

Er erhält den Dienstwagen, sie die Kündigung trotz Schwangerschaft – Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Jahr 2020 weiterhin aktuell

Berlin, 02. November 2020 – Männer werden bei gleicher Qualifikation besser bezahlt als Frauen, Männer besetzen öfter höhere Positionen als Frauen, Frauen gehen öfter in Elternzeit als Männer – geschlechtsspezifische Diskriminierung und traditionelle Rollenverteilung spielen in der Arbeitswelt von heute noch immer eine große Rolle. Eine interne Analyse von 3445 Mandanten der [Kanzlei Chevalier](#) hat ergeben, dass es bei Arbeitsrechtsfällen erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Dabei erhalten Frauen niedrigere Abfindungen als Männer und werden öfter gekündigt, wenn sie Elternzeit in Anspruch nehmen.

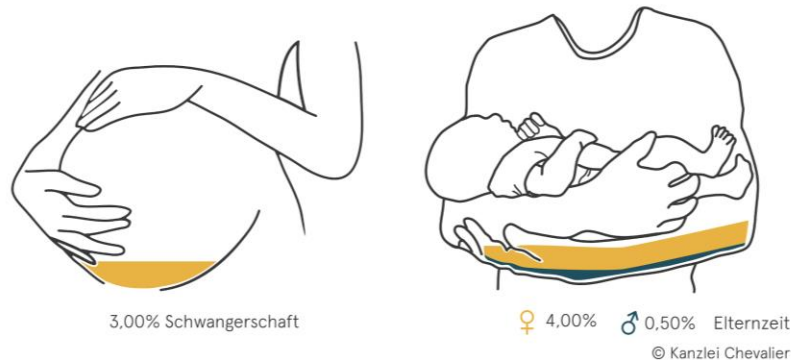
Kündigung in der Schwangerschaft oder während Elternzeit

Für Arbeitnehmende, die als sozial besonders schutzwürdig angesehen werden, wurde der sogenannte Sonderkündigungsschutz eingeführt. Dieser soll u. a. schwerbehinderte Arbeitnehmende, Auszubildende, Schwangere und Mütter, aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, vor einem Verlust des Arbeitsplatzes bewahren. Die Analyse der Kanzlei Chevalier zeigt jedoch, dass noch immer 12 % der Frauen, denen ein Sonderkündigungsschutz zusteht, gekündigt werden – selbst bei bestehender Schwangerschaft. Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Männer, die trotz Sonderkündigungsschutz von ihrem Arbeitgeber entlassen werden, bei nur 5 %.

Dieser drastische Unterschied zeigt sich insbesondere im Anteil der Arbeitnehmenden, die während der Elternzeit gekündigt werden und Frauen, die noch zusätzlich während der Schwangerschaft gekündigt werden: bei den Männern waren bei drohender Arbeitsbeendigung 0,5 % in Elternzeit, bei den Frauen dagegen 7 % (3 % in der Schwangerschaft; 4 % in Elternzeit).

Kündigung in der Schwangerschaft oder während der Elternzeit

Anteil der Arbeitnehmenden, die in der Schwangerschaft
oder während der Elternzeit gekündigt werden.

