

Das neue Heft.
Jetzt im Handel!

Oder hier gratis testen:
www.zeit.de/zg-aktuell



DIE ZEIT



WOCHENZEITUNG FÜR POLITIK WIRTSCHAFT WISSEN UND KULTUR

21. MÄRZ 2019 N° 13



PREIS DEUTSCHLAND 5,30 €



Ausgebremst!

Die Mythen über Frauen am Arbeitsplatz

Frauen haben die gleichen Chancen, erobern Chefposten, und das Patriarchat geht zu Ende? Die Wirklichkeit sieht anders aus **WIRTSCHAFT SEITE 21**

Titelfoto: Olivia Lecher

FUSIONSPLÄNE

Das ist 'ne Bank

Deutsche Bank und Commerzbank sollten fusionieren. Weil auch eine Marktwirtschaft wehrhaft sein muss **VON MARK SCHIERITZ**

Wenn alle dasselbe sagen, dann lohnt sich manchmal ein zweiter Blick. Das gilt auch für den geplanten Zusammenschluss von Deutscher Bank und Commerzbank. Der ist ungefähr so populär wie drei Wochen Regen im August. Die Grünen warnen vor einem »instabilen Megakonstrukt«, der FDP graut vor einer »Staatsbank«, die Gewerkschaften befürchten den Verlust von Arbeitsplätzen, und einige Wirtschaftswissenschaftler fragen entsetzt, ob denn die Bundesregierung aus den teuren Rettungsaktionen für die Banken während der internationalen Finanzkrise überhaupt nichts gelernt habe.

Die Frage ist berechtigt, aber sie übersieht einen entscheidenden Punkt. Bei dieser Fusion geht es um weit mehr als um Finanzen. Sie ist Teil einer ökonomischen Überlebensstrategie in einer Welt, in der nichts mehr sicher ist.

Denn es ist ja so: Die Deutschen bauen tolle Autos und wunderbare Maschinen, aber mit den Banken ging zuletzt fast alles schief. Die Deutsche Bank und die Commerzbank sind die beiden letzten Privatinstanzen von internationalem Gewicht – und selbst sie sind nach diversen Skandalen und Fehlspekulationen in einem so beklagenswerten Zustand, dass sie wahrscheinlich früher oder später von einem ausländischen Kreditinstitut geschluckt werden würden. Die viertgrößte Industrienation der Welt hätte dann keine eigenständige große Bank mehr.

Und wenn schon, sagen die Gegner der Fusion. Es gibt schließlich auf der Welt genug große Banken – in den USA, in Frankreich, in Italien. Warum also sollten sich deutsche Konzerne ihre Großprojekte nicht von amerikanischen, französischen oder italienischen Banken finanzieren lassen? So wie die Amerikaner, die Franzosen und die Italiener deutsche Autos kaufen?

Was ist, wenn eine amerikanische Bank Volkswagen den Kredit sperrt?

Vor fünf oder zehn Jahren wäre das tatsächlich ein überzeugendes Argument gewesen, heute ist es das nicht mehr. Es setzt nämlich voraus, dass die Staaten der westlichen Welt einander im Prinzip wohlgesinnt sind. Das allerdings ist nach den Umwälzungen der jüngeren Vergangenheit keine Selbstverständlichkeit mehr. Konkret: Was ist, wenn eine amerikanische Bank Volkswagen

den Kredit sperrt, weil Donald Trump etwas gegen Autos aus Wolfsburg hat? Wenn in Frankreich doch noch Marine Le Pen an die Macht kommt und Italien die Währungsunion verlässt?

Der Streit um das Atomabkommen mit dem Iran zeigt doch, in welchem Maße heute schon mit Banken Politik gemacht wird. Denn nachdem die amerikanische Regierung deutschen Kreditinstituten mit Sanktionen gedroht hat, mussten diese sich aus dem Land zurückziehen – und mit ihnen die deutschen Unternehmen, denen plötzlich die Finanzierungskanäle fehlten. Man kann sich leicht ausmalen, was geschehen würde, wenn Deutschland nicht einmal mehr über eine eigene Großbank verfügte: Die deutsche Wirtschaft würde zum Spielball der strategischen Ambitionen fremder Mächte.

Nun wäre es keine gute Idee, als Reaktion auf Trump selbst den Trump zu geben. Aber die veränderte Weltlage einfach zu ignorieren wäre auch keine Lösung. Es ist deshalb durchaus ratsam, ein wenig genauer hinzuschauen, wenn ein chinesischer Technologiekonzern deutsche Mobilfunkmasten nachrüsten will, wenn deutsche Stromnetze zum Verkauf stehen – oder wenn die Zukunft der größten Bank verhandelt wird.

Das bedeutet: keine staatliche Zwangsfusion, denn das geht selten gut – aber eine engagierte staatliche Begleitung der Verhandlungen. Und wenn die Regierung zum Beispiel durch vereinfachte Genehmigungsverfahren den einen oder anderen Stein aus dem Weg räumt, dann schadet das sicher nicht. Das Bundesverfassungsgericht hat den Begriff der wehrhaften Demokratie geprägt. Es wollte damit zum Ausdruck bringen, dass eine Demokratie in der Lage sein muss, sich gegen ihre Feinde zur Wehr zu setzen. In diesem Sinne geht es nicht um Staatskapitalismus, sondern um eine wehrhafte Marktwirtschaft.

Womit wir beim letzten Punkt wären: Ist das alles nicht wahnsinnig riskant? Natürlich ist es das. Aber so wie bisher kann es auch nicht weitergehen. Ein Zusammenschluss wäre vielleicht die Gelegenheit, bei den beiden Banken endlich einmal aufzuräumen. Wenn das gelänge, dann könnte die Gefahr, dass sie mit Steuergeldern gerettet werden müssen, sinken – und nicht steigen. Die fusionierte Bank wäre übrigens immer noch kleiner als die zweitgrößte französische Bank. Und das trauen wir uns nicht zu?

www.zeit.de/audio

BREXIT

Geht mit Gott

Am 1. Juli muss Schluss sein, denn die Europäische Union hat Wichtigeres zu tun, als den Brexit zu verhandeln **VON ULRICH LADURNER**

Großbritannien will die Europäische Union verlassen, aber es findet den Ausgang nicht. Jetzt soll ausgerechnet die EU helfen. Das britische Unterhaus hat in Form einer Abstimmung um eine Fristverlängerung über den 29. März hinaus gebeten. Soll die EU sie gewähren?

Die Antwort muss klar sein: Ja, aber maximal bis zum 1. Juli. Danach seid ihr draußen, mit oder ohne Abkommen. Es gibt vier Gründe für diese deutliche Botschaft.

Erstens: Ende Mai wird das neue Europäische Parlament gewählt. Am 1. Juli beginnt dessen Legislaturperiode. Gäbe es eine Verlängerung darüber hinaus, müssten die Briten im Mai mitwählen. Das ist nicht nur eine absurde Vorstellung, es würde auch das Funktionieren der europäischen Institutionen behindern. Nur wenn sie einigermaßen reibungslos arbeiten, bleiben sie für die Europäer weiter relevant.

Angesichts des Brexits zeigt die EU, wie zielstrebig und erfolgreich sie sein kann

Zweitens: Seit dem Referendum im Juni 2016 ist die EU gegenüber Großbritannien geschlossen geblieben. Dabei hat die britische Regierung vieles versucht, um die europäische Front aufzubrechen. Vergeblich. Ob Euro, Migration oder Klima – die EU wirkt in vielen Fragen zerstritten. Der Brexit aber erzählt eine andere Geschichte. Die 27 Mitgliedsstaaten können in Krisen zusammenstehen. Wenn sie es wollen, sind sie zielstrebig, effizient und erfolgreich. Das ist eine beruhigende Nachricht für die Zukunft. Denn es stehen stürmische Zeiten bevor. Die Geschlossenheit der EU stünde durch eine Fristverlängerung auf dem Spiel. Kaum hatten die Briten darum gebeten, wurden Risse sichtbar. Deutschland könnte sich offenbar eine Verlängerung über den 1. Juli hinaus vorstellen, Frankreich ist dagegen, Polen will angeblich den Brexit am 29. März durchsetzen. Je länger das Drama dauert, desto wahrscheinlicher ist es, dass die Front der Union zerbröckelt.

