

Vom Mutterschutz zum Minijob

Werdende Mütter genießen in Deutschland besonderen gesetzlichen Schutz (MuSchG). An den Mutterschutz anschließende Leistungen, wie die sogenannte Herdprämie begünstigen jedoch eher eine „Hausfrauisierung“ von lohnarbeitenden Frauen, als dass sie für ihre Rechte am Arbeitsplatz Sorge tragen würden. Im Hinblick auf eine mögliche Schwangerschaft werden Frauen seltener befördert oder werden nach Beendigung ihrer Elternzeit innerhalb des Betriebs an einen anderen Arbeitsplatz versetzt. Sie arbeiten ohnehin häufiger im Niedriglohnbereich als ihre männlichen Kollegen. Mütter sind in Deutschland zwar heute häufiger berufstätig als früher, aber dennoch besonders armutsgefährdet. Der Gesetzgeber drängt viele Frauen in Arbeitsverhältnisse, die niemanden ernähren können. Sie werden finanziell abhängig von staatlicher Hilfe oder dem Gehalt des Ehemanns.

Wir fordern einen ganzheitlichen Schutz für alle werdenden Mütter und eine anschließende Betreuungs-garantie, die allen Eltern einen problemlosen Wieder-einstieg in die Arbeitswelt ermöglicht.

Mutterschutzgesetz (MuSchG)
Schwangere dürfen ab 6 Wochen vor der Entbindung und 8 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Während dieser Zeit besteht Anspruch auf Weiterzahlung des Gehalts ohne Abzüge. Während der gesamten Schwangerschaft sowie bis 4 Monate nach der Entbindung besteht Kündigungsschutz.

Eine kämpferische Gewerkschaft ...

... gibt uns die Möglichkeit, uns gemeinsam am Arbeitsplatz und darüber hinaus gegen Sexismus und sexuelle Diskriminierung zu engagieren und zu wehren.

Die Gesetzgebung der letzten Jahre hat sich bewegt und ermöglicht es Betroffenen juristisch gegen sexuelle Diskriminierung vorzugehen. Je nach Ausmaß der Diskriminierung führt eine Belästigung am Arbeitsplatz natürlich direkt zur Anzeige. Übrigens ist auch der Arbeitgeber verpflichtet gegen Diskriminierung vorzugehen. Tut er dies nicht, besteht die Möglichkeit ihn auf Schadensersatz zu verklagen.

Die FAU ist eine Gewerkschaft, die für die Idee einer solidarischen Gesellschaft streitet. Gegen Sexismus vorzugehen ist daher nicht nur eine wichtige Aufgabe im Hier und Jetzt, sondern ein Bestandteil einer Emanzipation, die wir als Lohnabhängige nur gemeinsam angehen können. Wir müssen uns unserer Verantwortung bewusst sein und Respekt für uns und unsere Kolleg_innen einfordern. Wir lassen niemanden allein!



FAU Berlin

Lottumstraße 11 | 10119 Berlin

Tel: 030 - 287 008 04

Mail: faub-kontakt@fau.org

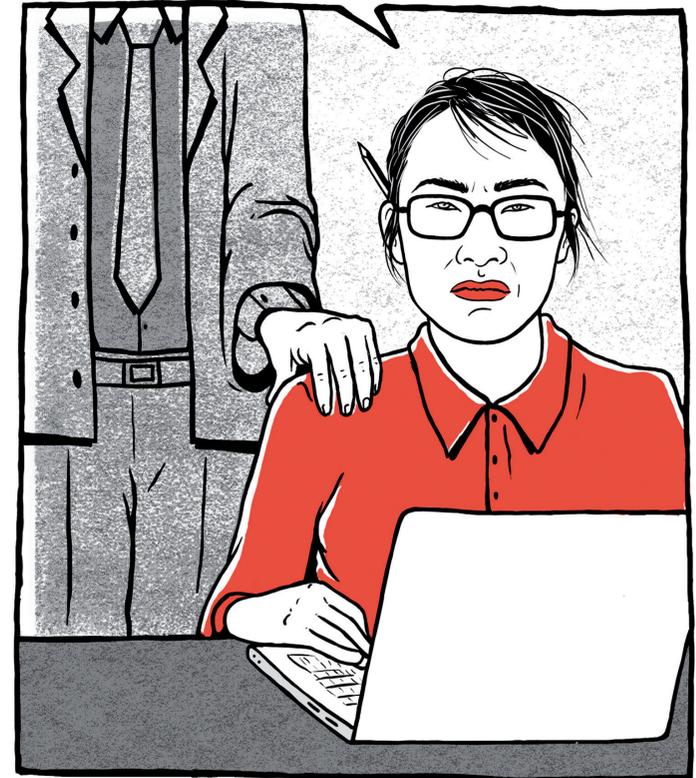
Web: berlin.fau.org

Offenes Büro: Immer freitags von 17 bis 20 Uhr.

