Christina Mundlos

Mütter unerwünscht

Mit einem Geleitwort von Rita Süssmuth

Mobbing, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Tectum Sachbuch

Christina Mundlos
MÜTTER UNERWÜNSCHT

Christina Mundlos

Mütter unerwünscht

Mobbing, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Ein Report und Ratgeber

Mit einem Geleitwort von Rita Süssmuth

Tectum

Christina Mundlos
Mütter unerwünscht – Mobbing, Sexismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz.
Ein Report und Ratgeber.
Mit einem Geleitwort von Rita Süssmuth
Tectum Verlag Marburg, 2017
ISBN 978-3-8288-6604-1
(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Buch unter
der ISBN 978-3-8288-3842-0 im Tectum Verlag erschienen.)

Lektorat: Christina Kruschwitz
Umschlagabbildung: IPGGutenbergUKLtd | istockphoto.com

Bildnachweis Innenteil: S. 10 – Bundesarchiv, B 145 Bild-F076341-0033 / Schaack, Lothar / CC-BY-SA 3.0; S. 34 und 134 – DNY59 | istockphoto.com, S. 62 und 68 – Besitz der Autorin.

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

Für Alexis & Svea

Inhalt

Geleitwort von Prof. Dr. Rita Süssmuth 11

Vorwort 13

I. Einleitung 19

II. Begriffliche Definitionen 31
1. Was ist Diskriminierung? 31
2. Was ist Sexismus? 35
3. Was ist Mobbing? 37

III. Verschiedene Formen der Diskriminierung 39
1. Strukturelle Diskriminierung von (werdenden) Müttern 39
2. Spezielle Diskriminierung von (werdenden) Müttern 43
3. Diskriminierung von (werdenden) Vätern 46

IV. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz 49
1. Rechtliche Einordnung des AGG 49
2. Struktur und Inhalte des AGG 51
   Die unmittelbare Benachteiligung 53
   Die mittelbare Benachteiligung 53
   Die Belästigung 54
   Die sexuelle Belästigung 54
   Die Anweisung zur Benachteiligung 55
3. Konkrete Praxisbeispiele in Bezug auf Schwangere und Mütter 57
   Diskriminierung im Rahmen von Vorstellungsgesprächen und Bewerbungsverfahren 57
   Diskriminierung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses 58
   Diskriminierung im Rahmen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses 60

V. Die Befragung (werdender) Mütter 63

VI. Diskriminierung in Bewerbungsverfahren – die Erfahrungsberichte 69
Alice, Schleswig-Holstein 69 – Karin, Baden-Württemberg 70 –
Marie, Nordrhein-Westfalen 71 – Jessica, Niedersachsen 74 –

Nadine, Bayern 75 – Nathalie, Nordrhein-Westfalen 77 – Sandra, Niedersachsen 78

VII. Diskriminierung am Arbeitsplatz – die Erfahrungsberichte 81
Christiane, Nordrhein-Westfalen 81 / Simone, Berlin 84 / Anja, Hessen 86 / Barbara, Hamburg 89 / Lena, Niedersachsen 91 / Jenny, Bayern 93 / Jana, Nordrhein-Westfalen 94 / Eva, Hamburg 95 / Diana, Nordrhein-Westfalen 96 / Tatjana, Bremen 98 / Tina, Berlin 99 / Juliane, Bundesland anonym 100 / Carolin, Bayern 101 / Katharina, Sachsen 104 / Antje, Brandenburg 106 / Melanie, Hessen 107 / Julia, Nordrhein-Westfalen 111 / Steffi, Niedersachsen 111

VIII. Analyse der Erfahrungsberichte 113
1. Diskriminierung im Bewerbungsprozess 114
2. Diskriminierung am Arbeitsplatz 116
   Das Streichen von Weiterbildungen 117
   Negative Bewertungen 118
   Unflexible Arbeitszeiten 119
   Streichung von Lohn und Beförderungen 119
   Mobbing 120