Drittens: Das Chaos rund um den Brexit hat spezifisch britische Gründe. Doch es ist auch der Ausdruck der Krise der parlamentarischen Demokratie. Nicht nur Großbritannien ist davon erfasst. Aus innerparteilichen Gründen legte der damalige konservative Premier David Cameron dem britischen Volk im Jahr 2016 eine

äußerst komplexe Frage vor – in Form einer Ja-Nein-Frage. Das Wahlvolk hat sich mit knapper Mehrheit für den Brexit entschieden, aber das Parlament bekommt ihn nicht hin. Es wiederholt zwar immer wieder, dass der Wille des Volkes umgesetzt werden muss, aber es ist unfähig, diesen Willen in eine Form zu gießen. Die Lähmung hat einen Grund: Die Parlamentarier haben Angst vor ihrem eigenen Volk. Angst vor Wahlen, Angst vor Referenden. Sie haben – und das ist das wahre Drama des Brexits – ihr freies Mandat aufgegeben, ein Kernstück der parlamentarischen Demokratie. Das britische Parlament hat sich selbst entleert.

Nun gibt es auch in anderen Ländern die Versuchung, über schwierige Fragen das Volk abstimmen zu lassen – Frankreichs Marine Le Pen spielte schon mal mit einem Referendum über den Austritt aus der EU, Italiens Fünf-Sterne-Bewegung und die Lega von Matteo Salvini haben in der Vergangenheit immer wieder mit einer Abstimmung über den Euro gedroht. Trotz des abschreckenden britischen Beispiels ist die populistische Versuchung nicht gebannt. Referenden sind für Populisten nämlich keine Volksbefragungen – sie sind die ultimative atomare Option, mit der sie vermeintliche Eliten in die Knie zwingen wollen. Die Vernichtungskraft von Referenden ist immens, wie in London Tag für Tag bewiesen wird.

Viertens: Die EU hat Besseres zu tun, als sich mit dem Brexit zu beschäftigen. Der Klimawandel ist existenzieller als der Brexit, die Gestaltung des Verhältnisses zu China ist wichtiger als der Brexit, die Klärung der Beziehungen zu den USA ist bedeutender als der Brexit. Es muss Schluss sein mit der Kraftverschwendung.

Die Briten sollen die EU also am 1. Juli verlassen, sich möglichst freundlich verabschieden und nicht wütend und türensclagend. Aber gehen sollen sie. Werden sie draußen wohlhabender und insgesamt glücklicher leben können, dann hat die EU ein Problem – dann werden sich viele andere Europäer fragen, ob die Union wirklich eine gute Einrichtung ist. Wenn es den Briten da draußen aber schlechter gehen sollte, wenn es für sie kälter und unwirtlicher wird, wenn sie ärmer werden, dann können sie sich überlegen, wieder in die EU einzutreten.

Die Türen werden offen stehen, aber am 1. Juli müssen sie sich zunächst einmal schließen.

www.zeit.de/audio

Massenmord im Livestream: Das grausame Kalkül des Täters von Christchurch

Dossier, Seite 13

YouTubes Armee?

Wie die Proteste gegen die Urheberrechtsreform auch den Internetgiganten nützen

Politik, S. 6, und Feuilleton, S. 41



Wozu brauchen Kinder Bücher?

Wie Wissenschaftler versuchen, das Lesen zu retten – fünf Seiten Spezial

Chancen, ab Seite 65

PROMINENT IGNORIERT



Lebenskunst

In Göteborg wird ein neuer Bahnhof gebaut. Eine Jury hat entschieden, mit dem Geld für »Kunst am Bau« eine Stelle zu finanzieren, deren Inhaber 2046 Euro monatlich bekommen soll, dafür eine Stechuhr bedienen muss und ansonsten frei ist, zu tun, was er will. Das Angebot klingt verlockender, als es ist. Wer möchte den leibhaftigen Beweis dafür antreten, dass das Leben eine Kunst ist, die zu erlernen ein Leben nicht ausreicht? **GRN.**

Kleine Bilder (v. o.): Eric Carle; Avatarmini/Getty Images

Zeitverlag Gerd Bucerius GmbH & Co. KG, 20079 Hamburg
Telefon 040 / 32 80 - 0; E-Mail: DieZeit@zeit.de, Leserbefragung@zeit.de
ZEIT ONLINE GmbH: www.zeit.de; ZEIT-Stellenmarkt: www.jobs.zeit.de

ABONNENTENSERVICE:
Tel. 040 / 42 23 70 70,
Fax 040 / 42 23 70 90,
E-Mail: abo@zeit.de

PREISE IM AUSLAND:
DK 55,00/FIN 8,00/E 6,50/
CAN 6,80/F 6,50/NL 5,70/
A 5,40/CH 7,50/I 6,50/GR 7,10/
B 5,70/P 6,80/L 5,70/H 2300,00

N° 13

74. JAHRGANG C 7451 C



TITELTHEMA: Wie Frauen in der Arbeitswelt diskriminiert werden



Foto: Lemlich für DIE ZEIT

Der große Unterschied

In der Arbeitswelt schaffen es Frauen selten nach oben. Und sie werden aus dem Job gedrängt, sobald sie Kinder kriegen.

Warum ist das noch immer so? VON KERSTIN BUND, ASTRID GEISLER UND ANNE KUNZE

Seit der Geburt ihrer beiden Kinder hat sich das Leben der Bankkauffrau dramatisch verändert. Die Kinder sind chronisch krank und benötigen die Unterstützung der Eltern, aber das ist nur das eine Problem. »Man schafft das schon, ich kenne es ja nicht anders«, sagt sie. Viel mehr setzt ihr das andere Problem zu, das Problem mit ihrem Arbeitgeber. Sechs Jahre lang war sie in einer Bank beschäftigt, aber dann habe ihr plötzlich einer der Personalberater erklärt: »Wir haben leider keinen Job mehr für Sie.« Sie, die gut ausgebildete, mehrfach zertifizierte Bankkauffrau, rief kurz vor dem Ende ihrer Elternzeit immer wieder bei ihrem Arbeitgeber an, aber es war, als sei sie zu einer Bittstellerin geworden. So erinnert sie sich.

Die Bank, die sich gern um Familien kümmert, solange es sich dabei um lukrative Kunden handelt, ließ ihre langjährige Mitarbeiterin im Stich. Der Bankkauffrau sei bloß angeboten worden, auf eine Vollzeitstelle zurückzukehren. Sie hätte einige Tage in der Woche bis 18 Uhr in einer Filiale stehen, anschließend noch Kunden beraten und den Rechnungsabschluss machen müssen. Ein Arbeitspensum, das sie mit schwer kranken Kindern nicht hätte bewältigen können. Ihren Wunsch nach einer Teilzeitstelle wies das Unternehmen zurück. Das zeigt ein Schreiben der Bank.

Die Frau drohte daran zu verzweifeln, dass ihr Arbeitgeber sie nicht zurückhaben wollte. »Ich habe pausenlos gekämpft«, sagt sie. Schließlich unterschrieb sie einen Aufhebungsvertrag, bekam eine Abfindung und fand einen anderen Job, in einem Callcenter. Dort ließ man sich problemlos darauf ein, ihre Dienste an die Therapiezeiten ihrer Kinder anzupassen. Die ehemalige Bankangestellte sitzt jetzt am Telefon – ein Job, für den sie hoffnungslos überqualifiziert ist. Und in dem sie nicht mal ein Drittel des Geldes verdient, das sie früher bekam.

