



# ARBEITSSCHUTZ UND NICHT- DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ – EINIGE REGELUNGEN UND ERFAHRUNGEN AUS DEUTSCHLAND – HANOI JULI 2018

PROF. DR. H. C. CHRISTA RANDZIO-PLATH, VORSITZENDE MARIE-SCHLEI-VEREIN, EHEMALIGES MITGLIED EUROPÄISCHES  
PARLAMENT



# FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT IN DEUTSCHLAND

- Deutschland hat die zweithöchste Erwerbstätigenquote der Frauen in der EU. 2016 gingen 18,3 Millionen Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren einer Arbeit nach. Das entsprach 74,5 % dieser Altersgruppe. Trotz des starken Anstiegs sind Frauen aber weiterhin deutlich seltener erwerbstätig als Männer(82.7%).
- Bei Paaren mit Kindern unter drei Jahren gingen im Jahr 2015 rund 83 % der Väter einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit nach. Für die Mütter war eine Erwerbstätigkeit in Vollzeit mit einem Anteil von 10 % hingegen eher die Ausnahme.
- Im Westen Deutschlands waren nur rund 8 % der in einer Partnerschaft lebenden Mütter von Kleinkindern in vollem Umfang erwerbstätig.
- 2017 arbeiteten 57.8% aller erwerbstätigen Frauen und 20 % aller erwerbstätigen Männer in Teilzeit.

# FREIE BERUFSWAHL , GENDER MAINSTREAMING UND ARBEITSSCHUTZ

- Die freie Berufswahl hat in Deutschland und Europa Verfassungsrang. Dennoch ist auch in Deutschland und Europa das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern unterschiedlich. Damit sind Frauen mehrheitlich auf anderen Arbeitsplätzen als Männer beschäftigt. Das müssen Arbeitsschutz und Diskriminierungsverbot berücksichtigen.
- Gender Mainstreaming wurde 1995 von der EU-Kommission als eine übergreifende Strategie zur Verwirklichung der Chancengleichheit eingeführt. Bezogen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz heißt das, dass die Gefahren nicht mehr geschlechtsneutral beurteilt werden sollen. Das setzt voraus, dass die für den Arbeitsschutz zuständigen Organe die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich ihrer besonderen Gefährdung wahrnehmen und bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigen.
- Die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, die Auswirkungen unterschiedlicher Rollenerwartungen an Männer und Frauen sowie teilweise das biologische Geschlecht sind von Bedeutung. Die Geschlechterperspektive mit zu berücksichtigen ist also ein Element der Aufgabe, ganzheitlichen zielgruppenorientierten Arbeitsschutz für alle Beschäftigtengruppen wirksam umzusetzen und die Arbeit entsprechend den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes menschengerecht zu gestalten.

# ARBEITSSCHUTZ UND GENDER

- Die Gesundheit von Frauen ist nicht nur ihr persönliches Anliegen, sondern betrifft auch ihre Familien und die Gesellschaft insgesamt. Tatsächlich ist die Gesundheit der Frauen die Basis für die gesellschaftliche Entwicklung. Ihre Arbeits- und Lebensbedingungen müssen deshalb so gestaltet sein, dass sie Frauen weder belasten noch krank machen, sagte Gro Harlem Brundtland für die WHO.
- Brauchen Frauen heute noch einen besonderen Schutz am Arbeitsplatz? Sind sie stärker gefährdet als Männer? Welchen gesundheitlichen Risiken sind Frauen bei ihrer Arbeit ausgesetzt? Wo arbeiten Frauen überwiegend? Die bezahlte und unbezahlte Frauenarbeit hat innerhalb unserer Gesellschaft ein niedriges Prestige. Sie wird als leichte Arbeit ohne große Gefahren angesehen.
- Als Beweis wird immer wieder die höhere Lebenserwartung von Frauen angeführt. Und aus den Statistiken der Unfallversicherungsträger geht hervor, dass Frauen deutlich weniger Unfälle und Berufskrankheiten haben. Diese Zahlen gelten als Indikatoren für ungefährliche und wenig belastende Arbeitsplätze.
- Gleichberechtigung und Geschlechtergleichstellung verlangen auch spezifische Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Dabei geht es um Schutz, Gesundheit und Nicht-Diskriminierung.

