Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

„Eltern und pflegende Angehörige vor Diskriminierung schützen! Zur Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf“

Dokumentation der Fachtagung
Berlin, 24. Mai 2022

Inhalt

1. Einleitung 3

2. Vorstellung der Studie 4

„Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“

3. Einordnung der Studienergebnisse 7

4. Fragen der Pressevertreter*innen und aus dem Publikum 10

5. Talkrunde „Eltern und pflegende Angehörige vor Diskriminierung schützen!“ 13

6. Blitzlichter: Ergebnisse aus den Workshops 20

7. Resümee 24

Anhang 27

Folien zum Vortrag von Dr. David Juncke 27

Workshop 1: Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und der familienpolitischen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf 38
Impuls Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL. M. (Harvard)
Impuls Prof. Lena Hipp, Ph. D.

Workshop 2: Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zum Schutz vor Diskriminierung: Fokus auf Schwangere und Eltern 45
Impuls Dr. David Juncke

Workshop 3: Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zum Schutz vor Diskriminierung: Fokus auf pflegende Angehörige 49
Impuls Corinna Schwedhelm
Impuls Johanna Nicodemus

Workshop 4: Information und Beratung für fürsorgende Erwerbstätige mit Diskriminierungserfahrungen 56
Impuls Jannetje Höring
Impuls Tina Lachmayr

1. Einleitung

Die Diskriminierung von Eltern und Pflegepersonen im Job ist weit verbreitet. Das hat die Studie „Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergeben und mit einer neuen Datenbasis erstmals fundiert belegt. Mit dem Rechtsgutachten „Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination“, das ebenfalls im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entstand, liegen Handlungsempfehlungen für eine Beseitigung bestehender Rechtsschutzlücken vor.

Gleichzeitig mit der öffentlichen Vorstellung der beiden Studien hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes am 24. Mai 2022 im „dbb forum“ die digitale Fachtagung „Eltern und pflegende Angehörige vor Diskriminierung schützen! Zur Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf“ veranstaltet. Dabei wurden die Ergebnisse der Befragung zu Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz aufgrund von Elternschaft, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen sowie das Rechtsgutachten zu Rechtsschutzlücken zulasten Fürsorgeleistender intensiv mit Expert*innen, Medienvertreter*innen und weiteren Interessierten diskutiert. Moderiert wurde die Veranstaltung von Dr. Claudia Neusüß (compassorange GmbH).

Die Fachtagung fand auch vor dem Hintergrund der anstehenden Umsetzung der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (EU-Richtlinie 2019/1158) in deutsches Recht sowie der im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehenen Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) statt.

2. Vorstellung der Studie

„Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“

Dr. David Juncke | Vizedirektor | Leitung Familienpolitik | Prognos AG

Dr. David Juncke stellte die Studie „Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“ vor, die die Prognos AG im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellt hat.

Juncke verwies eingangs auf den aktuellen Wandel im Arbeitsleben und in der Gesellschaft sowie die hohe gesellschaftspolitische, familienpolitische, aber auch wirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Relevanz des Themas: Es würden sich gerade die Konstellationen zwischen jungen Paaren verändern; mehr Frauen wollten erwerbstätig sein und seien dies bereits; Väter nähmen immer häufiger und länger Elternzeit; hinzu komme der demografische Wandel, der auch die Angehörigenpflege stark in den Fokus rücke. Auch politisch sei das Thema relevant, weil die Umsetzung der Richtlinie der Europäischen Union (EU) zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige bevorstehe.

Juncke betonte, dass die Prognos-Studie bisher bestehende Erkenntnislücken schließe. Denn bisher gebe es „keine belastbaren Daten zu Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Pflegepersonen im Arbeitsleben“. Zwar gebe es Fälle „anekdotischer Evidenz“ von Kolleginnen und Kollegen oder Freundinnen und Freunden über Diskriminierungen, wie beispielsweise blöde Sprüche. „Aber jenseits dieser anekdotischen Berichte und jenseits von unterschiedlichen Fallstudien, die wir schon in der Literatur

gefunden haben, fehlte für Deutschland gewissermaßen das Standard-Zahlenwerk, um messen zu können, wie weit eigentlich Diskriminierung im Erwerbsleben von Eltern und Pflegepersonen verbreitet ist“, sagte Juncke.

In einer Übersicht nannte Juncke die Grundlagen der Studie:

- Zielgruppen: erwerbstätige Eltern mit jungen Kindern unter sieben Jahren und Erwerbstätige, die informell Angehörige pflegen, mindestens eine Stunde an Werktagen
- Berücksichtigung folgender Phasen:
  - Eltern: 1. vor der Geburt/bei Bekanntgabe der Schwangerschaft, 2. während des Mutterschutzes/der Elternzeit, 3. nach Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit
  - Pflegende Angehörige: während der Pflege (ohne weitere Differenzierung)

- Mixed-Method-Ansatz: qualitative und quantitative Erhebung
  - Interviews mit Expert*innen und Fokusgruppen mit Eltern und Pflegepersonen
  - Online-Befragung von 2.500 Eltern und 500 Pflegepersonen
- Messung der Diskriminierungserfahrungen: Frage an Teilnehmende, ob sie sich im Erwerbsleben in den letzten sechs Jahren diskriminiert gefühlt haben, zusätzlich Fragen nach konkreten Einzelerfahrungen in den verschiedenen Phasen (abgeleitet aus Literatur und Interviews mit Expert*innen und Fokusgruppen)

Die Ergebnisse fasste Juncke zunächst für die Gruppe der Eltern zusammen.

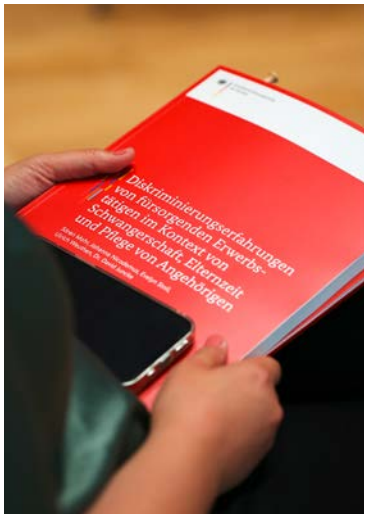
- In der ersten Phase während der Schwangerschaft machen demnach 56 Prozent aller Eltern mindestens eine diskriminierende Erfahrung. Dies gelte überwiegend für die Mütter, in deutlich geringerem Maße aber auch für Väter, wenn sie von der Schwangerschaft ihrer Partnerin erzählten. Letzteres habe damit zu tun, dass durch den gesellschaftlichen Wandel auch die Wahrscheinlichkeit gesehen werde, dass der Partner möglicherweise wegen einer Elternzeit im Betrieb ausfalle. Die sozialen Herabwürdigungen beträfen beispielsweise ein geringeres Zutrauen, weniger Informationen über die betrieblichen Abläufe und auch negative Reaktionen auf die Schwangerschaft. Mit Blick auf die materielle Benachteiligung berichteten die Betroffenen insbesondere, dass ihnen gegen ihren Willen Verantwortlichkeiten entzogen, ihnen weniger anspruchsvolle Aufgaben übergeben, Beförderungen oder Karriereschritte gestrichen worden seien.
- In der zweiten Phase im Zusammenhang mit der Elternzeit berichteten 52 Prozent der Eltern von mindestens einer diskriminierenden Erfahrung. Während in der Phase der Schwangerschaft die Frauen besonders betroffen seien, verschiebe sich nun das Bild. In der zweiten Phase sammelten die Väter etwas häufiger Diskriminierungserfahrungen, etwa durch negative Reaktionen auf die Inanspruchnahme der Elternzeit generell und deren Dauer. In diesen Diskriminierungserfahrungen zeigten sich noch immer alte Rollenmuster, die im Arbeitsleben noch sehr stark wirken würden, so Juncke.
- Als am kritischsten bezeichnete Juncke die dritte Phase, die Rückkehr aus der Elternzeit. In dieser Zeit machten 62 Prozent der Eltern mindestens eine diskriminierende Erfahrung. Hier schlage das Pendel zu den Frauen zurück, die ein eindeutig höheres Diskriminierungsrisiko hätten und auch häufiger diskriminiert würden. Bei den sozialen Herabwürdigungen steche die mangelnde Rücksichtnahme bei Terminen und der Zeittaktung heraus, bei der keine Rücksicht beispielsweise auf Öffnungszeiten von Kitas genommen werde. Die materielle Benachteiligung zeige sich zum Beispiel im Entzug von Verantwortlichkeiten oder zurückgehaltenen oder verminderten Gehaltserhöhungen oder Bonuszahlungen.

Insgesamt habe das Thema der Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf in den vergangenen Jahren mehr Aufmerksamkeit bekommen. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf liege dagegen im Schatten und bekomme nicht ausreichend Aufmerksamkeit, so Juncke. Die Ergebnisse der Befragung Pflegender fasste er wie folgt zusammen:

- Von Personen, die andere pflegen, macht demnach fast jede zweite (48 Prozent) mindestens eine diskriminierende Erfahrung im Arbeitsleben. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern seien hierbei weniger stark ausgeprägt als bei den Eltern. Diskriminierungserfahrungen seien das Zurückhalten von Informationen, mangelnde oder keine Rücksichtnahme bei Sitzungsterminen oder geringeres Zutrauen. Von einem Teil der Befragten wird auch von materieller Benachteiligung berichtet, wie geringeren oder keinen Gehaltserhöhungen oder Bonuszahlungen.

Die Studie befasste sich auch mit den Reaktionen der Betroffenen auf die Diskriminierungserfahrungen. Demnach reagiere ein Viertel derjenigen, die Diskriminierungserfahrungen gesammelt haben, nicht darauf. Sie akzeptierten diese und schluckten sie herunter, so Juncke. Als Reaktion suchten die diskriminierten Frauen das Gespräch mit Vertrauenspersonen, mit Freund*innen oder Bekannten, die Männer hingegen eher auch das Gespräch mit Vorgesetzten, dem Betriebsrat oder Gewerkschaften. Es sei eher selten der Fall, dass professionelle Hilfe bei Beratungsstellen, Anwält*innen oder anderen Organisationen gesucht werde.

Eine genauere Erhebung darüber, was Diskriminierung mit den Menschen mache, habe die Studie nicht erbringen können, weil solche Untersuchungen extrem anspruchsvoll seien. Juncke erläuterte aber, dass versucht worden sei, ein Gespür für Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit und auch die Lebensumstände zu bekommen. Neben finanziellen Auswirkungen sei von der Hälfte der Eltern mit Diskriminierungserfahrung auch von negativen Auswirkungen auf die Work-Life-Balance, die Karriere oder Aufstiegsmöglichkeiten berichtet worden. Dies sei keine aus der Studie ableitbare Kausalität im wissenschaftlichen Sinn, aber es zeige sich, dass Menschen ohne Diskriminierungserfahrungen deutlich seltener von solchen negativen Auswirkungen berichteten.



Als Fazit der Untersuchung nannte Juncke, dass Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Pflegepersonen im Arbeitsleben keine Einzelfälle, sondern weit verbreitet seien. Sie beträfen überwiegend Frauen, gerade mit Blick auf die Elternzeit aber auch Männer. Wegen der hohen gesellschaftlichen Relevanz ergebe sich auch die politische Relevanz. Aufgrund der Studienergebnisse komme man zu dem Schluss, dass das AGG um das Merkmal „familiäre Fürsorgeverantwortung“ ergänzt werden sollte. Verbesserungen könnten aber auch beim Kündigungsschutz von Eltern und der Erweiterung der Familienpflegezeit für Pflegepersonen vorgenommen werden.

Weiterhin spiele die Familienpolitik eine wichtige Rolle, etwa beim Ausbau und der Fortsetzung der Ganztagsbetreuung mit Blick auf Schulkinder, der Neujustierung von Elterngeld, der Elternzeit oder der Vaterschaftsfreistellung. In den Unternehmen müsse das Bewusstsein für Diskriminierung geschärft und auch eine Vorbildfunktion wahrgenommen werden, sodass beispielsweise Kolleg*innen und Vorgesetzte „einschreiten, wenn solche Situationen stattfinden“. Außerdem müsste es Ansprechpersonen geben, an die sich von Diskriminierung Betroffene wenden könnten. Neben den einzelnen Unternehmen seien dabei aber auch die Tarifpartner, die Gewerkschaften und die Betriebsräte als wichtige Akteure gefragt.

In der Studie habe sich auch herausgestellt, dass die wenigsten Betroffenen eine professionelle Beratung gesucht hätten. Das könne an mangelndem Wissen über Beratungsmöglichkeiten oder an der Erwartung liegen, dass diese nichts brächten. Es sei daher notwendig, die Beratung für solche Fälle stärker bekannt zu machen, zu verankern und auch Partnerschaften in Beratungsinfrastrukturen zu schaffen.

Die vollständige Studie und ein Studien-Steckbrief stehen auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum ↘ **Download** bereit.

Die Folien zur Vorstellung der Studie befinden sich im Anhang ab Seite 27.

3. Einordnung der Studienergebnisse

Bernhard Franke | Kommissarischer Leiter | Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Vollständiger Wortlaut des Vortrags (Es gilt das gesprochene Wort.)

Vielen Dank, Frau Dr. Neusüß, und vielen Dank, Herr Dr. Juncke!

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Teilnehmende vor Ort und online!

Sie und wir haben sehr viele Zahlen gehört, die eine deutliche Sprache sprechen. Diskriminierungen von Eltern und Pflegepersonen am Arbeitsplatz sind weit verbreitet. Hinter diesen Zahlen stehen viele Fälle von Menschen, denen von Arbeitgebern, Personalverantwortlichen oder auch Kolleginnen und Kollegen das Leben schwer gemacht wird. Weil sie eine Familie gründen möchten, weil sie sich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wünschen oder weil sie Verantwortung für andere übernehmen wollen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes berät Menschen, die Diskriminierung aufgrund ihres Alters, des Geschlechts, einer Behinderung, der sexuellen Identität, der Religion oder Weltanschauung oder der ethnischen Herkunft erfahren. Immer wieder wenden sich auch Eltern und pflegende Angehörige an uns. Ein paar Beispiele: Die Mutter, die ihre Stundenzahl erhöhen möchte, und der Chef verweigert das mit dem Hinweis, sie könne ja jederzeit wieder schwanger werden. Die schwangere Frau in der Baubranche, die ein teilweises Beschäftigungsverbot hat. Sie darf nicht mehr auf Baustellen fahren, der Vorgesetzte schickt sie trotzdem, als sie sich weigert, erhält sie eine Abmahnung. Die Mitarbeiterin, deren Tochter in einer geschäftlichen

Videokonferenz vor dem Bildschirm plötzlich auftaucht. Darauf erhält sie eine Kündigung, ihr Chef glaubt nicht, dass sie ein Unternehmen aufbauen und zugleich Mutter sein kann. Und der Mann, dem eine Weiterbildung verweigert wird. Das Argument hier: Er habe ja Elternzeit genommen und arbeite in Teilzeit. Als er später wegen seiner pflegebedürftigen Mutter seine Stunden weiter reduzieren möchte, wird ihm geraten, sich doch eine andere Stelle zu suchen.

Solche Fälle sind Teil unserer täglichen Beratung, sie stellen aber nur einen Ausschnitt dar. Und um ein genaueres Bild zu bekommen, haben wir die hier vorgestellte Studie in Auftrag gegeben. Sie wird ergänzt durch ein Rechtsgutachten, das mögliche Rechtslücken beim Diskriminierungsschutz von Eltern und pflegenden Angehörigen zeigt. Dazu komme ich noch. Beide Studien sind uns wichtig vor dem Hintergrund unserer eigenen Beratungspraxis mit mehr als 800 Anfragen seit Bestehen der Antidiskriminierungsstelle. Aber auch wegen der Tatsache – und das wurde schon erwähnt –, dass die Bundesregierung bis zum August dieses

Jahres die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie in deutsches Recht umsetzen muss, das die Rechte von Eltern und pflegenden Angehörigen bei Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen und beim Antrag auf flexiblere Arbeitszeiten stärken soll.

„Wer Fürsorgeverantwortung übernimmt, muss im Job mit Nachteilen rechnen."