Das Recht auf Teilzeitarbeit steht im Gesetz, und dennoch wird es oft unterlaufen. Auch viele andere Gesetze, die insbesondere Frauen vor Diskriminierung schützen sollen, werden auf dem Arbeitsmarkt ausgehebelt. ZEIT und ZEIT ONLINE haben monatelang recherchiert und mit vielen Frauen gesprochen, die in der Arbeitswelt benachteiligt werden oder wurden. Die Frauen, die in diesem Text zu Wort kommen, wollen arbeiten. Keine von ihnen möchte

zu Hause bei den Kindern bleiben, manche haben keine. Die Diskriminierung, die diese Frauen erfahren, zieht sich durch alle Branchen, auch in akademisch geprägten Berufen. Viele der befragten Frauen sind exzellent ausgebildet. Sie sind Ingenieurinnen, Erzieherinnen oder Ärztinnen. Ihnen gemein ist, dass sie nicht mit ihrem Namen in der Zeitung stehen wollen. Sie fürchten, als Querulantinnen abgestempelt zu werden, berufliche Nachteile zu erleiden und keine Chance mehr zu haben, wenn sie sich auf eine andere Stelle bewerben.

100 Jahre nachdem Frauen zum ersten Mal in Deutschland wählen durften, 50 Jahre nach dem Beginn des modernen Feminismus, 14 Jahre nachdem eine Frau Kanzlerin wurde, sieht die Situation in Firmen und Behörden noch immer düster aus. 67 Jahre nach der Einführung des Mutterschutzgesetzes und zwölf Jahre nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes werden Frauen im Beruf diskriminiert. Wie kann das sein?

Seit vielen Monaten wird unter dem Schlagwort #MeToo über die sexuelle Belästigung von Frauen diskutiert. Die Debatte entfaltet große Wucht, doch eines spielte darin keine Rolle: die alltägliche Diskriminierung von Frauen an ihrem Arbeitsplatz. Zu diesen Formen der Benachteiligung gibt es viele einzelne Erkenntnisse, aber keinen umfassenden Überblick. Noch wurde nicht zusammengetragen, wie die konkreten Umstände aussehen, die zu einer Kette von Ungerechtigkeiten führen. Steckt dahinter System?

Beispiele von erfolgreichen Frauen, die Karriere machen, gibt es viele. Manche Frauen bringen es sogar an die Spitze von Firmen. Aber das sind Ausnahmen, auch heute noch. Der angeblich kleine Unterschied zwischen den Geschlechtern ist auf dem Arbeitsmarkt in Wahrheit sehr groß.

Besonders krass sind die Ungerechtigkeiten dort, wo man sie am wenigsten vermutet – in sozialen Berufen. Da ist zum Beispiel die Sozialarbeiterin, der

am Telefon die pädagogische Leitung einer Einrichtung der Kinder- und Jugendhilfe in Brandenburg zugesagt wurde. Der kirchliche Träger dieser Einrichtung hatte sie für ein abschließendes Gespräch in einen verwinkelten Altbau eingeladen, der bald ihr neuer Arbeitsplatz sein sollte. Gemeinsam mit ihrer künftigen Chefin ging sie den Papierkram durch. Beim Thema Kindergeldkasse ließ die Vorgesetzte die Bemerkung fallen, darum brauche man sich ja nicht zu kümmern. Doch, das müsse man, entgegnete die Sozialarbeiterin, sie sei ja Mutter eines kleinen Kindes. Die Chefin war entsetzt. Ein Kind? Warum habe die Bewerberin das nicht früher erwähnt?

So erinnert sich die Sozialarbeiterin heute an das Gespräch, knapp vier Jahre nach dem Vorfall. Akten aus einem Arbeitsgerichtsprozess zu diesem Fall stützen ihre Schilderung. Die Sozialarbeiterin sagt, niemand habe sie im Bewerbungsverfahren nach Kindern gefragt, von sich aus hatte sie es nicht thematisiert – warum auch? Sie ging davon aus, die neue Stelle auch mit Kind voll auszufüllen. Zwei Tage nach dem Gespräch erfuhr sie: Man werde sie nun doch nicht einstellen. Denn sie habe »das Liebste und Wichtigste« in ihrem Leben verschwiegen. Das sei ein Vertrauensbruch. Ende der Gespräche, aus.

»Es ging mir wochenlang schlecht«, sagt die Sozialarbeiterin. Sie habe nachts wach gelegen und gegrübelt. Die Sozialarbeiterin, die sich inzwischen als Mediatorin und Coach selbstständig gemacht hat, war bereits freiberuflich tätig, bevor sie sich auf den Job in der Jugendhilfe beworben hatte. Weil sie damit rechnete, bald fest angestellt zu werden, sagte sie die Aufträge von Kunden ab. Und plötzlich stand sie ohne Einnahmen da. Sie sagt: »Ich bin mir sicher, wenn ein Mann nebenbei sein Kind erwähnt hätte, wäre das überhaupt kein Thema gewesen. Die hätten gesagt: Ach, wie schön, Sie haben ein Kind? Wie alt ist es denn?« Die Sozialarbeiterin entschloss sich, den Träger der Jugendhilfe nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auf Schadensersatz und Entschädigung zu verklagen.

Ihre Anwältin Julia Oesterling beschaffte für dieses Verfahren eine Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, denn der Fall war juristisches Neuland. Die Behörde bestätigte darin: Für weibliche Arbeitssuchende bestehe keine »Offenbarungspflicht einer etwaigen Elternschaft«. Die Klage beim Berliner Arbeitsgericht endete mit einem Vergleich. Der kirchliche Träger der Jugendhilfe zahlte der Sozialarbeiterin insgesamt 12.000 Euro. Viel Geld, aber doch nur ein Trostpflaster für eine entgangene Anstellung.

Noch krasser ist der Fall einer Erzieherin, die in einem Waldorff-Kindergarten arbeitete. Ihr Vertrag war befristet. Alle seien zufrieden mit ihr, ihr Vertrag würde auf jeden Fall verlängert, vielleicht sogar entfristet, hätten ihr die Frauen aus dem Vorstand des Kindergartens erzählt. Aber als die Erzieherin zwei Wochen später bekannt gab, sie sei schwanger, habe der Kindergarten von der Zusage nichts mehr wissen wollen. Der Vertrag der Erzieherin lief aus – ohne Verlängerung. Auch in diesem Fall gibt es Prozessakten, die diese Darstellung untermauern. Sie bekam nicht einmal Arbeitslosengeld I, weil sie etwas weniger als ein Jahr lang bei dem Kindergarten beschäftigt gewesen war. »Das sind doch auch alles Mütter im Vorstand, die wissen, dass man sich in der Schwangerschaft absichern muss. Ich verstehe das nicht«, sagt die Erzieherin heute, zwei Jahre nach dem Vorfall.

»Mich wundert nichts mehr«, sagt Julia Oesterling, die auch die Erzieherin als Anwältin vertritt. Sie hat oft erlebt, wie Frauen für gleiche Arbeit ungleich bezahlt werden und kaum eine Chance auf eine Karriere bekommen. »Die wenigsten Frauen sind bereit, sich juristisch dagegen zu wehren«, sagt die Berliner Anwältin. Das liege nicht nur daran, dass sie sich nicht trauen. Viele hätten gar nicht das Geld.

In Arbeitsrechtsprozessen muss man schon in der ersten Instanz die Kosten für den eigenen Anwalt selbst tragen, auch dann, wenn man später gewinnt. Außerdem sind die Fristen in solchen Prozessen sehr kurz: Innerhalb von zwei Monaten nach der mutmaßlichen Diskriminierung muss man den Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen. Zahlt dieser nicht, muss man innerhalb weiterer drei Monate gegen ihn klagen, um eine Entschädigung zu bekommen. »Und

Fortsetzung auf S. 22

DIESE WOCHE

Sattelberger klagt

Thomas Sattelberger war im Vorstand von Lufthansa und Telekom, jetzt sitzt er für die FDP im Bundestag – und schimpft über starre Rituale

Seite 26

Die Bank verliert

Die Fusionspläne der Deutschen Bank zeigen, wie schlecht es um die Branche hierzulande steht. Wie konnte es so weit kommen?