# HERAUSFORDERUNGEN FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ANTIDISKRIMINIERUNG

- Frauen sind häufiger in Teilzeit, im Niedriglohnsektor und in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt als Männer.
- Es gibt mehr Männer in führenden Positionen als Frauen.
- Sorgewirtschaft ist immer noch Verantwortung der Frau, also: Ungleichheit in der Wahrnehmung der häuslichen Pflichten
- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist geschlechtsneutral, denn Geschlechterunterschiede werden von Politik, Forschung und betrieblichen Akteuren ignoriert. Man geht davon aus, dass bestimmte Belastungen und Gefährdungen bei Männern und Frauen die gleiche Wirkung entfalten. Die Folge der Geschlechterarbeitsteilung sind unterschiedliche Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und Gefahren, die sich auf den Gesundheitszustand von Frauen und Männern unterschiedlich auswirken.
- Den Gefahren an Männerarbeitsplätzen wird mehr Aufmerksamkeit gewidmet. Die arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren an Frauenarbeitsplätzen unterschätzt oder nicht wahrgenommen. Männer haben mehr Arbeitsunfälle als Frauen, die eher unter Schmerzen, Stress und anderen Gesundheitsstörungen leiden. Seltener als Männer erkranken Frauen an beruflich bedingten Krebskrankheiten, bei ihnen werden häufiger Asthma und Allergien und Hautkrankheiten beobachtet. Mehr Männer als Frauen haben anerkannte Lärmschäden, weil sie häufiger an Lärmarbeitsplätzen arbeiten. Frauen, die in der Nahrungsmittelherstellung, Textilindustrie oder in Schulen und Kindergärten arbeiten, sind ebenfalls hohen Lärmpegeln ausgesetzt. Ein besonderer Stressfaktor für Frauen ist die Diskriminierung und sexuelle Belästigung durch Männer.

# FRAUEN ORGANISIEREN SICH IN GEWERKSCHAFTEN, DAS SCHÜTZT



**EIN NETZWERK,  
DAS BEWEGT.**

19. ORDENTLICHE BUNDESFRAUENKONFERENZ  
23. – 25. NOVEMBER 2017 – BERLIN



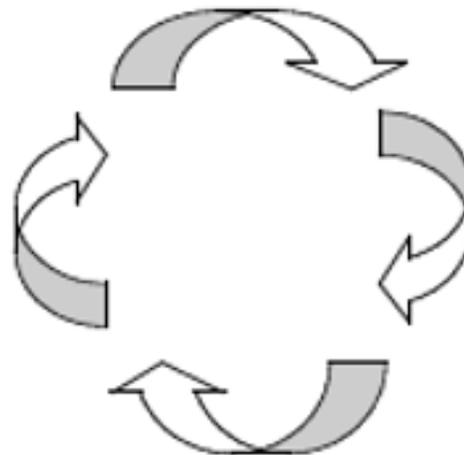
# FRAUENARBEIT = LEICHTE ARBEIT- VORURTEILE

