

Arbeit und Kinder

Sie wollen berufstätig sein? Dann schaffen Sie sich bloß keine Kinder an!

Themen	Soziale Rechte, Gleichberechtigung der Geschlechter, Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit
Komplexität	Stufe 2
Gruppengröße	10–25
Zeit	90 Minuten
Überblick	Bei diesem Rollenspiel geht es um: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reproduktive Rechte am Arbeitsplatz ▪ Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz
Fokus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Recht einer Frau, über die Anzahl und den zeitlichen Abstand ihrer Geburten zu entscheiden ▪ Das Recht, nicht aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschaft oder Familienstand entlassen zu werden ▪ Das Recht auf gleiche Chancen und Entlohnung im Beruf
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information über die reproduktiven Rechte von Frauen ▪ Sensibilisierung für Diskriminierungspraktiken ▪ Förderung von Gleichheit, Gerechtigkeit und Verantwortungsgefühl
Materialien	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein großer Bogen Papier, Flipchartpapier oder eine Tafel ▪ Platz für Kleingruppenarbeit und Rollenspiel ▪ Requisiten für das Rollenspiel, Tisch und Stühle, Stift und Papier
Vorbereitung	Übertragen Sie das Szenario auf eine Tafel, einen großen Bogen Papier oder Flipchartpapier.

Anleitung

1. Die Übung besteht aus einem Rollenspiel über die reproduktiven Rechte von Frauen am Arbeitsplatz. Führen Sie ein kurzes Brainstorming zu diesem Thema durch, damit alle wissen, was damit gemeint ist.
2. Es werden Kleingruppen zu maximal 5 Personen gebildet.
3. Lesen Sie das folgende Hintergrundscenario für das Rollenspiel laut vor: „Maria ist seit fast einem Jahr arbeitslos und sucht dringend nach einer Stelle. Vor zehn Tagen hatte sie ein Bewerbungsgespräch für ihren Traumjob – genau das, wonach sie gesucht hat! Alles lief prima und die Stelle wurde ihr angeboten. Die Firma bat sie zu einem Termin mit dem Personalchef Herrn Wladstock zur Unterzeichnung ihres Arbeitsvertrags. Im Bewerbungsgespräch war bereits über ihre Pflichten und andere Fragen, die mit der Arbeit zu tun hatten, gesprochen worden. Gerade als Maria den Vertrag unterzeichnen wollte, sagte Herr Wladstock, dass sie sich schriftlich verpflichten müsse, in den nächsten zwei Jahren kein Kind zu bekommen. Das sei Voraussetzung für die Stelle.“
4. Geben Sie den Kleingruppen 20 Minuten Zeit, sich einen Schluss für die Geschichte auszudenken und darauf aufbauend ein Rollenspiel zu entwerfen. Das Rollenspiel sollte mit dem

THEMEN


SOZIALE RECHTE


GLEICHBERECHTIGUNG


DISKRIMINIERUNG

KOMPLEXITÄT


STUFE 2

GRUPPENGROSSE


10–25

ZEIT


90 MINUTEN

Termin zwischen Maria und Herrn Wladstock beginnen und nicht länger als fünf Minuten dauern.

5. Jede Kleingruppe führt ihr Rollenspiel vor. Kommentare finden in der Auswertung Platz.

Nachbereitung und Auswertung

Zunächst berichtet jede Kleingruppe, wie sie ihr Rollenspiel entwickelt hat, und die Zuschauenden geben ihre Kommentare dazu. Diskutieren Sie dann, was dies bedeutet und was gegen eine derartige Diskriminierung getan werden müsste.

- War jemand von der Situation überrascht? Passiert das auch hierzulande?
- Wie haben die Gruppen entschieden, wie die Sache ausgehen sollte?
- Waren die Schlüsse realistisch? Was waren die Stärken und wo lagen die Schwachstellen, wie Maria sich in den einzelnen Sequenzen verhalten hat? Wie schwer ist es, sich in solchen Situationen durchzusetzen, ohne aggressiv oder unterwürfig zu werden?
- Welche Rechte haben Frauen am Arbeitsplatz hierzulande, wenn sie schwanger werden?
- Warum wollte die Firma Maria eine solche Bedingung aufzwingen? Ist das gerecht? Warum? Warum nicht?
- Wurden damit Menschenrechte verletzt? Wenn ja, welche?
- Würde dasselbe passieren, wenn Maria ein Mann wäre? Warum? Warum nicht?
- Sehen Männer dieses Problem anders als Frauen? Wenn ja, wie?
- Was kann man tun, um die reproduktiven Rechte von Frauen zu fördern und zu schützen?

Tipps für die Moderation

Je nach Zusammensetzung der Gruppe können entweder gemischtgeschlechtliche oder gleichgeschlechtliche Kleingruppen gebildet werden. Die Entscheidung für gleichgeschlechtliche Gruppen führt oft zu provokanteren Schlüssen und einer vielschichtigeren Diskussion. Es kann sein, dass einigen der Begriff „reproduktive Rechte“ nicht bekannt ist. Dann sollten Sie ihnen mit ein paar Hinweisen auf die Sprünge helfen. Vermitteln Sie ihnen eine allgemeine Vorstellung von den folgenden Punkten:

Zu den reproduktiven Rechten am Arbeitsplatz gehören:

- Eine glückliche, erfüllende sexuelle Beziehung ohne Angst vor Ansteckung und Krankheit
- Entscheidungsfreiheit für oder gegen Kinder
- Wohlwollende Betreuung bei der Familienplanung, gestützt durch sichere und einfühlsame Betreuung bei einer Abtreibung: würde- und respektvolle Behandlung der Frauen und Wahrung ihrer Intimsphäre.
- Sexuelle Aufklärung

Die Frage, ob Menschenrechte verletzt wurden, kann zu Kontroversen über Abtreibung und die Entscheidungsfreiheit der Frau im Widerspruch zum Lebensrecht des Embryos führen. Dies ist ein sehr wichtiger Diskussionspunkt. Besonders relevant ist er auch für die MRB, weil die Teilnehmenden dafür aufgeschlossen und in der Lage sein müssen, Klischees und vorgefasste Meinungen auszuklammern und ihre Fähigkeit zu kritischem Denken einzusetzen. Er illustriert sehr gut die Komplexität, die den Menschenrechten eigen ist. Wenn das Problem aufkommt, können Sie es auch auf einen anderen Zeitpunkt vertagen, um eine gesonderte Diskussion darüber zu führen.