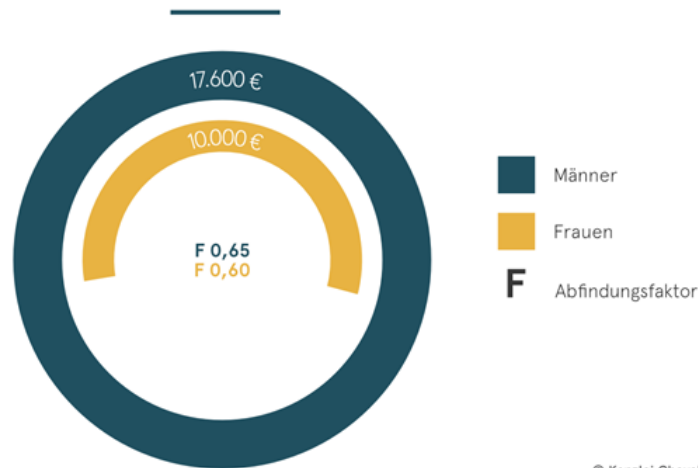


Die Auswertung des Abfindungsfaktors zeigt deutlich, dass Arbeitgebende bewusst schwangere Arbeitnehmerinnen kündigen, obwohl meistens eine deutlich höhere Abfindung gezahlt werden muss. Der Abfindungsfaktor ist eine wichtige Kennzahl, die bei der Berechnung einer Abfindungssumme herangezogen wird (Berechnung Abfindungsfaktor: Abfindung in Euro, geteilt durch Bruttomonatsgehalt multipliziert mit vollen Beschäftigungsjahren). Die Analyse hat ergeben, dass der Abfindungsfaktor bei einer Kündigung während der Schwangerschaft bei 1,46 liegt – und damit deutlich höher als der durchschnittliche Abfindungsfaktor für Frauen von 0,6. Grundsätzlich kann der Abfindungsfaktor bei Kündigung aufgrund einer Schwangerschaft auch höher sein, im Einzelfall lag er sogar bei 2,85.

Männer erzielen im Durchschnitt höhere Abfindungen

Wie bereits eine vergangene Analyse der Kanzlei Chevalier gezeigt hat, erhalten Frauen mit durchschnittlich 10.000 € eine wesentlich geringere Abfindung als Männer, die durchschnittlich 17.600 € erhalten. Der Abfindungsfaktor für Frauen liegt bei etwa 0,6 und für Männer bei rund 0,65. Das bedeutet, dass beispielsweise eine Frau bei einem monatlichen Gehalt von 3.000 € und einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren eine Abfindung in Höhe von 8.300 € erhalten würde. Ein Mann dagegen, der bei ebenso langer Betriebszugehörigkeit dasselbe monatliche Gehalt erhält, würde im Beispiel eine Abfindung in Höhe von 9.800 € erzielen. Männer erhalten somit im Durchschnitt eine um 18 % höhere Abfindung.

Abfindungssummen und -faktoren nach Geschlecht



© Kanzlei Chevalier

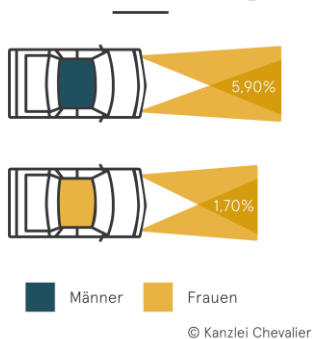
Unterschiede bei Arbeitsbeendigung: Männer erhalten bessere Aufhebungsverträge

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vonseiten des Arbeitgebenden, beispielsweise durch eine Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag, suchen sowohl Männer als auch Frauen schnell rechtliche Hilfe, durchschnittlich bereits nach etwa fünf Tagen. Es gibt dabei keine Unterschiede, ob Männer oder Frauen häufiger eine Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag erhalten – bei beiden Geschlechtern wird in 75 % der Fälle eine Kündigung ausgesprochen und in 25 % der Fälle ein Aufhebungsvertrag angeboten. Aber: Männer erhalten mit einem Abfindungsfaktor von etwa 0,87 deutlich bessere Aufhebungsverträge als Frauen, bei denen der durchschnittliche Abfindungsfaktor bei 0,63 liegt. *„Nicht nur erhalten Männer noch immer deutlich höhere Abfindungen als Frauen, ihre Aufhebungsverträge enthalten zudem auch öfter Sprinterklauseln, die den Arbeitnehmenden das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und eine weitere Erhöhung der Abfindung ermöglichen“*, erläutert Ashkan Saljoughi, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Chevalier. So erhalten rund 14 % der Männer, aber nur 11 % der Frauen diese Klausel – die durchschnittlichen Abfindungsfaktoren liegen bei Männern dann bei 0,65 und bei Frauen bei 0,55. Dieser Unterschied bei den Abfindungsfaktoren zeigt sich auch im Falle einer bezahlten Freistellung: Bei einer Kündigung durch den Arbeitgebenden werden etwa 33 % der Arbeitnehmer freigestellt, der durchschnittliche Abfindungsfaktor liegt dann bei 0,7. Dagegen werden nur 30 % der Arbeitnehmerinnen freigestellt und der Abfindungsfaktor ist mit durchschnittlich 0,58 deutlich niedriger.

