



Schutz für werdende Mütter

Schwangere haben nicht selten Nachteile im Job oder werden diskriminiert. Doch durch das Gesetz sind sie besonders geschützt.

➤ [Mehr.](#)

! DIE GUTE NACHRICHT

Onlinetagungen sind in Zeiten von Corona häufig geworden. Der Freiburger Politologe Dr. Sebastian Jäckle hat nun festgestellt, dass sich enorm viel Kohlenstoffdioxid (CO₂) einsparen lässt, wenn Tagungen digital stattfinden. Als Beispiel nutzte er die größte europäische politikwissenschaftliche Konferenz (ECPR), die 2020 an drei Tagen virtuell stattfand. Der CO₂-Fußabdruck machte nur etwa 0,5 bis ein Prozent von dem aus, was ein persönliches Treffen verursacht hätte. In die Berechnung bezog Jäckle die Emissionen aus dem Stromverbrauch aller genutzten Endgeräte sowie des Video- und Audiotransfers auf der virtuellen Plattform mit ein. Verglichen hat er das mit dem CO₂-Ausstoß der An- und Abreise, des Stromverbrauchs und der Heizung in Hotel und Veranstaltungsort sowie des Caterings.

INHALT

➤ Seite 3

Einbruch bei Ausbildung.

Historischer Rückgang bei dualer Lehre.

➤ Seite 4

Viele Nachteile ohne Tarif.

Betroffene arbeiten länger für weniger Geld.

Schwerer Stand für angehende Mütter im Job



Schwangere Arbeitnehmerinnen schützt das Gesetz besonders. Sie sollen keine Nachteile erleiden und selbstbestimmt über ihre Erwerbstätigkeit entscheiden können. Dennoch kommt es oft zu psychischem Druck oder Ausgrenzung seitens der Arbeitgeber.

So melden sich bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) immer wieder Frauen, denen nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft eine Stellenzusage wieder entzogen oder deren Arbeitsverhältnis wegen „arglistiger Täuschung“ nachträglich aufgelöst werden sollte, wie Sprecher Sebastian Bickerich berichtet. „In sehr eindeutigen und leicht beweisbaren Konstellationen konnten die Betroffenen mit Unterstützung der ADS teilweise Entschädigungszahlungen erreichen.“

Eine junge Wissenschaftlerin erzielte vor Gericht einen Vergleich über 25.000 Euro. Ihr war eine Stelle bei einer Forschungseinrichtung zunächst per E-Mail verbindlich zugesagt worden. Nachdem sie ihre Schwangerschaft mitgeteilt hatte, hieß es dann, das Bewerbungsverfahren sei noch nicht abgeschlossen gewesen.

Auch die unzulässige Frage nach Schwangerschaft und Kinderwunsch wird jüngeren Frauen in Bewerbungsgesprächen oft gestellt und bringt sie in Konflikte. In der Beratung der ADS kam es schon mehrfach zu Anfragen von Frauen, deren befristeter Arbeitsvertrag entgegen vorhergehenden Zusagen nicht mehr verlängert oder entfristet werden sollte, nachdem die Schwangerschaft bekannt war.

„Durch die Schwangerschaft vermutet der Arbeitgeber, dass die Frau ihre Erwerbstätigkeit unterbricht und wahrscheinlich nicht in Vollzeit zurückkehrt“, sagt Sozialökonomin Aline Zucco von der Hans-Böckler-Stiftung. In Bereichen wie der Finanzbranche mit langen Wochenarbeitszeiten könne das ein Problem werden. „Nicht zuletzt deswegen steigen hier die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern ab dem Alter von 31 Jahren deutlich an – dem durchschnittlichen Alter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes in der Branche“, so Zucco.

Zu Franziska Norberg-Graf von der Beratungsstelle des Caritasverbandes Berlin kommen vor allem werdende Mütter, die im Niedriglohnsektor arbeiten, etwa in der Gastronomie, im Reinigungsgewerbe oder als Pflegehelferinnen. Besonders auffällig: Manche Frauen haben ihren befristeten

! WEBTIPP

Verdi hat einen Ratgeber in sieben Sprachen veröffentlicht, wie sich Beschäftigte bei Covid-19 am Arbeitsplatz verhalten müssen.

[➤ Zur Handlungshilfe.](#)



Arbeitsvertrag dann bereits von sich aus gekündigt. „Dahinter steckt die Angst, dem ungeborenen Kind durch schwere und belastende Arbeit zu schaden“, erklärt die Diplom-Sozialarbeiterin. Ihre Rechte als schwangere Arbeitnehmerinnen kennen diese Frauen, von denen viele einen Migrationshintergrund haben, oft nicht.

Dabei ist es das Ziel des Mutterschutzgesetzes, schwangere und stillende Frauen vor gesundheitlichen Gefährdungen am Arbeitsplatz und einer unberechtigten Kündigung zu schützen. Sie sollen keine Nachteile im Berufsleben erleiden. Der Arbeitgeber muss sie beschäftigen und ihren Arbeitsplatz so einrichten, dass sie vor Gesundheitsgefährdungen geschützt sind. Betriebs- und Personalräte sollen die Einhaltung des Mutterschutzgesetzes überwachen.

[➤ Infos.](#)

Männer: mal mehr, mal weniger

In Deutschland arbeiten erwerbstätige Männer im Durchschnitt 41 Stunden und erwerbstätige Frauen 32 Stunden pro Woche. Vor allem viele männliche Beschäftigte wünschen sich jedoch kürzere Arbeitszeiten, wie eine ifo-Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung ergab. Insgesamt arbeiten 50 Prozent der männlichen und 41 Prozent der weiblichen Beschäftigten mehr, als sie gerne würden und sind damit überbeschäftigt.