Varianten

Statt Kleingruppen zu bilden, können Sie zwei Freiwillige bitten, Maria und Herrn Wladstock darzustellen. Der Rest der Gruppe agiert als Zuschauende. Unterbrechen Sie dann die Vorstellung in Abständen und bitten Sie die Zuschauenden um Kommentare und Vorschläge, wie das Stück weiterge-

„Reproduktive Rechte beziehen sich auf Aufklärung, sexuelle Selbstbestimmung, Familienplanung, Gewaltfreiheit sowie Gesundheit. Durch die Verwirklichung reproduktiver Rechte soll ein wesentlicher Teil der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters vermieden werden. Reproduktive Rechte schließen auch die gleichberechtigte Fürsorge von Männern und Frauen für gemeinsame Kinder ein.“
Quelle:
GTZ, Projekt PROEQUIDAD (2000):
Igualdad de Género en la cooperación para el desarrollo. Bogotá.

hen soll. Alternativ können Einzelne aus dem Publikum einfach verschiedene Rollen übernehmen, um dem Rollenspiel einen anderen Blickwinkel und eine andere Richtung zu geben. Im Kapitel I finden Sie auf Seite 47 weitere Informationen über Rollenspielspieltechniken.

Oder führen Sie doch einfach weitere Figuren ein! Sie könnten z. B. Marias Ehemann mit einbeziehen, der vielleicht Gewerkschaftsvertreter ist. Dann könnte das Rollenspiel über den Termin mit der Personalabteilung hinausgehen.

Passen Sie die Namen der Figuren ruhig an übliche Namen in Ihrem Land an.

Vorschläge zur Weiterarbeit

Die Gruppe könnte sich über reproduktive Rechte in Ihrem Land informieren. Danach könnten Sie Frauen und Arbeitgeber befragen, um herauszufinden, wie die Gesetze in der Praxis umgesetzt werden. Sie könnten außerdem recherchieren, wie sich die diesbezügliche europäische Gesetzgebung auf die nationale Gesetzgebung auswirkt.

Die Gruppe könnte sich auch mit der sexuellen Aufklärung in Ihrem Land befassen. Deckt sie alle Aspekte der reproduktiven Rechte ab?

Wenn Sie andere Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz untersuchen wollen, könnten Sie sich mit der Übung „Ungleiche Löhne“ befassen.

Ideen zum Handeln

Greifen Sie Fragen der reproduktiven Rechte an Ihrer Schule oder im Verein auf.

Weitere Informationen

Die Rolle des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. (CEDAW)

Das Übereinkommen CEDAW umfasst sowohl die bürgerlich-politischen als auch die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte, innerhalb derer die Rechte von Müttern vielfach thematisiert werden. Bereits in der Präambel wird festgestellt, dass „die Rolle der Frau bei der Fortpflanzung kein Grund zur Diskriminierung sein darf“. Die Beziehung zwischen Diskriminierung und der reproduktiven Rolle der Frau ist ein immer wiederkehrendes Anliegen des Übereinkommens. Es befürwortet z. B. in Artikel 5 „ein richtiges Verständnis der Mutterschaft als einer sozialen Aufgabe“, die erfordert, dass die Verantwortung für die Kindererziehung von Mann und Frau gemeinsam übernommen wird. Entsprechend werden Einrichtungen zum Mutterschutz und zur Betreuung von Kindern als grundlegende Rechte anerkannt und in allen Bereichen des Übereinkommens übernommen, ob es nun um Arbeitsplätze, Familiengesetze, Gesundheitsversorgung oder Bildung geht. Die Verpflichtung der Gesellschaft erstreckt sich auf das Angebot sozialer Betreuung, besonders auf Einrichtungen zur Kinderbetreuung, die es den Einzelnen gestatten, ihre Familienpflichten mit der Arbeit und der Teilnahme am öffentlichen Leben zu vereinbaren. Besondere Maßnahmen zum Schutz der Mutterschaft werden empfohlen und „gelten nicht als Diskriminierung“.

(Artikel 4). Das Übereinkommen gewährleistet auch das Recht auf freie Entscheidung über Anzahl und Altersunterschied der Kinder. Vor allem ist es das einzige Menschenrechtsabkommen, in dem die Familienplanung erwähnt wird. Es legt fest, dass die Vertragsstaaten die Pflicht haben, Beratung und Aufklärung über Familienplanung in den Bildungsprozess einzubeziehen (Artikel 10.h) und eine Familiengesetzgebung zu entwickeln, die das Recht der Frau auf „freie und verantwortungsbewusste Entscheidung über Anzahl und Altersunterschied ihrer Kinder sowie auf Zugang zu den zur Ausübung dieser Rechte erforderlichen Informationen, Bildungseinrichtungen und Mitteln gewährleistet“ (Artikel 16.e).

Wichtiges Datum

15. Mai

Internationaler Tag der Familie