

ECKPUNKTEPAPIER

Initiative für die Aufnahme von Elternschaft als
Diskriminierungsmerkmal in das Allgemeine
Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

1. Aktuelle Situation

20 Millionen Eltern in Deutschland¹ legen durch Sorgearbeit und Erziehung ihrer Kinder den Grundstein für die langfristige Weiterentwicklung und Funktionsfähigkeit von Gesellschaft, Staat und Wirtschaft. 80 % dieser Eltern sind erwerbstätig² und erwirtschaften einen erheblichen Teil des Bruttoinlandsproduktes bzw. der Steuereinkünfte.

Die Wertschätzung, die Eltern aufgrund dieser tragenden, verantwortungsvollen und vielschichtigen Rolle zukommen muss, spiegelt sich jedoch nicht in den aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen wider, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kündigungen am ersten Tag nach der Elternzeit, kein gleichwertiger Arbeitsplatz und weniger Gehalt beim Wiedereinstieg, abwertende Bemerkungen von Vorgesetzten bei Fehlzeiten aufgrund eines kranken Kindes - diese Fälle sind keine Seltenheit, sondern alltägliche Lebensrealität. Untermuert wird dies von wissenschaftlichen Studien, die zeigen, dass Eltern, insbesondere Mütter, bei der Ausübung von Erwerbstätigkeit erheblich benachteiligt werden³. Auch bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) häufen sich Beratungsanfragen und Beschwerden aufgrund von Benachteiligungen während Schwangerschaft und Elternzeit. Derzeit führt die ADS - auch vor dem Hintergrund der bis 2022 umzusetzenden EU-Vereinbarkeitsrichtlinie - eine empirische Studie zu Diskriminierungsrisiken fürsorgender Erwerbstätiger im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen durch.⁴

Die Corona-Krise ist dabei aktuell das viel zitierte Brennglas. Sie hat gnadenlos die Schwachstellen im System offenbart und viele Eltern ermutigt, Vereinbarkeits-Missstände und Schlechterbehandlungen im Job öffentlich zu machen und einzufordern.

Die vorgenannten Erhebungen und aktuelle Entwicklungen zeigen, dass eine allgemeine und gesetzesübergreifender Anspruchsgrundlage, die Diskriminierungen von Müttern und Vätern im Arbeitsleben, verhindern und sanktionieren kann, fehlt. Sie zeigen aber auch, dass Unternehmen stärker dazu verpflichtet werden müssen, Arbeitsbedingungen familienfreundlicher und diskriminierungsfrei auszugestalten.

Die immer lauter werdenden Eltern-Stimmen sowie die Erkenntnisse der Coronakrise können und wollen wir nutzen, um langfristig und nachhaltig Veränderungen herbeizuführen. Eltern agieren nicht nur als Erziehungsberechtigte, sondern auch als zentrales Bindeglied zwischen Gegenwart und Zukunft. Sie schaffen die Grundvoraussetzung für unsere Fortexistenz und sichern unseren Wohlstand von heute und morgen. Daher müssen wir die Eltern von heute, aber auch die künftigen Generationen besser vor Diskriminierungen schützen und JETZT die richtigen gesetzlichen Rahmenbedingungen schaffen.

¹ Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/Downloads-Haushalte/lebenssituation-maenner-5122204179004.pdf?__blob=publicationFile

² Quelle: s.o. Fußnote Nr. 1

³ Mundus, C. (2017), „Mütter unerwünscht. Mobbing, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz.“, Tectum Verlag. Marburg; Graml, R., Ziegler, Y. & Weissenrieder C., (2015), „Karrierperspektiven berufstätiger Mütter. 1. Frankfurter Karrierestudie“, Cuvillier Verlag Göttingen: Berlin

⁴ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Forschung/laufende_Forschung/laufende_Forschung_node.html

2. Beispielsfälle für Elterndiskriminierung ⁵

- **Bewerbungsgespräche:** Fragen nach Kinderplanung, Anzahl der Kinder, Kinderbetreuung, Arbeitsaufteilung.
- **Einstellungen:** Absage eines Jobs aufgrund der Elterneigenschaft, systematischer Abschluss befristeter statt unbefristeter Arbeitsverträge im gebärfähigen Alter, keine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge, bzw. Entfristung, wenn der Beendigungszeitraum in die Elternzeit fällt.
- **Schwangerschaft/Elternzeit:** Kündigung am ersten Tag nach der Elternzeit ohne betriebsbedingte Gründe, Vorlage eines Aufhebungsvertrages ohne Begründung/Sozialauswahl, ungerechtfertigte/systematische Ablehnung von Elternteilzeit-Anträgen, Verweigerung von Fortbildungen aufgrund der Elternzeit.
- **Wiedereinstieg:** Verweigerung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes nach der Elternzeit, Versetzungen an einen anderen Ort, ungerechtfertigte/systematische Ablehnung von Teilzeitanträgen.
- **Vergütung:** keine Gehaltserhöhung aufgrund der Elternzeit, Verweigerung der Auszahlung von Boni während und nach der Elternzeit.
- **Joballtag:** finanzielle Nachteile bzw. abwertende Bemerkungen, aufgrund hoher Fehlzeiten durch krankes Kind/Streik in der Kita, mangelnde Aufstiegschancen, unterbliebene Beförderungen, Gehaltseinbußen, Ausschluss von Fortbildungsangeboten/Stipendien, Mobbing.

