeit	1.020	89	532	39	1.552	62
Teilzeit (über 75 %)	54	5	221	16	276	11
Teilzeit (über 50 % bis 75 %)	15	1	244	18	258	10
Teilzeit (50 % oder weniger)	33	3	178	13	212	8
Minijob beziehungsweise 450-Euro-Job	15	1	142	10	158	6
Befristetes Arbeitsverhältnis (Mehrfachangaben möglich)						
Mein aktueller Arbeitsvertrag ist befristet.	88	8	117	9	205	8
Einer oder mehrere meiner letzten Arbeitsverträge innerhalb der letzten 6 Jahre war(en) befristet.	77	7	238	17	315	13
Mein aktueller Arbeitsvertrag ist unbefristet.	958	84	889	65	1.847	74
Anzahl Beschäftigte (Arbeitgeber)						
Bis unter 15	202	18	310	25	514	22
15 bis unter 50	126	11	225	18	351	15
50 bis unter 250	178	16	212	17	390	16

Fortsetzung Tabelle 5

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
250 bis unter 1.000	192	17	189	15	381	16
Über 1.000	424	38	305	25	730	31
Branchenzuordnung						
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	22	2	17	1	38	2
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	175	15	53	4	228	9
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	99	9	41	3	140	6
Naturwissenschaften, Geografie und Informatik	91	8	25	2	116	5
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	162	14	48	4	210	8
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	244	21	438	32	682	27
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	101	9	171	13	272	11
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	132	12	399	29	531	21
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	26	2	37	3	62	2
Militär	24	2	4	0	28	1
Wohnort						
Baden-Württemberg	132	12	166	12	298	12
Bayern	205	18	181	13	387	15
Berlin	52	5	60	4	112	4
Brandenburg	26	2	44	3	69	3
Bremen	11	1	18	1	30	1
Hamburg	40	4	26	2	67	3
Hessen	98	9	120	9	217	9
Mecklenburg-Vorpommern	25	2	23	2	48	2
Niedersachsen	102	9	87	6	190	8

Fortsetzung Tabelle 5

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Nordrhein-Westfalen	212	19	310	23	522	21
Rheinland-Pfalz	74	7	88	6	162	6
Saarland	10	1	33	2	44	2
Sachsen	60	5	66	5	125	5
Sachsen-Anhalt	15	1	42	3	57	2
Schleswig-Holstein	56	5	52	4	107	4
Thüringen	22	2	41	3	63	3

Tabelle 6: Struktur der Nettostichprobe der Zielgruppe B nach Geschlecht³³ (Pflegepersonen)³⁴, absolute Fallzahlen und in Prozent (gewichtet)

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Gesamt	200		298		504	
Alter						
Bis 34 Jahre	28	14	57	19	84	17
35 bis 44 Jahre	36	18	52	17	90	18
45 bis 54 Jahre	58	29	108	36	170	34
55 bis 64 Jahre	78	39	82	27	160	32
Verwandschaftliches Verhältnis zu Pflegeperson(en) (Mehrfachangaben möglich)						
Kind(er) im eigenen Haushalt	21	10	31	10	51	10
Ehe- beziehungsweise Lebenspartner/-in im eigenen Haushalt	14	7	17	6	35	7
(Schwieger-)Eltern im eigenen Haushalt	53	27	65	22	122	24
Andere Angehörige im eigenen Haushalt	8	4	17	6	26	5
Kind(er) und/oder Ehe- beziehungsweise Lebenspartner/-in außerhalb des eigenen Haushalts	5	2	10	3	15	3

33 Nur sechs Personen haben „Divers“ angegeben, daher ist diese Kategorie hier nicht separat aufgelistet.

34 Jeweils ohne die Kategorie „Weiß nicht, keine Angabe“

Fortsetzung Tabelle 6

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
(Schwieger-)Eltern außerhalb des eigenen Haushalts	100	50	112	38	212	42
Andere Angehörige außerhalb des eigenen Haushalts	25	13	81	27	109	22
Durchschnittliche Pflegedauer pro Werktag						
Etwa 1 Std. pro Tag	28	14	81	27	113	22
Zwischen 1 und 2 Std. pro Tag	48	24	53	18	104	21
Zwischen 3 und 4 Std. pro Tag	67	33	117	39	183	36
Mehr als 4 Std. pro Tag	57	28	47	16	104	21
Familienstatus						
In Partnerschaft lebend	144	72	203	68	353	70
Alleinlebend, alleinerziehend	52	26	90	30	142	28
Bildungsstand						
(Noch) ohne Abschluss	12	6	29	10	41	8
Berufliche Ausbildungen oder (Fach-)Hochschulreife ohne Ausbildungsabschluss	111	55	192	64	303	60
Abschluss Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie, Fachschule der DDR	41	20	28	9	75	15
(Fach-)Hochschulabschluss (B. A., M. A., Diplom, ...)	35	17	48	16	83	16
Aktueller Erwerbsstatus						
Erwerbstätig	167	83	251	84	422	84
Nicht erwerbstätig	33	17	47	16	82	16
Monatliches Haushaltsnettoeinkommen (in Euro)						
Unter 1.700	44	26	87	35	134	32
1.700 bis unter 2.600	43	26	66	27	109	26
2.600 bis unter 3.600	29	17	42	17	71	17
3.600 bis unter 4.500	31	18	29	12	61	14
Über 4.500	23	13	23	9	46	11
Beschäftigungsumfang						
Vollzeit	162	81	138	46	305	61