Seite 27

Yilmaz kämpft

Der BMW-Betriebsrat Murat Yilmaz prangerte immer wieder Missstände im Unternehmen an. Jetzt will der Konzern ihm kündigen

Seite 32

QUENGEL-ZONE

Öffnet die Garagen!

MARCUS ROHWETTERS
wöchentliche Einkaufshilfe

Es ist wichtig, die Zeichen zu sehen. Noch wichtiger ist es, ihre geheimen Botschaften zu entschlüsseln. Nur dann kann man seinen Mitmenschen weise Ratschläge erteilen und erhält die Chance, dereinst als großer Prophet zu gelten. Mein Ratschlag lautet: Ändert die Zweckbestimmungsregeln in den Garagenverordnungen der Länder beziehungsweise den vergleichbaren baurechtlichen Vorschriften! Andernfalls droht eine Wirtschaftskrise.

Die Zeichen sind unübersehbar. Steve Jobs hat Apple in einer Garage gegründet. William Hewlett und David Packard haben in einer Garage die unternehmerische Basis für HP gelegt. Bei den Google-Gründern Larry Page und Sergey Brin spielte eine Garage eine wichtige Rolle. Und von wo aus startete Jeff Bezos seinen Buchversand Amazon? Genau! Das sind die Zeichen. Ihre Botschaft lautet: Globale Wirtschaftsimperien werden heute in Garagen gegründet. Was braucht man folglich, um auf dem Weltmarkt erfolgreich zu werden? Natürliche Garagen. Echte, abschließbare Garagen (Schutz von Prototypen, Ideenskizzen, Plänen et cetera) natürlich, Carports oder gar offene Stellplätze sind hingegen komplett ungeeignet.

Warum hat Deutschland so wenig junge erfolgreiche Weltunternehmen vorzuweisen? Es liegt auf der Hand: wegen weitverbreiteter garagenrechtlicher Regelungen, die Firmengründungen in Garagen untersagen. Im vergangenen Jahr wies beispielsweise das Rathaus der Stadt Niederkassel am Rhein seine Bürger auf das Landesrecht hin, dem zufolge Garagen »nicht zweckfremd« werden dürfen, was schon dann der Fall sei, wenn man bloß ein paar Kartons darin stapelt. Zweck einer Garage sei nämlich die Verwahrung von Autos, bei Zuwiderhandeln drohe ein Bußgeld von bis zu 500 Euro.

Zusammengefasst heißt das, dass die Gründung von Weltunternehmen hierzulande sanktioniert wird. Man muss kein Prophet sein, um die Folgen zu benennen.

Von Verkäufern genötigt? Innovativ von Werbe-Hohlsprech und Pseudo-Innovationen? Melden Sie sich: quengelzone@zeit.de – oder folgen Sie dem Autor auf Twitter unter @MRohwetter

TITELTHEMA: Wie Frauen in der Arbeitswelt diskriminiert werden



Foto: Lämrich für DIE ZEIT, Quellen: dbb beamtend und tarifunion, 2018; DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung), 2019

25
Prozent

der Arbeitnehmerinnen, die in einer Studie des Gewerkschaftsbundes DBB befragt wurden, berichteten davon, im Berufsleben diskriminiert worden zu sein. Die Mehrheit gab als Grund ihr Geschlecht an.

9
Prozent

der Vorstände in den 200 umsatzstärksten Unternehmen des Landes sind weiblich. Nur vier Prozent dieser Firmen werden von einer Frau geführt. Keinem der 30 größten Dax-Konzerne steht eine Frau vor.

Der große Unterschied Fortsetzung von S. 21

mit einer Diskriminierungsklage ist das Arbeitsverhältnis in der Regel beendet«, sagt die Rechtsanwältin Oesterling.

Die Erzieherin hat es dennoch gewagt und ist vor Gericht gezogen. Wer aufgrund des Geschlechts, also auch aufgrund einer Schwangerschaft, schlechter behandelt wird als andere Arbeitnehmer, erfährt laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz eine unmittelbare Benachteiligung.

Aber die Verhandlung sei eine Farce gewesen, sagt die Erzieherin. Der Anwalt des Kindergartens habe gleich zu Beginn gefragt, warum die Erzieherin nicht sofort ihre Schwangerschaft angezeigt habe. Der Richter wollte dasselbe wissen. Die Rechtsanwältin Oesterling wies ihn darauf hin, dass laut Mutterschutzgesetz eine Schwangere ihre Schwangerschaft anzeigen *soll*, aber nicht *mus*. Das Gesetz wurde zum Schutz der werdenden Mutter gemacht, nicht zum Schutz des Arbeitgebers. Und für die rechtliche Beurteilung einer Diskriminierung spielt es keine Rolle, wann die Schwangerschaft mitgeteilt wird – dafür ist einzig entscheidend, ob die Diskriminierung in einem Zusammenhang mit der Schwangerschaft steht. Jedenfalls sei danach die Atmosphäre vor Gericht vergiftet gewesen, erinnern sich die Beteiligten.

Die Erzieherin gab ihre Schwangerschaft im vierten Monat bekannt, weil sie zuvor eine Fehlgeburt gehabt und die Gynäkologin ihr geraten hatte, mit der Nachricht zu warten. Auch dieser Fall endete mit einem außergerichtlichen Vergleich: Der Waldorf-Kindergarten zahlte der Erzieherin – als Entschädigung – ein Brutto-Monatsgehalt von rund 2000 Euro und verlängerte ihren Arbeitsvertrag formal um ein paar Tage, damit sie Arbeitslosengeld I bekommen konnte.

Die meisten Klagen vor dem Arbeitsgericht enden in Vergleichen. Das führt dazu, dass es extrem wenige Urteile gibt, die Diskriminierungen wegen des Geschlechts betreffen. So schließt sich ein Teufels-

»Ich habe pausenlos gekämpft«

Eine Bankerin, die nach der Geburt ihrer chronisch kranken Kinder keine Teilzeitstelle bekam

kreis: Vergleiche werden nicht veröffentlicht, sodass betroffene Frauen im Dunkeln tappen, wenn es um die Rechtslage geht. Das wiederum hält sie meist davon ab, vor Gericht zu klagen.

Dabei gibt es längst einen Weg, wie sich Diskriminierungen bekämpfen ließen. Erforderlich ist eine kritische Masse, wie zahlreiche psychologische Studien ergeben haben: ein Drittel Frauen an der Spitze. So änderten sich männlich geprägte Strukturen, meinen Verhaltensökonominnen wie Iris Bohnet von der Harvard-Universität. Wo es um Positionen mit Macht und Einfluss geht, sind Frauen nach wie vor in der Minderheit. Frauen stellen nur neun Prozent der Vorstände in den 200 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands. Nur vier Prozent dieser Firmen werden von einer Frau geführt. Auch im sozialen Bereich ist das Bild nicht anders: An der Spitze der sechs deutschen Wohlfahrtsverbände, bei denen Tausende Frauen angestellt sind, stehen fünf Männer. Die einzige Frau ist die Präsidentin des Deutschen Roten Kreuzes. Lehrerinnen gibt es viele, aber im Vorstand der Direktorenkonferenz deutscher Gymnasien sitzen nur Männer. Es gibt viele Wissen-

schafflerinnen, aber nur 25 der 121 Universitäten in Deutschland werden von Frauen geleitet.

Auch der Journalismus eignet sich kaum als Vorbild. An der Spitze der Redaktionen in Deutschland stehen nach Angaben des Bundesverbandes deutscher Zeitungsverleger 36 Frauen – und 259 Männer. In der Redaktion der ZEIT gibt es etwa ein Drittel Frauen in Führungspositionen, bei ZEIT ONLINE sind es rund 40 Prozent. Nach Angaben des Vereins Pro Quote, der sich für mindestens 30 Prozent Frauen in den Führungsetagen des Journalismus einsetzt, werden Regionalzeitungen fast ausschließlich von Männern geführt. Unter den zwölf Intendanten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks finden sich nur zwei Frauen – bei den Sendern MDR und RBB.

