

FAMILIE UND PFLEGEVERANTWORTUNG

Diskriminierung – Was ist das eigentlich?

Zu Diversität und (Anti)Diskriminierung im Arbeitsalltag

→ **GLEICHSTELLUNGSBÜRO**, Hannah Brandenburg



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

WER IST BETROFFEN?*

- Frauen vor und während Mutterschutzes
- Eltern in Elternzeit (hier insbesondere Väter)
- Eltern nach Rückkehr aus Elternzeit (hier insbesondere Mütter)
- Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen

48% aller Befragten haben mindestens eine negative Erfahrung am Arbeitsplatz gemacht.

Fast jede zweite Mutter und fast jeder dritte Vater hat sich nach eigenem Empfinden aufgrund familiärer Fürsorgepflicht am Arbeitsplatz diskriminiert gefühlt.

Bei Menschen, die Angehörige pflegen haben 27% angegeben, deswegen diskriminiert worden zu sein.

*Quelle: Prognos-Studie / Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): „Diskrimierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen“ (Befragung von 2500 Eltern, 504 pflegende Personen)



WIE WIRD DISKRIMINIERUNG ERLEBT? WIE KANN DISKRIMINIERUNG IM ARBEITSALLTAG AUSSEHEN?

- Spektrum reicht von mangelnder Rücksichtnahme bei der Arbeitszeitgestaltung (Terminvereinbarung/Ferienzeiten) bis hin zu gestrichenen Beförderungen, keine Verlängerung des Arbeitsvertrages oder auch keine Berücksichtigung bei der Personalauswahl aufgrund von Schwangerschaft oder Kinder in Kleinkindalter.
- Thematisierung / Vermischung von Privat- und Erwerbsleben als Grenzüberschreitung
- Fürsorgende Erwerbstätige haben besondere Restriktionen und Bedürfnisse. Vorgesetzte und Kolleg*innen müssen diese berücksichtigen.
- Diskriminierung am Arbeitsplatz hat Folgen. Sie kann krankmachen und schränkt die Teilhabe ein.



WAS KANN ICH DAGEGEN MACHEN?

- Rollenklischees und Stereotypen überwinden: z.B. junge Mütter sind nicht leistungsfähig; Väter, die Elternzeit nehmen nicht karriereorientiert. Um pflegebedürftige Eltern möge sich ein professioneller Dienst kümmern, den sich viele nicht leisten können.
- Es ist falsch, dass Menschen im Arbeitsalltag weniger leistungsfähig sind, weil sie Kinder haben oder Angehörige pflegen. Im Gegenteil: Viele Eltern versuchen, familiäre Pflichten durch nächtliche Extrastunden oder besonderen Fleiß wettzumachen.

Forderung: „Familiäre Fürsorgeverantwortung“ als Diskriminierungsgrund ins AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) aufnehmen.

Arbeitgebende wären verpflichtet, Rücksicht zu nehmen, wenn ihre Mitarbeitenden Fürsorgeverantwortung haben. Betroffenen hätten bessere Möglichkeiten, gerichtlich gegen Diskriminierungen vorzugehen.

Aktuell: Anspruch auf Beratung bei der Antidiskriminierungsstelle seit Ende 2022 möglich, aber kein rechtlich wirksamer Schutz.



AUSBLICK – DAS NÄCHSTE MAL IM PROGRAMM

Nächster Termin: 01.06.2023

Thema:

Diskriminierung aufgrund von...

Ethnischer Herkunft und Migrationsgeschichte – Dr. Anja Thiem, Gleichstellungsbüro

Veranstaltung am 22.06.2023, 10 Uhr:

„Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung, Betreuungsvollmacht - was ist zu beachten?“



KONTAKT

HANNAH BRANDENBURG | Familienservice / Gleichstellungsbüro |
Universitätsallee 1 | 21335 Lüneburg
Fon 04131.677-1832 | familienservice@leuphana.de
<https://www.leuphana.de/familienservice>