Fortsetzung Tabelle 6

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Teilzeit (über 75 %)	17	8	42	14	59	12
Teilzeit (über 50 % bis 75 %)	7	4	51	17	58	12
Teilzeit (50% oder weniger)	10	5	25	8	34	7
Minijob beziehungsweise 450-Euro-Job	4	2	39	13	43	8
Befristetes Arbeitsverhältnis (Mehrfachangaben möglich)						
Mein aktueller Arbeitsvertrag ist befristet.	26	13	45	15	71	14
Einer oder mehrere meiner letzten Arbeitsverträge innerhalb der letzten 6 Jahre war(en) befristet.	13	7	27	9	46	9
Mein aktueller Arbeitsvertrag ist unbefristet.	152	76	216	72	368	73
Anzahl Beschäftigte (Arbeitgeber)						
Bis unter 15	46	24	71	25	121	25
15 bis unter 50	23	12	41	15	65	13
50 bis unter 250	32	16	44	16	76	16
250 bis unter 1.000	37	19	53	19	90	19
Über 1.000	58	29	72	26	130	27
Branchenzuordnung						
Land-, Forst- und Tierwirt- schaft und Gartenbau	4	2	10	3	14	3
Rohstoffgewinnung, Produk- tion und Fertigung	25	12	10	3	35	7
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	25	13	9	3	35	7
Naturwissenschaften, Geogra- fie und Informatik	6	3	6	2	16	3
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	49	24	23	8	72	14
Kaufmännische Dienstleistun- gen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	42	21	95	32	139	28

Fortsetzung Tabelle 6

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	22	11	28	9	50	10
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	17	9	89	30	106	21
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	2	1	8	3	10	2
Militär	1	0	0	0	1	0
Wohnort						
Baden-Württemberg	18	9	46	16	64	13
Bayern	25	13	44	15	69	14
Berlin	17	8	21	7	38	7
Brandenburg	0	0	5	2	6	1
Bremen	8	4	3	1	11	2
Hamburg	9	4	17	6	25	5
Hessen	19	9	25	8	44	9
Mecklenburg-Vorpommern	4	2	3	1	10	2
Niedersachsen	13	7	16	5	29	6
Nordrhein-Westfalen	46	23	53	18	99	20
Rheinland-Pfalz	10	5	21	7	31	6
Saarland	4	2	15	5	20	4
Sachsen	10	5	9	3	22	4
Sachsen-Anhalt	3	1	4	1	7	1
Schleswig-Holstein	10	5	4	1	14	3
Thüringen	5	2	8	3	13	3

Quellenverzeichnis

Adams, L., Winterbotham, M., Oldfield, K., McLeish, J., Large, A., Stuart, A., Murphy, L., Rossiter, H. & Selner, S. (2016). Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers. HM Government and Equality and Human Rights Commission. <https://www.equalityhumanrights.com/en/managing-pregnancy-and-maternity-workplace/pregnancy-and-maternity-discrimination-research-findings>

ADS (2021). Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Vierter Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

ADS (2018). Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen. Berlin.

ADS (2017). Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

ADS (2016). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. Berlin.

ADS (2013). Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

Ahmed, A., Granberg, M. & Khanna, S. (2021). Gender discrimination in hiring: An experimental reexamination of the Swedish case. PLOS ONE, 16(1), e0245513. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0245513>

Australian Human Rights Commission (2014). Supporting Working Parents: Pregnancy and Return to Work National Review – Report. <http://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/supporting-working-parents-pregnancy-and-return-work>

Baumann, A., Egenberger, V. & Supik, L. (2018). Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_antidiskr_daten_in_repr_wiederholungsbefragungen.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Becker, S., Fernandes, A. & Weichselbaumer, D. (2019). Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment. Labour Economics, 59, 139–152.

Beigang, S., Fetz, K., Kalkum D. & Otto, M. (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/>

DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Bernhardt, J., Hipp, L. & Allmendinger, J. (2016). Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien (No. SP I 2016-501). WZB Discussion Paper.