Geschlechterklischees weiterhin aktuell

Altbekannte geschlechtsspezifische Klischees spielen selbst im 21. Jahrhundert noch immer eine große Rolle. Demnach gelten alleinstehende Frauen als erfolgreicher im Job als verheiratete Frauen. Und verheiratete Frauen wiederum sind im Job schlechter gestellt als verheiratete Männer. Erschreckenderweise bestätigen die durchschnittlichen Abfindungsfaktoren diese vorherrschenden Klischees: bei geschiedenen Frauen liegen sie bei 0,52, bei verheirateten Frauen bei 0,56 und bei ledigen Frauen bei 0,65. Im Gegensatz dazu liegen die durchschnittlichen Abfindungsfaktoren bei geschiedenen Männern bei 0,63, bei verheirateten bei 0,65 und bei ledigen bei 0,61. Dazu Alisha Andert, Rechtsexpertin bei Chevalier: *„Diese Zahlen zeigen nicht nur ein altes, traditionelles Rollenbild auf, sondern unterstützen damit die deutliche Differenzierung zwischen Mann und Frau, die auch in der heutigen Arbeitswelt noch vorherrscht. Ironischerweise passt dazu der Fakt, dass rund 5,9 % der Arbeitnehmer einen Dienstwagen besitzen, wohingegen es bei den Arbeitnehmerinnen nur 1,7 % sind.“*

Anteil der Arbeitnehmenden
mit einem Dienstwagen



Branchenverteilung unterstützt These der unterschiedlichen Potenziale

Auch die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Branchen ist noch immer sehr traditionell. Zudem arbeiten Männer, die ihren Arbeitsplatz verlieren, in Branchen mit besserer Bezahlung und bedeutend besseren Abfindungsmöglichkeiten. Die Stahl- und Metallbranche sowie die IT-Branche sind die beiden Branchen mit dem höchsten Anteil an männlichen Arbeitnehmenden, die gekündigt wurden oder einen Aufhebungsvertrag erhalten haben – hier liegt der Abfindungsfaktor bei circa 0,62 (Stahl & Metall) und 0,98 (IT). Der Anteil der weiblichen Arbeitnehmenden ist dagegen weiterhin im Gesundheitswesen und Sozialen Dienst sowie im Handel am höchsten – die Abfindungsfaktoren betragen dabei etwa 0,51 bzw. 0,52.

Beispielberechnung mit durchschnittlichem Abfindungsfaktor

	Abfindungsfaktor		Abfindungshöhe in Euro*	
	♀	♂	♀	♂
	0,60	0,65	8.300	9.800
Schwangerschaft	1,46	-	21.900	-
Aufhebungsvertrag erhalten	0,63	0,87	9.500	13.100
Sprinterklausel	0,55	0,65	8.300	9.800
Freistellung	0,58	0,70	8.700	10.500
geschieden	0,52	0,63	7.800	9.500
verheiratet	0,56	0,65	8.400	9.800
ledig	0,65	0,61	9.800	9.200
Stahl und Metall (Mann)	-	0,62	-	9.300
IT und Kommunikationsbranche (Mann)	-	0,98	-	14.700
Handel (Frau)	0,52	-	7.800	-
Gesundheitswesen, Sozialer Dienst (Frau)	0,51	-	7.700	-

*bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren und einem monatlichen Bruttoeinkommen von 3000€

© Kanzlei Chevalier

Über Chevalier

Die Kanzlei Chevalier ist eine technologiegestützte Arbeitsrechtskanzlei, die deutschlandweit ausschließlich die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vertritt und durchsetzt. Die Kanzlei Chevalier versteht sich als Dienstleister und bietet ihren Mandanten neben exzellenter juristischer Beratung auch ein hohes Level an proaktiver Kommunikation und umfassender Erreichbarkeit. Dabei wird sie durch die Chevalier GmbH, eine Tochtergesellschaft der Flightright GmbH, in den Bereichen Technologie und Service ausgestattet und unterstützt. Durch diese Kooperation ist es den Rechtsanwältinnen und der Kanzlei möglich, sich auf juristische Fragestellungen sowie die Beratung und Betreuung der Mandanten zu fokussieren und zu 100 Prozent für sie da zu sein.

Pressekontakt Kanzlei Chevalier

Alisha Andert, LL.M.
Chevalier GmbH
Reichenberger Straße 124
10999 Berlin
Mobil: +49 (0)163 25926 22
alisha.andert@chevalier.group

Pressekontakt Storymaker Agentur für Public Relations

Theresa Bitsch
Schwanthaler Straße 73
80336 München
Tel.: +49-7071-93872-103
t.bitsch@storymaker.de