IX. Folgen für die Gesellschaft 123

X. Tipps und Ratschläge für Betroffene 129

XI. Fazit 133

XII. Dank 141

XIII. Anhang 143
Gedächtnisprotokoll für Diskriminierungen 143 / Hinweise zum Verfassen einer Beschwerde entsprechend des § 13 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz 144 / Musterschreiben »Beschwerde wegen Diskriminierung« 145 / »Ablauf einer Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 147 / »Formular zum Erfassen von Mobbing-Handlungen 148

XIV. Literaturverzeichnis 149

»Um ihren Arbeitsplatz zu behalten, muss eine Frau meist doppelt so gut sein wie ein Mann. Sie muss zudem gewillt sein, in einer feindseligen Umgebung doppelt so hart zu arbeiten wie er. Das ist eine der vielen ungeschriebenen Bedingungen in der Arbeitsplatzbeschreibung für Frauen.«

Phyllis Chesler, 1997

»Da gibt es Hunderttausende größtenteils hochqualifizierter Arbeitskräfte, deren Motivation ebenso groß sein dürfte wie ihre Fähigkeit, Dinge effizient zu organisieren und umzusetzen. Ich spreche von Müttern. Doch statt sich die Finger nach dieser Gruppe zu lecken, stilisieren Unternehmen sie zum Problem. Und zwar zu einem Problem, dem sie qua Gesetz zwar nicht ausweichen können, das sie aber in Einzelfällen auf so derbe Art lösen, dass dem Betrachter schier die Luft wegbleibt.«

Robert Franken, 2016

»Ausschlaggebend dafür, ob man einen guten Job bekommt, sollte nicht die Zusammenstellung der Chromosomen sein.«

Bella Abzug, 1984

»Von Männern geschaffene Systeme sind homogen. Sie schließen uns Frauen aus, erniedrigen uns oder leugnen unsere Existenz. Die häufigste Begründung für unseren Ausschluss aus diesen Systemen ist, dass wir Mütter sind oder sein sollten.«

Adrienne Rich, 1976

Rita Süssmuth als Bundesministerin für Jugend, Familien, Frauen und Gesundheit, 1987

Geleitwort von Prof. Dr. Rita Süssmuth

Die alltägliche Diskriminierung von Schwangeren und Müttern im Arbeitsleben wird nur selten medial thematisiert und ist im öffentlichen Bewusstsein noch nicht angekommen. Das Buch von Christina Mundlos legt offen, auf welche Art und in welchem Umfang Frauen im Berufsalltag noch immer Diskriminierung erleiden aufgrund der Tatsache, dass sie Kinder bekommen oder bekommen könnten. Eine Ahnung davon, was das Kinderkriegen für ihre berufliche Laufbahn bedeutet, haben viele Frauen. Da wären die Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Beruf und Familie, der zurecht gefürchtete Karriereknick und auch die Diskriminierung, die Frauen trotz Kinderwunsch vor der Familiengründung zurückschrecken lassen. Medien und Politik beklagen immer wieder die niedrige Geburtenrate. Doch was erwarten wir von jungen Frauen, wenn sie sich schon allein aufgrund der Tatsache, dass sie schwanger werden könnten, im Arbeitsleben diskriminierenden Mechanismen und Herabwürdigungen ausgesetzt sehen?

Als ich 1966 ein Vorstellungsgespräch für meine erste Dozentenstelle hatte, wurde ich gefragt, wie ich Job und Kind unter einen Hut bringen will. Mich hat diese Frage sehr brüskiert. Nun – 50 Jahre später – haben wir bereits viel für die Gleichberechtigung von Frauen erreicht. Unter anderem ist es gesetzlich verankert, dass solche Fragen unzulässig sind und als diskriminierend eingestuft werden. Wir haben das Mutterschutzgesetz, Kindererziehungszeiten werden bei der Rente anerkannt und es gibt einen rechtlichen Anspruch auf Kinderbetreuungsplätze. Es gibt inzwischen Arbeitgeber, die begonnen haben umzudenken und familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen. Dennoch höre ich auch heutzutage noch von Frauen, denen

ebensolche Fragen bei Bewerbungsgesprächen gestellt werden. Und auch Christina Mundlos hat hier Berichte zusammengetragen, die von ähnlichen Vorfällen zeugen.