Aber zurück zu den von Herrn Dr. Juncke eben vorgestellten Zahlen. Das schiere Ausmaß der Diskriminierung von Fürsorgeverantwortlichen in der Arbeitswelt, das die Studie zeigt, hat mich sehr betroffen gemacht. Denn, so frage ich mich, ist es nicht so, dass seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine immer größere Rolle in Unternehmen spielen soll? Wird nicht immer wiederholt, dass wir es uns angesichts des Fachkräftemangels nicht leisten können, auf fähige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu verzichten? Und heißt es nicht, dass viele Menschen mit Fürsorgeverantwortung sogar besondere Kompetenzen einbringen, nämlich beispielsweise ein besseres Organisationstalent oder eine besondere Motivation? All das ist richtig, und dennoch scheinen sich diese Erkenntnisse bei vielen Unternehmen nicht durchzusetzen. Stattdessen gilt: Wer Fürsorgeverantwortung übernimmt, muss im Job mit Nachteilen rechnen. Offenbar sind veraltete Rollenklischees und Stereotype nicht totzukriegen: Junge Mütter seien nicht leistungsfähig, Väter, die Elternzeit nehmen, zu wenig karriereorientiert. Und um pflegebedürftige Eltern möge sich möglichst geräuschlos ein professioneller Pflegedienst kümmern.

Dabei ist völlig klar: Mit solchen Einstellungen schaden Unternehmen ihren Mitarbeitenden – und sie schaden sich selbst. Beschäftigte sind nicht weniger leistungsfähig, weil sie Kinder haben oder Angehörige pflegen. Sie sind weniger leistungsfähig, wenn ihnen die Motivation für ihre Arbeit genommen wird, wenn ihnen Beförderung, Fortbildung sowie flexible Arbeitsmöglichkeiten ohne sachlichen Grund verweigert werden. Es kann wohl kaum motivierend sein, wenn es keine Aussicht auf eine Entfristung gibt oder gar eine Kündigung droht.

Die Studie hat gezeigt, dass sich solche Erfahrungen nicht nur auf die Motivation und Leistungsfähigkeit auswirken, sondern auch auf die Gesundheit und die Lebenszufriedenheit der betroffenen Beschäftigten insgesamt. Diskriminierung kann krank machen. Und Diskriminierung schränkt auf vielfältige Weise die Fähigkeit zur Teilhabe an der Gesellschaft ein. Dabei geht es, wie die Studie zeigt, nicht allein um die ganz konkreten materiellen Auswirkungen von Diskriminierung, wenn zum Beispiel zugesagte Gehaltserhöhungen gestrichen oder Teilzeitwünsche nicht erfüllt werden. Auch die sozialen Herabwürdigungen, also abfällige Kommentare, mangelndes Zutrauen, der Ausschluss von wichtigen betrieblichen Informationen, haben Folgen für die Betroffenen – und damit auch für den Betrieb und die übrigen Beschäftigten.

Was muss getan werden? Die Zahlen zeigen, dass wir von dem notwendigen Bewusstseinswandel in vielen Unternehmen noch weit entfernt sind. Offenbar reichen die bisherigen Bemühungen nicht aus. Bekenntnisse zur Vereinbarkeit, die sich in vielen Diversity-Maßnahmenkatalogen von Unternehmen finden, dürfen keine reinen Worthülsen bleiben, sie müssen gelebt werden. Es braucht aus unserer Sicht daher zweierlei: verbindliche und klare betriebliche Maßnahmen und einen besseren gesetzlichen Schutz für die Betroffenen.

Betriebliche Maßnahmen könnten zum Beispiel daran ansetzen, bekannte und erreichbare betriebliche Ansprechpersonen, die für die Themen Schwangerschaft, Elternschaft, Elternzeit und Pflege verantwortlich sind, zu benennen – und die auch im Falle von Diskriminierung kontaktiert werden können. Ganz wichtig wären aber auch Schulungen, insbesondere für Personalverantwortliche und Führungskräfte.

Denn die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass Diskriminierungen von Fürsorgenden häufig veraltete Annahmen über Geschlechterrollen zugrunde liegen. Diskriminierung muss im Übrigen nicht bewusst geschehen, um ihre Wirkung zu erzielen. Diskriminierung kann auch aus falsch verstandener Rücksichtnahme geschehen. Etwa wenn jungen Müttern nur anspruchslosere Aufgaben zugewiesen werden, ohne sie vorher zu fragen. Die Wirkung bleibt die gleiche. Weitere sinnvolle betriebliche Maßnahmen wären Betriebsvereinbarungen, die Regelungen bei Diskriminierung und auch zur Förderung der Vereinbarkeit enthalten. Und schließlich wäre es sinnvoll, auch Tarifverträge so auszugestalten, dass sie eine Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge unterstützen.

„Mindestens genauso wichtig wie betriebliche Maßnahmen ist aber auch die Verbesserung des gesetzlichen Schutzes für die Betroffenen."

Mindestens genauso wichtig wie betriebliche Maßnahmen ist aber auch die Verbesserung des gesetzlichen Schutzes für die Betroffenen. Sie werden sich jetzt vielleicht fragen: Gilt denn in diesem Bereich nicht schon das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das AGG, auf dessen Grundlage wir beraten? Die Antwort lautet: nur bedingt. Denn bisher kann eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Elternschaft nur teilweise, und zwar als mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, nach dem AGG erfasst werden. Wir haben hier also eine klare Schutzlücke. Und das Gutachten in unserem Auftrag von Herrn Professor Gregor Thüsing und Lena Bleckmann, das heute bei der Tagung ebenfalls vorgestellt wird, schlägt eine Lösung vor: die Ergänzung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungsgründe um den Begriff der familiären Fürsorgeverantwortung.

Das ist ein Vorschlag, den wir sehr unterstützen, um Eltern und Pflegenden bessere rechtliche Möglichkeiten in die Hand zu geben, gegen Diskriminierung vorzugehen. Die Bundesregierung hat diese wichtige Ergänzung in ihrem Entwurf zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie nun leider nicht aufgegriffen. Das bedauern wir sehr. Denn nur mit der Aufnahme dieses neuen Diskriminierungsgrundes wären Arbeitgeber tatsächlich verpflichtet, Beschäftigte wegen der Wahrnehmung familiärer Fürsorgeverantwortung vor Diskriminierung zu schützen. Und nur dann hätten Betroffene wie jetzt bereits im Falle von rassistischer Diskriminierung oder anderen Formen verbotener Diskriminierung auch die Möglichkeit, Entschädigung oder Schadensersatzansprüche geltend zu machen.

Die Antidiskriminierungsstelle wird sich dafür einsetzen, dass der Gesetzgeber diesen Punkt im Rahmen der im Koalitionsvertrag angekündigten Reform des AGG aufgreifen und umsetzen wird.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und ich freue mich auf Ihre Fragen.

4. Fragen der Pressevertreter*innen und aus dem Publikum

In der Diskussions- und Fragerunde zur Prognos-Studie ging es den digital und vor Ort anwesenden Pressevertreter*innen sowie den Teilnehmenden an der Fachtagung um vertiefende Erläuterungen und auch Bewertungen der Ergebnisse.

Bernhard Franke bezeichnete es als Vorteil, wenn die familiäre Fürsorgeverantwortung im AGG aufgegriffen würde. Es wäre aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle „ein wichtiges Signal" für Berufstätige, Eltern und pflegende Angehörige, wenn der spezielle und spezifische Diskriminierungsgrund der familiären Fürsorgeverantwortung dort verankert würde. „Sie würden damit vom deutschen Antidiskriminierungsgesetz erfasst werden. Sie würden explizit genannt. Das wäre schon mal ein wichtiges gesetzgeberisches Signal, dass man sie unter den im AGG verbotenen Gründen mit erfasst." Dadurch ergäben sich auch ganz praktische Folgen, weil die Arbeitgeber ihre Pflichten zum Schutz vor Diskriminierung nach dem AGG auch auf diesen Bereich ausdehnen müssten. Daraus würden dann auch „Rücksichtnahmepflichten" für die Arbeitgeber erwachsen. Für die Betroffenen ergäbe sich die Möglichkeit, sich an betriebliche Beschwerdestellen zu wenden. Außerdem könnten sie die im AGG vorgesehenen Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung im Falle einer Diskriminierung geltend machen. Franke wies darauf hin, dass die Bundesregierung bisher keine Notwendigkeit gesehen habe, den Diskriminierungsschutz von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen explizit im AGG zu verankern. Die Bundesregierung sehe im sogenannten arbeitsrechtlichen Maßregelungsverbot einen ausreichenden Schutz. Damit fehlten aus Sicht der

Antidiskriminierungsstelle jedoch „die Signalwirkung und der Wille, hier eine klare Kante und ein klares Zeichen gegen Diskriminierung zu setzen", so Franke. Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene erweiterte Beratungsfunktion von Beschäftigten, Eltern und pflegenden Angehörigen durch die Antidiskriminierungsstelle sieht Franke als „auf halbem Wege stehen geblieben". Denn ohne einen Anspruch und die explizite Nennung von familiärer Fürsorgeleistung im AGG könne sich diese Beratung letztlich nur auf das arbeitsrechtliche Maßregelungsverbot beziehen.

Dr. David Juncke verwies in der Diskussion auf repräsentative Befragungen und Statistiken, die einen Wunsch jüngerer Eltern zeigten, Beruf und Familie partnerschaftlich aufzuteilen. Dieser Realität hinke man hinterher – tatsächlich gingen weit über 90 Prozent der Männer einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nach, während die Mütter überwiegend in Teilzeit tätig seien. Unbestritten

hätten Elterngeld und Elternzeit in diesem Zusammenhang eine Rolle gespielt, auch bei der Unterstützung dieser Wünsche und der Bestärkung dieser Trends. Mit Blick auf Unternehmen sagte Juncke, dass tatsächlich ein Bewusstsein in den Betrieben nötig sei, dass Diskriminierung aufgrund von Elternschaft oder der Angehörigenpflege keine „Lappalie“ sei. Diese Diskriminierungen müssten auch in Betrieben geahndet und verfolgt werden. Zwar werde in den Leitungsebenen mit Blick auf Fachkräfte zunehmend auf Familienbewusstsein, die Förderung von Vereinbarkeit oder Diversität gesetzt. Aber es hake dann oftmals im Bereich des mittleren Managements, bei der Interaktion zwischen Kolleginnen und Kollegen oder des Chefs oder der Chefin mit den einzelnen Personen. Mit einer rechtlichen Regelung werde der Diskriminierungsschutz deutlicher, was dazu führe, dass Beschäftigte anders und sensibler damit umgingen und auch stärker eingeschritten werde – „sodass ich mir hier tatsächlich auch eine Wirkung in die Betriebe hinein erhoffe“, sagte Juncke. Nötig sei aber auch ein allgemeiner Bewusstseinswandel, damit Diskriminierungen am Arbeitsplatz nicht mehr akzeptiert würden.

Auf Nachfragen ergänzte Juncke einige Punkte zur von ihm zuvor kurz vorgestellten Studie:

- Alleinerziehende, von denen mehr als 90 Prozent Mütter seien, aber auch Familien mit mehreren Kindern berichteten häufiger von Diskriminierungserfahrungen als Mütter, die in Paarfamilien leben. Auch Mütter in Führungspositionen seien häufiger mit Diskriminierungserfahrungen konfrontiert als Frauen, die keine Führungsposition im Unternehmen haben. Auch Teilzeitbeschäftigung hänge stark mit Diskriminierungserfahrungen zusammen.

- In der Stichprobe der Studie seien Beschäftigte in der Privatwirtschaft ebenso wie Beschäftigte in öffentlichen Einrichtungen berücksichtigt worden, unabhängig von Branchen und Größen sowie in Ost- und Westdeutschland. Dabei habe es zwischen den Branchen oder Unternehmensgrößen kaum Unterschiede gegeben. Die Unterschiede lägen vielmehr bei den verschiedenen Merkmalen der Personen – also, ob es sich um Alleinerziehende handele, sie in Führungspositionen seien oder welches Arbeitszeitpensum sie hätten.

- Als pflegende Angehörige seien nicht nur rechtlich definierte Pflegepersonen ausgewählt worden, sondern Menschen, die sich tatsächlich werktags mindestens eine Stunde um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern. Eingeschlossen seien damit neben Hochbetagten beispielsweise auch Angehörige mit einer Behinderung, die im Haushalt leben oder auch nicht.

- Zum Thema Karriereknick vorrangig für Frauen aufgrund von Erziehungs- oder Pflegezeiten erläuterte Juncke, dass Frauen in der vorgelegten Studie häufiger berichtet hätten, beispielsweise zurückgestellt worden zu sein. Dabei sei es auch wichtig, sich Arbeitszeitmuster anzusehen. Wenn eine Mutter Vollzeit arbeite, sei das Diskriminierungsrisiko relativ gering. Sie erfülle damit genau die Rolle und das männliche Bild der Berufstätigkeit. Sobald eine Frau aber in vollzeitnahe Teilzeit oder ganz in Teilzeit gehe, nähmen die Diskriminierungserfahrungen zu, weil die Mütter dann seltener oder nicht diejenige Zeitflexibilität erbrächten, die der Arbeitgeber möglicherweise erwarte. Die Arbeitszeit sei ein ganz entscheidender Faktor, der Diskriminierung auslöse. Die „Denke“ in vielen Unternehmen sei, dass diejenigen viel für das Unternehmen leisteten, die viel im Unternehmen seien. Diese Personen kämen dann voran und machten Karriere.

- Die Pflege Angehöriger sei nicht per se ein Thema von älteren Beschäftigten. In der Studienstichprobe gebe es auch Angehörige, die die Partnerin, den Partner oder Kinder pflegen. Allerdings führe der demografische Wandel dazu, dass die Pflegewahrscheinlichkeit oder die Notwendigkeit von Angehörigenpflege steige, und damit seien auch Beschäftigte im fortgeschrittenen Alter betroffen.

- Weitere Merkmale der in der Studie über Elternschaft und Pflegetätigkeit Befragten seien nicht erfasst worden, sodass es keine Aussage beispielsweise über People of Colour gebe. Er gehe aber allein aufgrund der großen Stichprobe davon aus, dass sich eine gewisse Diversität darin wiederfinde, so Juncke. Dies sei aber nicht einzeln auszuwerten.

- Die Einkommensverteilung zwischen den Gruppen der Eltern und der pflegenden Angehörigen sei nicht verglichen worden. Juncke hob aber hervor, dass in beiden Gruppen jeweils diejenigen häufiger von Diskriminierungserfahrungen betroffen seien, die ein geringeres Haushaltsnettoeinkommen hätten. Dies deute möglicherweise darauf hin, dass mit einem höheren Einkommen auch eine Position im Unternehmen einhergehe, die vielleicht auch vor Diskriminierungs-erfahrungen schütze.

5. Talkrunde „Eltern und pflegende Angehörige vor Diskriminierung schützen!“

Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL. M. (Harvard) | Direktor des Institutes für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit | Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Tabea Benz | Rechtsanwältin | Senior Adviser Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Bernhard Franke | Kommissarischer Leiter | Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Edeltraut Hütte-Schmitz | Vorstandsmitglied | „wir pflegen!“ Interessenvertretung und Selbsthilfe pflegender Angehöriger e. V.

Micha Klapp | Leiterin der Abteilung Recht | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Dr. Thomas Metker | Unterabteilungsleiter Abteilung „Familie“ | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Sandra Runge | Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht | Initiative „Pro Parents“

Zu Beginn der Talkrunde stellte **Prof. Dr. Gregor Thüsing** die zentralen Ergebnisse des Rechtsgutachtens „Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination“ vor, das er zusammen mit Lena Bleckmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin an seinem Lehrstuhl, erstellt hat.