BMFSFJ (2019). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/138446/b9fd33ee4455a4f67595790080da7196/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2019-data.pdf>

Bünning, M., Fulda, B. & Hipp, L. (2020). Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können. Arbeits- und Elternzeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit (No. 6). Forschungsförderung Policy Brief.

Bygren, M., Erlandsson, A. & Gähler, M. (2017). Do Employers Prefer Fathers? Evidence from a Field Experiment Testing the Gender by Parenthood Interaction Effect on Callbacks to Job Applications. *European Sociological Review*, 33(3), 337–348.

Corona Datenplattform (2021). Themenreport 02, Homeoffice im Verlauf der Corona-Pandemie. Ausgabe Juli 2021. Bonn.

Ehrlich, U., Minkus, L. & Hess, M. (2020). The care-wage penalty: the association between family care and wages. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 53(1), 22–28.

Ehrlich, U., Mohring, K. & Drobnič, S. (2019). What comes after caring? The impact of family care on women's employment. *Journal of Family Issues*. <https://doi.org/10.1177/0192513X19880934>

Equality Commission of Northern Ireland (ECNI) (2016). Formal Investigation: Expecting Equality – A formal investigation into the treatment of pregnant workers and mothers in Northern Ireland workplaces. https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/DeliveringProzent20Equality/Expecting_Equality-PregnancyInvestigation-SummaryReport.pdf

Geyer, J. & Schulz, E. (2014). Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland. *DIW Wochenbericht*, 81(14), 294–301.

González, M. J., Cortina, C. & Rodríguez, J. (2019). The role of gender stereotypes in hiring: a field experiment. *European Sociological Review*, 35, 187–204.

Hipp, L. (2018). Damned if you do, damned if you don't? Experimental evidence on hiring discrimination against parents with differing lengths of family leave. *SocArXiv*, 1–37.

Hipp, L. (2020). Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany. *European Sociological Review*, 36(2), 250–264.

Holst, E. & Friedrich, M. (2017). Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995–2015. DIW Berlin: Politikberatung kompakt, 121. Herausgegeben vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung.

Institut für Demoskopie Allensbach (2021.) Allensbacher Archiv. IfD-Umfrage 8251.

- Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln (2017). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Sonderauswertung des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2016 auf der Basis des IW-Personalpanels 2015 und der IW-Beschäftigtenbefragung. Kurzgutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Köln.
- Kaiser, S., Hochfeld, K., Gertje, E. & Schraudner, M. (2012). Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Kelle, N. (2018). Combining employment and caregiving: how differing care intensities influence employment patterns among middle-aged women in Germany. *Ageing & Society*. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001423>
- Klenner, C. (2004). Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Kohaut, S. & Möller, I. (2019). Leider nichts Neues auf den Führungsetagen – IAB Kurzbericht. Nürnberg: IAB. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2319.pdf>
- Lott, Y. & Eulgem, L. (2019). Lohnnachteile durch Mutterschaft: Helfen flexible Arbeitszeiten?, WSI Report, Nr. 49, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Düsseldorf.
- Lukoschat, H. & Walther, K. (2006). Karrierек(n)ick Kinder. Wie Unternehmen mit Müttern in Führungspositionen gewinnen. Kurzfassung der Studie. https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Projekte/Dokumente/P_Karrierекnick-Kinder_Kurzzusammenfassung.pdf
- Minkus, L. & Busch-Heizmann, A. (2018). Gender wage inequalities between historical heritage and structural adjustments: a German-German comparison over time. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 1–31.
- Mundlos, C. (2017). Mütter unerwünscht – Mobbing, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Marburg: Tectum Verlag.
- Peucker, M. & Lechner, C. (2010). Machbarkeitsstudie: Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/machbarkeitsstudie.pdf?__blob=publicationFile
- Prognos (2021). Aus der Corona-Krise lernen: Erfahrungen und neue Impulse für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik. https://www.erfolgsmfaktor-familie.de/fileadmin/ef/pdf/210712_Studie_Erfahrungen_und_impulse_fuer_die_betriebliche_Vereinbarkeitspolitik.pdf
- Prognos (2016). Zukunftsreport Familie 2030. Berlin: Prognos. https://www.prognos.com/uploads/tx_atwpubdb/160928_Langfassung_Zukunftsreport_Familie_2030_final.pdf
- Renaud, D., Bunjes-Schmieger, S. & Meyer, M. (2014). Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Studie im Auftrag des Regionalverbands Saarbrücken. https://www.uni-saarland.de/fileadmin/user_upload/Sonstiges/audit/Pflege/Endbericht.pdf

Rothgang, H. & Müller, R. (2018). BARMER Pflegereport 2018. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 12. Berlin.

Samtleben, C., Schaeper, C. & Wrohlich, K. (2019). Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. DIW Wochenbericht, 86(35), 607–613.

