

Silvia Breher, Bundestagsabgeordnete und stellvertretende
Vorsitzende der CDU

»Bündnis 90/Die Grünen befürworten notwendige Maßnahmen inklusive gesetzlicher Änderungen, damit Eltern nicht aufgrund der Tatsache, dass sie Kinder haben, in der Arbeitswelt benachteiligt werden (...).«

Annalena Baerbock, Bundestagsabgeordnete und
Bundesaußenministerin, Bündnis 90/Die Grünen

»Menschen, die beruflich und privat Verantwortung übernehmen, dürfen nicht schlechter gestellt werden, sondern müssen die gleichen Verwirklichungs- und Aufstiegschancen haben. Ob und inwiefern eine Aufnahme von Elternschaft als Diskriminierungsmerkmal ins Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der beste Hebel und zielführendste Weg ist, bleibt zu prüfen. Eine gute und faire Lösung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer liegt uns am Herzen.«

Nicole Bauer, Bundestagsabgeordnete und Sprecherin für
Frauenpolitik und Diversity der FDP-Bundestagsfraktion

In der Woche vor der Wahl standen uns Politiker*innen von Bündnis 90/Die Grünen, der SPD, der LINKEN, der CDU und der FDP in unserem Interviewformat »5 Fragen – 5 Abgeordnete« auf Instagram Rede und Antwort.⁷ Knapp drei Monate nach der Bundestagswahl unterzeichneten die Ampelparteien den Koalitionsvertrag, in dem die Regierungsbeteiligten vereinbarten, das AGG zu reformieren: »Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden wir evaluieren, Schutzlücken schließen, den Rechtsschutz verbessern und den Anwendungsbereich ausweiten.«⁸

Was für ein großartiger Erfolg für uns und alle, die mitgemacht haben! Die vereinte Kraft und Lautstärke der vielen Eltern, die sich hinter #proparents versammelt hatten, trug zu dieser Formulierung bei – dies wurde uns von führenden Politiker*innen in Hintergrundgesprächen immer wieder berichtet.

Außerdem einigten sich die drei Parteien im Koalitionsvertrag auf die Einführung eines dreimonatigen Sonderkündigungsschutzes nach der Elternzeit – eine weitere Verbesserung für erwerbstätige Mütter und Väter.⁹ Diese Entwicklungen zeigen, dass die Forderung, endlich etwas gegen die strukturelle Diskriminierung von Eltern zu tun, angekommen ist, worüber wir uns riesig freuen. Jetzt müssen den Versprechen Taten folgen und aus dem Koalitionsvertrag Gesetze werden. Das wird nur passieren, wenn mutige

Politiker*innen, nicht nur im Wahlkampf, sondern auch darüber hinaus das unbequeme Thema Elterndiskriminierung auf die Tagesordnung setzen. Insbesondere im Familienministerium sehen wir hier noch einen großen Handlungsbedarf.

Mit diesem Meilenstein hätten wir unser Engagement erst einmal herunterfahren können. Doch das Interesse der Medien an der Situation von Eltern im Arbeitsleben ließ nicht nach, so erschienen auch nach der Bundestagswahl zahlreiche Artikel zu #proparents in vielen regionalen und überregionalen Tageszeitungen, Zeitschriften, Online-Medien und Fernsehsendungen – es verging keine Woche ohne Presseanfrage.¹⁰ Parallel ging unsere politische Arbeit weiter, wir sprachen mit Vertreter*innen der neuen Regierung und zeigten auf, warum wir es für so wichtig halten, das Diskriminierungsmerkmal Elternschaft im AGG zu ergänzen.

Wir werden oft gefragt, wieso wir uns zusätzlich zu unserem Job, zum Familienleben, zur Kinderbetreuung und zu all den anderen Punkten, die täglich die To-do-Listen von Eltern füllen, für dieses Thema so intensiv und mit hohem Zeitaufwand ehrenamtlich engagieren. Ganz einfach: weil wir etwas verändern wollen und können. Wir alle gemeinsam können neue Rahmenbedingungen schaffen – und zwar jetzt! Indem wir uns als Mütter und Väter gegen Diskriminierungen wehren! Einige Reformen werden wir schon in dieser oder in der nächsten Legislaturperiode anstoßen können, der tiefgreifende Wandel wird allerdings Jahrzehnte dauern und dann hoffentlich unseren Töchtern und Söhnen zugutekommen.

