

Alles nur ein Witz?

- Wie ich mich als Frau gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz wehren kann

Von Stefanie Mori, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Anzügliche Bemerkungen, Witze unter der Gürtellinie bis hin zu körperlichen Übergriffen: Viele Frauen sind am Arbeitsplatz tagtäglich mit Macho-Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen konfrontiert. Die meisten von ihnen wissen nicht, wie sie sich dagegen zur Wehr setzen können. Häufig befürchten Frauen negative Auswirkungen auf ihre berufliche Karriere. Dabei bietet ihnen das Arbeitsrecht einige Möglichkeiten, gegen Belästigung und Diskriminierung vorzugehen.

Beleidigungen müssen Frauen nicht hinnehmen

Anzügliche Witze auf Kosten von Kolleginnen sind nicht nur unangemessen, sondern häufig handfeste Beleidigungen. Wer als Frau solchen Beleidigungen der Kollegen ausgesetzt ist, sollte seinen Vorgesetzten unbedingt informieren. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie der Arbeitgeber diese Beleidigungen unterbinden kann. In Betracht kommt eine Versetzung des betreffenden Kollegen, eine Abmahnung oder im Extremfall sogar eine Kündigung.

Aufgrund § 12 des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) ist der Arbeitgeber auf jeden Fall zum Handeln gezwungen. Gemäß § 14 AGG kann die betroffene Arbeitnehmerin sogar ihre Arbeitsleistung ohne Verlust des Arbeitsentgelts einstellen, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung ergreift. Dort heißt es ausdrücklich: „Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.“

Betriebsrat kann Gleichstellung der Vergütung verlangen

Oft ist die Lage jedoch weniger deutlich. Manchen Frauen werden ganz subtil Steine in den Weg gelegt, zum Beispiel wenn es um den beruflichen Aufstieg geht oder um die Vergütung. Sollte man als Frau den Eindruck haben, dass man für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt wird als die männlichen Kollegen, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber Auskunft über die tatsächliche Bezahlung der Beschäftigten verlangen. Wenn sich eine solche Vermutung dann bestätigt, können die Benachteiligten eine „Anpassung nach oben“, d.h. die Gleichstellung mit den nicht benachteiligten Beschäftigten verlangen. Der einzelne Arbeitnehmer hat jedoch keinen solchen Informationsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber kann eine geringere Vergütung von weiblichen Mitarbeitern nicht damit begründen, dass bei Frauen häufig Zusatzkosten durch Schwangerschaften entstehen würden. Auch eine verkappte schlechtere Bezahlung von Frauen, die häufiger in Teilzeit

arbeiten als Männer, ist gemäß § 4 Abs. 1 Teilzeit-Befristungs-Gesetz (TzBfG) verboten. Das Gehalt muss immer prozentual zur Arbeitszeit reduziert werden. Bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kann man in solchen Fällen auch Rat bei der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten suchen.

Im Bewerbungsgespräch – nicht alle Fragen müssen beantwortet werden

Manchmal beginnt die subtile Diskriminierung schon beim Vorstellungsgespräch. In Bewerbungsgesprächen wird gern eine ganze Reihe von „verbotenen Fragen“ gestellt. Diese müssen Frauen aber nicht wahrheitsgemäß beantworten. Auf Juristendeutsch gesagt: Eine Falschantwort gilt dann nicht als arglistige Täuschung. Diese Fragen zu kennen, ist für Bewerberinnen wirklich wichtig. Ein Beispiel ist die Frage nach einer Schwangerschaft. Diese Frage darf der Arbeitgeber nicht einmal stellen, wenn im Falle einer Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot bestehen würde. Ganz generell darf sich der künftige Arbeitgeber nicht nach der Familienplanung erkundigen. Und auch nicht nach dem Familienstand. Der Chef darf auch nicht fragen: Wer soll denn die Kinder hüten? Denn damit würde er suggerieren, dass die Doppelbelastung von Beruf und Familie Frauen eher betrifft als Männer.

Das Verhalten bei einer Diskriminierung – die auch Männer betreffen kann – hat sich am Einzelfall zu orientieren. Wichtig ist vor allem, sie nicht hinzunehmen und gegen sie vorzugehen. Das Arbeitsrecht stellt in den meisten Fällen ausreichend Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung, die es auszuschöpfen gilt.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de
Internet: www.k44.de