Dieses Buch legt schonungslos offen, dass Diskriminierung von Frauen und Müttern im Berufsleben nach wie vor Alltag ist. Wenn wir Chancengleichheit herstellen wollen und auf Kinder in unserer Gesellschaft nicht verzichten möchten, dürfen wir den Karriereknick, den Frauen ab der Geburt eines Kindes erleiden, nicht verharmlosen und ignorieren. Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf nicht nur ein Schlagwort der Feuilletons sein, sondern muss konsequent Einzug in alle Bereiche der Wirtschaft, Politik und Wissenschaft halten. Hierzu gehört auch ein Sinneswandel bei den Arbeitgebern, die Frauen immer noch viel zu oft als Ballast ansehen, den es loszuwerden gilt, statt als qualifizierte Mitarbeiterinnen. Wir können es uns nicht erlauben, auf das Potential gut ausgebildeter Frauen zu verzichten.

Ich wünsche mir eine Gesellschaft, in der Frauen nicht mehr im Bewerbungsprozess oder am Arbeitsplatz benachteiligt und diskriminiert werden. Ich wünsche mir eine Gesellschaft, in der die Frauen-Quote nicht nötig wäre – weil Arbeitgeber Frauen wollen. Mundlos' mutige Auseinandersetzung mit der alltäglichen Diskriminierung ist ein wichtiger Schritt zur Bewusstmachung und Sensibilisierung für dieses Thema.

Vorwort

> Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
>
> *GG Artikel 3 (2)*

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

dieser Artikel unserer Verfassung ist Ihnen sicherlich bekannt. Genauso wie Ihnen klar ist, dass er an vielen Ecken und Enden unserer Gesellschaft – ebenso wie unserer Mitte – noch längst nicht gelebte Kultur ist. Oft genug wird er schlicht und einfach nicht umgesetzt. Unsere Verfassung sieht vor, dass der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Aber nur durch Wiederholen des Artikel 3 (2) unseres Grundgesetzes wird die Benachteiligung weder beseitigt noch die Gleichberechtigung tatsächlich durchgesetzt.

Oder doch? Wir können unser Grundgesetz nicht genügend oft zitieren, wie ein Mantra, der uns alle gemeinsam daran erinnert, immer ein Stück mehr auf die tatsächliche Umsetzung hinzuwirken.

Ja – es gibt auch in unserer Gesellschaft Frauen, die sich nicht benachteiligt fühlen. Ja – es gibt unter uns auch Männer, die sich nicht benachteiligt fühlen. Aber die Lebensrealität Vieler macht die alltägliche Benachteiligung und somit Diskriminierung trotzdem mehr als deutlich:

Frauen verdienen noch immer durchschnittlich knapp 22 Prozent weniger als Männer. Der Fachbegriff dafür ist der Gender Pay Gap, die sogenannte unbereinigte Lohnlücke. Selbst die bereinigte oder besser gesagt die unerklärbare Lohnlücke wird auf durchschnittlich vier bis sieben Prozent beziffert. Das bedeutet für Frauen einen immensen finanziellen Nachteil. Aber erst im Alter zeigt er seine wirklich gravierenden Folgen. Mit dem aktuellen Rentensystem – als Spiegel der Erwerbsleistung anstelle einer Lebensleistung – führt der Gender Pay Gap unvermeidlich in die Armutsfalle im Alter – dem sogenannten Gender Pension Gap: Frauen erhalten aktuell durchschnittlich knapp 60 Prozent weniger Rente als Männer bei eigen erworbenen Ansprüchen.