Die Vorstellung, dass die Arbeitswelt, in die unsere Kinder starten, eine andere, eine gerechtere und gleichberechtigtere sein wird als die heutige, und die vielen Fälle benachteiligter Eltern, die uns anvertraut werden, der Mut, den wir vielen Eltern durch unsere Arbeit und #proparents machen, verleihen uns jeden Tag aufs Neue Kraft. Die Kraft, unsere Stimmen zu erheben, ein Netzwerk für Betroffene und Unterstützer*innen zu schaffen und dieses Buch zu schreiben. Das große Ziel, das wir dabei vor Augen haben: Wir wollen durch Öffentlichkeitsarbeit und konstruktiven Druck auf die Politik und den Gesetzgeber erreichen, dass die strukturelle Benachteiligung von Eltern sichtbar und sanktioniert wird. Gemeinsam mit allen Akteur*innen wollen wir Veränderungsprozesse anstoßen. Mütter, Väter, Fürsorgeleistende, Kinderlose und Eltern, Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen, Interessenverbände und Politik – alle müssen mitmachen und verstehen, dass der Kuchen nicht kleiner, dass

niemandem etwas weggenommen wird – ganz im Gegenteil: Am Ende gewinnen wir alle!

Zahlen und Statistiken zur Benachteiligung erwerbstätiger Eltern in Deutschland – ein Skandal für sich

»Haben Sie Zahlen dazu?« Die Antwort auf diese Frage war eine der größten Herausforderungen im Rahmen unserer Arbeit für #proparents. Leider mussten wir dann immer im Rechtfertigungsmodus antworten: »Äh na ja, in der Rechtsberatung gibt es täglich neue Fälle, wir hören von sehr vielen Müttern und Vätern, dass das ein Problem ist, natürlich sind das nur unsere subjektiven Erfahrungen – richtig aussagekräftige Zahlen existieren noch nicht, sollen aber bald kommen.«

Auch wenn bereits einige Studien Anhaltspunkte dafür gaben, dass Elterndiskriminierung am Arbeitsplatz keine Seltenheit ist, und auch wenn regelmäßig Beratungsanfragen und Beschwerden von Müttern und Vätern an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gerichtet wurden:¹¹ Das Zahlenwerk zur Benachteiligung erwerbstätiger Mütter und Väter in Deutschland war bislang dünn gesät.

Erst im Mai 2022 erschien die erste umfassende empirische Studie zur Benachteiligung von Eltern in Deutschland, beauftragt von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Der Zeitpunkt und die hinter der Studie stehende Behörde sagen bereits vieles aus: Zum einen ist es bedauerlich, dass jahrzehntelang keine differenzierten Zahlen erhoben wurden – eine Grundvoraussetzung, um das Problem genauer einzuordnen, zu beleuchten und zu versachlichen. Zum anderen ist es enttäuschend, fast schon beschämend, dass Studien und Statistiken, die Elterndiskriminierung eindeutig belegen, von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – und nicht etwa durch das Familienministerium – beauftragt wurden. Auch bei der Präsentation der Ergebnisse der Studie im Mai 2022 blieb Familienministerin Lisa Paus trotz Einladung der Antidiskriminierungsstelle der Veranstaltung fern. Interessanterweise wurde die Studie, zumindest bis Ende Juni 2022, weder auf der Webseite des Familienministeriums noch auf der Webseite »Erfolgsfaktor

Familie« veröffentlicht. Es gab nicht einmal eine Pressemitteilung des Familienministeriums dazu. Die Tatsache, dass Eltern in Deutschland jahrzehntelang auf eine derartige Studie warten mussten und das Familienministerium diese erschreckenden Zahlen nach außen ausblendet, ist ein Beweis dafür, dass Elterndiskriminierung trotz der Vereinbarungen im Koalitionsvertrag, das AGG zu reformieren, auf politischer Ebene oftmals immer noch als unbequemes Thema, das familienpolitische Versäumnisse offenbart, verdrängt wird und bislang auch nicht als strukturelles Problem im gesellschaftlichen und politischen Bewusstsein angekommen ist.

Studien bis 2022

Bis 2022 existierten nur einzelne Erhebungen, die allerdings bereits schon deutliche Hinweise auf die weite Verbreitung von Eltern-, vor allem von Mütterdiskriminierung gaben.

Die erste – und bislang einzige – Frankfurter Karrierestudie »Karrierperspektiven berufstätiger Mütter« aus dem Jahr 2015, verfasst von Prof. Dr. Yvonne Ziegler, Prof. Dr. Regine Graml und Caprice Weissenrieder von der Frankfurt University of Applied Sciences, blickt auf die Situation erwerbstätiger Frauen mit Kindern. Die Studie gibt einen Einblick in die persönlichen Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie von rund 1.800 berufstätigen Müttern in Deutschland. Die Ergebnisse sind alarmierend: Nur 68 Prozent der Befragten sind nach Mutterschutz und Elternzeit zu ihrem alten Unternehmen zurückgekehrt.¹²

Diese Zahlen zeigten bereits im Jahr 2015 die erheblichen Brüche im Arbeitsleben von Müttern. Die Studie belegte zudem, dass eine Schwangerschaft unmittelbare Auswirkungen auf Karriere, Gehalt und Arbeitsplatz hat: Über siebzig Prozent der befragten Frauen berichteten, dass anstehende berufliche Verbesserungen während ihrer letzten Schwangerschaft auf Eis gelegt oder komplett gestrichen worden seien. Knapp die Hälfte der betroffenen Frauen musste die Streichung oder Reduzierung einer anstehenden Gehaltserhöhung hinnehmen.¹³

»Gesellschaftspolitisch ist dies ein fatales Signal. Beruflich engagierten Frauen wird vor Augen geführt, welche negativen Folgen eine Schwangerschaft für die eigene Karriere haben kann«, fasst Prof. Dr. Yvonne Ziegler die Ergebnisse zusammen.¹⁴

Leider stellt die Studie jedoch Benachteiligungen nicht in den Vordergrund, da diese nicht detailliert genug abgefragt wurden, zudem kommen Väter darin

nicht vor. Und trotzdem: Die Frankfurter Karriere-Studie zeigt eindeutig, dass die Diskriminierung von Müttern weitverbreitet ist, ja sogar beinahe selbstverständlich zum Alltag von Müttern gehört und meist einfach hingenommen wird.

Zwei Jahre später führte die Soziologin Christina Mundlos qualitative Interviews mit (werdenden) Müttern durch und untersuchte dabei, welche diskriminierenden Erfahrungen sie gemacht haben. In einem Report und Ratgeber analysierte sie anhand der Erfahrungsberichte von 25 Müttern unterschiedlicher Berufe und Hintergründe, wie Arbeitgeber*innen versucht haben, sie aus dem Beruf zu drängen oder ihnen den Einstieg in den Beruf zu verwehren.¹⁵

Die Soziologieprofessorin Lena Hipp untersuchte 2018, wie sich die Dauer der Elternzeit von Müttern und Vätern auf deren Chancen im Bewerbungsprozess auswirkt. Und siehe da: Mütter, die lediglich zwei Monate Elternzeit beanspruchten, hatten eine um fünfzig Prozent geringere Chance, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, als Mütter, die zwölf Monate Elternzeit nahmen. Solch ein Effekt ließ sich bei männlichen Bewerbern nicht feststellen. Die Dauer der Elternzeit von Vätern hatte keinerlei Auswirkungen darauf wie oft sie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden.¹⁶ Wir staunten: Frauen, die nur kurz Elternzeit genommen haben, müssten doch bessere Chancen haben – oder nicht? Schließlich wird Frauen, die lange Elternzeit nehmen, ja gern vorgeworfen, dass sie sich selbst damit aus der Karriereplanung rausbefördern.

Auch Lena Hipp wunderte sich über die Ergebnisse und wollte ihnen auf den Grund gehen. Dazu befragte sie in einem Laborexperiment Student*innen. Diese sollten Lebensläufe erfundener Bewerber*innen lesen und ihnen anschließend Charaktereigenschaften zuordnen. Das erstaunliche Ergebnis: Mütter, die länger Elternzeit genommen hatten, wurden im Schnitt als intelligenter eingestuft als die besseren Führungskräfte, als warmherziger, gutmütiger, weniger intrigant und weniger einschüchternd. Frauen, die fiktiv nur zwei Monate auf dem Papier hatten, wurden als egoistischer und feindseliger eingestuft. Diese Studie zeigt eindrücklich, wie stark der Blick auf Mütter im Erwerbsleben von Vorurteilen und Stereotypen geprägt ist und wie schnell daraus Diskriminierungspotenzial erwachsen kann.