Das Gutachten von ihm und Bleckmann sei in guter Diskussion zwischen zwei Generationen und zwei Geschlechtern entstanden, das habe diesem „sehr gutgetan“, so Thüsing. Er erläuterte zunächst, dass Diskriminierungsgründe „nicht naturrechtlich vorgegeben“ seien. Sie könnten nicht einfach von einem vorgegebenen Wertefundament abgelesen werden. Vielmehr würden sie der gesellschaftlichen Entscheidung bedürfen. Es bestehe grundsätzlich Vertragsfreiheit, aber manche Dinge könnten als so anstößig und so verpönt angesehen werden, dass sie in Arbeits- oder sonstigen Privatrechtsverhältnissen nicht akzeptiert würden, wenn es dafür nicht rechtfertigende Gründe gebe. Es sei ein ganz wesentliches Element des Diskriminierungsschutzes, dass er zur Rechtfertigung für Entscheidungen zwinge.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) habe dies schon für ganz verschiedene Merkmale realisiert, die europarechtlich so vorgegeben waren, insbesondere in den Geschlechtsdiskriminierungs-Richtlinien, aber auch im Hinblick auf Rasse und ethnische Zugehörigkeit. Es sei die Frage, ob man sich darauf beschränken wolle, was damals europäisches Recht war, oder man darüber hinausgehen wolle.

Das Gutachten solle deutlich machen, dass es europarechtliche Impulse gebe, die nahelegten weiterzugehen. Man könne aufgrund der immer schwierigen Auslegung europäischen Rechts vielleicht nicht mit Sicherheit sagen, dass eine Ergänzung des AGG um das Verbot der Diskriminierung wegen familiärer Fürsorgeverantwortung zwingend geboten sei. „Sehr wohl“ könne man aber sagen, dass sich ein solches Diskriminierungsverbot stimmig und systematisch richtig in das bisherige Gesetzeswerk einfüge. Denn es gebe bereits jetzt Anknüpfungspunkte: So bestehe das Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts schon sehr lange Zeit, deswegen sei vor allem die Diskriminierung wegen einer Teilzeittätigkeit mittelbar geschützt gewesen. Da Teilzeittätige überwiegend Frauen waren, habe das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung auch vor der Diskriminierung wegen der Teilzeit geschützt. Dennoch sei man juristisch und gesetzgeberisch einen Schritt weitergegangen und habe ein eigenständiges Verbot der Diskriminierung wegen der Teilzeit geschaffen. Es sei dadurch aus dem Geschlechtskontext gelöst und in ein Diskriminierungsverbot aus eigenem Recht und aus eigener Systematik erweitert worden. Genau so könne man auch im Hinblick auf die Diskriminierung wegen familiärer Fürsorgeverantwortung agieren. Schon jetzt würden Frauen überproportional wegen familiärer Fürsorgeverantwortung diskriminiert. Thüsing plädierte dafür, dies aus dem Geschlechtskontext zu lösen und ein eigenständiges Diskriminierungsmerkmal zu schaffen. Dies sei „für die Gesellschaft wichtig“ und es sei „für die Betroffenen wichtig, dass sie vor ungerechtfertigten Benachteiligungen geschützt sind“. Er wies darauf hin, dass ein Diskriminierungsverbot wegen der familiären Fürsorgeverantwortung auch nicht jede Ungleichbehandlung wegen dieses Merkmals verbiete. „Sondern es verbietet nur die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung, die Benachteiligung, für die es keine hinreichenden Gründe gibt wegen dieses Merkmals.“ Das ermögliche einem Arbeitgeber weiter eine rational nachvollziehbare, hinreichende und gewichtig begründete Entscheidung, aber eben nicht mehr die willkürliche Benachteiligung.

Das Gutachten hebe für eine mögliche Rechtfertigung zwei Aspekte hervor: Es gebe im Antidiskriminierungsgesetz zwei Ebenen der Rechtfertigung für ein Diskriminierungsverbot. So regele zum Beispiel Paragraf 8 des AGG zum Geschlecht, dass nur unterschieden werden dürfe, wenn das Merkmal oder das Fehlen dieses Merkmals eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung sei. Hier sei ein enger Rahmen gesetzt und die Rechtfertigungsschwelle sei sehr hoch. Im Hinblick auf das Alter gebe es dagegen eine sehr viel niedrigere Rechtfertigungsschwelle. Dort reichten sachliche Gründe. Als Brücke für ein Verbot der Diskriminierung wegen familiärer Fürsorgeverantwortung biete sich an, die im AGG bereits etablierte Rechtfertigungsebene aus Paragraf 10 zum Alter auf die familiäre Fürsorgeverantwortung zu beziehen und zu transferieren.

Weiterhin sei im Gutachten intensiv beleuchtet worden, wie weit auch eine Gleichbehandlung eine unzulässige Benachteiligung werden könne, woraus sich eine Rücksichtnahmepflicht ergebe. Als Beispiel dafür nannte er: Wenn jede*r eine Treppe benutzen müsse, auch Rollstuhlfahrende, dann sei das formal eine Gleichbehandlung – die sich natürlich ganz ungleich auswirke. Daher gebe es etwa beim Behindertenschutz im AGG und in den europäischen Richtlinien ausdrücklich auch Rücksichtnahmepflichten. Zum Beispiel bei einer Pflicht, samstags zu arbeiten, sagte Thüsing, dass es bei dieser formalen Gleichbehandlung doch auch Rücksichtnahmepflichten etwa für alleinerziehende Mütter oder Väter geben sollte. Dies sei so auch bereits im AGG angelegt.

Bei der Diskussion über die Fortschreibung und die Erweiterung des Diskriminierungsschutzes sei es wichtig, weitere Merkmale im Diskriminierungsschutz zu etablieren. Dies sei ein „systemstimmiger Schritt“, zu dem es des politischen Willens bedürfe. Eine solche Regelung wäre aber unproblematisch in das bisherige System einfügbar und „es wäre eine gute Regelung“.

Zum Beginn der Talkrunde fragte Moderatorin **Dr. Claudia Neusüß** Thüsing, was wichtig wäre, wenn das AGG nicht in dem von ihm geschilderten Sinn geändert würde. **Thüsing** erläuterte, dass es möglich sei, Rücksichtnahmepflichten in der Auslegung anderer Normen zu verankern. Dies würde die Aufgabe aber vom Gesetzgeber hin zur Rechtsprechung verlagern. Auf diesem Umweg komme man sehr viel langsamer voran.

Dr. Thomas Metker sagte, dass die beiden vorgestellten Gutachten zeigten und sich alle einig seien, dass es keine Benachteiligung und keine Diskriminierung von Fürsorgeleistenden geben dürfe. Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsrichtlinie habe es für die Bundesregierung Gründe gegeben, dies nicht in das AGG mit aufzunehmen. Es sei in den vorherigen Ausführungen deutlich geworden, dass die Benachteiligungen existierten, sie seien nicht hinnehmbar und es müsse etwas dagegen unternommen werden. Bei dem Thema sei in der Politik schon viel passiert und es sei bereits deutlich präsenter als noch vor 20 Jahren.

Er nannte den Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, das 2007 eingeführte Elterngeld und den geplanten Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung. Besonders das Elterngeld habe wesentlich dazu beigetragen, dass sich auch die Rollenwahrnehmung verändert habe. Die Regierungskoalition habe in diesen Bereichen einiges vor, beispielsweise beim Kündigungsschutz nach der Elternzeit oder den Partnermonaten. Mit Blick auf die Ausweitung des Beratungsangebots und die Aussage Frankes, man sei auf halbem Weg stehen geblieben, sagte Metker: „Also immerhin ein halber Weg ist schon geschafft.“ In der Politik sei ein langer Atem nötig und man müsse schauen, was eventuell im Gesetzgebungsverfahren im Parlament noch geschehe. Metker hob später hervor, dass sich auch in Unternehmen schon viel getan habe. Viele seien sensibilisierter für die Themen „Familienfreundliche Arbeitswelt“ und „Familienfreundliche Maßnahmen“, als man vielleicht annehme. „Da bewegt sich ganz viel.“ Man arbeite im Unternehmensnetzwerk mit 8.000 Unternehmen zusammen. Die Personalverantwortlichen seien sich ihrer Verantwortung sehr bewusst. Bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen werde Familienfreundlichkeit thematisiert und versucht, etwas zu bewegen.

Das vollständige Gutachten und ein Steckbrief stehen auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum ↘ **Download** bereit.

Die Praxis pflegender Angehöriger schilderte **Edeltraut Hütte-Schmitz**. Es mangele im rein profitorientierten Bereich der Pflege an Unterstützungsangeboten sowohl im ambulanten als auch im stationären Bereich. Anders als etwa beim Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz müssten pflegende Angehörige in einem Dschungel von Anbietern nach Entlastungsangeboten suchen. Diese seien auch viel zu selten zu finden. Leistungsansprüche aus der Pflegeversicherung liefen oft ins Leere, weil es gerade für Schwerst- und Intensivpflegebedürftige keine entsprechenden Angebote gebe. Oft lohne sich für Pflegedienste dort kein Angebot. „Das führt dann zu einer extrem hohen Belastung der pflegenden Angehörigen“, so Hütte-Schmitz, und in der Folge auch zu Lohneinbußen, Armut, dies belaste die Gesundheit, mache krank und führe zu Erwerbsunfähigkeit. Es fehle auch eine rentenrechtliche Anerkennung der Pflegeleistungen. Hinzu kämen ein „Bürokratiewahnsinn“ bei der Abrechnung und der Suche nach Hilfsmöglichkeiten. Auch die Unternehmenskultur sei nicht ausreichend pflegesensibel. Es gebe zu wenige Möglichkeiten und auch keinen Rechtsanspruch auf Teilzeit oder auf Arbeit im Homeoffice. Hier seien flexible Arbeitszeitmodelle gefragt. Letztlich seien es eine „unterlassene Hilfeleistung der Gesellschaft“ und ein „Bürokratiewahnsinn“, die eine Work-Life-Balance unmöglich machten. Insgesamt sei man beim Thema „Pflegende Angehörige“ und der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf noch ungefähr zwei Jahrzehnte hinter der Entwicklung bei Elternschaft her. Neben negativen Reaktionen auf die Ankündigung einer Angehörigen-Pflegezeit sei auch die finanzielle Ausstattung oder die soziale Absicherung von pflegenden Angehörigen deutlich schlechter. Als Beispiel nannte sie, dass es nach wie vor keine Lohnersatzleistung in dem Bereich gebe. Der Rechtsanspruch auf ein Darlehen zur finanziellen Unterstützung in der Pflegezeit sei völlig untauglich, weil es „einfach nur Vereinbarkeit durch Verschuldung darstellt“. Neben einer sensibleren Unternehmenskultur seien Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und gesetzliche Grundlagen dringend nötig. Eine mögliche Umsetzung über andere Regelungen auf dem Rechtsweg dauere zu lange. Aufgrund der demografischen Entwicklung rolle eine Welle von zusätzlichen Pflegebedürftigen auf uns zu. Es müsse dringend etwas passieren, weil der Pflegenotstand so groß sei und sonst das System kollabiere.

Tabea Benz begrüßte es, dass sich die Antidiskriminierungsstelle des Themas angenommen hat. Aus Sicht der Arbeitgeber gehe es darum, das Bewusstsein in den Unternehmen dafür zu schärfen. Die Arbeitgeber sähen ihre Verantwortung insbesondere darin, Führungskräfte zu sensibilisieren. Dies betreffe den Umgang mit denjenigen, die ihre Rechte wahrnehmen, ebenso wie den Umgang damit in der übrigen Belegschaft. Das müsse dort kommuniziert werden, so müssten beispielsweise Freistellungsansprüche durch die übrige Belegschaft aufgefangen werden. Aufgrund des Fachkräftemangels sei es eine große Herausforderung, für diese kurze Zeit dann Ersatz zu finden. Zum rechtlichen Rahmen sagte sie, dass aus Arbeitgebersicht das gesetzliche Schutzniveau beim Diskriminierungsschutz ausreichend sei.

Es gebe das Maßregelungsverbot, Schutzmöglichkeiten beziehungsweise eine Missbrauchskontrolle im Kündigungsschutzprozess und auch die mittelbaren Möglichkeiten des AGG. Die Forderung nach der Ausweitung der Merkmale im AGG im Sinn des Rechtsgutachtens sei aber „höchst bedenklich, schon aus verfassungsrechtlichen Gründen“, so Benz. Der Formulierungsvorschlag des Gutachtens sei sehr unbestimmt, gebe für die betriebliche Praxis keine wirkliche Handhabe und würde Betriebe überfordern. Als Beispiel nannte sie Bewerbungsverfahren. Sollte das Merkmal der Diskriminierung wegen familiärer Fürsorgeverantwortung ins AGG aufgenommen werden, böte dies erfolglosen Bewerber*innen eine enorme Missbrauchsmöglichkeit. Die Betriebe wüssten nicht mehr, wen sie im Bewerbungsgespräch ablehnen könnten. Am Ende führe dies sogar zu einem Entschädigungsanspruch für faktisch alle, die im weitesten Sinne eine Fürsorgepflicht statuieren könnten. „Das ist nicht nur unbestimmt, das ist auch unverhältnismäßig.“ Der BDA warne deshalb vor der Aufnahme. Arbeitgeber sollten nicht unter Generalverdacht gestellt oder ihnen unterstellt werden, dass sie freiwillige Maßnahmen nicht umsetzten. Aufgrund des Fachkräftemangels könne sich heute kein Arbeitgeber mehr erlauben, sich nicht mit diesen Themen auseinanderzusetzen. Die BDA sei jederzeit bereit, gesellschaftliche Bündnisse einzugehen, um zu sensibilisieren und Bewusstsein zu stärken. Das Thema der Vereinbarkeit von Fürsorge und Beruf stehe in Betrieben ganz oben. Neben dem Erhalt und der Förderung einer offenen Unternehmenskultur seien Beratungsangebote für Betroffene wichtig. Man befürworte hier, wie im Referentenentwurf vorgesehen, die Erweiterung der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle, damit sich fürsorgende Erwerbstätige an diese wenden, Ansprechpersonen und Unterstützung finden könnten. Nötig seien auch erreichbare Betreuungsmöglichkeiten und weiterhin Flexibilität für die Betriebe. Notwendig sei auch ein flexibleres Arbeitsrecht. Hier sollte darüber nachgedacht werden, ob man bei den Arbeitszeiten zu einer wöchentlichen Betrachtung kommen könne.

Sandra Runge sagte, sie verstehe sich ausdrücklich als „Botschafterin für Mütter und Väter“, die in der Arbeitswelt nach wie vor und schon seit Jahrzehnten erheblich benachteiligt würden. Dies gehe schon bei Bewerbungsgesprächen los, wenn man nicht eingestellt werde, wenn man in einem Alter sei, in dem man theoretisch Kinder bekommen könnte. Wenn eine Bewerberin schwanger sei und das sage, fliege sie sofort aus dem Verfahren. Weiter gehe es mit Diskriminierungen während und nach der Elternzeit. Hier würden Kündigungen ausgesprochen, Degradierungen vorgenommen oder befristete Arbeitsverträge, die während der Elternzeit auslaufen, nicht verlängert. „Das ist wirklich ein sehr, sehr weites Feld. Man kann es kaum eingrenzen.“ Die Benachteiligung und Belastung von Eltern in einer Arbeitswelt seien während der Coronakrise noch größer geworden, was erschreckenderweise zu wenig auf der politischen Agenda stehe. Sie bezeichnete es als sehr schade, dass die Familienministerin nicht bei der Fachtagung anwesend sei, um sich die Zahlen anzuhören und direkt dazu Stellung zu nehmen. Die Benachteiligung beispielsweise von Müttern in der Schwangerschaft sei eine Bankrotterklärung der Politik der letzten Legislaturperiode. Es sei zu wenig passiert, und die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie wäre der perfekte Aufhänger gewesen, um einen Diskriminierungsschutz umzusetzen. Sie verwies auf die Petition von „Pro Parents“ während der Coronakrise, um die Stimmen der benachteiligten Mütter und Väter „laut zu machen“. Die Stellungnahmen zum Referentenentwurf seien „im Galopp durchgezogen“ worden. Bei dem Vorhaben, das im Grunde

seit 2009 auf dem Tisch liege, werde zu schnell entschieden, womit eine „historische Chance“ verpasst werde. Dies sei „ein Faustschlag für viele Eltern“, die gerade in der letzten Zeit Erhebliches geleistet hätten und dies tagtäglich auch in finanzieller Hinsicht merken würden. Sie hoffe, dass durch die Gutachten das Thema auf die politische Agenda komme. Denn allein ein Bewusstsein in Unternehmen ändere nichts, dies habe auch bisher nicht geklappt. „Wir brauchen ganz konkrete Lösungsvorschläge, und wir brauchen einen gesetzlichen Schutz.“ Neben Beratungsangeboten müsse es klare gesetzliche Grundlagen geben. Das Merkmal „Geschlecht“ eigne sich überhaupt nicht, um die wichtige Thematik „Fürsorgearbeit und Fürsorgeleistung“ auch geschlechtergerecht aufzuteilen. Sie sehe darin auch eine Chance für Unternehmen, weil es um Schutz für Betroffene gehe und nicht darum, Unternehmen mit Klagen zu überziehen. Fürsorgeleistungen sollten als Teil des Diversity-Themas gesehen werden, weil damit auch die Talente von morgen zu finden seien. Die nächste Generation wolle „gern in einer fairen Arbeitswelt groß werden“, daher sei es schade, dass Unternehmen hier ein Angstempfinden etwa vor Klagen hätten und nicht die Chance sähen, sich diskriminierungsfrei auszugestalten. Daraus könne etwas Gutes erwachsen, das die Gesellschaft brauche. Es gehe nicht darum, Unternehmen unter Generalverdacht zu stellen.