Ist dies aber Diskriminierung, wenn Frauen aufgrund der Rahmenbedingungen weniger verdienen als Männer? Ist es nicht ihre freie Entscheidung, wenn sie zugunsten der Familie beruflich zurückstecken, sich auf ihren Mann als Ernährer verlassen, wenig oder gar kein »eigenes« Geld verdienen?

Ganz ehrlich? Vor der Einführung der Gurtpflicht beim Autofahren oder der Helmpflicht beim Motorradfahren gab es viele Menschen, die sich weder anschnallten noch einen Helm trugen. Obwohl sie allein der gesunde Menschenverstand vor den Gefahren eines Unfalls und der unter Umständen schrecklichen Folgen hätte warnen sollen. Erst dadurch, dass entsprechende Gesetze gekoppelt an Sanktionen erlassen wurden ist beides – Gurt und Helm – inzwischen zu einer Selbstverständlichkeit geworden mit den bekannten positiven Effekten.

Gesellschaft verändert sich ständig. Gesetzgebung und Rechtsprechung können aber die Richtung durchaus steuern, indem sie an Stellschrauben wie den Rahmenbedingungen oder der Infrastruktur drehen. Diese weisen aber aktuell in eine andere Richtung als die der Gleichberechtigung, befeuert durch die aktuellen Bedingungen am Arbeitsmarkt. Denn viele Paare erliegen staatlich und wirtschaftlich geförderten Fehlanreizen, die Diskriminierung zur Folge haben: Das Ehegattensplitting unterstützt Paare darin, dass ein Partner immer weniger verdient als der andere. Die beitragsfreie Mitversicherung des geringverdienenden Partners in der Krankenkasse tut

das übrige hinzu. Und die als Brücke gedachte arbeitsmarkpolitische Maßnahme »Minijob« erweist sich so insbesondere für Frauen eher als Sackgasse. Um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, scheint für viele Frauen der einzige Ausweg die geringfügige Teilzeit zu sein.

Anders als beim Zigarettenkonsum, wo der Gesetzgeber mit einer Altersgrenze und drastischen Warnungen auf dem Produkt einschreitet, um das Bewusstsein für die Gefahr zu schärfen und schließlich auch ein bestimmtes Verhalten zu erzeugen, sind sich viele Frauen und Männer der Spätfolgen ihrer Entscheidungen zur Aufteilung in Familien- und Arbeitswelt nicht bewusst, sondern sind vom aktuellen Familieneinkommen geleitet. Würden insbesondere die Frauen deutlich auf ihre finanziellen Einbußen jetzt und im Alter, auf ihre Abhängigkeit von einem Ernährer, auf ihre sinkenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt, etc. hingewiesen, so unterstelle ich, würden sie versuchen, die Anteile an der Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit doch etwas gerechter im Sinne von egalitärer auf ihre und auf die Schultern ihres Partners zu verteilen.

In der Regel werden die Spätfolgen erst durch dramatische Ereignisse sichtbar: sei es der Arbeitsplatzverlust des Haupternährers, sei es durch dessen plötzlichen Krankenstand bzw. Pflegefall oder sei es – wie so oft – die Trennung bzw. Scheidung des Paares.

Warum geht der Staat durch entsprechende Gesetzgebung nicht konsequent gegen die Fehlanreize in Steuer-, Familien-, Sozial- und Melderecht vor? Warum setzt er nicht auf kongruente Anreize wie beispielsweise in den Handlungsempfehlungen aus dem 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sowie aus den Ergebnissen der Evaluation der ehe- und familienpolitischen Leistungen festgestellt? Warum verpflichtet der Gesetzgeber die Akteure auf dem Arbeitsmarkt zu ethischen Grundsätzen, die – anders als die aktuell geltenden – die Benachteiligungen von Frauen und insbesondere Müttern bekämpfen?

Was muss sich also ändern? Eingebettet in eine in Qualität und Quantität bedarfsgerechte Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur mit bundeseinheit-