Schmelzer, P., Kurz, K. & Schulze, K. (2015). Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67(4), 737–762. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0346-1>

Schönherr, D., Leibetseder, B., Moser, W. & Hofinger, C. (2019). Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Wien: Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

Sellers, R. M. & Shelton, J. N. (2003). The Role of Racial Identity in Perceived Racial Discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5), 1079–1092.

Smith, P. K., Morita, K., Junger-Tas, K., Olweus, D., Catalano, R. & Slee, P. (1999). *The nature of school bullying: A cross-national perspective*. London: Routledge.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020). Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburtens-j-5229201179004.pdf?__blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019). Kinderlosigkeit, Geburten und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2018. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/Downloads-Haushalte/geburtentrends-tabellenband-5122203189014.html>

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018). Pflegestatistik 2017: Pflege im Rahmen der Pflegesicherung. Deutschlandergebnisse. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/pflege-deutschlandergebnisse-5224001179004.pdf;jsessionid=820A39520A65755CE701A02F81C67A53.internet8741?__blob=publicationFile

Thüsing, G. & Bleckmann, L. (2022). *Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination*. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

TNS Infratest Sozialforschung (2017). Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I). https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_Evaluation_PNG_PSG_I.pdf.

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019). Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Berlin. https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/Erster_Bericht_des_unabhaengigen_Beirats_2019.pdf

Unger, R. & Rothgang, H. (2013). Auswirkungen einer informellen Pflegetätigkeit auf das Alterssicherungs-niveau von Frauen. *FNA-Journal* Heft 4/2013. Forschungsnetzwerk Alterssicherung der DRV Bund. Berlin.

- Warming, K., Roseberry, L., Precht, K., Hansen, T. B. & Gunvor, G. (2019). Discrimination against Parents – Experiences of Discrimination in Connection with Pregnancy and Parental Leave. Copenhagen: Danish Institute for Human Rights. <https://www.humanrights.dk/publications/discrimination-against-parents>
- Weckes, M. (2019). Strahlungsarmes „Quötchen“. Die Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Vorstand. Mitbestimmungsreport Nr. 48. Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-007123&chunk=1&jahr=#>
- Weisshaar, K. (2018). From Opt Out to Blocked Out: The Challenges for Labor Market Re-entry after Family-Related Employment Lapses. *American Sociological Review*, 83(1), 34–60. <https://doi.org/10.1177/0003122417752355>
- Wippermann, C., Möller-Slawinski, H., Wippermann, K. & Calmbach, M. (2010). Entgeltungleichheit gemeinsam überwinden. Repräsentativbefragung. Heidelberg. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95320/f7944da86319cc98545a6b41d5880904/sinusstudie-entgeltungleichheit-de-pdf-data.pdf>
- Yang, L.-Q., Caughlin, D. E., Gazica, M. W., Truxillo, D. M. & Spector, P. E. (2014). Workplace mistreatment climate and potential employee and organizational outcomes: A meta-analytic review from the target's perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 315–335. <https://doi.apa.org/doiLand-ing?doi=10.1037/Prozent2Fa0036905>
- Ziegler, Y., Graml, R. & Weissenrieder, C. (2015). Karriereperspektiven berufstätiger Mütter. 1. Frankfurter Karrierestudie. Göttingen: Cuvillier Verlag.

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

Autor_innen:

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

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

Allgemeine Anfragen:

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Satz & Layout: www.zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: Dezember 2021

Alle Rechte vorbehalten. Auch die fotomechanische Vervielfältigung des Werkes
(Fotokopie/Mikrokopie) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung
der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Wie häufig erfahren Fürsorgeleistende Diskriminierung im Arbeitsleben? Auf welche Art und Weise fühlen sich die Betroffenen diskriminiert? Welche Auswirkungen haben die Erfahrungen auf die Betroffenen und welche Unterstützung benötigen Sie? Auf der Grundlage von Interviews mit Expert_innen, Fokusgruppen mit Betroffenen und einer Online-Befragung unter 2.500 Eltern und 504 Pflegepersonen liefert die Studie detaillierte Erkenntnisse zu Diskriminierungserfahrungen von Fürsorgeleistenden im Arbeitskontext.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen von Fürsorgeleistenden im Arbeitsleben weit verbreitet sind und während unterschiedlicher Phasen der Erwerbstätigkeit auftreten können. Die Erfahrungen reichen von abfälligen Kommentaren auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft bis hin zum Ausschluss von Gehaltserhöhungen und Beförderungen und beeinflussen die Lebens- und Arbeitszufriedenheit der Betroffenen. Aus den Ergebnissen lassen sich Handlungsfelder zur Prävention von Diskriminierung von Fürsorgeleistenden und zu Interventions- und Unterstützungsmöglichkeiten im Diskriminierungsfall ableiten.