Gewerkschaftliche Beratung: Jeden 2. und 4.

Freitag von 17 bis 18 Uhr. Anmeldungen bitte vorab per Email.

Sexismus an deinem Arbeitsplatz...



...ist niemals okay!

TU ETWAS DAGEGEN
ORGANISIER DICH!
<http://berlin.fau.org>

FAU★

Sexuelle Diskriminierung

Situationen, in denen wir uns ungerecht und herablassend behandelt fühlen, benachteiligt oder ausgeschlossen werden, haben wir alle schon erlebt. Geschieht dies aufgrund unseres Geschlechts oder der sexuellen Orientierung, spricht man von sexueller Diskriminierung. Die Formen von Diskriminierung sind vielfältig: manchmal offen, oft unterschwellig, in jedem Fall aber fest im gesellschaftlichen Leben verankert und werden daher häufig einfach toleriert. Gerade am Arbeitsplatz wird oft geschwiegen, aus Angst, negativ aufzufallen oder aus Scham. Dabei hat jede zweite Frau bereits derartige Erfahrungen am Arbeitsplatz gemacht, wie aus einem Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hervorgeht.

Betroffen von sexueller Diskriminierung sind mehrheitlich Frauen. Aber auch Homosexuelle und Transpersonen werden am Arbeitsplatz diskriminiert. Sexismus und sexuelle Diskriminierung spalten die Lohnabhängigen. Sie verhindern eine solidarische Gesellschaft, in der die Würde jedes einzelnen Menschen zählt.

Gender Pay Gap (Einkommensungleichheit)

In Deutschland liegt der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen 22 Prozent unter dem der Männer. EU-weit sind es nur 16 Prozent. Zu diesen Lohnunterschieden führen vor allem Erwerbsunterbrechungen von Frauen, Konzentration in niedrig bezahlten Berufen, durchschnittlich geringere Qualifikation, vermehrte Teilzeitarbeit und der seltene Aufstieg in Führungspositionen.

Antidiskriminierungsgesetz (AGG)

Das AGG ist dazu da, sexuelle Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Religion, Glauben, Behinderung oder Alter sowie einer Kombination dieser Merkmale zu verfolgen. Auch Belästigung ist als Form der Diskriminierung anerkannt.

Sexuelle Belästigung

Eine häufige Erfahrung sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz ist die sexuelle Belästigung. Dazu gehören erniedrigende oder anzügliche Kommentare (z.B.: „Komm mal auf meinen Schoß“), aufgedrängte intime Berührungen, sexuelle Angebote, das Übertreten persönlicher Grenzen und Arbeitsplatzgepflogenheiten oder pornografische Darstellungen, die Frauen vorsätzlich verunsichern, verärgern oder erniedrigen sollen.

Es gilt, dass niemand alleine arbeitet und wir alle verantwortlich für eine Atmosphäre sind, in der wir uns als Kolleg_innen wohlfühlen und Belästigung keinen Raum hat. Bei Arbeiter_innen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingsfrauen wirkt sich sexuelle Belästigung im Zusammenspiel mit Rassismus, möglichen Sprachbarrieren oder einem unsicheren Aufenthaltsstatus zusätzlich verheerend aus.

Bist du betroffen von sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz?

- Sag klar „Nein“!
- Auch körperliche Gegenwehr kann manchmal hilfreich sein.
- Notiere Datum, Ort und Zeit der Vorfälle! (Kann bei rechtlichen Schritten als Beweismittel dienen).
- Sammle Zeuginnen- und Zeugenaussagen.
- Kontaktiere eine Vertrauensperson im Betrieb oder ein Mitglied deiner Gewerkschaft.
- Beschwerde dich bei deinem Arbeitgeber/ deiner Arbeitgeberin und verlange, dass Belästigungen in Zukunft verhindert werden.
- Lass dich von uns beraten.

Nimmst du sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz wahr?

- Sei aufmerksam.
- Unterstütze die betroffene Person, damit sie sich aktiv zur Wehr setzen kann.
- Sucht euch Verbündete.
- Lach nicht, wenn sich Kolleg_innen lustig machen!
- Sprich mit Kolleg_innen offen über das Thema Diskriminierung.
- Mach der betroffenen Person den Vorschlag, sie zu einer Beratung zu begleiten.