Gesetzliche Vorgaben haben den Anteil von Frauen in Führungspositionen zwar steigen lassen. Aber ihr Anteil nimmt langsam zu, sehr langsam. Die ehemalige Headhunterin Wiebke Köhler sagt, dass auch heute noch eine große Lücke klafft zwischen dem, was sich Unternehmen vornehmen, und dem, was sie tatsächlich tun. Gerade bei den Dax-Konzernen gebe es einen Hype um Frauen, wenn es darum gehe, eine Stelle im oberen Management zu besetzen. »Die Unternehmen verlangen explizit nach Listen mit geeigneten Kandidatinnen«, sagt Köhler, die für die Personalberatungen Heidrick & Struggles und Egon Zehnder Führungskräfte vermittelte. Aber innerhalb der Unternehmen »existieren vielerorts noch Vorbehalte gegenüber Frauen«. Personalchefs sagten hinter vorgehaltener Hand, sie würden lieber einen Mann einstellen, weil Frauen mit Schwangerschaft, Elternzeit und Teilzeitwunsch »alles nur kompliziert« machten.

Es ist allerdings nicht allein die Schuld des Patriarchats, dass Frauen deutlich seltener Cheffinnen werden. Es liegt auch daran, dass Mütter öfter in Teilzeit arbeiten, zugunsten der Familie und zulasten ihrer Karriere öfter zurückstecken als Väter. 69 Prozent der Mütter in Deutschland arbeiten Teilzeit, bei den Vätern sind es nur sechs Prozent. Und zur Wahrheit gehört auch: Viele Frauen wollen gar nicht ganz nach oben. Sie sind nicht bereit, dem Beruf alles unterzuordnen, und dafür weniger Zeit mit dem Partner, für die Kinder oder sich selbst zu haben. Doch daraus den Schluss zu ziehen, es liege allein an den persönlichen Vorlieben von Frauen, dass Männer in Unternehmen das Sagen haben, ist falsch. Denn oft treffen berufstätige Frauen auf ein System, das sie benachteiligt.

Das erkennt man auch, wenn man sich die Datenbank der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ansieht. Wer sich aufgrund seiner Herkunft, seiner Religion oder seines Geschlechts benachteiligt fühlt, kann sich anonym an diese unabhängige Beratungsstelle wenden. Die Tabelle der Antidiskriminierungsstelle umfasst mehr als 700 Einträge, von Anfang 2017 bis Mitte 2018. In der überwiegenden Mehrheit melden sich Frauen, die sich sexuell belästigt oder aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt fühlen. Legt man diese Angaben zugrunde, dann findet Diskriminierung in allen Branchen statt. Ein Auszug aus den Schilderungen der Frauen in dem 120 Seiten starken Datensatz:

- Einer schwangeren Doktorandin wird der Vertrag nicht verlängert. Ihr Professor wolle sich »nicht in die Abhängigkeit einer Mutter mit möglichen Elternzeitjahren begeben«.
- Einer Krankenschwester wird in Bewerbungsgesprächen immer wieder gesagt, ihre drei Kinder stellen ein »Problem« dar.
- Eine Anruferin macht auf eine Stellenanzeige aufmerksam, in der »Frauen ohne Kinderwunsch« gesucht werden.
- Die Mitarbeiterin einer Bundesbehörde erhält nach der Elternzeit keine Verlängerung ihres Arbeits-

vertrags mit der Begründung, sie habe »eine unglückliche Lebensplanung gewählt«.

Diese Fälle hat die Antidiskriminierungsstelle dokumentiert, aber nicht geprüft. Anders sieht es bei den Fällen aus, die ZEIT ONLINE und ZEIT recherchiert haben. Demnach gibt es Branchen, in denen die Benachteiligung von Frauen System hat.

Eine Hochburg der Klassengesellschaft ist die Medizin. In den Hörsälen der medizinischen Fakultäten sitzen längst mehr Studentinnen als Studenten. Sie schließen ihr Studium auch mit besseren Noten als ihre männlichen Kommilitonen ab. Doch je steiler ihre Karriere verläuft, desto öfter sind sie dann

»Ab der Schwangerschaft bist du in der Klinik völlig abgeschrieben«

Eine Kinderärztin

allein von Männern umgeben. Nicht einmal jeder dritte Oberarzt in einer deutschen Universitätsklinik ist weiblich. Auf zehn Männer in leitenden Positionen kommt eine Frau. Das hat der Deutsche Ärztenbund herausgefunden. Auf dem Weg nach oben bleiben Medizinerinnen stecken. Warum nur?

Das ist zum Beispiel die angehende Kinderärztin, die ihr Studium mit exzellenten Noten abschloss und ihre Doktorarbeit schrieb. Sie ahnte nicht, was in der renommierten Kinderklinik vorgeht, in der sie ihre erste Stelle antrat. Kaum eine der jungen Frauen dort hat einen unbefristeten Vertrag, kaum einer der Männer einen befristeten. Wer den Facharzt in der Kindermedizin machen möchte, muss eine vorgeschriebene Zeit auf der Intensivstation verbringen. Und die Ärztin wurde, wie viele ihrer Kolleginnen, einfach nicht für die Intensivstation eingeteilt. Dann wurde sie schwanger. »Und ab diesem Zeitpunkt bist du in der Klinik völlig abgeschrieben«, sagt die Kinderärztin. Sie bat ihren Chef um ein Mitarbeitergespräch. »Es ging dabei nur um das Kind«, sagt die Ärztin. »Um die Frage, ob wir ein Au-pair einstellen wollen, einen Kita-Platz haben und wo die Großeltern wohnen. Es ging überhaupt nicht um meine berufliche Weiterentwicklung.« Der Arzt schrieb in einem offiziellen Personalbogen entlarvend offener über dieses Gespräch: »Schwangerschaft, Berufsverbot, Wiederkehr, Karriereknick«.

Als die Kinderärztin nach einem Jahr Elternzeit in die Klinik zurückkehrt, gibt es dort nur eine 75-Prozent-Stelle für sie. Das entspricht 30 Wochenstunden, aber sie arbeitet oft doppelt so lange, weil so viel zu tun ist. Einige Überstunden täglich hat der Arbeitgeber ohnehin schon eingeplant. Das belegen Dokumente der Klinik. Es gibt Tage, an denen die Ärztin während ihrer Schicht nicht einmal zur Toilette geht, so stressig ist der Dienst.

Es ist eine eigentümliche Diskrepanz, die das medizinische System für seine Mütter schafft. »Ich kann ein neugeborenes Baby, das schwer krank ist, versorgen, damit es nicht stirbt. Und trotzdem fühle ich mich ungenügend, weil ich ja nur Teilzeit arbeite«, sagt die Ärztin. Sie wird lange für ihren Facharzt brauchen, viel länger als ihre männlichen Kollegen, und sie wird weniger verdienen. In ihrem Freundeskreis gibt es jetzt einige Oberärzte. Es sind Männer, ausnahmslos.

Besonders schwer gemacht wird es Frauen in der Herzchirurgie. Das mag auch an einem Arbeitsumfeld liegen, das eher Männer anzieht. Es ist ein Beruf unter chronisch erhöhtem Adrenalin-

spiegel, an der Grenze der körperlichen Belastbarkeit. Manchmal operieren Herzchirurgen zehn Stunden am Tag. Arbeitswochen mit 60, 70, 80 Stunden sind normal, Notoperationen ebenfalls, auch nachts. Teilzeitmodelle sind kaum denkbar. Ein Berufsleben im OP ist mit der Familie nur sehr schlecht vereinbar. Stattdessen gibt es viel Anerkennung von Patienten, Kollegen und der Gesellschaft. Wenn es stimmt, dass Ärzte Götter in Weiß sind, dann haben Herzchirurgen ihnen Modell gestanden. Von Götinnen wird allerdings nie berichtet.

In den landesweit 78 herzchirurgischen Abteilungen der Krankenhäuser findet sich nicht eine einzige Chefärztin. Frauen würden dort bewusst ausgegrenzt, sagt eine der erfahrensten Operateurinnen des Landes. Ihr Fach sei »immer noch ein weitgehend geschlossener Männerbund«, in dem »Willkür und Hierarchie« herrschten. Chefärzte spielten sich »wie Gutsherren« auf, die »bedingungslos Gehorsam« verlangten.