Eine Formulierung von Thüsing aufnehmend, sagte **Micha Klapp**, dass es nicht nur europarechtliche Impulse gebe zu handeln, sondern „europarechtliche Verpflichtungen, die jetzt auch umzusetzen sind“. Man müsse sich im Referentenentwurf zur Vereinbarkeitsrichtlinie ansehen, was noch fehle und was unbedingt nachgebessert werden müsse. Sie bemängelte, dass die Bundesregierung zwei Jahre Zeit gehabt habe, sich des Themas ordentlich anzunehmen, und das Ganze nun am Ende ganz schnell umgesetzt werden müsse. Sie nannte den Umsetzungsprozess

minimalinvasiv, er reiche bei Weitem nicht aus. Zur vorgeschlagenen Änderung des AGG stellte sie die Frage, ob allein eine neue Kategorie dazu führe, den Diskriminierungsschutz insgesamt zu verbessern. Dazu verwies sie auf mögliche erhebliche Schwierigkeiten bei der Rechtsdurchsetzung, wie sie sich schon bei der Evaluierung zum zehnjährigen Bestehen des AGG gezeigt hätten. In der Praxis seien die Bedarfe der Beschäftigten nicht allein darauf gerichtet, Entschädigung und Schadensersatz zu erlangen, sondern auch auf die materiellen Benachteiligungen. So seien etwa Rechtsansprüche auf die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses oder eines unbefristeten Arbeitsvertrags nicht deckungsgleich mit den derzeit umsetzbaren Möglichkeiten des AGG. Allein die Erweiterung der Kategorie würde damit nicht zum gewünschten Erfolg führen. Außerdem treffe aus Sicht des DGB der Begriff „familiäre Fürsorgeverantwortung“ nicht den Schwerpunkt der Diskriminierungsanfälligkeit. Nach wie vor seien primär Frauen betroffen, daher fehle die spezifische Frauendiskriminierung. Mit Blick auf die Tarifvertragsparteien wies Klapp auf schon bestehende Betriebsvereinbarungen hin, in denen Betriebsräte mehr zwingende Mitbestimmungsrechte benötigten, um der Wichtigkeit des Themas gerecht zu werden. Als sehr wichtige Möglichkeit müsse auch die Väterfreistellung umgesetzt werden.

Zur Nachfrage nach der rechtlichen Berücksichtigung queerer pflegender Angehöriger oder lesbischer Eltern sagte **Thüsing**, dass dies zunächst nicht alle betreffe, wenn es etwa eine biologische oder rechtliche Vater- oder Mutterschaft gebe. Sobald es aber um den Begriff der familiären Fürsorgepflichten gehe, sei dieser hinreichend weit ausdehnbar, um jede*n aus dem persönlichen Näheverhältnis zu schützen. Im Hinblick auf Alleinstehende ohne Kinder, die von Dritten gepflegt werden, erläuterte Thüsing, dass man sich in rechtlicher Hinsicht erst mal an der Konstellation orientiere, die die meisten betreffe und am besten fassbar sei. Hier gebe es den „meisten verfassungsrechtlichen Rückenwind“ vor dem Hintergrund des Schutzes von Ehe und Familie. Dies sei ein guter Startpunkt, wenn man berücksichtige, wie schwierig es sei, nur diesen begrenzten Bereich in der Gesetzgebung umzusetzen.

Bernhard Franke dankte für die unterschiedlichen und sehr engagierten Beiträge. In einem kleinen Resümee sah er als Verbindendes der verschiedenen Positionen, dass es die beschriebenen Diskriminierungen von Fürsorgeleistenden eindeutig gebe. Diese würden von keiner Seite geleugnet. Die sichtbar gewordene Ablehnung von gesetzgeberischen Maßnahmen und die deutliche Forderung nach ebensolchen begleiteten ihn schon sein gesamtes Berufsleben. Gleichwohl habe sich angedeutet, dass in der Frage des Diskriminierungsverbots Fürsorgeleistender im AGG eventuell politisch noch Änderungen möglich seien. Auch bei der angekündigten umfassenden AGG-Reform durch die neue Bundesregierung seien Fragen wie die Durchsetzung eines Rechtsschutzes noch ungeklärt.

Neben der Diskussion vor Ort gab es auch Fragen aus einem digitalen Online-Chat mit kontinuierlich rund 170 Teilnehmenden, wie **Rainer Stocker** von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erläuterte. Viele Fragen und Kommentare drehten sich dort um die spezifischen Erfahrungen und Bedarfslagen von pflegenden Angehörigen. Viel Raum habe die Frage eingenommen, inwieweit die Situation von pflegenden Angehörigen einerseits und Eltern andererseits vergleichbar sei, was zum Beispiel bürokratische Hürden, familienpolitische Leistungen oder gesetzliche Regelungen anbelange. Es gehe ein gewisses Risiko damit einher, die Gruppen zusammenzudenken, so die Äußerungen im Chat. Neben Appellen in Richtung einer rechtlichen Verbesserung des Diskriminierungsschutzes und dem Blick auf betriebliche Maßnahmen wie die Sensibilisierung von Führungskräften oder die Rolle von anderen Akteursgruppen wie Betriebsräten oder Gleichstellungsbeauftragten sei auch „die Systemfrage“ gestellt worden: also was an den Strukturen des Fürsorgesystems geändert werden müsste, um Vereinbarkeit zu verbessern.

6. Blitzlichter: Ergebnisse aus den Workshops

Nach der Mittagspause trafen sich die Teilnehmenden in vier parallel stattfindenden Workshops, die sich mit verschiedenen Themenaspekten schwerpunktmäßig befassten. Die Ergebnisse aus den Workshops wurden von den vier Moderatorinnen im Anschluss im Plenum vorgestellt.

Die Folien der Impulsgebenden aus den Workshops sind – soweit vorhanden – im Anhang ab Seite 38 dokumentiert.

Workshop 1

Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und der familienpolitischen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf

Im Workshop wurde das Rechtsgutachten vertiefend vorgestellt und diskutiert. Im Fokus standen die Möglichkeiten und Grenzen einer Erweiterung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) um die Caregiver Discrimination mit einem neuen Diskriminierungsgrund und neuen Kompetenzen für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Der Workshop fragte aber auch nach Handlungsbedarfen jenseits des AGG: Ergibt sich aus der EU-Richtlinie ein Umsetzungsbedarf im Hinblick auf den Vaterschaftsurlaub? Sind die derzeitigen Regelungen zur (Familien-)Pflegezeit ausreichend? Und gibt es Lücken beim Kündigungsschutz?

Impulse

Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL. M. (Harvard)
Direktor des Institutes für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit | Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Prof. Lena Hipp, Ph. D.
Leiterin der Forschungsgruppe Arbeit und Fürsorge | Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

Moderation

Lena Bleckmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin | Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Zu Beginn des Workshops habe **Prof. Gregor Thüsing** einige Aspekte des Rechtsgutachtens näher vorgestellt, so Moderatorin **Lena Bleckmann**. Dabei sei unter anderem diskutiert worden, ob es nicht ein Systembruch wäre, wenn es eine Erweiterung der Diskriminierungsgründe des AGG um den Begriff der familiären Fürsorgeverantwortung geben würde. Neben der Beschäftigung mit dem Rechtsgutachten wurden von **Prof. Lena Hipp** auch einige Studien aus der Sozialwissenschaft vorgestellt, unter anderem zur „Taste-Based Discrimination“ oder zum Begriff der „normativen Diskriminierung“, sagte Bleckmann. Letzteres führe beispielsweise dazu, dass es sich für Väter bei Bewerbungen nicht negativ auswirke, ob sie im Vorfeld kurze oder lange Elternzeit genommen haben. Bei Müttern hingegen steige die Wahrscheinlichkeit einer Einladung zum Bewerbungsgespräch, je näher sie an der Norm von zwölf Monaten Elternzeit waren. Es sei zudem mehrfach sehr deutlich geworden, dass pflegende Angehörige in der allgemeinen Diskussion zurückstehen müssten. Auf dieses Thema sollte daher ein stärkerer Fokus gelegt werden.

Die Nutzung eines **Umfragetools** im Workshop ergab, dass das derzeitige gesetzliche Schutzniveau für Caregiver von den Teilnehmenden als überwiegend negativ beurteilt wurde. Die vorgeschlagene AGG-Änderung wurde dagegen mehrheitlich als gut oder eher gut bewertet. In der Coronapandemie hat sich laut Meinung der Teilnehmenden die Situation von Caregivern deutlich verschlechtert.

Workshop 2

Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zum Schutz vor Diskriminierung: Fokus auf Schwangere und Eltern

Neben der Politik schaffen Unternehmen die konkreten Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Schutz vor Diskriminierung. Der Workshop richtete den Fokus auf (werdende) Eltern. Auf Basis der Studie von Prognos wurde der Frage nachgegangen, welche Teilgruppen einem besonders hohen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind und welche betrieblichen Unterstützungsangebote sich betroffene Eltern wünschen. Zudem wurde nach geeigneten Maßnahmen und Beispielen guter Praxis gesucht, wie Arbeitgeber*innen, aber auch Gewerkschaften fürsorgende Erwerbstätige unterstützen und veraltete Annahmen über Geschlechterrollen hinterfragt und abgebaut werden können.

Impulse

Dr. David Juncke
Vizedirektor | Leitung Familienpolitik | Prognos AG

Dr. Julia Graf
Vorstand | Zielgruppenarbeit und Gleichstellung | Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik | IG Metall

Moderation

Sandra Runge
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht | Initiative „Pro Parents“

Der Workshop habe Fragen der betrieblichen Praxis eingehender diskutiert, erklärte Moderatorin **Sandra Runge**, beispielsweise Beratungsmöglichkeiten durch Gewerkschaften und Betriebsräte. So habe **Dr. Julia Graf** in ihrem einführenden Vortrag darauf hingewiesen, wirklich alle Ebenen in den Unternehmen in den Blick zu nehmen, nicht nur die Führungskräfte, damit Haltungen „bis in die kleinste Ader des Unternehmens gelebt“ würden. Intensive Kommunikation mit den Beschäftigten begünstige auch Lösungsansätze bei Problemen, da diese den Job und das Unternehmen am besten kennen würden. In einem weiteren Vortrag habe **Dr. David Juncke** die spezifischen Ergebnisse der Prognos-Studie zum Schwerpunktthema des Workshops vorgestellt. Als Lösungen gegen Diskriminierungen seien darin Personalmaßnahmen, Kommunikation sowie Kultur und Haltung als wichtigste Ansatzpunkte benannt worden. Wichtiges Thema bei der Vereinbarung von Familie und Beruf seien flexible Arbeitszeiten. Hier sei auf das Problem hingewiesen worden, dass Regelungen wie ein Recht auf Teilzeit erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße gelten würden. Von den Teilnehmenden sei unter anderem auf die Bedeutung von Schulungen hingewiesen worden. Es sei wichtig, diese schon anzubieten, bevor die Belegschaft in dem Alter sei, Kinder zu bekommen. Außerdem sei besprochen worden, ob Schulungen verpflichtend sein sollten.

Als wichtigste betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf sowie zum Schutz von Eltern vor Diskriminierungen aus Sicht der Teilnehmenden des Workshops ergab das **Umfragetool**: Schulungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche, gefolgt von Betriebs- und Dienstvereinbarungen sowie Ausbau von Unternehmensprogrammen zur Unterstützung.

Workshop 3

Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zum Schutz vor Diskriminierung: Fokus auf pflegende Angehörige

Viele Unternehmen haben in den vergangenen Jahren ihr Angebot an familienbewussten Personalmaßnahmen ausgebaut. Dabei liegt der Fokus häufig auf der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf. Wie aber steht es um die betrieblichen Rahmenbedingungen für Beschäftigte, die neben ihrem Beruf Angehörige pflegen? Der Workshop beleuchtete die spezifischen Diskriminierungsrisiken für pflegende Angehörige und fragte nach ihren Unterstützungsbedarfen. Gemeinsam wurde diskutiert, wie mehr Aufmerksamkeit für die Belange von informell Pflegenden geschaffen werden kann und was Arbeitgeber*innen tun können, um sie vor Diskriminierung und Überlastung zu schützen.

Impulse

Johanna Nicodemus
Projektleiterin | Prognos AG

Corinna Schwedhelm
Interims-Projektleiterin | Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ | DIHK Service GmbH

Moderation

Dr. Angela Joost
Stellvertretende Leiterin | Forschungsstelle Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (BWHW)

Dr. Angela Joost berichtete zunächst von den beiden Impulsvorträgen im Workshop. So habe zunächst **Johanna Nicodemus** von Prognos Detailergebnisse der Studie zu Beruf und Pflege vorgestellt. Anschließend habe **Corinna Schwedhelm** das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ und vier Handlungsfelder vorgestellt, wie Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung unterstützen können. In der Diskussion mit den Teilnehmenden sei der Fokus schnell von betrieblichen Maßnahmen zur infrastrukturellen Basisversorgung gewechselt. Diese müsse in der ambulanten Pflege, der Tagespflege und Ähnlichem erst einmal vorhanden sein. Erst wenn diese Versorgung gesichert sei, könnten gute Bedingungen im Betrieb dazu führen, dass die Betroffenen arbeiten könnten und sie keine negativen Erfahrungen machten. Dabei seien flexible Arbeitsbedingungen und eine entsprechend sensibilisierte Unternehmenskultur wichtig. Als dritte Säule sei eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, beispielsweise durch die Verankerung eines Diskriminierungsverbots im AGG oder einen Rechtsanspruch auf Lohnersatzleistungen, notwendig. Es sei deutlich geworden, dass das Thema ein weites Feld sei und man gesamtgesellschaftlich bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Vergleich zum Thema Elternschaft noch 20 Jahre hinterherhinke, so Joost.

In der **Umfrage** unter den Teilnehmenden des Workshops ging es um die Bewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in ihrem eigenen Beschäftigungsumfeld. Jeweils rund ein Drittel bewertete dies mit der Schulnote „Zwei“ (27 Prozent), der Note „Drei“ (33 Prozent) oder „Vier“ (27 Prozent). Die übrigen Noten wurden jeweils nur von wenigen Teilnehmenden vergeben.

Workshop 4

Information und Beratung für fürsorgende Erwerbstätige mit Diskriminierungserfahrungen

Die Ergebnisse der Studie zu Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen deuten darauf hin, dass Betroffene oft nicht wissen, wie sie sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen und an welche Anlaufstellen sie sich wenden können. In dem Workshop ging es daher einerseits darum, wie bestehende Beratungsangebote, auch im Bereich der Antidiskriminierungsberatung, das Thema Caregiver Discrimination aufgreifen und die Zielgruppe der fürsorgenden Erwerbstätigen besser als bisher erreichen können. Andererseits beschäftigte sich der Workshop mit der Frage, welche Beratungsangebote darüber hinaus notwendig sind und welche Netzwerke und intermediären Organisationen geeignete Anlaufstellen für Betroffene und Arbeitgeber*innen wären.

