

1 Kindeswohl ist kein Karriere nachteil – Gebär nachteil in der Arbeitswelt bekämpfen!

2
3 Frauen* erleben auf dem Arbeitsmarkt Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts. Diese
4 Diskriminierung äußert unter anderem in der Tatsache, dass junge Frauen* von potenziellen
5 Arbeitgeber*innen in Bewerbungsgesprächen häufig gefragt werden, wie es mit ihrer Fa-
6 milienplanung steht. Eine junge Frau*, die einen Partner* aber keine Kinder hat, findet nur
7 schwer einen Arbeitsplatz. Der Grund: Sie könnte schwanger werden und damit im
8 schlimmsten Fall mehrere Monate ausfallen. Während der Schwangerschaft genießt eine
9 Frau* besonderen Kündigungsschutz, eine weitere Unannehmlichkeit für Arbeitgeber*innen.

10 Ist das Kind dann da, fällt es nach gängigen Rollenvorstellungen der Frau* zu, die Sor-
11 gearbeit für das Kind zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit zu leisten. Und ist das Kind krank,
12 darf ein Elternteil – auch hier meistens die Mutter – der Arbeit fern bleiben, um sich um
13 das Kind zu kümmern. Damit sind Frauen* zusätzlich zu ihrer Diskriminierung auf dem
14 Arbeitsmarkt einer Doppelbelastung ausgesetzt.

15 Reaktionäre Kräfte würden auf diese Analyse eine einfache Lösung finden: Frauen* sollten
16 einfach nicht arbeiten, sondern ihre gesamte Aufmerksamkeit der Kindeserziehung widmen.
17 Dann gibt es weder Diskriminierung noch Doppelbelastung. Doch das darf natürlich nicht
18 unsere Antwort sein. Es darf auch nicht unsere Antwort sein, wie es Neoliberale fordern
19 würden, die Schutzregelungen für Schwangere und Eltern aufzuweichen, damit Arbeitge-
20 ber*innen keinen Grund mehr für die Diskriminierung haben, weil Schwangere nach der
21 Geburt einfach weiterarbeiten müssen und sich Eltern nicht um ihre kranken Kinder küm-
22 mern dürfen.

23 Stattdessen fordern wir, die Schutzregelungen für Schwangere auch auf die Partner*innen
24 der Schwangeren auszuweiten. Damit dürfen weder Schwangere, noch ihre Partner*innen
25 in den letzten 6 Wochen vor und den ersten 8 Wochen nach der Entbindung beschäftigt
26 werden. Schwangerschaft und Entbindung bringt eine hohe körperliche Belastung mit sich.
27 Schwangere und frisch gebackene Mütter können zusätzliche Hilfe während und nach der
28 Schwangerschaft gut gebrauchen.

29 Außerdem müssen Eltern nicht nur die Möglichkeit bekommen, wegen der Erkrankung
30 ihres Kindes bei Entgeltfortzahlung ihrer Arbeit fernzubleiben ohne Urlaub zu nehmen,
31 sondern auch wenn die Betreuung des Kindes nicht gewährleistet werden kann, beispiels-
32 weise, weil KiTas kurzfristig geschlossen bleiben oder der*die Partner*in, der*die vornehm-
33 lich für die Erziehungsarbeit zuständig ist, krank ist. Dazu müssen auch Arbeitgeber*innen
34 und Krankenkassen Regelungen finden, wie sie diesen Anspruch umsetzen können.

35 Diese Regelungen dürfen nicht nur für biologische Eltern oder verheirateten Paaren gel-
36 ten, um unterschiedlichen Lebenssituationen gerecht zu werden.