Der 51-jährige Professor Christian Hagl ist ein renommierter Experte. Er führt am Klinikum der Universität München mit seinem Team mehr als 2500 Operationen im Jahr durch. »Sehr gerne« stehe er für ein persönliches Gespräch zur Verfügung, schreibt der Chefarzt. Es werden zwei lehrreiche Stunden mit erhellenden Einblicken in das Denken eines mächtigen Mannes.

In Hagls Abteilung arbeiten 35 Ärzte, neun davon sind Frauen. Nur zwei seiner Mitarbeiterinnen haben nach Auskunft des Chefs Kinder. Dem Chefarzt sind elf Oberärzte und eine Oberärztin unterstellt. Dass das so sei, liege auch am speziellen Typ Mensch, den sein Fach erfordere, sagt Hagl: Herzchirurgen seien »selbstbewusst, selbstverliebt, narzisstisch«. Es gebe in diesem Beruf viele Männer, »die nicht gerne mit Frauen auf Augenhöhe konkurrieren möchten«. Frauen, die nach oben kommen wollten, müssten deshalb »härter« sein als die Männer, glaubt Hagl. Das Problem sei, dass diese Frauen dann schnell als »zickig« oder »biestig« wahrgenommen würden. »Mein Eindruck war, dass die Frauen, die nach oben gekommen sind, fast ein bisschen überzogen haben mit ihrem brutalen Ehrgeiz.« Als Chef überlege er sich deshalb, ob er nicht lieber einen Mann befördern solle. Denn der sei im männlich dominierten Team und auch als Kandidat für einen Chefposten »leichter vermittelbar«.

Frauen seien zwar in der Herzchirurgie handwerklich geschickter und auch besser organisiert, betont Hagl. Doch Frauen brächten etwas mit, womit er als Chef nur schwer planen könne: »Unwägbarkeiten«. Werde eine Ärztin schwanger, dürfe er sie in der Regel nicht mehr im OP einsetzen. Vor und nach der Geburt des Kindes falle die Mutter wochen- oder monatelang aus. Kehre sie nach der Elternzeit in den Job zurück, wolle sie keine Nachtdienste mehr übernehmen oder nur Teilzeit arbeiten. »Aus Sicht des Chefs ist das eine Katastrophe!«, sagt Hagl empört. Um sich mehr Frauen in seinem Team »leisten« zu können, brauche Hagl ein Fünftel mehr Stellen als heute. Die habe er aber nicht.

Schon im Bewerbungsgespräch frage er nach der Familienplanung, sagt Hagl: Möchten Sie Kinder? Was macht Ihr Mann? Wie flexibel ist der? »Ich frage lauter Sachen, die ich nicht fragen darf, weil ich wissen möchte, ob die Leute ins Team passen«, bekennt Hagl. Zu einer Assistentin, die im Bewerbungsgespräch vor ihm gesessen hat, soll er gesagt haben: »Wir bevorzugen Männer.« So erzählt sie es. Hagl bestreitet dieses Zitat, schließt aber nicht aus, dass sich ein Kollege so geäußert haben könnte – im Spaß natürlich nur.

Das Gespräch neigt sich dem Ende zu, als Hagl stolz das Manuskript eines Vortrages zeigt, den er

vor leitenden Herzchirurgen in Bayern gehalten hat. »Frauen in der Herzchirurgie«. Anhand leicht bekleideter Sportlerinnen illustriert er auf Folien, welche Eigenschaften Frauen angeblich auszeichnen: Einsatzbereitschaft, Teamgeist, Flexibilität, Präzision, Ausdauer. Auf einem Foto ist der mit einem Bikinihöschen nur knapp bedeckte Po einer Beachvolleyballerin zu sehen, die verdeckte Zeichen zur Spieltaktik gibt. Darunter steht »Cleverness«. Hagl nennt das Foto »catchy« und sagt, er habe seine – größtenteils männlichen – Zuhörer damit fesseln wollen.

Es gibt eine ehemalige Mitarbeiterin Hagls, die gern Chefin geworden wäre. Dafür hat sie auf Kinder verzichtet und – ohne Unterbrechungen – immer Vollzeit gearbeitet. Die von Hagl unterstellten »Unwägbarkeiten« brachte sie also nicht mit. Dennoch sagt sie, dass sie unter Hagl immer seltener habe operieren dürfen, irgendwann überhaupt nicht mehr. Sie sei einfach nicht mehr eingeteilt worden. Dazu muss man wissen, dass ein Operateur an der Zahl seiner Operationen gemessen wird. Ein Chirurg, der nicht operiert, ist wie ein Profifußballer, der immer auf der Ersatzbank sitzt. Irgendwann fliegt er aus dem Kader. Die Herzchirurgin sei bloß noch für Dienste auf der Station eingeteilt worden. Sie habe Aufgaben bekommen, die keiner machen wollte: die Behandlung schlecht heilender Wunden etwa. Irgendwann habe die Herzchirurgin, die damals schon sieben Jahre Oberärztin war, auch keine Oberarztstellen mehr übernehmen dürfen. Sie sei nicht mehr für Fortbildungen freigestellt worden. »Es war reine Schikane«, sagt die Ärztin. Hagl habe ein Problem mit Frauen.

Hagl bestreitet nicht, dass es sich so zugetragen hat, er schließt aber aus, dass es am Geschlecht seiner Mitarbeiterin lag. Er habe sie nicht für Operationen, sondern für seine Ambulanz eingestellt. Er habe sie im OP nicht eingesetzt, weil sie sich fachlich dafür nicht eigne. Während und nach der durch die Kollegin durchgeführten Operationen habe es Komplikationen gegeben.

Die Ärztin bestätigt, dass Hagl ihr immer wieder gesagt habe: »Sie können es einfach nicht!« Er habe sie als »maximal unprofessionell, unstrukturiert und chaotisch« bezeichnet. Im direkten Ge-

»Ich frage lauter Sachen, die ich nicht fragen darf«

Chefarzt Christian Hagl über sein Vorgehen in Bewerbungsgesprächen

spräch habe Hagl ihr eröffnet, dass er sich eine weitere Zusammenarbeit mit ihr nicht vorstellen könne. Sie solle sich einen neuen Job suchen. Hagl sagt, es könne gut sein, dass er die Mitarbeiterin »maximal unprofessionell, unstrukturiert und chaotisch« genannt habe. Er habe ihr ins Gesicht gesagt, dass er mit ihrer Leistung »nicht happy« sei. Er gibt auch zu, ihr geraten zu haben, eine andere Anstellung zu finden.

Das alles klingt nach einem ignoranten Professor, der eine Ärztin ungerecht behandelte, nur weil sie eine Frau ist. Aber kann es nicht auch ganz anders sein? Hat Hagl vielleicht sogar recht? Gibt es nicht Berufe, in denen die Wünsche nach Elternzeit, Teilzeitarbeit oder verlässlichen Dienstzeiten hinter einem höherwertigen Allgemeinwohl zurückstehen müssen? Gerade in der Herzchirurgie