Impulse

Jannetje Höring
Beratung & Workshop | KOBRA Berlin

Tina Lachmayr
Fachstellenleitung | IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung | VIA Bayern e. V.

Moderation

Katrin Frank
Referentin Familienhilfe/-politik, Frauen und Frühe Hilfen | Der Paritätische Gesamtverband

Der Workshop habe sich schnell der Frage zugewandt, wie Beratungsleistungen zu den Personen kommen könnten, die diese gerne in Anspruch nehmen würden, erläuterte Moderatorin **Katrin Frank**. Diese müssten einfacher zugänglich, bekannter und eventuell „noch einfacher gestrickt“ werden. Als Beispiel nannte sie, dass pflegende Angehörige nicht in einer Bringschuld sein sollten, sich Informationen zu holen, sondern es dafür einfachere Möglichkeiten geben müsse. Es sei dringlich, die Antidiskriminierungsberatung und andere Beratungsstellen, wie Beratungsstellen zu Fragen der Vereinbarkeit, Frauenberatung, Elternberatung, Beratung für Pflegende, zu vernetzen und die Beschäftigten gezielt über bestehende Angebote zu informieren. Hier seien die Unternehmen gefragt, aber auch die Einrichtung von Fachberatungsstellen für Vereinbarkeit in jedem Bundesland sei erforderlich, so Frank. Am Beispiel der Fachstelle Vereinbarkeit von KOBRA in Berlin erläuterte die Impulsgeberin **Jannetje Höring**, wie bei Fragen von Vereinbarkeit von Beruf und Familien- beziehungsweise Pflegeverantwortung unterstützt und wie die Arbeit der Fachstelle Vereinbarkeit im Hinblick auf den Schutz vor Diskriminierung gestärkt werden könne. **Tina Lachmayr** habe in ihrem Vortrag einen Überblick über die Antidiskriminierungsberatung gegeben und den Status quo beschrieben, aber auch Bedarfe geschildert, die Antidiskriminierungsberatung stärker für Diskriminierungsrisiken im Kontext von Fragen der Vereinbarkeit zu öffnen. Die Vortragenden hätten zudem appelliert, die Beratungslandschaft zu Antidiskriminierung sowie Fachstellen für Vereinbarkeit allgemein auszubauen. Zudem sei es wichtig, diese Beratungen flächendeckend horizontal und vor allem auch inklusiv auszurichten, damit sie für alle Menschen wirklich zugänglich seien.

In der **Umfrage** unter den Teilnehmer*innen des Workshops lagen die stärkere Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen Beratung zur Vereinbarkeit und Antidiskriminierungsberatung an erster Stelle der nötigen Maßnahmen, es folgten die Information über bestehende Beratungsangebote durch Arbeitgeber und die Einrichtung von spezifischen Beratungsstellen für pflegende Angehörige.

7. Resümee

Nathalie Schlenzka | Referatsleiterin Forschung und Grundsatzangelegenheiten | Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Nathalie Schlenzka resümierte, dass es bei dem Thema der Fachtagung einerseits einen großen Konsens über die Fakten der Diskriminierung gegeben habe. Sie erwähnte aber auch Punkte, die für die Antidiskriminierungsstelle neu gewesen und bisher eventuell noch nicht ausreichend beachtet worden seien. Unbestreitbar zeige sich eine Diskriminierung von fürsorgenden Erwerbstätigen in Betrieben in Deutschland. Dort bestehe Handlungsbedarf. Klar sei aber auch geworden, dass die zwei großen Gruppen der Eltern und der pflegenden Angehörigen nicht einfach vermischt werden dürften. „Man muss die Bedarfe beider Gruppen ernst nehmen und genau differenzieren", sagte Schlenzka. In der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kämen Anfragen von Eltern zu Fragen von Diskriminierung an. Bei pflegenden Angehörigen sei das weniger der Fall. „Aber das heißt eben genau nicht, dass diese Diskriminierung nicht stattfindet, sondern vielleicht ist sie uns einfach nicht so bewusst."

„Wie kann verhindert werden, dass pflegende Angehörige in Armut geraten, wenn sie pflegen und ihre Arbeit reduzieren?"

Zum Abbau dieser Diskriminierungen müssten verschiedene Akteure aktiv werden, in verschiedenen Unterstützungsformen. In erster Linie seien die Arbeitgeber angesprochen, weil die Diskriminierungen im Arbeitsleben stattfänden. Hier seien Schulungen notwendig, um unter anderem die

noch bestehenden Stereotype in Bezug auf pflegende Angehörige sowie Väter und Mütter in den Blick zu nehmen. Dies müsse neben anderen Maßnahmen wie flexiblen Arbeitszeiten oder weiteren betrieblichen Maßnahmen geschehen.

Die Politik sei gefragt, weiter an den Rahmenbedingungen und der „infrastrukturellen Basis" zu arbeiten. Dies betreffe gerade die pflegenden Angehörigen. Sie müssten wissen: „Was kann ich tun, wenn ich in den Urlaub gehe? Wo kann ich meine Mutter, meinen Vater unterbringen? Wo sind sie gut betreut? Wie sieht es aus mit den Lohnersatzleistungen? Wie kann verhindert werden, dass pflegende Angehörige in Armut geraten, wenn sie pflegen und ihre Arbeit reduzieren?" Hier sei noch viel zu tun, so Schlenzka.

Den Betroffenen von Diskriminierung am Arbeitsplatz müsse zudem klar aufgezeigt werden, wo sie Beratung erhalten könnten. Das betreffe konkret die Fragen, welche Anlaufstellen genau zuständig seien, was die bestehenden Rechte seien und was man jetzt schon tun könne. Dies müsse die Antidiskriminierungsberatung genauer in den Blick nehmen.

Die Gruppen der fürsorgenden Eltern und der pflegenden Angehörigen müssten noch genauer differenziert werden. „Es reicht nicht, allgemein über Eltern zu sprechen. Wir müssen auf die Väter gucken, auf die Mütter, auf die Alleinerziehenden. Wir müssen auf Erwerbstätige in Teilzeit gucken, egal, ob sie Eltern oder pflegende Angehörige sind. Wir müssen die niedrigen Einkommensgruppen im Blick haben. Aber wir müssen auch Gruppen wie zum Beispiel Regenbogeneltern oder Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Blick haben."

Schlenzka sprach sich für einen verbesserten Diskriminierungsschutz aus. Dieser sei während der Fachtagung kontrovers diskutiert worden und es gebe unterschiedliche Einschätzungen dazu. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes werde sich aber bei der anstehenden Reform des AGG sehr dafür einsetzen, dass die familiäre Fürsorgeverantwortung in den Merkmalskatalog des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werde. „Für uns ist die Debatte noch nicht zu Ende. Ich würde es genau umgekehrt sagen: Die Debatte fängt gerade erst an", sagte Schlenzka.

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

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 und Layout: www.zweiband.de

Stand: August 2022

Anhang

Folien zum Vortrag von Dr. David Juncke

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

prognos
Wir geben Orientierung.

Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen

Dr. David Juncke | Prognos AG

Berlin und virtuell | 24.05.2022

Warum diese Studie?

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Keine belastbaren Daten zu Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Pflegepersonen im Arbeitsleben

Zielgruppen

Erwerbstätige Eltern mit jungen Kindern

Erwerbstätige, die informell Angehörige pflegen

Leitende Fragestellungen

1. Wie weit verbreitet sind Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Pflegepersonen im Arbeitskontext?
2. Welche diskriminierenden Situationen erleben die Eltern und Pflegepersonen?
3. Welche Auswirkungen haben die Erfahrungen auf die Betroffenen?

Wie sind wir vorgegangen?

Erhebung von Erfahrungen im Arbeitskontext während der folgenden Phasen:

- **vor** Geburt / Bekanntgabe der Schwangerschaft
- **während** des Mutterschutzes / der Elternzeit
- **nach** Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit
- **während** der Pflege von Angehörigen

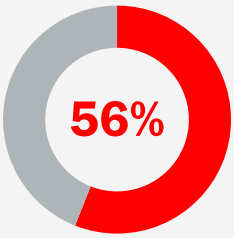
Zahlreiche Erhebungen schaffen belastbare Datenbasis:

- Interviews mit Expert*innen,
- Fokusgruppen mit Eltern und Pflegepersonen
- Online-Befragung mit 2.500 Eltern und 500 Pflegepersonen

1 **Wie weit verbreitet sind Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Pflegepersonen im Arbeitskontext?**

2 **Welche diskriminierenden Situationen erleben die Eltern und Pflegepersonen?**

Erfahrungen während der Schwangerschaft



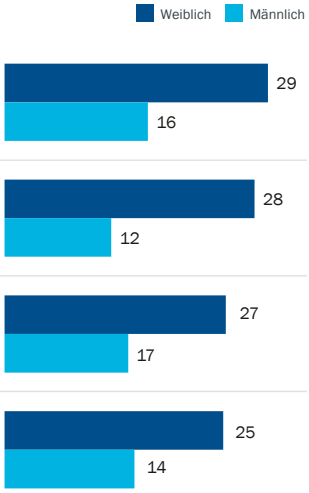
... der **Eltern** machen mindestens eine diskriminierende Erfahrung im Zusammenhang mit der **Schwangerschaft**

- Bekanntgabe der Schwangerschaft als Ausgangspunkt eines sich verschlechternden Verhältnisses zu Vorgesetzten: *„Er* [Vorgesetzter] *hat mir dann Aufgaben gegeben, die eigentlich nicht in der Zeit abzuarbeiten sind oder die überhaupt nicht zu lösen waren und das, als ich im sechsten Monat schwanger war“.*
- In dieser Phase sind **deutlich mehr Mütter** (72%) als Väter (44%) betroffen
- Geschildert werden Formen **sozialer Herabwürdigung** und **materieller Benachteiligung**

Prognos AG, 2022

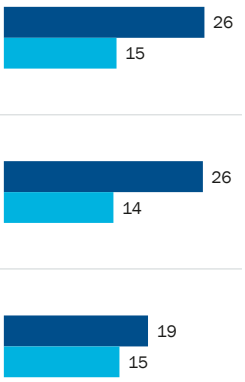
Formen der Benachteiligung während der Schwangerschaft

Soziale Herabwürdigung



n = 1.740

Materielle Benachteiligung

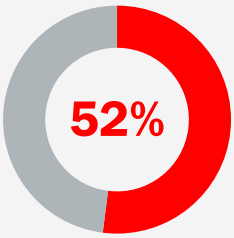


n = 1.740

Dargestellt sind ausgewählte Antworten.

Prognos AG, 2022

Erfahrungen im Zusammenhang mit der Elternzeit

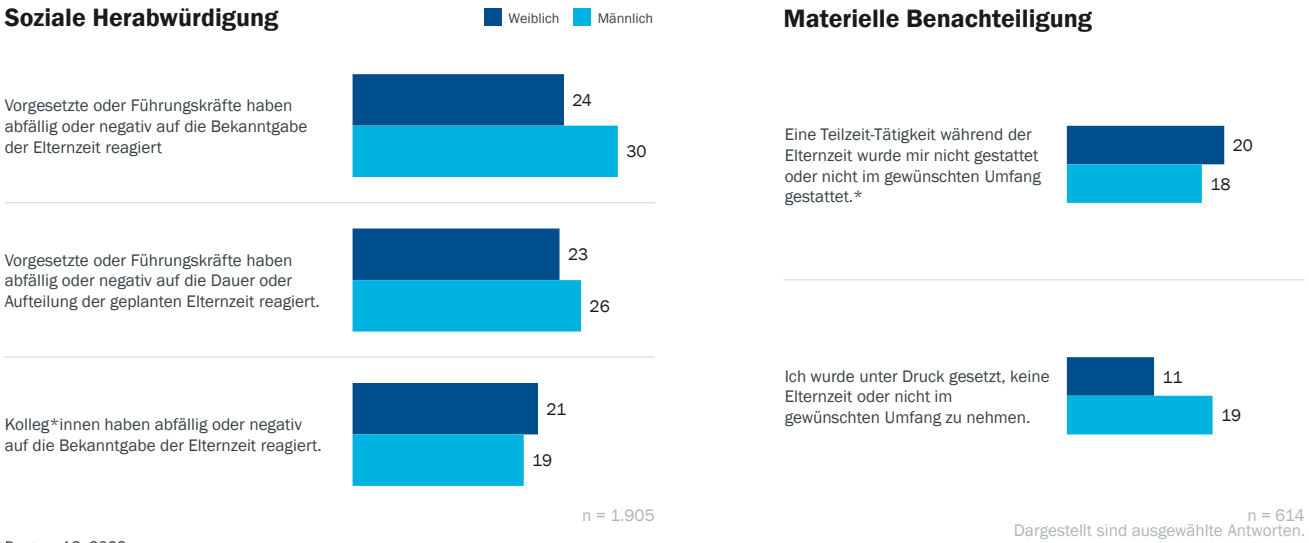


... der **Eltern** machen mindestens eine diskriminierende Erfahrung im Zusammenhang mit der **Elternzeit**

- Bei der Anmeldung der Elternzeit und der Unterbrechung der Berufstätigkeit müssen viele Eltern mit Benachteiligungen rechnen:
  „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'".
- Bei der Bekanntgabe der Elternzeit machen **häufig Väter schlechte Erfahrungen**
- **Während der Elternzeit** sind **Mütter häufiger betroffen** als Väter

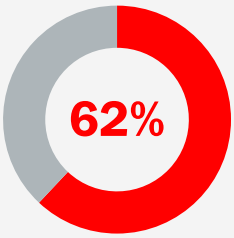
Prognos AG, 2022

Formen der Benachteiligung bei der Bekanntgabe der Elternzeit



Prognos AG, 2022

Erfahrungen nach Rückkehr aus der Elternzeit

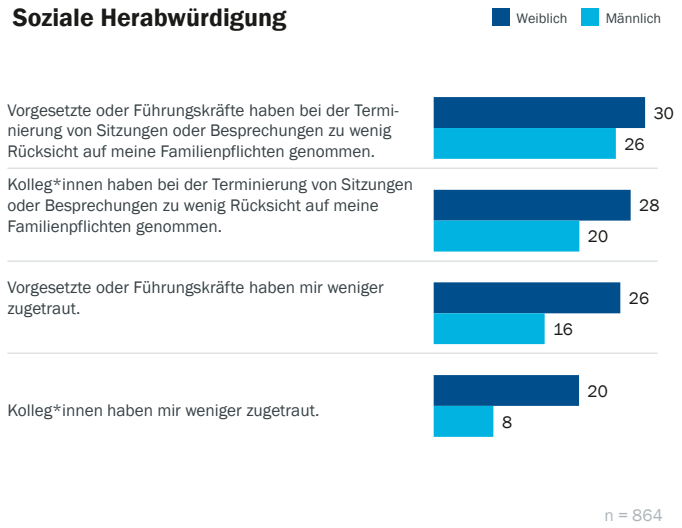


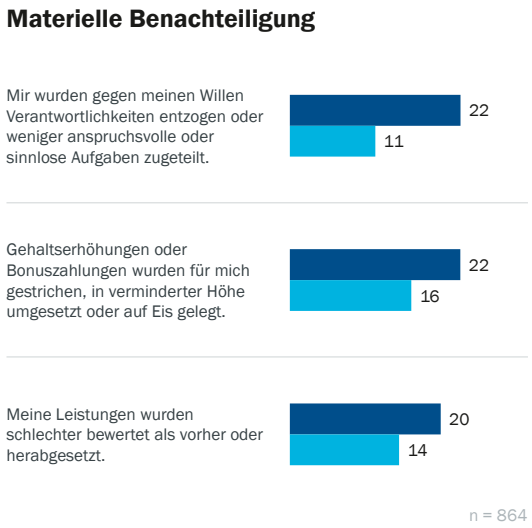
... der **Eltern** machen mindestens eine diskriminierende Erfahrung nach **Rückkehr aus der Elternzeit**

- Besonders sensibel ist der Wiedereinstieg nach der Elternzeit: *„Mein befristeter Vertrag wurde nicht verlängert, weil ich nach der Elternzeit nicht mehr Vollzeit arbeiten wollte. Es hieß dann: ‚Wir brauchen für dieses Projekt eine Leitung, die mehr verfügbar ist als du es uns anbieten kannst'. Ich wurde gar nicht gefragt, ob ich es anbieten kann".*
- Wieder höheres Diskriminierungsrisiko für Mütter
- Unterschiedliche Formen der Benachteiligung setzen sich nach Rückkehr aus der Elternzeit fort

Prognos AG, 2022

Formen der Benachteiligung nach Rückkehr aus der Elternzeit

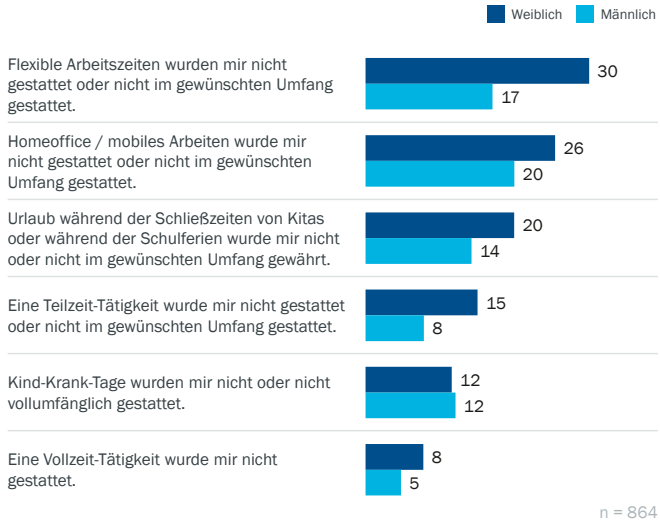




Prognos AG, 2022

Dargestellt sind ausgewählte Antworten.