3. Forderung & Ziel der Initiative

Wir fordern die Aufnahme des Diskriminierungsmerkmals „Elternschaft“ in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bzw. eine Ergänzung des AGG – z.B. nach dem österreichischen Vorbild, wonach in der Arbeitswelt niemand *„Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat*, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf (§ 4 GIBG).

Eine entsprechende Regelung im AGG würde alle berufstätigen Eltern, unabhängig von Familienstand und vom Geschlecht umfassen: Mütter, Väter, egal ob alleinerziehend, oder in gleichgeschlechtlicher Partnerschaft - vom Minijobber bis zur Geschäftsführerin. Sie alle wären durch eine klare gesetzliche Grundlage vor Benachteiligungen geschützt, könnten Anspruch auf Schadensersatz geltend machen und sich im Diskriminierungsfall auf eine Beweislastumkehr stützen.

⁵ Diese Fälle gelten gleichermaßen für Mütter und Väter. In bestimmten Konstellationen kann eine mittelbare Geschlechterdiskriminierung vorliegen, siehe Ausführungen auf S. 4.

Ziel der Initiative „Pro Parents“ ist:

1. Eine Ergänzung/Änderung des AGG um das Merkmal Elternschaft in der kommenden Legislaturperiode, insbesondere auch vor dem Hintergrund der bis 2022 umzusetzenden EU-Vereinbarkeitsrichtlinie.
2. Ein öffentliches Bekenntnis politischer Entscheidungsträger zu einem Diskriminierungsmerkmal „Elternschaft“ - parteiübergreifend und fernab von Fraktionszwang.
3. Eine breite Diskussion unter dem Hashtag #proparents zu der Fragestellung: „Wie vermeiden wir künftig Benachteiligungen von Eltern in der Arbeitswelt?“
4. Eine Plattform für diskriminierte Eltern, die unter dem zweiten Hashtag #parentsstandup ihre eigene persönliche Geschichte erzählen und so aufzeigen können, welche fatalen Auswirkungen lückenhafte Gesetze auf die Erwerbsbiografien von Eltern, insbesondere von Müttern, haben.

4. Rechtlicher Hintergrund

a) Schutz vor Benachteiligungen nach der aktuellen Gesetzeslage

Die Rechte erwerbstätiger Eltern werden insbesondere im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Diese Gesetze beinhalten jedoch keinen allgemeinen, langfristigen und konkreten Schutz vor Benachteiligungen. So bezieht sich das MuSchG beispielsweise nur auf den Zeitraum Schwangerschaft und Stillzeit. Das BEEG regelt zwar den Zeitraum Elternzeit – jedoch hauptsächlich Rahmenbedingungen, wie z.B. Elternzeit-Anmeldung und Fristen. Benachteiligungen während der Elternzeit stehen nicht im Vordergrund und die hochsensible Phase des Wiedereinstiegs wird vollends ausgeklammert.

Ein allgemeiner Schutz, ausgestaltet als „Allgemeinklausel“, die jegliche Benachteiligungen von Müttern und Vätern im Job verhindert und sanktioniert, fehlt. Diese Aufgabe hat eigentlich das „Antidiskriminierungsgesetz“. Das in Deutschland am 18.8.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches auf mehreren EU-Richtlinie beruht, hat zum Ziel Benachteiligungen im Arbeitsleben (als auch im allgemeinen Zivilrechtsverkehr) zu verhindern und zu beseitigen.

In § 1 AGG werden verschiedene Benachteiligungsgründe abschließend geregelt:

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

Das AGG schützt nur dann vor Benachteiligung, wenn eines der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale genannt ist. Im Kontext Familie, kommt aktuell lediglich das Merkmal „Geschlecht“ in Betracht. Dies mag im Hinblick auf Schwangerschaft und Stillzeit zu rechtfertigen sein, da hier ein untrennbarer Zusammenhang mit dem Geschlecht besteht. Erfolgt eine Benachteiligung jedoch beispielsweise aufgrund einer Inanspruchnahme von Elternzeit, ist der Anwendungsbereich des AGG grundsätzlich nicht eröffnet, da sowohl Mütter als auch Väter - also unabhängig vom Geschlecht - Elternzeit beanspruchen können.

Auch die spezielle Regelung in § 3 Abs. 1 S. 2 AGG, knüpft eine Benachteiligung wegen „Mutterschaft“ ausschließlich an die Geschlechterbenachteiligung an. Der Begriff Mutterschaft erfasst nicht die Inanspruchnahme von Elternzeit und klammert Vaterschaft aus. Ein Lückenschluss über eine mittelbare Diskriminierung gemäß § 3 Abs. 2 AGG ist aufgrund der erforderlichen Bezugsgrößen und Gruppenbildungen zudem nur ein unsicherer und diffuser Schutz, der für den Laien nicht transparent und erkennbar ist und einer kritischen Masse bedarf.

b) Lösung

Eine Erweiterung des Merkmals „Elternschaft“ in das AGG, würde die besondere Schutzbedürftigkeit von Eltern, insbesondere von Müttern, eindeutig anerkennen. Die Ergänzung um ein eigenes Merkmal „Elternschaft“ würde Benachteiligungen auch unabhängig vom Merkmal „Geschlecht“ erfassen und anerkennen, dass Benachteiligungen mit „Kinder haben“ - also mit „Elternschaft“ im Allgemeinen verbunden sein können.

Die Anerkennung und konkrete Regelung des Merkmals „Elternschaft“ im AGG hätte zur Folge, dass ein allgemeines Benachteiligungsverbot gelten würde (§ 7 AGG). Im Falle einer Benachteiligung hätten Eltern ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 12 AGG) sowie Anspruch auf Schadensersatz (§ 15 AGG) unter Geltung erleichterter Beweislastregeln (§ 22 AGG). Darüber hinaus würden Eltern auch im Zivilrechtsverkehr von Benachteiligungen geschützt, z.B. beim Abschluss von Mietverträgen (§ 19 AGG).

§ 12 AGG, der Pflichten des Arbeitgebers wie z.B. Fortbildungen, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen regelt, hätte zudem zur Folge, dass Unternehmen ein neues Bewusstsein und eine neue familienfreundliche und diverse Unternehmenskultur schaffen und diese auch ernsthaft umsetzen.

c) Aktueller Kontext: EU-Vereinbarkeitsrichtlinie

Aufgrund der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie, die bis zum Jahr 2022 in nationales Recht umgesetzt werden muss, ist das AGG in seiner aktuellen Fassung ohnehin auf den Prüfstand. So regelt Art. 11 der Richtlinie, dass die Mitgliedsstaaten die notwendigen Maßnahmen für ein Verbot der Schlechterstellung aufgrund von Elternzeit ergreifen müssen⁶. Zudem müssen wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen – Geldstrafen und/oder Entschädigungen – für die Verletzung der aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen vorgesehen werden (Art. 13 der Richtlinie). Die aktuellen Gesetzeslücken im Hinblick auf Elternbenachteiligungen im Job sind demnach ohnehin aufgrund der Vorgaben der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie schnellstmöglich zu schließen.

In diesem Kontext bestünde nicht nur die Möglichkeit das AGG um das längst überfällige Merkmal „Elternschaft“, sondern auch gleichzeitig - ggf. auch generell - auf das Merkmal „pflegende Angehörige“ bzw. „sorgearbeitsverpflichtete Erwerbstätige“, gemäß den Vorgaben von Art. 6 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie auszuweiten.

⁶ Art. 11 bezieht sich dabei auf „Urlaub“. Gemeint ist damit der „Elternurlaub“, nach deutschem Recht die Elternzeit.

5. Fazit

Eltern benötigen eine allgemeine gesetzliche Grundlage, die Benachteiligungen im Beruf verhindert und notfalls sanktioniert. Gleichzeitig müssen Anreize geschaffen werden, dass Arbeitgeber*innen ihren Betrieb familienfreundlich und diskriminierungsfrei organisieren. Dazu zählt insbesondere auch ein positiver Blick auf das Merkmal Elternschaft. Damit schützen wir nicht nur die Eltern von heute und morgen, sondern schaffen auch die Grundvoraussetzung für unsere Fortexistenz.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird meistens so verstanden, dass Eltern möglichst viel arbeiten können. Die Frage sollte aber eigentlich andersherum gestellt werden: Welche gesetzlichen Rahmenbedingungen brauchen berufstätige Menschen, um Kinder zu bekommen? Viele Menschen in Deutschland bekommen kein Kind oder kein weiteres mehr, weil sie das Gefühl haben, es sich nicht leisten zu können, noch einmal im Beruf auszusetzen. Und diese Sorge ist berechtigt. Derzeit wird das Problem politisch und juristisch nur betrachtet und bestenfalls diskutiert, anstatt mögliche Lösungen umzusetzen.

Damit sich das ändert, brauchen Eltern einen besonderen gesetzlichen Schutz, dies hat die Coronakrise noch einmal ganz deutlich gezeigt. Die Gewinne der letzten drei Jahrzehnte für eine bessere Vereinbarkeit von Familien und Beruf dürfen nicht leichtfertig verspielt, Eltern als Arbeitnehmer dürfen nicht einfach achtlos abgehängt werden. Die Zeit ist reif für ein klares Bekenntnis zum besseren Schutz von Eltern in der Arbeitswelt, umgesetzt durch die Aufnahme der Elternschaft als Diskriminierungsmerkmal in das AGG.



**#PRO
PARENTS**

STOP PARENTS DISCRIMINATION