Mehr Frauen als Männer möchten dagegen ihre Stundenzahl ausweiten. So ist der Anteil unterbeschäftigter Frauen mit 17 Prozent fast doppelt so hoch wie bei Männern – von ihnen arbeiten nur neun Prozent weniger als gewünscht. „Das Potenzial für die Angleichung von Arbeitszeiten ist da. Und es ist auch gesellschaftlich geboten“, sagte Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann Stiftung.

➤ Infos.



Covid-19 schadet Ausbildungen

Im vergangenen Jahr haben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund 465.200 Personen in Deutschland einen neuen Ausbildungsvertrag in der dualen Berufsausbildung abgeschlossen. Das waren nach vorläufigen Ergebnissen 9,4 Prozent weniger Verträge als 2019. Das Ergebnis zeige einen deutlichen Effekt der Corona-Krise auf den Ausbildungsmarkt, teilte das Bundesamt mit. Zwar seien die Ausbildungszahlen seit Jahren rückläufig. Der aktuelle Einbruch sei in seiner Höhe aber bislang einzigartig.

Der Sozialverband VdK sprach von einem erschreckenden Tiefstand. Ohne Gegensteuern wachse eine „verlorene Generation“ heran, kritisierte Präsidentin Verena Bentele. „Die Betriebe müssen ausbilden. Sie sind in der Pflicht. Wenn sie es nicht tun, wird das auf uns als Gesellschaft zurückfallen. Es werden Fachkräfte fehlen und die Rente aller ist in Gefahr.“

➤ Infos.

§ WER VERDIENT WIEVIEL?

Suchen Beschäftigte für die Auskunft über die Entlohnung ihrer Kollegen die Unterstützung des Betriebsrats, hat dieser nach dem Entgelttransparenzgesetz nicht generell Anspruch auf Einsicht in Entgeltlisten. Der Arbeitgeber darf sich auch selbst bereiterklären, dem Betriebsrat Auskunft über die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Lohnbestandteile der Mitarbeiter zu geben, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG). Ein weiteres Einsichts- und Auswertungsrecht bestehe dann nicht mehr. In einem Streitfall hatte der Betriebsrat eines Telekommunikationsunternehmens Auskunft über Bruttoentgeltlisten verlangt. Der Arbeitgeber sollte die Angaben in elektronischer Form übermitteln. Die Firma lehnte das ab und gewährte nur Einblick in nach Geschlecht aufbereitete Entgeltlisten. Zu Recht, befand das BAG. Erfülle der Arbeitgeber von sich aus den Auskunftsanspruch, dürfe der Betriebsrat nach dem Gesetz nicht in die Bruttoentgeltlisten Einsicht nehmen und diese selbst auswerten.

1 ABR 6/19



Ohne Tarifvertrag: mehr arbeiten für weniger Lohn



Beschäftigte ohne Tarifvertrag verdienen einer Studie zufolge weniger und arbeiten länger als Beschäftigte mit Tarif. Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Betrieben arbeiteten im Mittel wöchentlich 54 Minuten mehr und ihr Gehalt war elf Prozent geringer, geht aus einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung hervor, bei der neue Daten aus dem IAB-Betriebspanel ausgewertet wurden.

Die Studie dokumentiert, dass der deutliche Rückgang der Tarifbindung seit der Jahrtausendwende negative Konsequenzen für die Beschäftigten und die Kaufkraft hat. Während im Jahr 2000 noch mehr als zwei Drittel der Beschäftigten (68 Prozent) in Deutschland in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt waren, lag dieser Anteil im Jahr 2019

nur noch bei gut der Hälfte (52 Prozent).

Bei den Entgelten ist der Rückstand der tariflosen Betriebe insbesondere in Ostdeutschland sehr ausgeprägt: In Brandenburg und Sachsen-Anhalt verdienen Beschäftigte in tariflosen Betrieben rund 18 Prozent weniger als jene in vergleichbaren Unternehmen mit Tarifvertrag; in Mecklenburg-Vorpommern sind es 14 Prozent. „Angesichts des Fachkräftemangels haben inzwischen viele tariflose Betriebe in Ostdeutschland Schwierigkeiten, offene Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen“, sagt Studien-Mitautor Dr. Malte Lübker.

Bei der Arbeitszeit sind hingegen die Unterschiede in Westdeutschland besonders auffällig. So arbeiten Vollzeitbeschäftigte in tariflosen Firmen in Baden-Württemberg regulär jede Woche 79 Minuten länger als ihre Kollegen bei vergleichbaren Arbeitgebern mit Tarifvertrag, in Bremen sind es 64 Minuten. Pro Jahr entspricht dies mehr als einer Arbeitswoche.

Die Autoren der Studie sehen auch die Politik gefordert: Bund, Länder und Gemeinden könnten Tariftreue zur Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge oder Wirtschaftsförderung machen.

➤ Infos.



! APPS & LINKS

- [Fragen und Antworten zur neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung](#)
- [Die Zahl der vom Lockdown betroffenen Betriebe geht leicht zurück.](#)

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GBR
Redaktion und Grafik:
KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31
www.kompart.de

Verantwortlich: Frank Schmidt
Redaktion: Thorsten Severin, Annegret Himrich
Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1: AOK-Markenportal, S.2: AOK-Markenportal, S.3: iStock.com/sesame, iStock.com/SeventyFour, iStock.com/sorbetto, S.4: iStock.com/Ralf_Geithe, iStock.com/SurfUpVector.

Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:
www.aok-original.de/datenschutz.html