## Der Teufelskreis<sup>1</sup> der mangelnden Prävention bei Frauenarbeit

Vorurteil: Frauenarbeit ist leicht und sicher

Ansprüche an gesetzliche Unfallversicherung (BG) werden abgelehnt

Krankheiten werden auf den Hormonhaushalt oder Einbildung zurückgeführt



Es gibt keine Richtlinien von Bedeutung

Es gibt wenig oder keine Präventionsprogramme

Die Risiken an Frauenarbeitsplätzen werden nicht gesehen und nicht gemessen

# FRAUEN UND ARBEITSSCHUTZ

- Arbeitsbedingte Schmerzen oder Befindlichkeitsstörungen von Frauen sind im Bild von Sicherheitsfachkräften oder Betriebsärzten keine akuten Gesundheitsschäden, denen sie mit Gestaltungsmaßnahmen begegnen müssten. Es gibt einen Teufelskreis der mangelnden Prävention an Frauenarbeitsplätzen: Er beginnt mit dem Vorurteil, Frauenarbeit sei leicht und sicher.
- Deshalb gibt es auch keine speziellen Vorschriften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauenarbeit. Auch das Verbot von Nachtarbeit ist aufgehoben. Die Gesundheitsbedürfnisse von Frauen beim betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz werden gleichgesetzt mit denen ihrer Kollegen.
- Folglich gibt es keine besonderen Präventionsprogramme für Frauengesundheit. Die Risiken an Frauenarbeitsplätzen werden von den meist männlichen Aufsichtspersonen verharmlost oder übersehen. Arbeitsbedingte Erkrankungen von Frauen wie z.B. Venenleiden, Kniearthrose, Blasenleiden oder Menstruationsbeschwerden durch Steharbeit sind nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung abgesichert.

# FRAUENARBEIT- LEICHTE ARBEIT

- Frauen, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen, sind dabei häufig einem Infektionsrisiko ausgesetzt. Männer müssen häufiger schwere Lasten manuell handhaben. Diese Belastung ist auch für Frauen in Reinigungsberufen, Krankenhäusern oder Pflegeheimen eine große Gesundheitsgefahr. Mehr Frauen als Männer leiden unter dem Schulter-Nacken-Syndrom. Ursache dafür ist die sogenannte »leichte« Arbeit an Arbeitsplätzen mit immer wiederkehrenden Tätigkeiten.
- Sowohl Frauen als auch Männer leiden unter arbeitsbedingtem Stress. Deshalb ist Stress kein Frauenproblem. Frauen sind jedoch im gesamten Dienstleistungsbereich besonderen Stressoren ausgesetzt: psychomentale und soziale Belastungen. Darunter versteht man eine ungeschützte meist niedrig bezahlte Arbeitstätigkeit ohne rechtliche und tarifliche Regelungen oder soziale Sicherung. Solche Arbeitsverhältnisse werden vor allem im Dienstleistungssektor angeboten.
- Der Wandel vom Unfallschutz zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird aus Frauensicht gebraucht: Im Arbeitsschutzgesetz von 1996 wird in § 4 des Arbeitsschutzgesetzes gefordert:“ Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird;« Bei der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsermittlung an Frauenarbeitsplätze müssen die besonderen Gesundheitsrisiken von Frauen berücksichtigt werden. Gender im Arbeits- und Gesundheitsschutz beachten heißt also Maßnahmen auch mit der „Geschlechterbrille“ zu betreiben und zu beurteilen.

# ARBEITSSCHUTZ:THEMA NR. I :SCHWANGERSCHAFT, MUTTERSCHUTZ, ELTERNURLAUB

- Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen danach.
- Werdende und stillende Mütter genießen einen besonderen Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz sowie einen besonderen Kündigungsschutz. Arbeitsplätze, die so gestaltet sind, dass hier auch eine schwangere Frau arbeiten kann, sind folgerichtig auch für alle anderen Arbeitnehmer gesundheitsgerecht. Es soll keine Beschäftigungsverbote gegen den Willen der Schwangeren geben.
- Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung, dem Elterngeld und dem Elterngeld-Plus sowie mit der Verbesserung der Familienpflegezeit werden in Deutschland Anreize für weniger und kürzere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und eine rasche Rückkehr in den Beruf geschaffen. Zudem werden mit dem Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg,, die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung verbessert.
- Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, also für: Vollzeitbeschäftigte; Teilzeitbeschäftigte; Arbeitnehmerinnen in Familienhaushalten; Heimarbeiterinnen; Angestellte und Arbeiterinnen im öffentlichen Dienst; Auszubildende; Für Beamtinnen gelten besondere Regelungen. Die Neuregelung 2018 nimmt aber immer noch Schülerinnen und Studierende aus.

# VEREINBARKEIT BERUF UND FAMILIE: ELTERNZEIT

- Mit der Elternzeit kann die Erwerbstätigkeit vorübergehend unterbrochen werden, es besteht Kündigungsschutz.
- Jeder Elternteil hat Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis dieses sein drittes Lebensjahr vollendet hat. Es gibt ein Kündigungsverbot. Die Elternzeit ist ein Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber. Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber bestehen und nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit lediglich ruht und mit dem Ende der Elternzeit wieder vollständig auflebt, ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gemäß der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen zu beschäftigen.
- Eltern, die nach der Geburt des Kindes Teilzeit arbeiten, können die Bezugszeit des Elterngeldes verlängern: Aus einem Elterngeldmonat werden zwei Elterngeld-Plus-Monate. Entscheiden Mütter und Väter sich, zeitgleich mit ihrem Partner in Teilzeit zu gehen – für vier Monate lang parallel und zwischen 25 bis 30 Wochenstunden – erhalten sie mit dem Partnerschaftsbonus vier zusätzliche Elterngeld-Plus-Monate.

# ELTERNGELD

- Das Elterngeld ersetzt das nach der Geburt des Kindes wegfallende Einkommen bei Voreinkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro zu 67 Prozent, bei Voreinkommen von 1.220 Euro zu 66 Prozent und bei Voreinkommen von 1.240 Euro und mehr zu 65 Prozent. Der Höchstbetrag liegt bei 1.800 Euro.
- Bei Voreinkommen von weniger als 1.000 Euro steigt die Ersatzrate schrittweise auf bis zu 100 Prozent - je niedriger das Einkommen, desto höher die Ersatzrate.
- Auch ohne vorherige Erwerbstätigkeit kann der Mindestbetrag von 300 Euro bzw. 150 Euro beim Elterngeld Plus bezogen werden. Familien mit mehreren kleinen Kindern erhalten einen Geschwisterbonus bzw. einen Mehrlingszuschlag.
- Eltern können ab der Geburt eines Kindes bis zu 14 Monate Basiselterngeld oder darüber hinaus Elterngeld-Plus erhalten. Das Elterngeld wird für Lebensmonate des Kindes gezahlt. Die Eltern können sich untereinander aufteilen, wer wie lange zu Hause bleiben möchte. Das Elterngeld-Plus ersetzt das wegfallende Einkommen abhängig vom Voreinkommen zu 65 bis 100 Prozent – wie das bisherige Elterngeld auch. Monatlich beträgt das Elterngeld-Plus maximal die Hälfte des Elterngeldes, das den Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde.
- Das Elterngeld-Plus wird für den doppelten Zeitraum gezahlt. Das bedeutet konkret, dass ein Elterngeldmonat dann zwei Elterngeld-Plus-Monaten entspricht. Das Elterngeld Plus kann über den 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden.





# ARBEITSSCHUTZ UND GENDER: EINIGE HERAUSFORDERUNGEN



# ARBEITSZEIT: TEILZEIT-VOLLZEIT , BEFRISTUNG

- In Deutschland gibt es sehr unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse, die Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze sind, befristet oder unbefristet oder prekäre Arbeitsverhältnisse. Für sie gilt das ArbZG. Arbeitszeit gilt nach § 2 Absatz 1 als “die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit”. Ruhepausen werden in diesem Zusammenhang nicht der Arbeitszeit zugerechnet – außer bei Ruhepausen von Arbeitnehmern im Bergbau, die diese unter Tage verbringen.
- Betriebswirtschaftlich lässt sich Arbeitszeit auch als die Zeitspanne definieren, in welcher der Arbeitnehmer dem jeweiligen Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen muss. Aus beiden Definitionen wird deutlich, dass weder der Hinweg noch der Rückweg zur bzw. von der Arbeit zur Arbeitszeit zu rechnen ist. Die Zeit, in der ein Arbeitnehmer zwar am Arbeitsplatz anwesend und bereit ist, die Arbeit jederzeit aufzunehmen, aber die relevanten Tätigkeiten (noch) nicht ausführt, wird Arbeitsbereitschaft genannt und zählt ebenfalls zur Arbeitszeit.
- Arbeitszeit und Überstunden: Überstundenregelungen spielen in den Arbeitszeitstrategien der Sozialpartner und in zahlreichen Auseinandersetzungen zu diesem Thema eine große Rolle für „GuteArbeit“, Gesundheit am Arbeitsplatz und beschäftigungspolitische Strategien.

# ÜBERSTUNDEN

- Das Arbeitszeitgesetz bestimmt, dass grundlos keine Mehrarbeit verfügt werden darf. Allerdings kommt es auf die Formulierungen im Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung an. Das heißt, wenn im Arbeitsvertrag rechtlich wirksam Überstunden vereinbart wurden, sind Arbeitnehmer zur Leistung dieser verpflichtet. Ausnahmen gelten, wenn sich Sondersituationen einstellen, auf die sich der Arbeitgeber nicht vorbereiten konnte. Ist beispielsweise ein großer Teil der Kollegen krank, kann eine Anordnung von Überstunden rechters sein.
- ArbeitnehmerInnen dürfen an Werktagen regulär nicht länger als acht Stunden arbeiten. Eine Ausdehnung auf zehn Stunden pro Tag ist erlaubt, wenn innerhalb der folgenden sechs Monate ein sogenannter Freizeitausgleich ermöglicht wird. (§ 3 Arbeitszeitgesetz – ArbZG).
- Enthält der Arbeitsvertrag eine Vereinbarung, die besagt, dass Mehrarbeit pauschal mit dem Gehalt oder Lohn abgegolten sind, ist diese laut § 307 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam.
- Die Überstundenregelung muss verhältnismäßig sein. Das heißt, einem Arbeitgeber ist nicht gestattet, weniger Mitarbeiter einzustellen und diese mehr arbeiten zu lassen, um die Differenz auszugleichen. Auch in Teilzeit sind die Überstundenregelung und geltende gesetzliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

# ARBEITSBEDINGUNGEN UND TARIFVERTRÄGE

- Im deutschen Arbeitsrecht haben tariffähige Parteien neben den Gesetzen das Recht, Ihre Rechte und Pflichten sowie arbeitsrechtliche Normen in einem Tarifvertrag festzuhalten. Dabei verlangt das Tarifvertragsgesetz von der Politik Neutralität.
- Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gewährleistet das „Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“, also auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, und erklärt „Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen“ für nichtig, verbietet also die politische Einmischung.
- Das heißt, das Festlegen von Löhnen, Gehälter, Arbeitszeit, Urlaub und andere Arbeitsbedingungen ist allein Sache der Tarifpartner. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände müssen sich einig werden – und dann auch die Verantwortung für das tragen, was sie gemeinsam in einem Tarifvertrag vereinbart haben. Dabei werden in der Regel für die Beschäftigten günstigere Bedingungen z.B. bei Arbeitszeit und Überstunden als die gesetzlich festgelegten Bedingungen erreicht.

# NEU: RÜCKKEHR VON TEILZEIT IN VOLLZEIT

- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird um einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit ergänzt wird. Dieser Anspruch führt dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer Teilzeitphase wieder zu ihrer vorherigen Arbeitszeit zurückkehren können.
- Arbeitszeit, die zum Leben passt – das ist für immer mehr Menschen ein entscheidender Wert und ein wesentliches Ziel. Der Rechtsanspruch auf Brückenteilzeit ist dabei ein großer Schritt. Denn er baut Brücken zu den eigenen Lebensplänen und Lebenslagen – eine Brücke ins Ehrenamt, in die Weiterbildung, in die Verwirklichung eigener Ziele und zurück. Er lässt vor allem Frauen künftig nicht mehr in der Teilzeitfalle hängen, sondern ebnet ihnen den Weg zurück in die vorherige Arbeitszeit. Damit ist die Brückenteilzeit auch ein aktiver Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und zur Vermeidung von Altersarmut. Sie sichert die dringend gebrauchten Fachkräfte.
- Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit und gilt in Stufen für Arbeitgeber mit geringen Beschäftigtenzahlen(45-200 AN).

# RÜCKKEHR ZU VOLLZEIT

- Voraussetzung für die neue Brückenteilzeit ist:
  - Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
  - Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
  - Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.
  - Es müssen keine bestimmten Gründe (z.B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.
  - Der Antrag wird mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform gestellt.
  - Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen. Hierfür trägt der Arbeitgeber die Beweislast.
  - Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

# RÜCKKEHR ZU VOLLZEIT

- Allgemein sollen Beschäftigte vom 1. Januar 2019 an einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit erhalten. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre ihre Arbeitszeit reduzieren können. Die Tarifvertragsparteien sollen zudem die Möglichkeit erhalten, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.
- Arbeitgeber haben die Beweislast dafür, dass der Rückkehranspruch wegen der betrieblichen Bedingungen nicht realisierbar ist.

WIR WARTEN KEINE WEITEREN 100 JAHRE....



# GENDER UND DIGITALISIERUNG

- Da die Digitalisierung auch zunehmend die heute dominant weiblichen Beschäftigungsfelder durchdringt – nicht im Sinne von Substitution, sondern von Gestaltungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrumenten -, gewinnt eine Stärkung der naturwissenschaftlich-technischen Bildung für Frauen ein zunehmendes Gewicht für ihre selbständige und selbstbewusste Mitgestaltung ihrer Arbeit und ihrer beruflichen Perspektiven. Das hat zunächst wenig mit der alten Forderung nach „Frauen in Männerberufen“ zu tun, könnte aber den Nebeneffekt haben, dass Frauen damit auch dafür neue Grundqualifikationen erwerben.
- Vor allem aber erscheint eine solche Bildung (u. a. digital literacy) die Voraussetzung für ihre Selbstbehauptung und Kontrolle gegenüber oft technologisch begründeten „Sachzwängen“ der Beschäftigungsorganisation.

# VERBANDSKLAGERECHT ZUM SCHUTZ VON FRAUEN

- Die andauernde Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz: Erwerbslücke, Lohnlücke, Aufstiegslücke, Schutzlücke verdeutlicht, dass es für Frauen unzumutbar ist, ihre Ansprüche individuell gerichtlich durchzusetzen. Gefordert wird ein Verbandsklagerecht im Interesse der betroffenen Frauen, das von Gewerkschaften, Betriebsräten oder Frauenverbänden ausgeübt werden könnte.

# SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

- Frauen klagen über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, nicht nur Filmschauspielerinnen und Showgrößen wie jetzt bei MeToo. Zwar klagen auch Männer. Aber 90% der Fälle betreffen Frauen. Arbeitgeber müssen sie schützen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Sie kennzeichnet:
- Unerwünschtheit, Erniedrigung und Abwertung, Einseitigkeit, Grenzüberschreitung, Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen, Androhen beruflicher Nachteile bei Verweigerung.
- Sexuelle Belästigung ist eine Form von psychischer und physischer Gewalt, mit der Macht und Überlegenheit demonstriert und die Würde der Betroffenen verletzt wird. 93% Frauen haben Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht, deshalb ist sexuelle Belästigung vor allem ein gesundheitliches Problem von Frauen. 71% der Männer und 74% der Frauen stimmten der Aussage zu, dass sexuelle Belästigung ein Machtmissbrauch gegen Frauen sei. Das Beschäftigtenschutzgesetz regelt die Zuständigkeit des Arbeitgebers für den Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung

# SEXUELLE BELÄSTIGUNG

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, wenn „[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ § 3 Abs. 4 AGG

# SCHUTZPFLICHT GESTÄRKT

- Das Gesetz schützt Beschäftigte über das Straf- und Zivilrecht hinaus. Denn: Sexuell belästigendes Verhalten ist vor allem im Arbeitskontext gravierend. Am Arbeitsplatz kann man der belästigenden Person nicht aus dem Weg gehen. Der Arbeitsplatz muss deshalb für alle Beschäftigten ein sicheres Umfeld sein. Fristlose Kündigung des Belästigers ist zulässig.
- Der Schutz ist nicht auf das Büro, das Unternehmensgebäude oder die Arbeitszeit beschränkt. Das Gesetz verbietet jede Form der sexuellen Belästigung, die innerhalb eines Arbeitsverhältnisses stattfindet. Dazu zählen: Dienstreisen ,Arbeitswege, Firmenfeiern , Betriebsausflüge, Pausen, SMS, E-Mails und Anrufe
- Arbeitsrecht ist strenger als Strafrecht

# DREI ZENTRALE RECHTE VON BETROFFENEN

- Das AGG sieht für Betroffene drei zentrale Rechte vor:
  - Beschwerderecht (§13 AGG)
  - Leistungsverweigerungsrecht (§14 AGG)
  - Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§15 AGG)
  - Der Arbeitgeber hat eine Schutzpflicht (§ 12): Nach dem AGG hat jeder Arbeitgeber seinen Beschäftigten gegenüber eine Schutzpflicht (§ 12 AGG). Demnach sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, sexuelle Belästigung zu verhindern.
  - Das bedeutet einerseits, dass durch Information und Prävention sexuelle Belästigung verhindert wird. Andererseits muss nach einem Vorfall durch Sanktionen und andere Maßnahmen der künftige Schutz der betroffenen Person gewährleistet werden. Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Beschwerdestelle für betroffene Beschäftigte einzurichten. Häufig wird diese beim Betriebsrat angesiedelt.
- Fristlose Kündigung zulässig: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat zugunsten der Arbeitgeberin geurteilt und die Kündigung für wirksam erachtet (BAG, Urteil vom 09.06.2011 - 2 AZR 323/10). Das Gericht hat festgestellt, dass eine sexuelle Belästigung an sich grundsätzlich als wichtiger Grund iSv § 626 Abs. 1 BGB geeignet ist. Ob die sexuelle Belästigung im Einzelfall zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, u.a. von ihrem Umfang und ihrer Intensität.

# GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT



# GUTE ARBEIT HEIßT GERECHTE BEZAHLUNG UND FAIRER AUFSTIEG

- Ein Baustein für Gleichberechtigung und Gleichstellung ist Lohngleichheit. In Deutschland liegt die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bei 21 Prozent. Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns hat mehrheitlich Frauen in niedrig entlohnten Dienstleistungsbereichen und in geringfügiger Beschäftigung genützt. Die Debatte um den Mindestlohn schließt auch die Debatte um den existenzsichernden Mindestlohn ein. Ihn gibt es in Deutschland noch nicht.
- Ein wichtiger Schritt ist das bundesdeutsche Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist. Es soll helfen, das Prinzip "Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit" stärker durchzusetzen.
- Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat eine Geschlechterquote in Aufsichtsräten eingeführt und verpflichtet große Unternehmen zu verbindlichen Zielgrößen. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen endlich signifikant zu erhöhen, trat am 1. Mai 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) mit der 30-Prozent-Quote in Kraft. Zuvor stagnierte der Frauenanteil in den Führungsetagen deutscher Unternehmen trotz vieler Apelle und freiwilliger Selbstverpflichtungen. Die Quote wird Unternehmenskulturen nachhaltig verändern.

# ARBEITSSCHUTZ-GENDERMAINSTREAMING

- Gender Mainstreaming stellt fest, dass bestehende Strukturen nicht geschlechtsneutral sind, sondern dass sie das eine oder andere Geschlecht auf vielerlei subtile oder weniger subtile Arten bevorzugen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den sozialen Unterschieden zwischen Frauen und Männern: Unterschiede, die erlernt werden. Gender Mainstreaming soll die Geschlechtergleichstellung in den vorherrschenden gesellschaftlichen Trend (Mainstream) integrieren, damit Frauen und Männer gleichermaßen profitieren können.
- Der Arbeitsschutz stellt sich zunehmend neuen Themen der sich stetig wandelnden Arbeitswelt: psychische Gesundheit im Betrieb, wachsenden Zahlen prekär Beschäftigter, die unzureichend in die reguläre Arbeits- und Arbeitsschutzorganisation integriert sind, alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen sowie frühzeitige Sensibilisierung junger Menschen für gesundes und sicheres Arbeiten, welche für die Fachkräftesicherung im demographischen Wandel von Vorteil sind.
- Die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, die Auswirkungen unterschiedlicher Rollenerwartungen an Männer und Frauen sowie teilweise das biologische Geschlecht sind von Bedeutung. Die Geschlechterperspektive mit zu berücksichtigen ist also ein Element der Aufgabe, ganzheitlichen zielgruppenorientierten Arbeitsschutz für alle Beschäftigtengruppen wirksam umzusetzen und die Arbeit entsprechend den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes menschengerecht zu gestalten. Das gebieten auch die Geschlechtergerechtigkeit in UN-Konventionen , internationalem Recht und der UN-Agenda 2030.