TITELTHEMA: Wie Frauen in der Arbeitswelt diskriminiert werden

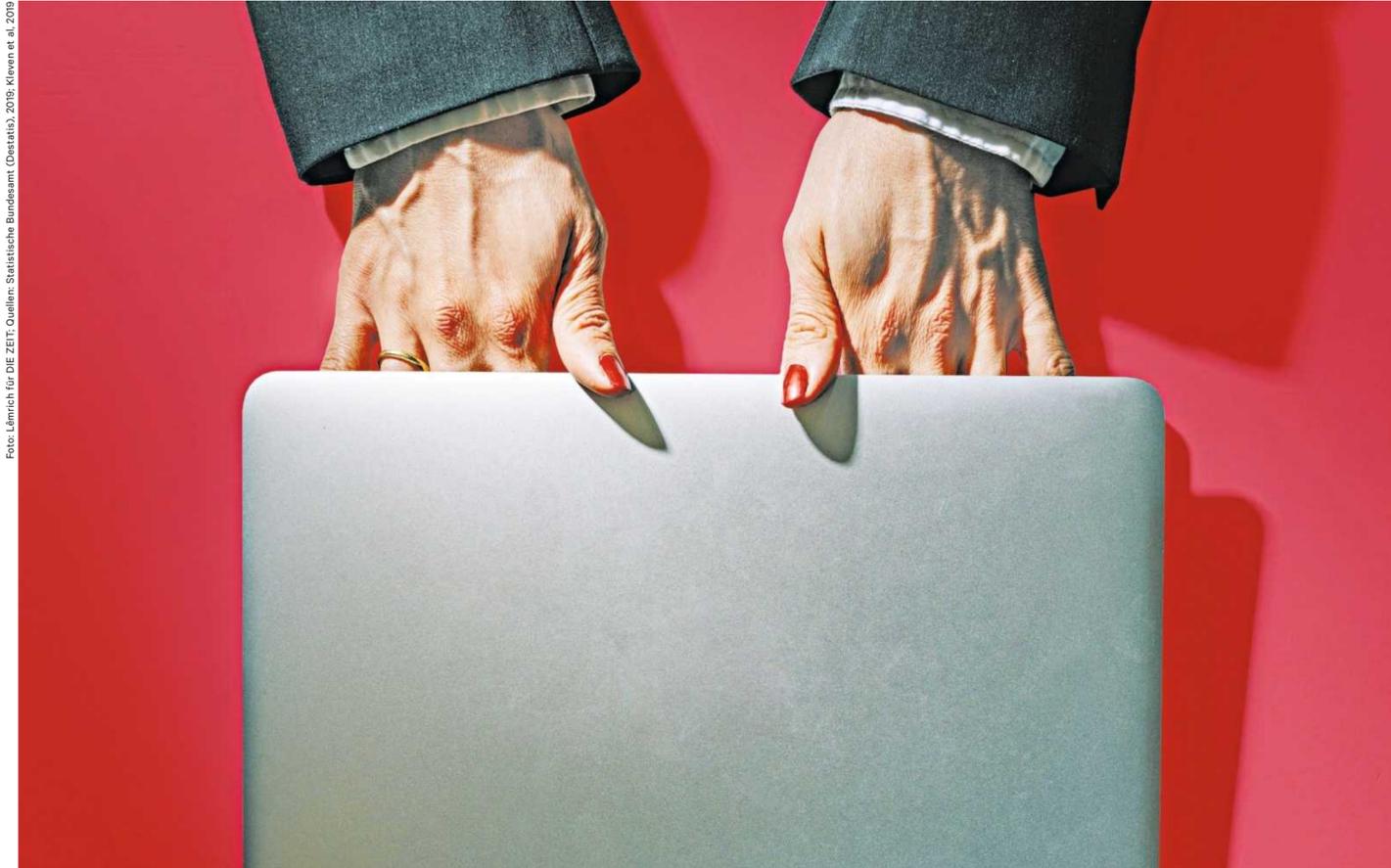


Foto: Linnich für DIE ZEIT; Quellen: Statistische Bundesamt (Destatis), 2018; Kieven et al. 2019

21
Prozent

weniger Stundenlohn erhält eine Frau im Schnitt als ein Mann. Rechnet man einige Effekte heraus, etwa dass Frauen häufiger in schlechter bezahlten Berufen arbeiten, liegt die Gehaltslücke bei rund 6 Prozent.

61
Prozent

weniger verdienen Mütter in Deutschland langfristig im Vergleich zum Jahr vor der Geburt ihrer Kinder. In keinem anderen in einer internationalen Studie untersuchten Land sind die Einbußen so groß.

entscheidet oft die sofortige Verfügbarkeit eines Arztes über Leben und Tod. Oder sollte Hagl seinen Patienten künftig sagen: »Die dringend benötigte Herztransplantation ist derzeit leider unmöglich. Die Operateurin befindet sich in Elternzeit.« Welcher Patient würde diese Auskunft akzeptieren? Hagl erzählt, er habe Tag und Nacht gearbeitet, um dorthin zu kommen, wo er heute ist. Kann man ihm verübeln, dass er von jüngeren Ärzten denselben bedingungslosen Einsatz erwartet?

Der Preis für einen Systemwechsel wäre, die Gesundheitsversorgung zu verteuern, sodass Ärzte ihr berufliches Umfeld als menschlich empfinden. Der Preis wäre: mehr Stellen, höhere Kosten.

Drei von vier Bewerbern, die sich bei ihm vorstellten, seien weiblich, sagt Hagl. Doch auch

haben im Ministerium nach wie vor die überwiegende Zahl der Spitzenpositionen inne. Im vergangenen Sommer schrieben rund 180 weibliche Beschäftigte einen Protestbrief an den Minister. Sie kritisierten, dass »der Anteil der Frauen in verantwortungsvollen und herausgehobenen Positionen bisher nicht zunimmt«.

Den Grünen gehen die Gesetze nicht weit genug. Die Bundestagsfraktion fordert ein Verbandsklagerecht, das Betroffenen dabei hilft, gemeinsam gegen Diskriminierungen vorzugehen. Bestehende Gesetze wie das Entgelttransparenzgesetz halten die Grünen für »wirkungslos«. Dieses Gesetz soll verhindern, dass gleiche Arbeit ungleich entlohnt wird. Das ist aber bloß die Theorie. In der Praxis ist es schwer nachzuweisen, was überhaupt eine gleichwertige Arbeit ist und ob die schlechtere Bezahlung tatsächlich am Geschlecht liegt. Das sieht zum Beispiel so aus: Birte Meier, eine ZDF-Journalistin, möchte so viel verdienen wie ihre männlichen Kollegen. Weil der Sender die Journalistin, die Beiträge gemeinsam mit ihren besser bezahlten Kollegen erstellt, nur als feste freie Mitarbeiterin führt, bleibt sie vom Gesetz ungeschützt. Ihre prominent gewordene Klage wurde im Februar in der zweiten Instanz vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg abgewiesen.

Benachteiligungen gibt es auch weit unten, bei einfachen Arbeiterinnen. Und dort ist – ganz anders als bei Managerinnen oder Journalistinnen – oft die Existenz der Frauen bedroht. Die Beratungsstelle für mobile Beschäftigte in Niedersachsen kümmert sich um Frauen, die Diskriminierungen ausgesetzt sind und sich dagegen kaum zur Wehr setzen. Es geht um Schwangere, die in Schlachthöfen oder in Lagern arbeiten, nur Bulgarisch oder Rumänisch sprechen und die, sobald sie Vorarbeitern von ihrer Schwangerschaft erzählen, sofort rausgeworfen werden. Diese Frauen wissen oft nicht, dass es in Deutschland einen Mutterschutz gibt – und dass ihnen Unrecht geschieht.

Verglichen mit den osteuropäischen Lohnsklavinnen hatte es jene Verkäuferin in einer Bäckerei noch leicht. Auch ihr wurde gekündigt, nachdem sie Vorgesetzten von ihrer Schwangerschaft berichtet hatte. Aber Frauen dürfen in der Schwangerschaft nur außerordentlich gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt – etwa wenn die Schwangere ihren Chef geschlagen hat. Die Gewerkschaft ging gerichtlich gegen die Kündigung vor, und die Bäckerei musste die entlassene Angestellte wieder einstellen. »Das war ein Spaziergang für uns«, sagt die zuständige Gewerkschaftssekretärin von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Allerdings wurde der Verkäuferin anschließend ein weiteres Mal gekündigt. Zudem wurde sie so stark gemobbt, dass sie irgendwann aufgab – und von sich aus ging. Das passiert vielen Frauen, die den Mut haben, sich zur Wehr zu setzen: Sie gewinnen eine Schlacht, verlieren am Ende aber den Krieg.