Mangelndes Familienbewusstsein im Betrieb nach Rückkehr aus Elternzeit



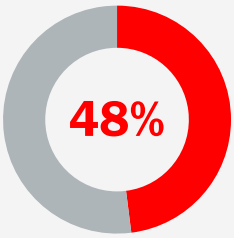
Dargestellt sind ausgewählte Antworten.

Prognos AG, 2022

Diskriminierende Situationen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen

Prognos AG, 2022

Erfahrungen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen



... der **Pflegepersonen** machen mindestens eine diskriminierende Erfahrung **im Arbeitsleben**

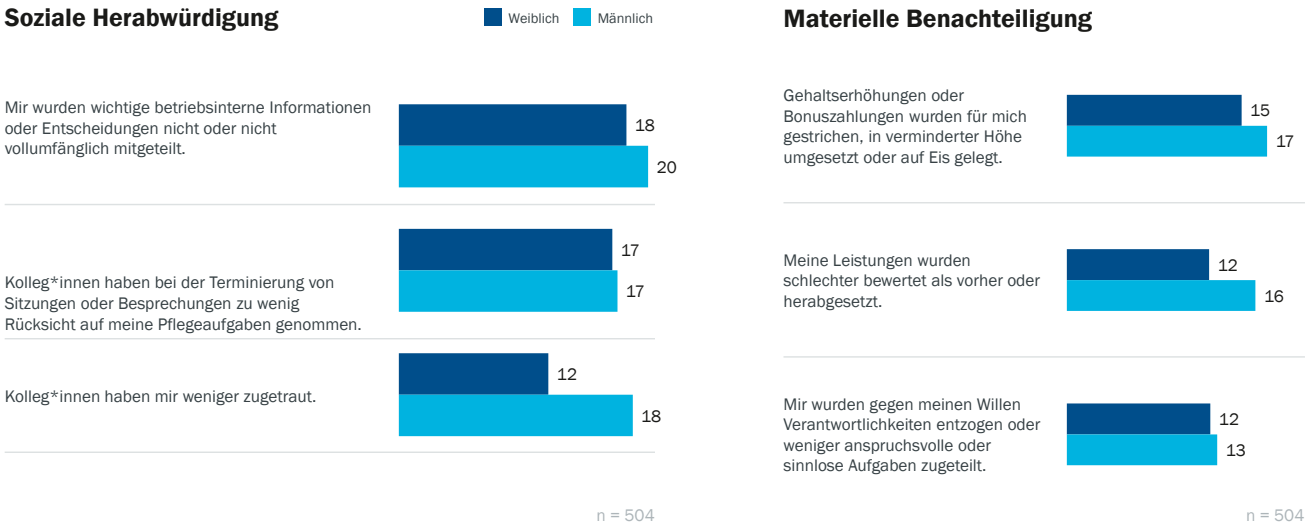
- Das Thema Pflege wird in Unternehmen noch häufig tabuisiert, Pflegende begegnen Vorurteilen und Benachteiligungen:
  „Da gab es keine Diskussion um pflegende Angehörige und da gab es auch keine Unterstützung."

  „Am Anfang war alles noch ok, da wurde auch schon mal ein Spruch gemacht: ‚Also hast du denn keine Frau dafür?' Diese Kommentare taten dann auch irgendwann weh, das war klar Mobbing."

- Im Vergleich zu den Eltern fallen **Geschlechtsunterschiede bei Pflegepersonen** geringer aus
  (Frauen: 51%, Männer: 44%)

Prognos AG, 2022

Formen der Benachteiligung im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen



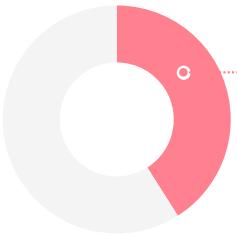
Prognos AG, 2022

Dargestellt sind ausgewählte Antworten.

Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen

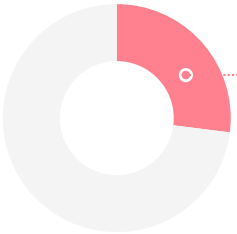
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Eltern



41% … der **Eltern** fühlen sich aufgrund des Elternseins **im Arbeitsleben explizit diskriminiert.**

Pflege-personen



27% … der **Pflegepersonen** fühlen sich im **Arbeitsleben explizit diskriminiert.**

Prognos AG, 2022

15

prognos

3 Welche Auswirkungen haben die Erfahrungen auf die Betroffenen?

Prognos AG, 2022

16

prognos

Folgen von Diskriminierungserfahrungen

Anteil der negativen Auswirkungen

„Ich arbeite aktuell in Teilzeit und mein Frust ist sehr groß, weil ich doch schon sehr lange in dem Unternehmen arbeite und da immer wieder diskriminierende Sachen vorkommen."

„Ich habe gelernt, bei welchen dummen Sprüchen ich einfach die Klappe halte. Ich habe dann auch viel mit mir selbst ausgemacht. Ich muss dazu sagen, ich bin krank geworden durch diese Situationen, ich bin ins Burnout gerutscht, und zwar sehr massiv. Pflege macht arm, das kommt ja noch obendrauf. Ich werde trotz einer 30-Stunden Woche später von meiner Rente nicht leben können."

Dargestellt sind ausgewählte Antworten.

Prognos AG, 2022

Fazit und Handlungsfelder

Fazit:

- Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Pflegepersonen im Arbeitsleben **sind weit verbreitet**
- Diskriminierungserfahrungen treten **in verschiedenen Phase**n und **in unterschiedlicher Intensität** auf
- Diskriminierungserfahrungen betreffen **überwiegend Frauen und auch Männer**

Prognos AG, 2022

Impressum

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Kontakt

Prognos AG
Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf

Dr. David Juncke
Vize Direktor | Bereichsleiter Familienpolitik
E-Mail: david.juncke@prognos.com

Wir geben Orientierung.
Prognos AG – Europäisches Zentrum für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung

Stand: 17. Mai 2022

Anhang: Workshop 1

Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und der familienpolitischen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf

Impuls Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL. M. (Harvard)
Impuls Prof. Lena Hipp, Ph. D.

Workshop 1

Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und der familienpolitischen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL. M. (Harvard)
Direktor des Institutes für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit |
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Erweiterung des Schutzes für Fürsorgeleistende

§ 1 AGG

Ziel des Gesetzes ist, die Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität **oder der familiären Fürsorgeverantwortung** zu verhindern oder zu beseitigen.

Caregiver Discrimination

Berücksichtigung aller betroffener Interessen

§ 10a AGG

Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen familiärer Fürsorgeverantwortung auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein.

WZB
Berlin Social Science Center

Universität Potsdam

Online Fachtagung „Caregiver Discrimination“, 24. Mai 2022

Verbesserung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und der familienpolitischen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf

Erkenntnisse aus den Sozialwissenschaften

Prof. Lena Hipp, PhD
WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Universität Potsdam
hipp@wzb.eu

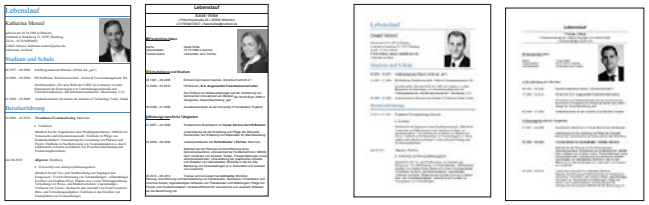
geschlechtsspezifische Arbeitsmarktungleichheiten

- Statistische Diskriminierung
- Status-basierte Diskriminierung
- Geschmacksbasieret Diskriminierung
- Normative Diskriminierung

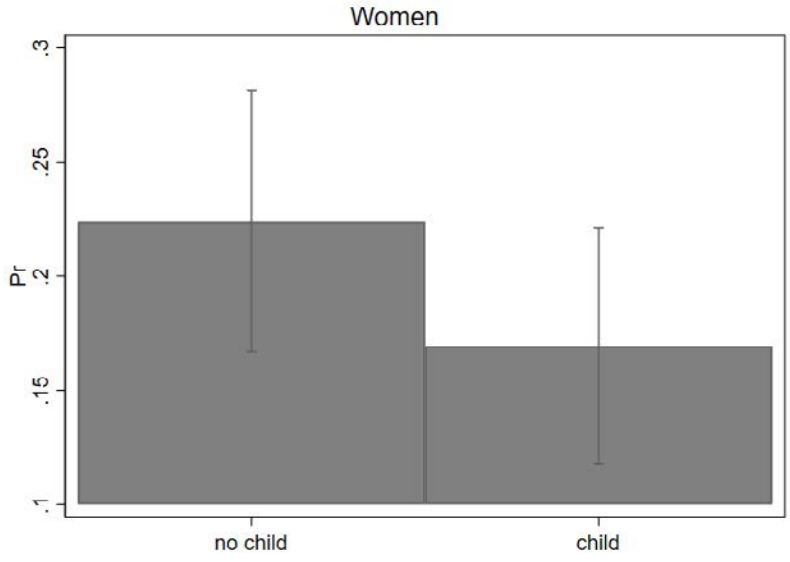
Hipp 2016

Feldexperiment:

1) Qualiatative Interviews und Pre-tests, um Glaubhaftigkeit und Vergleichbarkeit der Bewerbungsunterlagen sicherzustellen.
2) Randomisierung von Geschlecht, Versand bzw. Sichtung der 1. Bewerbung und Elternstatus

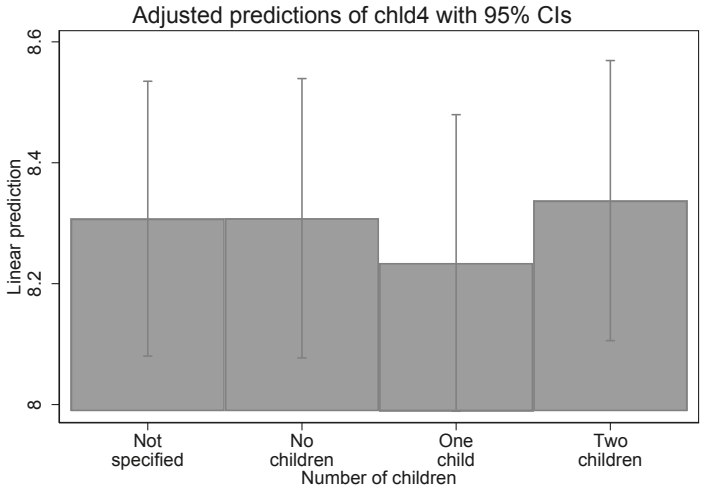


3) Versand bzw. Sichtung von jeweils zwei Bewerbungen (2 Männer/2 Frauen).
4) Bei Rückmeldung: sofortige Benachrichtigung, dass kein Interesse mehr besteht.



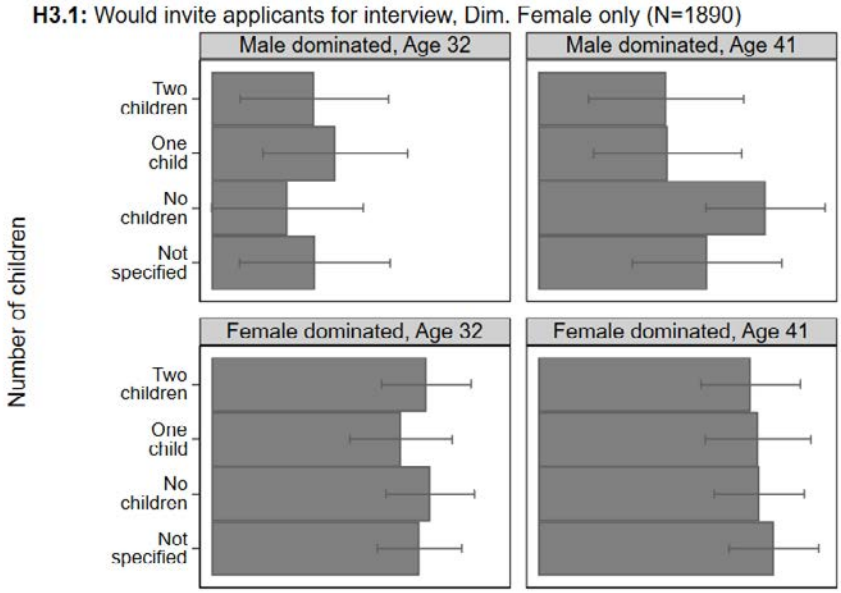
WZB

Befragungsexperiment

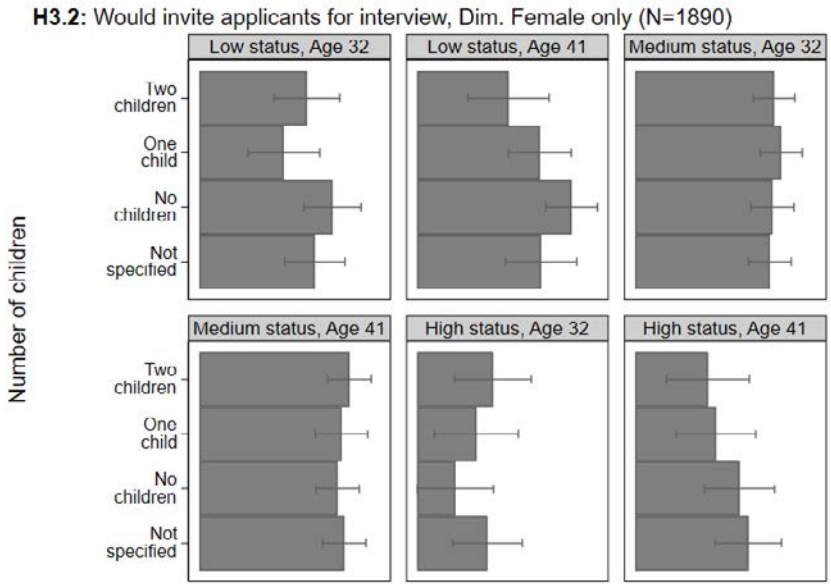


N = 1,882

WZB


H3.1: Would invite applicants for interview, Dim. Female only (N=1890)
Male dominated, Age 32
Male dominated, Age 41
Female dominated, Age 32
Female dominated, Age 41
Number of children
Two children
One child
No children
Not specified

WZB


H3.2: Would invite applicants for interview, Dim. Female only (N=1890)
Low status, Age 32
Low status, Age 41
Medium status, Age 32
Medium status, Age 41
High status, Age 32
High status, Age 41
Number of children
Two children
One child
No children
Not specified

WZB

Anhang: Workshop 2

Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zum Schutz vor Diskriminierung: Fokus auf Schwangere und Eltern

Impuls Dr. David Juncke

prognos
Wir geben Orientierung.

Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zum Schutz vor Diskriminierung: Fokus auf Schwangere und Eltern

Dr. David Juncke

Berlin und virtuell | 24. Mai 2022

Diskriminierungserfahrungen

Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen

31 % der Väter...

41 % der Eltern...

49 % der Mütter...

... geben an, mindestens einmal
aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung im Arbeitsleben diskriminiert worden zu sein.

Jüngere Mütter und Väter	sind häufiger betroffen	... als ältere Mütter und Väter.
Mütter und Väter mit befristetem Arbeitsvertrag		... als unbefristet beschäftigte Mütter und Väter.
Mütter und Väter, die in Teilzeit beschäftigt sind,		... als vollzeitbeschäftigte Eltern.
Alleinerziehende Mütter		... als Mütter in Paarfamilien.

prognos

Familienbewusste Personalmaßnahmen

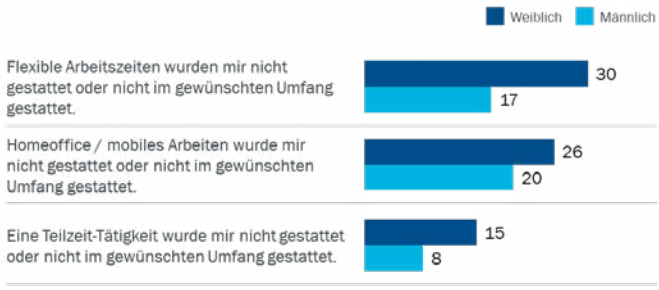
TOP 3-Maßnahmen, die Vereinbarkeit fördern und vor Diskriminierung schützen:

Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeiten: **74%**

Möglichkeit zu Homeoffice/mobilem Arbeiten: **61%**

Möglichkeit zu Teilzeit: **64%**

Erfahrungen mit diesen Maßnahmen:



n = 864

n=2.500, dargestellt sind ausgewählte Items.

Frageformulierung: Wie wichtig finden Sie die folgenden betrieblichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und zum Schutz von Eltern vor Benachteiligung im Arbeitsleben?

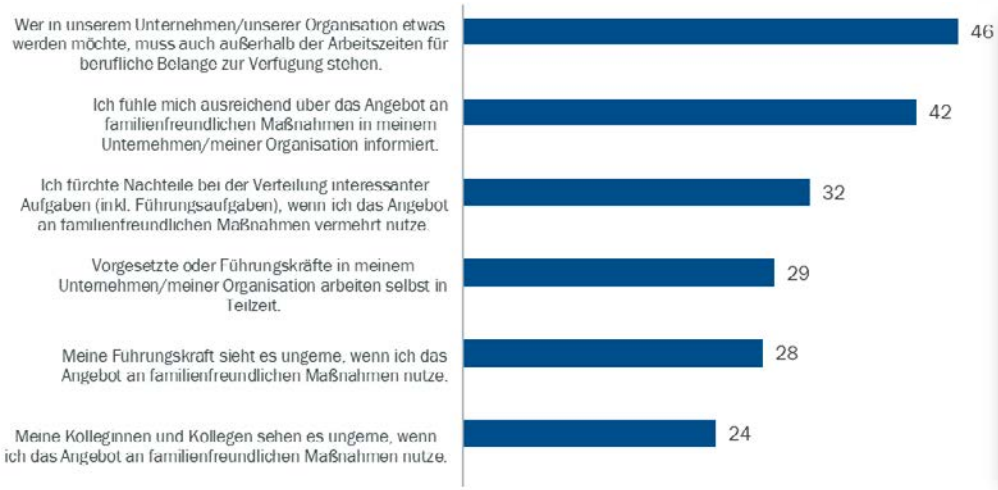
© iStock - Georgijevic

Prognos AG, 2022

3

prognos

Einschätzung der Unternehmenskultur



© iStock-VioletaStoimenova.jpg

Eltern

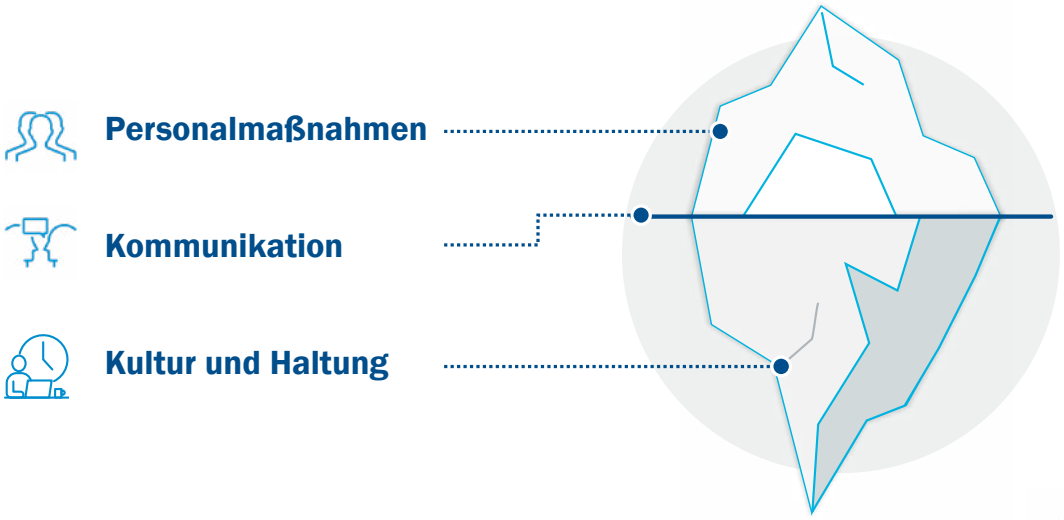
n = 2.500

Prognos AG, 2022

4

prognos

Drei Ebenen betrieblicher Vereinbarkeitspolitik = Drei Ebenen zum Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz



© Prognos AG

prognos

Impressum/Disclaimer

Kontakt

Prognos AG
Goethestraße 85
10623 Berlin
Telefon: +49 30 52 00 59-210
Fax: +49 30 52 00 59-201
E-Mail: info@prognos.com

www.prognos.com
twitter.com/prognos_ag

© Prognos AG, 2022

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG.

Stand: 23. Mai 2022

prognos

Anhang: Workshop 3

Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zum Schutz vor Diskriminierung: Fokus auf pflegende Angehörige

Impuls Corinna Schwedhelm
Impuls Johanna Nicodemus

GettyImages/hxdbzxy

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Web-Seminar

Raus aus der Tabuzone: Handlungsfelder für eine pflegesensible Unternehmenskultur

Corinna Schwedhelm,
Netzwerkbüro "Erfolgsfaktor Familie"

24. Mai 2022

gefördert vom:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

DIHK

Getty Images / 123dartist

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE
Unternehmensnetzwerk

Ein starkes Netzwerk

Kurzvorstellung der Angebote des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie"

- Deutschlands größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie"
- im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
- über 8.100 Mitglieder
- gefördert durch: BMFSFJ und DIHK
- **Unser Angebot für Sie:** Leitfäden mit Checklisten und guter Praxis, informative Web-Seminare und Veranstaltungen, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten, spannende Unternehmensbeispiele uvm.
- online registrieren unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken

Wir freuen uns auf Sie!

2

Getty Images Pro/Goja1, Getty Images Signature/ hidesy

Wie Unternehmen unterstützen können!

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE Unternehmensnetzwerk

1 Eine pflegesensible Unternehmenskultur schaffen

- Familienfreundliches und pflegesensibles Leitbild
- Betriebsvereinbarung(en)
- Offene, neutrale und häufige Kommunikation
- Ansprechperson(en)
- Beschäftigte befragen
- Führungskräfte sensibilisieren

2 Pflegende Berufstätige informieren u. beraten

- Informationen anbieten (z.B. Pflegekoffer, externes Hilfenetz)
- Flyer zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Gespräche anbieten
- Info-Veranstaltungen, auch mit Pflege-beratungen, -diensten oder Krankenkassen
- Checklisten bereitstellen

3 Flexible Arbeitsbedingungen anbieten

- Flexible, aber auch planbare Arbeitszeitgestaltung (Pausenregelungen, Gleitzeit, ...)
- Arbeitszeitkonten
- Zeit- und ortsflexibles Arbeiten ermöglichen
- Job-Sharing erproben
- Arbeitsorganisation: Notfallpläne, Vertretungsregelungen, Dienstpläne

4 Zusätzliche Unterstützung für den Alltag

- Zuschuss für haushaltsnahe Dienstleistungen: Haushaltshilfen, Einkaufsservice, Wäscheservice, Essen auf Rädern etc.
- Zuschuss für Beratung und Betreuung
- Kooperation mit sozialen Dienstleistern
- Angebote im Unternehmen: Essen aus der Kantine, Wäscheservice, Sport- oder Beratungsangebote etc.

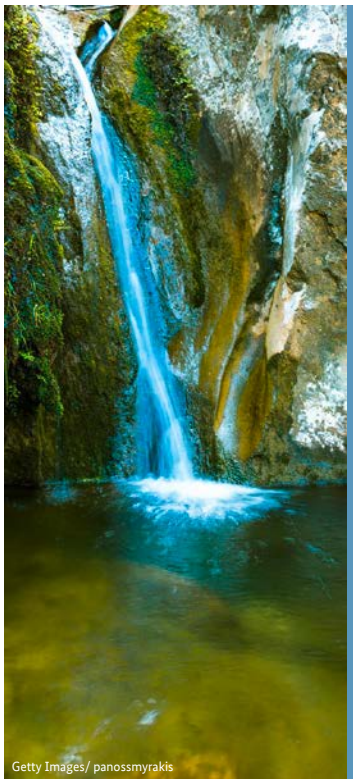
Getty Images/ Thinnapat

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE Unternehmensnetzwerk

Informationen und Links (I)

- Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/werden-sie-mitglied.html
- Machen Sie mit dem Fortschrittsindex Vereinbarkeit Ihre familienfreundliche Unternehmenskultur sichtbar: https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de/
- Fragen Sie Ihre Beschäftigten und machen den UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/machen-sie-ihren-unternehmenscheck.html
- Leitfaden “Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung - Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege” https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Netzwerken/8_Wissensplattform/PDFs/2020_Leitfaden_Pflegende_Beschaeftigte_brauchen_Unterstuetzung.pdf
- Wir haben uns dem Thema “Pflege” auch in unserem Forum “Arbeitgeberattraktivität” gewidmet: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken/forum-so-geht-vereinbarkeit/arbeitgeberattraktivitaet/pflege-auf-die-agenda-setzen.html

4

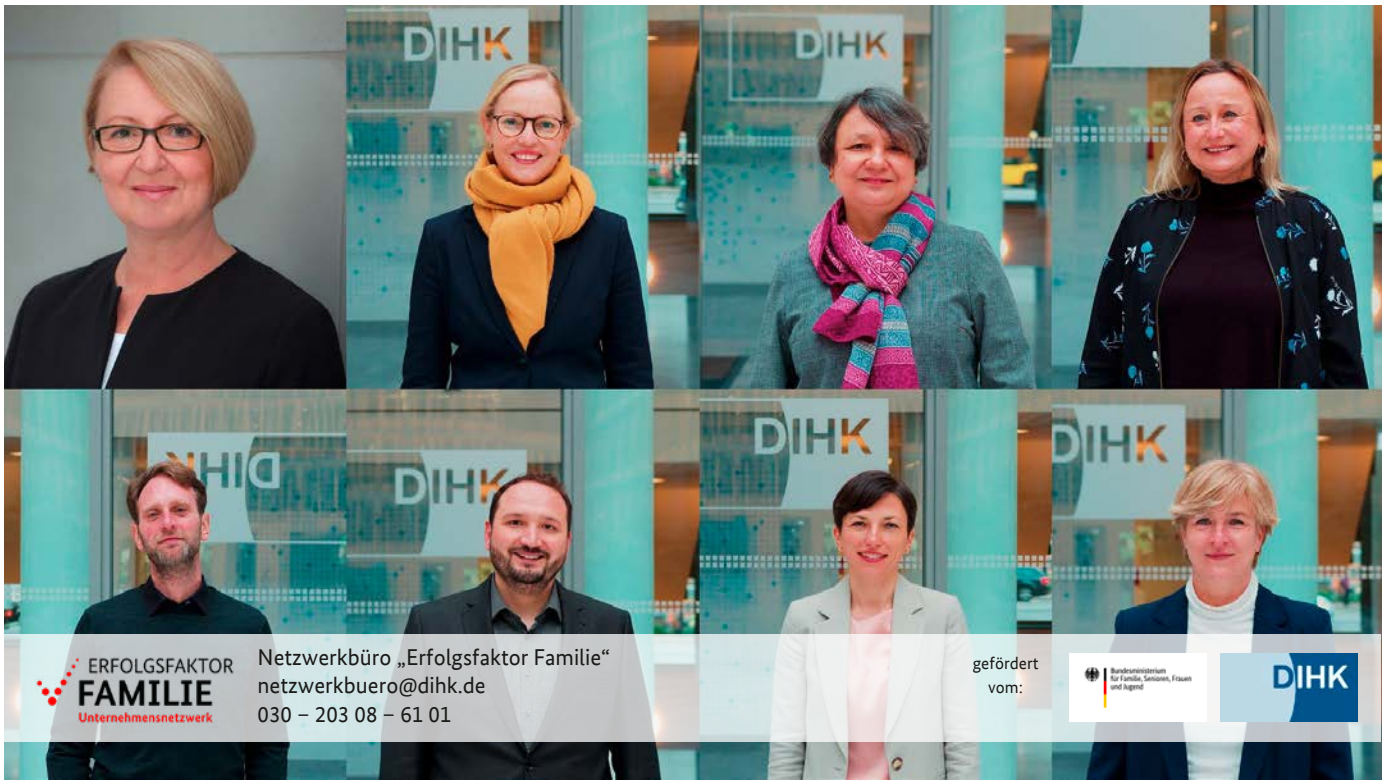

Getty Images/ panossmyrakis

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE Unternehmensnetzwerk

Quellennachweise

- "**Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung** - Leitfaden für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege", BMFSFJ und DIHK/ Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie"
- **Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019)**
- „Pflegestatistik 2019. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung", Statistisches Bundesamt (2020)
- „Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes und ersten Pflegestärkungsgesetzes", TNS Infratest Sozialforschung (2017)
- Pflegereport 2019, Klaus Jacobs et al. (2020)
- „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege", ZQP-Themenreport, Zentrum für Qualität in der Pflege (2016)
- „Pflegereport 2018", Barmer (2018)
- ElderCare-Steinfeld, ©Steinfeld, 2016, Experteninput DIHK 04.März 2016, interne Studie ECS,
- Grafik: Praxisbox „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege" (Mitgliederbereich: https://netzwerk.erfolgsfaktor-familie.de/)
- „Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes und ersten Pflegestärkungsgesetzes", TNS Infratest Sozialforschung (s.o.)
- „Belastung von pflegenden Angehörigen", Verband Pflegehilfe, Studienbericht, FAU Erlangen-Nürnberg, 2018: https://www.pflegehilfe.org/docs/press/studie-belastung-pflegender-angehoeriger-vollstaendige-studie.pdf
- Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik https://www.ffp.de/

6



ERFOLGSFAKTOR FAMILIE Unternehmensnetzwerk

Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie"
netzwerkbuero@dihk.de
030 – 203 08 – 61 01

gefördert vom:
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DIHK

prognos
Wir geben Orientierung.

Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zum Schutz vor Diskriminierung: Fokus auf pflegende Angehörige

Johanna Nicodemus, Prognos AG

virtuell | 24.05.2022

Diskriminierungserfahrungen von Pflegepersonen

48% … der **Pflegepersonen** berichten von mind. einer negativen Erfahrung **im Arbeitsleben**

27% … der **Pflegepersonen** fühlen sich **im Arbeitsleben diskriminiert**

26% … der **Pflegepersonen** fürchten **berufliche Nachteile** bei vermehrter Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen

prognos

Herausforderungen von Pflegepersonen

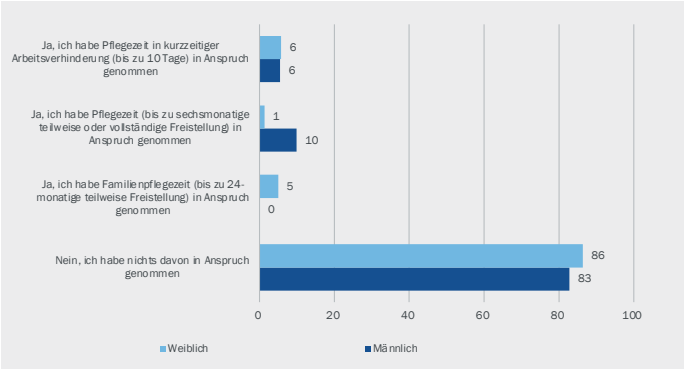
„Also ich habe auch gelernt, mir nichts gefallen zu lassen, wenn mal so derbe Sprüche kommen. Ich konnte mich gut zusammenreißen und wusste, wo ich einfach die Klappe halte. Ich habe auch viel mit mir selbst ausgemacht.“ ***Pflegeperson***

- **Alltag von Pflegepersonen** durch **knappe zeitliche Ressourcen** geprägt
- **mangelnde ambulante und teilstationäre Unterstützungsmöglichkeiten bei der Pflege**
- Häufiger als Eltern berichten Pflegepersonen von **Unverständnis, Ausgrenzung und Vorwürfen aus dem Kollegium**
- **Viele Pflegepersonen fühlen sich besonders durch finanzielle Unsicherheit belastet**

„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.“ ***Pflegeperson***

prognos

Inanspruchnahme von (Familien-)Pflegezeit



- Finanzielle Absicherung durch **Pflegezeit und Familienpflegezeit sowie finanzielle Unterstützungsleistungen** (Pflegeunterstützungsgeld und zinsloses Darlehen) unzureichend und aufwendig in der Beantragung
- Geringe Inanspruchnahme der Regelungen – **65 % mit mindestens einer negativen Erfahrung** im Berufsleben

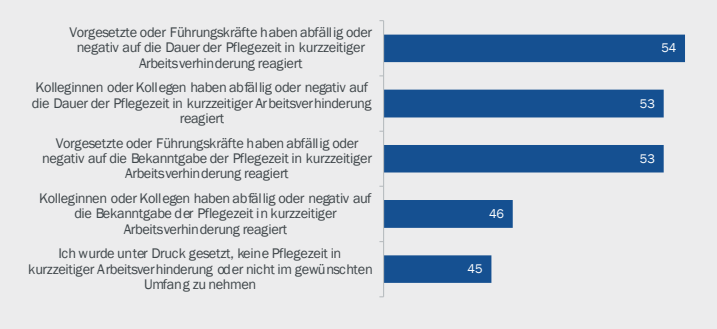
„Die Standardreaktion auf das Darlehen ist: ‚Das muss man sich halt leisten können.‘“ ***Expert_in***

„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.“ ***Pflegeperson***

prognos

Betriebliche Rahmenbedingungen

„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.“ ***Expert_in***



„Das Pflegethema ist weniger in der betrieblichen Wahrnehmung verankert. Pflege ist unsichtbarer im Unternehmen. Das muss erst aktiv zum Thema gemacht werden.“ ***Expert_in***

- **Pflege wird in Unternehmen noch wenig thematisiert und gesetzliche Regelungen und Ansprüche sind häufig unbekannt**
- **51 % der Pflegepersonen fühlen sich ausreichend über familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb informiert**
- **Hoher Bedarf nach Maßnahmen zur flexiblen Arbeitsorganisation und Beratung zu familienfreundlichen Regelungen**

prognos

Impressum/Disclaimer

Kontakt

Prognos AG
Goethestraße 85
10623 Berlin
Deutschland

Telefon: +49 30 52 00 59-210
Fax: +49 30 52 00 59-201
E-Mail: info@prognos.com

www.prognos.com
twitter.com/prognos_ag

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG.

Fotos der Mitarbeitenden, soweit nicht anders gekennzeichnet, von: Prognos AG/Annette Koroll Fotos

Stand: 1. Januar 2022

prognos

Anhang: Workshop 4

Information und Beratung für fürsorgende Erwerbstätige mit Diskriminierungserfahrungen

Impuls Jannetje Höring
Impuls Tina Lachmayr

© Kitty - Fotolia.com lizensfrei Martina Puchalla © drubig-photo - Fotolia.com © Tomasz Markowsky - Fotolia.com © Chariclo - Fotolia.com

KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit
Fachstelle Vereinbarkeit

Jannetje Höring

Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung BERLIN

KOBRA

KOBRA – Fachstelle Vereinbarkeit

KOBRA BERUF FAMILIE / PFLEGE VEREINBAREN

Zielgruppen im betrieblichen Kontext:

- Beschäftigte und Wiedereinsteiger:innen
- Geschäftsführende, Personalverantwortliche und Führungskräfte
- Fachkräfte: z. B. Beschäftigtenvertretung, (betrieblicher) Sozialdienst, Familienservice, Gleichstellungsbeauftragte

KOBRA – Fachstelle Vereinbarkeit

Beratungsfelder:

- Gesetzliche Regelungen zu **Elternzeit** und **Elterngeld**
- Gesetzliche Regelungen zur **(Familien-) Pflegezeit** und weitere für die **betriebliche** sowie für die **individuelle berufliche Situation arbeitsrechtliche Regelungen**
- **Praktikable Lösungen zur Vereinbarkeit** von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege
- Beruflicher **Wiedereinstieg** nach Auszeiten

3

KOBRA – Fachstelle Vereinbarkeit

Beratungsformate für alle Zielgruppen:

- Telefonische Kurzsprechstunde
- Individuelle Beratung (vor Ort, telefonisch, per Video)
- Informationsveranstaltungen in Unternehmen (vor Ort, online)
- Seminare in Unternehmen (vor Ort, online)
- Mobile Beratungstage im Unternehmen (vor Ort, online)

4

Berliner Portal zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Neu

Virtuelle Beratungsstelle und Informationsportal

ab Juni 2021

für Pflegende, Unternehmen und Fachkräfte

www.Pflegezeit-Berlin.de

5

Beraterinnen - Kontakt

Jannetje Höring
Magistra Politikwissenschaft, Beratungsausbildung Kommunikationspsychologie

Petra Kather-Skibbe
Diplom Wirtschaftsingenieurin, Systemische Beraterin und Prozessbegleiterin, Arbeitsfähigkeitscoach® , Kompetenzenbilanz-Coach

Laura Otten
staatl. anerkannte Sozialarbeiterin, im Master Bildung und Beratung

KOBRA Beruf | Bildung | Arbeit, Kottbusser Damm 79, 10967 Berlin 030 695923 - 0, www.kobra-berlin.de

6

KOBRA – Fachstelle Vereinbarkeit – was können wir leisten?

KOBRA BERUF FAMILIE / PFLEGE VEREINBAREN

Präventive Themensetzung und Nahbarkeit

- **Elternzeit:** Gleichstellungsansatz, Kündigungsschutz, begrenzter Anspruch aufgrund der Unternehmensgröße z.B. EZ-TZ, befristete Arbeitsverträge, im Konfliktfall Hinweis auf Arbeitnehmer*innenvertretungen, Widerspruch, Beratungsangebot der Berliner Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) und der LADG-Ombudsstelle
- **Pflegeverantwortung:** begrenzter Anspruch aufgrund Unternehmensgröße, kein Anspruch auf Lohnersatzleistung, im Konfliktfall Hinweis auf AN-Vertretungen, Widerspruch u. Antidiskriminierungsberatung (Zuständigkeitsbereiche)
- **KMU Information und Beratung:** zu gesetzliche Rahmenbedingungen sowie pflege- und familiensensible Unternehmenskultur

7

KOBRA – Fachstelle Vereinbarkeit – Was könn(t)en wir ausbauen?

KOBRA BERUF FAMILIE / PFLEGE VEREINBAREN

- Themenstärkung und präventive Sensibilisierung:
  - In **Arbeits- und Öffentlichkeitsmaterial** z.B. Handout zu den individuellen Beratungen, auf Onlineportal -Pflegezeit-berlin.de- eine Informationsseite zum Thema
  - **Verweisberatung**: für mögliche Konfliktsituationen Ansprechpartner*innen mit Zuständigkeitsbereichen benennen und Mut machen Antidiskriminierungsberatung in Anspruch zunehmen
- **Kooperation** mit der Landesantidiskriminierungsstelle und der LADG-Ombudsstelle, Schulung
- Im Falle der Umsetzung der Handlungsfelder:
  - **Diskriminierungsgrund Fürsorgeverantwortung, erweiterter besonderer Kündigungsschutz** und **TZ-Anspruch** als Beratungsthemen für alle Zielgruppen einbinden/ Grenzen benennen z.B. Selbstständige?
  - Zusammenarbeit/Verweisberatung mit betrieblichen Ansprechpersonen und innerbetrieblichen Beschwerdestellen…

8

Wo sehen wir Ausbaubedarf in den Beratungsinhalten und in den Beratungsangeboten/im Bundesgebiet?

KOBRA BERUF FAMILIE / PFLEGE VEREINBAREN

Beratungsinhalte:

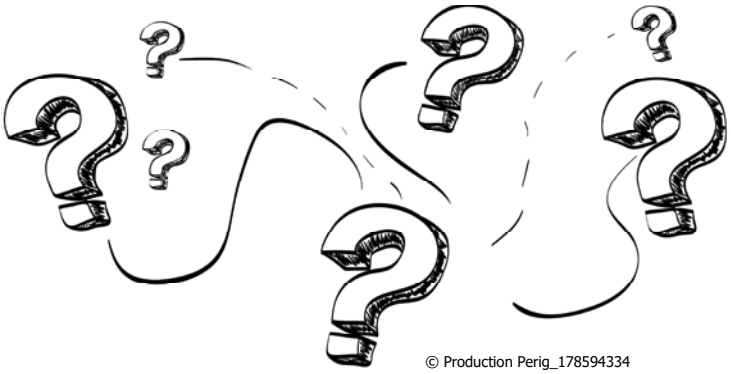
- Weiterentwicklung der Pflege- und Familienpflegezeit (u.a. zeitliche Flexibilisierung, nicht an Unternehmensgröße gebunden, Lohnersatzleistung, Selbstständige?) – Bekanntmachung stärken
- Ausbau Kündigungsschutz: Elternzeit als auch Pflege- und Familienpflegezeit
- Erweiterung der Zielgruppe „familiäre“ Fürsorgeverantwortung

Beratungsangebote/im Bundesgebiet:

- Beratungsbedarf für niedrigschwellige Angebote und Personalbedarf
- Pflegeverantwortung als Thema im gesellschaftlichen Diskurs

9

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



© Production Perig_178594334

10

Fachstelle
Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Diskriminierungsberatung intersektional

Tina Lachmayr, VIA Bayern e.V.

Berlin 24.05.2022

www.netzwerk-iq.de

Fachstelle
Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Das Förderprogramm IQ: Handlungsschwerpunkte

Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung	*Qualifizierungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes*	*Interkulturelle Kompetenzentwicklung*	Regionale Fachkräftenetzwerke
Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen Beratung zu Anpassungsqualifizierungen	Qualifizierungen zur vollen Anerkennung	Schulungen, Beratungen von KMUs, Kommunen und Arbeitsverwaltungen	Beratung internationaler Fachkräfte und KMUs

Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

- **Träger:** Verband für Interkulturelle Arbeit – VIA Bayern e.V., München

Themen:

- **Interkulturelle Kompetenzentwicklung**
- Interkulturelle Öffnung, Inklusion
- **Antidiskriminierung**
- Positive Maßnahmen, diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren
- **Diversity Management**
- Diversity Check, vielfaltsorientierte Stellenbeschreibungen

Aufgaben:

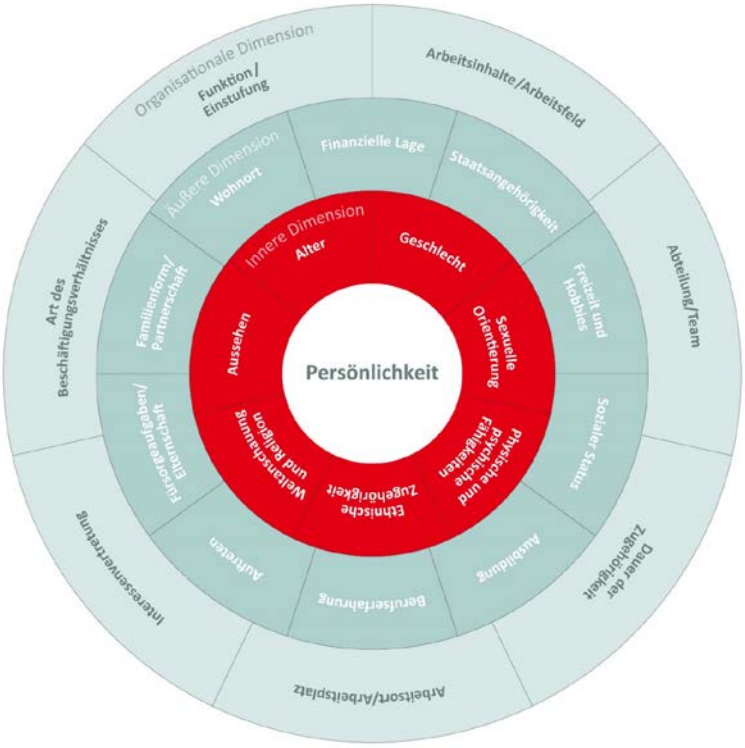
- Schulungen und Trainings
- Informationsangebote
- Wissenschafts-Praxis-Transfer

Fachstelle
Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ www.netzwerk-iq.de

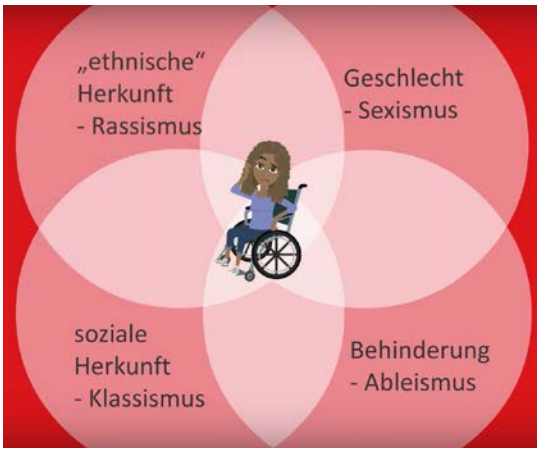
Diversity – Dimensionen

(i.A. nach Loden/Rosener 1991)



Intersektionalität

beschreibt die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungskategorien gegenüber einer Person (von englisch *intersection* „Schnittpunkt, Schnittmenge“).



Fachstelle
Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ www.netzwerk-iq.de

Zusammenführung

- Beim Thema Diskriminierung von Eltern und pflegende Angehörige spielen Intersektionalität und Diversität eine zentrale Rolle:
  - Die Betroffenen erleben Ablehnung/Diskriminierung auf Grund ihres Geschlechts, Alters, Elternschaft, Führsorgeaufgaben, Berufserfahrung etc.

Diskussionsbedarfe:

- „eindimensionale“ Wahrnehmung der Betroffenen
- Mehrdimensionale Auslegung der Beratungsarbeit, sowohl bei staatlichen und nicht-staatliche Anti-Diskriminierungsberatungs-stellen mit einem horizontalen, als auch zielgruppenspezifischen Ansatz
- Verzahnung mit arbeitsrechtlicher Beratung, wie Betriebsrät*innen, Gewerkschaften, Beratungsstellen und Fachanwält*innen
- Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit

Fachstelle
Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ www.netzwerk-iq.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Tina Lachmayr
IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
Landwehrstraße 22
80336 München
tina.lachmayr@via-bayern.de
Tel: 089 52033237
www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
In Kooperation mit: Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit