



Diskriminierungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz

Zusammenfassung der in Österreich und Kroatien
durchgeführten Fallstudien im Rahmen des Projektes
'Parents@Work – Changing Perceptions!'

AutorInnen des österreichischen Berichts: Aufhauser, Katharina, Bergmann, Nadja,
Pretterhofer, Nicolas, Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine

Authors des kroatischen Berichts: Kučer, Lana & Tkalčec, Anamarija

Wien, Zagreb, April 2020



 Gleichbehandlungsanwaltschaft



Supported by the Rights, Equality
and Citizenship Programme
of the European Union (2014-2020)



Der Inhalt dieses Berichts stellt die Ansichten der AutorIn dar und obliegt ihrer/seiner Verantwortung. Die Europäische Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung dieser Inhalte.

1 Einleitung¹

Die erste Forschungsaktivität, die im Rahmen des Projektes Parents@work durchgeführt wurde, waren Fallstudien zur Erhebung der Situation von von Diskriminierung betroffener Eltern am Arbeitsplatz. Das Ziel bestand darin, Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit Elternschaft aus der Perspektive der betroffenen Personen aufzuzeigen und auf diese Weise ein besseres Verständnis für die Probleme berufstätiger Eltern zu generieren.

Dazu wurden zwei empirische Studien – eine in Österreich und eine in Kroatien – durchgeführt, in welchen mit unterschiedlichen Zugängen Eltern zu ihren Diskriminierungserfahrungen befragt wurden: In Österreich wurden 18 qualitative persönliche Interviews mit betroffenen Personen geführt und analysiert. Bei den interviewten Personen handelte es sich ausschließlich um KlientInnen der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft. In Kroatien wurde die Erhebung in zwei Teilen durchgeführt. Der erste Teil bestand aus einem Onlinefragebogen (32) und Telefoninterviews (3). In einem zweiten Teil wurden sechs KlientInnen der kroatischen Gender-Ombudsstelle interviewt, dabei erfolgten drei Interviews persönlich und drei telefonisch.

Im Folgenden werden einige Ergebnisse dieser Befragungen skizziert, getrennt für Österreich und Kroatien.

An dieser Stelle wollen wir uns bei allen befragten Personen für ihre Teilnahme bedanken und hoffen, auf Basis der von ihnen geschilderten Erfahrungen einen Beitrag zur Verbesserung der Situation berufstätiger Eltern leisten zu können.

Weitere Projektschritte sind Befragungen von Unternehmen, um ihre Vorstellungen und Erfahrungen zu erheben und die Erstellung von Materialien zur Bekämpfung von Diskriminierung.

¹ Alle Berichte und Ergebnisse sind über Projekt-Website <https://parentsatwork.eu> zugänglich.

2 Die österreichische Fallstudie

In Österreich wurden 18 qualitative Interviews mit Personen durchgeführt, die in Zusammenhang mit ihrer Elternschaft am Arbeitsplatz diskriminiert worden waren. Bei allen befragten Personen handelte es sich um KlientInnen der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW).

Von den 18 InterviewpartnerInnen sind 13 weiblich, 5 männlich; die meisten haben eine relativ hohe fachliche bzw. akademische Ausbildung und waren in entsprechenden Berufsfeldern tätig, häufig in gehobenen Positionen. Ein Großteil der Befragten stammt aus Wien, die anderen 6 sind auf verschiedene Bundesländer verteilt (Steiermark, Niederösterreich, Salzburg, Tirol). Hinsichtlich der Branchen, in welchen die Personen ursprünglich tätig waren, kommen jeweils drei Personen aus dem IT-Bereich, dem Bank- und Finanzwesen sowie dem Bereich Weiterbildung, jeweils zwei Personen waren im Gesundheitswesen sowie in der klassischen Produktion tätig, je eine im juristischen Bereich, im Handel sowie im Sozialwesen. Zwei Personen wollten dazu keine Auskunft geben. Rund die Hälfte der InterviewpartnerInnen waren in relativ großen Betrieben bzw. Betrieben mit einer Konzernstruktur tätig, nur drei in relativ kleinen bzw. Familienbetrieben.

Während bei Frauen im Vordergrund stand, dass ihnen aufgrund von Karenz und/oder dem Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit der Verlust von Führungspositionen oder Gehaltsansprüchen drohte und ihnen „unterstellt“ wurde, dass sie sich aufgrund ihrer Kinderbetreuungspflichten nicht mehr ausreichend für ihre Arbeit einsetzen, war es bei den interviewten Männern ein stärkeres Motiv, sie generell von der Inanspruchnahme von Karenz und/oder (Eltern-)Teilzeit abzuhalten, um auch den anderen (männlichen) Kollegen zu signalisieren, dass „das“ im Betrieb nicht erwünscht ist. Aber auch bei weiblichen Interviewpartnerinnen gab es immer wieder den Versuch einer „Abwehr“ rechtlicher Ansprüche wie der Elternteilzeit mit dem Recht, Arbeitszeitlage und -länge einseitig festzulegen.

Um die eben erläuterten Diskriminierungen konkret zu veranschaulichen werden nachfolgend drei der insgesamt 18 Fallgeschichten präsentiert.

2.1 Ausgewählte Fallbeispiele

Fall Nr.1

Herr X ist zum Zeitpunkt der Geburt seines Kindes in einer Führungsposition tätig. Er will danach auf 30 Stunden reduzieren, erklärt sich auf Wunsch des Arbeitgebers aber

unter mündlich vereinbarten Bedingungen bereit, doch 37,5 Stunden zu arbeiten. Nachdem diverse Abmachungen nicht eingehalten werden, reduziert er die Arbeitszeit auf 9,5 Wochenstunden. Daraufhin wird er auf verschiedene Arten gemobbt. So wird beispielsweise neben seinem Arbeitsplatz ein Wäscheständer mit Schmutzwäsche aufgestellt. Unternehmensintern werden Wetten abgeschlossen, wie lange er das Mobbing durchhalten würde. Er erträgt diese Situation fünf Jahre lang. Danach beendet er – in der Hoffnung, dass das Mobbing dann aufhört – vorzeitig seine Elternteilzeit. Jetzt kommt es jedoch erst recht zur Eskalation. Da sich die Situation weiter verschlechtert und er in Folge dessen gesundheitliche Probleme bekommt, kündigt er. Dann wendet er sich an die GAW und die AK. Nachdem das Unternehmen trotz Aufforderung nicht bereit ist, Schadenersatz zu zahlen, klagt Herr X mit der AK. Der Fall läuft noch, die AK schätzt die Chancen aufgrund der ausführlichen Dokumentation von Herrn X aber als gut ein.²

Fall Nr. 2:

Frau X will nach einer relativ kurzen Karenz in Elternteilzeit zurückkehren. Dies wird von ihrem Arbeitgeber sehr negativ aufgenommen, insbesondere die Tatsache, dass sie an bestimmten Tagen arbeiten will. Sie lässt sich dann zu einer flexiblen Regelung überreden – unter der Bedingung, sich möglichst an ihre Wunschtage halten zu können. Die Realität sieht dann ganz anders aus. Frau X wird in eine Filiale versetzt, die schwierig zu erreichen ist und an für sie ungünstigen Arbeitstagen eingeteilt. Dies ist der Beginn einer langen Reihe von immer massiverem Mobbing und Beschuldigungen, was sie nicht alles falsch machen würde. Elternteilzeit ist bei ihrer Chefin generell nicht gern gesehen. Frau X holt sich Unterstützung bei der AK und der GAW und klagt schließlich mit der AK. Es wird schlussendlich ein Vergleich ausgehandelt mit dem Ergebnis, dass sie den Betrieb verlässt.

Fall Nr. 3

Frau X meldet ihre Schwangerschaft und die anschließend geplante Karenz. Sie teilt mit, nach der Karenz wieder Vollzeit arbeiten zu wollen, woraufhin ihr versprochen wird, nach ihrer Rückkehr eine neue Stelle in höherer Position zu erhalten. Als sie nach ihrer Karenz zurückkommt, bekommt sie die versprochene Stelle allerdings nicht. Stattdessen wird ihr ein Aufgabenbereich zugewiesen, der sich als „Pseudo-Job“ ohne Inhalt herausstellt. Sie geht ein zweites Mal in Karenz. Nach ihrer Rückkehr wird ihr ein

² Mittlerweile ist das Ersturteil gesprochen: Herr X hat gewonnen; ob der/die ArbeitgeberIn in Berufung gegen das Urteil gehen wird, war noch nicht entschieden.

Job in einer hierarchisch niedrigen Position angeboten, den sie nicht akzeptieren kann. Aufgrund einer Intervention der GAW findet sich schlussendlich doch eine Tätigkeit, mit der sie sich abfindet. Nach einiger Zeit wird ihr aber vom Arbeitgeber vorgeschlagen, gegen ein entsprechendes finanzielles Angebot das Unternehmen zu verlassen. Da sie merkt, dass sie nicht mehr willkommen ist, willigt sie ein. Sie fühlt sich im Nachhinein sehr ungerecht behandelt, vor Gericht will sie aber nicht gehen.

2.2 Schlussfolgerungen

Neben der Vorstellung und Sichtbarmachung individueller Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Elternschaft und der daraus resultierenden Konsequenzen für die betroffenen Personen bestand ein weiteres Forschungsziel in der Identifizierung jener strukturellen Rahmenbedingungen, die mitverantwortlich für die Benachteiligungen von Eltern am Arbeitsplatz sind bzw. ein strukturelles Hindernis für die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft darstellen. Im Rahmen der Analyse kristallisierten sich dabei fünf Faktoren als zentral heraus:

- Der erste Aspekt betraf die geschlechterspezifischen, normativen Rollenerwartungen hinsichtlich der Aufteilung von Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten. Dabei wurde ersichtlich, dass Vorstellungen von typisch “männlichen” und “weiblichen” Berufskarrieren nach wie vor stark in der Gesellschaft verankert sind. Dies äußerte sich im Zuge der Erhebungen dadurch, dass Männer, die ihre Arbeitszeit zugunsten der Kinderbetreuung reduzieren wollten Diskriminierungen und Benachteiligungen erfuhren, weil sie damit vom klassischen “male-breadwinner” Modell abwichen und die ihnen zugewiesene, stereotypische Geschlechterrolle nicht erfüllten. Im Gegensatz dazu wurden Frauen insbesondere dann diskriminiert, wenn sich sie trotz Mutterschaft weiterhin karriereambitioniert zeigten und damit von den frauenspezifischen Rollenerwartungen abwichen.
- Als weiterer struktureller Hintergrundfaktor für die Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz offenbarte sich die in Österreich nach wie vor stark verankerte Vollzeitnorm. Insbesondere für Führungskräfte wird die Ausübung einer Vollzeittätigkeit zumeist als unbedingte Voraussetzung angesehen – die Möglichkeit, eine Führungsposition im Rahmen einer Teilzeitstelle auszuüben, wird dabei häufig als Unmöglichkeit erachtet. Diese starke Orientierung an der Vollzeitnorm stellte sich im Rahmen der Interviews als grundlegendes Hindernis für Eltern am Arbeitsplatz heraus, weil elternbedingte Teilzeitarbeit häufig als unzureichend – insbesondere für die Ausübung höherer Positionen – angesehen wurde.

- Als weiteres strukturelles Hindernis offenbarte sich das Vorurteil, dass Elternschaft einen negativen Effekt auf die Jobleistung hätte. In den analysierten Fällen zeigten sich ArbeitgeberInnen kaum bereit, auf Wünsche und Bitten – wie beispielsweise das Ansuchen von Eltern auf flexiblere Arbeitszeiten – einzugehen. Elternschaft wurde dabei ausschließlich im Licht der damit potenziell einhergehenden Schwierigkeiten und Probleme gesehen, potenzielle Ressourcen einer Elternschaft wurden dabei komplett außer Acht gelassen.
- Des Weiteren wurde vonseiten der interviewten Personen häufig auf einen Mangel an einheitlichen Regelungen in Bezug auf Elternschaft und Beruf verwiesen. Dies hat einen großen Spielraum für willkürliche Entscheidungen von einzelnen Unternehmen und Vorgesetzten zur Folge und eröffnet den Weg für Benachteiligungen und Diskriminierungen. Außerdem zeigte sich, dass der Umgang mit Eltern am Arbeitsplatz damit stark von der unternehmensintern üblichen Arbeitsorganisation und den bisherigen Erfahrungen mit Elternteilzeit abhängt. Die Diskriminierung betraf in den analysierten Fällen zumeist Personen, die in Unternehmen arbeiteten, in denen Elternteilzeit oder Karenz nicht üblich waren.
- Schlussendlich nahmen in den analysierten Fällen auch die rechtlichen Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle ein. Die interviewten Personen berichteten häufig von einer Machtlosigkeit gegenüber Unternehmen, da diese in Gerichtsverfahren im Gegensatz zu Einzelpersonen keine schwerwiegenden Konsequenzen zu befürchten haben bzw. das finanzielle Risiko für Unternehmen vergleichsweise gering ist. Dies war auch ein Grund, warum einige diskriminierte Personen auf rechtliche Schritte verzichteten. Jene Personen, die gerichtlich klagten, erzählten von einer enorm langen Dauer der Verfahren – dies wurde als sehr belastend empfunden, weil die Diskriminierung am Arbeitsplatz während der laufenden Gerichtsverfahren immer schlimmer wurde. Insgesamt betrachtet sahen sich die betroffenen Personen daher auch bei gewonnenen Gerichtsverfahren als VerliererInnen.

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die fünf strukturellen Faktoren nicht isoliert auftreten, sondern im Gesamtkontext zusammenwirken und (oft unbewusst) die Einstellung von ArbeitgeberInnen gegenüber Eltern beeinflussen.

Basierend auf den eben erläuterten strukturellen Bedingungen werden im Endbericht des Projektes Empfehlungen und Lösungsansätze zur Verbesserung der Situation von Eltern am Arbeitsplatz präsentiert.

3 Die kroatische Fallstudie

Wie bereits einleitend erwähnt, wurden im Rahmen der Erhebung in Kroatien insgesamt 40 Fälle analysiert. Der erste Teil der Untersuchung bestand aus einem Fragebogen (32) und zwei Telefoninterviews. In einem zweiten Teil wurden Interviews mit KlientInnen der Ombudsperson für Geschlechtergleichstellung geführt, von den 6 Interviews erfolgten 3 telefonisch und 3 persönlich.

3.1 Ergebnisse des ersten Erhebungsteils

Unter den befragten Personen befanden sich 33 Frauen und 1 Mann.

Die Gründe für die Diskriminierungserfahrungen und erlebten Benachteiligungen am Arbeitsplatz waren Elternkarenz- und Elternteilzeit, Schwangerschaft, schwangerschaftsbedingte Krankenstände sowie die Inanspruchnahme von Pflegeurlaub zur Betreuung kranker Kinder. In den meisten Fällen führte bereits einer dieser Gründe zur Diskriminierung, manchmal waren mehrere Gründe Auslöser für die Benachteiligungen.

Die Diskriminierung äußerte sich dabei in Form von Mobbing und abwertenden Äußerungen, einem fehlenden Verständnis für die Bedürfnisse von Eltern, Versetzungen in schlechter bezahlte oder unattraktive Positionen, Verhinderungen beruflicher Aufstiege oder Beendigungen des Dienstverhältnisses. Während manche der befragten Personen sich gegen diese Benachteiligungen wehrten und/oder sich an externe Institutionen wendeten, gab es auch einige Personen, die nichts gegen die Diskriminierung unternommen. Viele der befragten Personen zeigten sich enttäuscht vom Handeln ihrer ArbeitgeberInnen und berichteten von ArbeitskollegInnen, die ähnlich negative Erfahrungen im Zusammenhang mit Elternschaft und Beruf gemacht hatten. Nur in drei Fällen kam es zu einer gerichtlichen Klage, davon befinden sich zwei Personen noch in einem laufenden Verfahren, eine Person konnte das Verfahren bereits für sich entscheiden.

Viele Befragte berichteten von Personen aus ihrem Bekanntenkreis, die ähnlich negative Erfahrungen gemacht hatten. Die erfahrenen Benachteiligungen wurden dabei von fast allen Personen als Diskriminierung erkannt und als solche benannt. Die nachfolgend vorgestellten Fallbeispiele sollen einen Eindruck darüber verschaffen, wie die Diskriminierung sich konkret äußerte.

3.2 Ergebnisse des zweiten Erhebungsteils

Von den insgesamt sechs analysierten Fällen waren fünf Personen Frauen. Der sechste Fall setzte sich aus einer Gruppe mehrerer Personen aus dem gleichen Berufsfeld zusammen. Alle interviewten Personen waren im öffentlichen Sektor beschäftigt. Die Diskriminierungsgründe waren dabei Karenz und Schwangerschaft.

Die Benachteiligungen erfolgten in Form einer Verhinderung des Aufstieges in eine höhere Position (1), einer Versetzung in weniger attraktive Positionen (3), der Beendigung des Dienstverhältnisses (1) sowie diskriminierender Arbeitsverträge (1).

Alle interviewten Personen fühlten sich durch das Handeln ihrer ArbeitgeberInnen ungerecht behandelt, erkannten die ihnen widerfahrenen Benachteiligungen als Diskriminierung und wendeten sich an die Ombudsperson für Geschlechtergleichstellung. Alle befragten Personen empfanden die Zusammenarbeit als sehr hilfreich und unterstützend. In vier Fällen wurden bereits positive Lösungen zugunsten der diskriminierten Personen gefunden, in zwei Fällen steht die Entscheidung noch aus.

3.2.1 Ausgewählte Fallbeispiele

Fall Nr. 1

Frau X wurde die Teilnahme an einer Prüfung verweigert, welche die Voraussetzung für den Aufstieg in eine höhere Position darstellte. Begründet wurde die Entscheidung – welche vom Ministerium für internationale Angelegenheiten getroffen wurde – damit, dass ihre Karenzzeit nicht als Arbeitszeit gelten würde und sie daher die Auflagen für die Teilnahme an der Prüfung nicht erfüllt habe. Nachdem ihre Vorgesetzte kein Verständnis für ihre Beschwerde zeigte, wandte sich Frau X an die Ombudsfrau für Geschlechtergleichstellung und kontaktierte einen Anwalt, welcher ihr allerdings von einer Klage abriet, da dies für die KlägerInnen selten gut ausgehen würde. Frau X kontaktierte außerdem ihre Gewerkschaft, erhielt von dieser Seite aber keine adäquate Unterstützung. Zwar nahm sich ihr Arbeitgeber die Empfehlung der Ombudsfrau bei der Geburt des zweiten Kindes von Frau X zu Herzen, die Anrechnung der Karenzzeit ihrer ersten Schwangerschaft wurde ihr aber weiterhin verweigert. Dies hatte zur Folge, dass Frau X ihren KollegInnen gegenüber weiterhin einen Nachteil und geringere Chancen zur Beförderung hatte.

Fall Nr. 2

Nach ihrer Rückkehr aus der Karenz erhielt Frau X ihre zuvor 6 Jahre lang ausgeübte Position nicht mehr und wurde in eine weniger attraktive Position versetzt. Begründet wurde dies damit, dass ihre Karenzzeit nicht als Arbeitszeit gelte und ihr männlicher Konkurrent infolgedessen ein höheres Qualifikationsniveau aufweise. Hinzu kam, dass sie erst unmittelbar nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz von dieser Entscheidung in Kenntnis gesetzt wurde. Da sie sich ungerecht behandelt fühlte, ging sie wieder in Karenz und kontaktierte die Ombudsfrau für Geschlechtergleichstellung. Zwar hatten bereits zuvor KollegInnen vergleichbare Benachteiligungen erfahren, diese hatten sich allerdings nicht dagegen gewehrt und die Versetzung ohne Widerstand akzeptiert oder den Job aufgegeben. Nachdem die Ombudsfrau den Arbeitgeber schriftlich auf die rechtlichen Verstöße hinwies und die Verantwortlichen auf ihre gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber KarenzrückkehrerInnen hinwies, zeigte sich der Arbeitgeber einsichtig. Das Unternehmen nahm die Intervention der Ombudsfrau sehr ernst, wodurch schlussendlich eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung gefunden werden konnte.

Fall Nr. 3

Eine Gruppe benachteiligter ArbeitnehmerInnen (ein Verband) beschwerte sich über diskriminierende Arbeitsverträge, da in diesen festgeschrieben war, dass Karenzzeiten, schwangerschaftsbedingter Krankenstand, oder Pflegeurlaube zur Betreuung kranker Kinder nicht als Ausbildungszeit gelten würden und die Ausbildung sich daher um die Länge der Abwesenheit verlängern würde. Die Ombudsfrau wandte sich infolgedessen in einem Brief an das Unternehmen und forderte dieses auf, die diskriminierenden Regelungen aus dem Vertrag zu entfernen. Zwar kam das Unternehmen dieser Aufforderung nach, erkannte die dahinterstehende Diskriminierung aber nicht als solche an. Infolgedessen informierte die Ombudsperson das Unternehmen in einem zweiten Brief ausführlich über die rechtlichen Rahmenbedingungen im Umgang mit Elternschaft am Arbeitsplatz.

3.3 Schlussfolgerungen

Abschließend sollen jene Diskriminierungsmuster skizziert werden, die über die einzelnen Fälle hinweg identifiziert werden konnten.

Im Rahmen der Analysen konnte festgestellt werden, dass nur wenige Frauen die Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz melden und dagegen vorgehen, wenngleich

sich viele dessen bewusst sind, dass die Benachteiligungen als Diskriminierung zu werten sind.

Infolgedessen kommt es in diesen Fällen auch nur selten zu Gerichtsprozessen. Die Gründe, sich nicht gegen die Diskriminierung zu wehren sind unter anderem mangelndes Wissen über die eigenen Rechte, fehlendes Vertrauen in das Rechtssystem und deren Institutionen und Angst vor Ablehnung und/oder Mobbing.

Die befragten Personen empfanden die Behandlung ihrer ArbeitgeberInnen als unfair und sahen von deren Seite keinerlei Bereitschaft zur Problemlösung. Die meisten gaben außerdem an, bei KollegInnen ähnliche Diskriminierungsmuster beobachtet zu haben. Einige Befragte stellten darüber hinaus eine ungleiche Behandlung von Vätern und Müttern fest.

Für das diskriminierende Verhalten der ArbeitgeberInnen konnten zwei Hauptgründe identifiziert werden.

Der erste Punkt betrifft die rechtlichen Rahmenbedingungen und deren Auslegung. Auf Unternehmensebene gibt es zu wenige bzw. zu wenig spezifizierte Regelungen zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Folglich ist es wichtig, auf der Ebene der Organisationskultur anzusetzen und hier Konzepte zur Bekämpfung von Elterndiskriminierung zu entwickeln

Der zweite zentrale Grund liegt in der Wahrnehmung von Frauen als weniger berufsorientiert, da diese nach wie vor einen Großteil der Betreuungsaufgaben übernehmen bzw. dies aufgrund stereotypischer Geschlechterrollenerwartungen auch von ihnen erwartet wird. Schwangerschaft und Elternschaft wird dabei vonseiten der Unternehmen als Störfaktor für die Berufskarriere angesehen.

Es ist notwendig, Unternehmen ein besseres Verständnis für die Wichtigkeit einer ausgewogenen Work-Life Balance zu vermitteln, damit Eltern mehr Unterstützung und Verständnis entgegengebracht wird.

Angesichts des großen Einflusses, den die rechtlichen Rahmenbedingungen in den analysierten Fällen einnahmen, sollten diese überprüft und bei Bedarf adaptiert werden. Dies ist wichtig, um jeglicher Form der Diskriminierung aufgrund von Elternschaft die rechtliche Basis zu nehmen und effektiv dagegen vorgehen zu können. Darüber hinaus ist es notwendig, auch die Eltern selbst über ihre Rechte aufzuklären und ihnen das Bewusstsein zu vermitteln, dass Benachteiligungen am Arbeitsplatz aufgrund von Elternschaft als Diskriminierung zu werten sind und nicht akzeptiert werden sollten.

Um betroffene Eltern zu ermutigen, sich gegen die Diskriminierung zu wehren und sie über konkrete Anlaufstellen zu informieren, sollte außerdem die Arbeit der Ombudsperson für Geschlechtergleichstellung stärker in das öffentliche Bewusstsein gerückt werden. Dies wäre insbesondere für jene Personen wichtig, die im privaten Sektor arbeiten, da diese zumeist geringer gegen Diskriminierung geschützt sind.

Auch wenn die Ergebnisse zeigen, dass immer mehr Eltern sich der ihnen widerfahrenen Diskriminierung und der Verletzung ihrer Rechte bewusst sind, bedarf es einer breiteren gesellschaftlichen Aufklärung über Benachteiligungen am Arbeitsplatz aufgrund von Elternschaft. Hilfreich wäre hierbei auch die Entwicklung von Tools für ArbeitgeberInnen, um diesen konkrete Möglichkeiten zur Unterstützung von Eltern am Arbeitsplatz an die Hand zu geben und auf diese Weise die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Pflichten zu fördern.