Doch es gibt auch Beispiele, die Frauen Hoffnung machen können. Da ist etwa die Ingenieurin aus Süddeutschland, die im November vergangenen Jahres ihren Twitter-Account öffnete, um etwas Ungewöhnliches zu tun. Sie will öffentlich bekannt geben, dass sie kündigt wird – und warum. »So, kann dann losgehen«, tippt sie. Es werden 19 Tweets. »Nachdem ich eine Führungsposition 1,5 Jahre kommissarisch ausgeübt hatte, wurde ich im Frühjahr letzten Jahres offiziell Teamleiterin, mit Gehaltserhöhung, Gewinnbeteiligung, pipapo«, schreibt die Ingenieurin unter einem Pseudonym. Zwei Wochen spä-

ter sei sie schwanger gewesen. »War das jetzt geplant?«, hätten ihre Vorgesetzten gefragt. Und gesagt: »Eigentlich müsste ich Ihnen ja gratulieren.«

Sie habe ihrem Arbeitgeber angekündigt, nach einer Elternzeit von sechs Monaten wieder Vollzeit einzusteigen. Acht Wochen vor ihrer Rückkehr habe die Geschäftsführung ihr mitgeteilt, dass sie aus ihrer Zweigstelle in die 40 Kilometer entfernte Firmenzentrale versetzt werde. »Begründung: Interne Umstrukturierung.« Doch der zugesagte Kitaplatz lag in der Nähe der Zweigstelle. Und wenn sie künftig in die Zentrale hätte pendeln müssen, hätte die Betreuungszeit für das Kind dort nicht mehr ausgereicht. Sie ging zu einem Anwalt, aber der machte ihr wenig Hoffnung. Die Schwangerschaft kurz nach der Beförderung sei als »Vertrauensbruch« gebrandmarkt worden, schreibt die Ingenieurin. »Da dämmerte mir, dass die Versetzung im

Prinzip eine Bestrafungsaktion war«, twittert sie. »Weiterhin dämmerte mir langsam, dass ich in der Hierarchie krass zurückgestuft wurde.« Sie dürfe inzwischen nicht einmal mehr ihre eigenen Projekte leiten.

Die Ingenieurin hat in einem persönlichen Gespräch ihren Berufsweg und ihre Erfahrungen anhand von Dokumenten belegt. Die zitierten Äußerungen ihrer Vorgesetzten seien in Vier-Augen-Gesprächen gefallen, sagt sie. Es gebe deshalb keine unabhängigen Zeugen dafür.

Doch weil sie eine gefragte Qualifikation mitbringe, habe sie sofort eine andere Stelle gefunden. Für den neuen Arbeitgeber sei ihre Mutterschaft kein Problem gewesen. Und die alte Firma kämpfe mit Personalmangel. Auf Twitter schreibt sie: »Es ist also von meiner Noch-Geschäftsführung einfach nur dumm, eine erfahrene und kompetente Kraft

wie mich so übel zu vergraulen. Aber gut, sie haben es nicht anders gewollt.«

Kaum hat sie den Schlusssatz ihres Tweets getippt, da geht es schon los, und mehr als 1200 Twitter-Nutzer teilen ihre Geschichte. Nie hätte sie mit so viel Zuspruch gerechnet. Dutzende Frauen und Männer berichten nun anonym von eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung am Arbeitsplatz.

»Mir haben die Erzählungen der anderen die Augen geöffnet«, sagt die Ingenieurin. »Mit Anfang zwanzig dachte ich auch noch: Mir passiert das nicht. Später kam das böse Erwachen.« Ihre Firma verlässt sie mit dem Gefühl einer Siegerin. Mit ihrem neuen Arbeitgeber hat sie ein höheres Gehalt ausgehandelt. Und die neue Position wird sich in ihrem Lebenslauf hervorragend machen. Verzockt hat sich das Unternehmen, das sie degradieren wollte. Wo sonst gibt es schon so eine Pointe?

»Mit Anfang zwanzig dachte ich auch noch: Mir passiert das nicht«

Eine Ingenieurin

Männer wollten heute anders arbeiten, flexibler sein. Hagl berichtet von einem Trend, der ihn anfangs »irritiert« habe: Neuerdings nehmen auch Väter in seinem Team Elternzeit. Wie lange? Drei Monate, um das volle Geld zu bekommen, sagt er. Als er erfährt, dass dafür zwei Monate Elternzeit genügen, ist Hagl überrascht, fragt zweimal nach und sagt dann, halb im Scherz, dass er die Anträge künftig strenger prüfen werde. Und werden Männer, die auf ihr Recht auf Elternzeit verzichten, dafür belohnt? Nein. Aber Hagl fügt hinzu, wieder halb im Scherz: »Die müssen sich keinen dummen Spruch anhören.«

Wo Chefs wie Hagl nicht bereit sind, gesellschaftliche Standards einzuhalten, könnte die Politik etwas tun. Immerhin gibt es ein Bundesministerium, das auch für die Interessen von Frauen zuständig ist. Union und SPD haben in ihrem Koalitionsvertrag von 2018 versprochen, sich für »die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern« einzusetzen. Sie möchten unter anderem mehr Frauen in Führungspositionen bringen und sie gerecht bezahlen. Regierungsvertreter fordern Bußgelder für große Unternehmen, die sich weigern, Frauen in ihren Vorstand zu holen. Aber bei Ankündigungen ist es bislang geblieben. ZEIT und ZEIT ONLINE haben über Wochen hinweg versucht, die Familienministerin auf die Ergebnisse der Recherchen anzusprechen. Was müsste nach Ansicht der Ministerin Franziska Giffey geschehen, um Frauen vor Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu schützen? Müsste das Gesetz verschärft werden? Wie könnten Frauen dazu ermutigt werden, sich gegen Benachteiligungen besser zur Wehr zu setzen? Die Ministerin von der SPD schweigt zu all diesen Fragen. Am Ende meldet sich eine Sprecherin des Ministeriums, per E-Mail. Sie schreibt, gegen Diskriminierung könnten beispielsweise anonymisierte Bewerbungen schützen.

Peter Altmaier, der Bundesminister für Wirtschaft von der CDU, reklamierte vor wenigen Tagen im Handelsblatt für sich: »Ich bin Feminist.« Von seinem Feminismus bekommen seine Mitarbeiterinnen allerdings wenig mit. Männer

ANZEIGE

Mehr Highspeed für Ihr Business

Gigabit
pro Sekunde

12 Monate Festnetz
0€¹ mtl.

Festnetz bis zu 1 Gbit/s

Jetzt mit dem neuen Wechselservice schnell und einfach zu Deutschlands größtem Kabelnetzbetreiber wechseln (in 13 Bundesländern verfügbar).
Nur für kurze Zeit:
1 Jahr keine Grundgebühr.¹
Mehr unter vodafone.de/speed

The future is exciting.
Ready?

vodafone business

¹ Exklusiv von 1. bis zum 12. Monat der Vertragslaufzeit eine Grundgebühr von 0 € für die Red Internet Business Cable 1000. Eventuelle Gebühren für Zusatzprodukte fallen an. Anschließend gilt z. B. für den Tarif Red Internet Business Cable 1000 ab dem 13. Monat eine Grundgebühr von 6,99 € inkl. MwSt. jederzeit mit 4-Wochen-Frist in Tarifform kündbar. Beachten Sie bitte die Verfügbarkeit. Die Höchstgeschwindigkeit von 1000 Mbit/s ist in ersten Städten und Regionen unserer Kabel-Ausbaugebiete und mit modernisiertem Hausnetz verfügbar. Weitere Details folgen. Prüfen Sie bitte ob Sie die Produkte im gewünschten Objekt nutzen können.
² Bestehendem DSL-Anschluss bis zum Schaltungstermin. Kündigung des alten DSL-Vertrags wird erst nach dem Schaltungsvorgang, wenn der neue Anschluss funktioniert.
³ Das erforderliche Endgerät wird während der Vertragslaufzeit für Nutzung überlassen und ist nach Vertragsende zurückzugeben.
Vodafone Kabel Deutschland GmbH • Betriebsstelle 6-4 • 85774 Unterfröhenberg