

Erwerbstätige Frauen und Mutterschaft : ein europäischer Vergleich

Autor(en): **Ebel, Marianne / Sautebin, Marie-Thérèse**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **76 (1984)**

Heft 6

PDF erstellt am: **19.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355194>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein europäischer Vergleich

*Marianne Ebel und Marie-Thérèse Sautebin**

Die gesellschaftliche Bedeutung der Mutterschaft wird im europäischen Raum allgemein besser erkannt als in der Schweiz. Mutterschaft bleibt sicherlich weiterhin eine Eigenschaft, die den Frauen allein zusteht. Aber sie ist nicht mehr die rein private, individuelle Angelegenheit, auf die man sie allenthalben gerne reduzieren möchte, um den Frauen allein die schwere und unscheinbare Arbeit, die sie als Mütter und Gattinnen leisten, aufbürden zu können. Die zunehmende Teilnahme der Frauen – insbesondere der verheirateten Frauen – an der wirtschaftlichen Tätigkeit, aber auch der spürbare Geburtenrückgang haben zu einer Entwicklung des Mutterschaftsschutzes im Sinne von spezifischen Rechten für die Arbeiterinnen beigetragen: bezahlter Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Schutz vor Kündigung während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft, Stillpausen.

Wir werden hier die wichtigsten Verbesserungen auf Gesetzesebene in den europäischen Ländern betrachten. Es ist nicht etwa so, dass die anderen europäischen Staaten bereits alles unternommen hätten, um den neuen Bedürfnissen entgegenzukommen, die im Zusammenhang mit der Forderung nach gleichen Rechten für Mann und Frau überall entstehen. Ein kürzlich vom Europäischen Parlament verabschiedeter Bericht¹ hebt hervor, dass kein Land sich bemüht, im erforderlichen Tempo jene sozialen Massnahmen zu ergreifen, die den genannten Bedürfnissen entsprechen. Aber die Schweiz steht in diesem Zusammenhang noch schlechter da als alle Länder, die sie umgeben. Am Vortag einer Abstimmung, in der Bundesrat und Bürgertum sich gegen eine Lösung einsetzen, die einen bedeutenden Fortschritt darstellen würde, kann es von Nutzen sein aufzuzeigen, dass die Postulate der Initiative für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft andernorts anerkannt werden und nichts Überspanntes darstellen.

Der Mutterschaftsschutz der europäischen Arbeitnehmerinnen

In den Gesetzen der analysierten Länder betreffen die neuesten Verbesserungen:

- die Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubes;
- einen längeren Urlaub, Erziehungs- oder Elternurlaub genannt, auch für Adoptiveltern;
- einen verbesserten Kündigungsschutz;
- Pausen für das Stillen;

* Marianne Ebel und Marie-Thérèse Sautebin sind aktive Gewerkschafterinnen in der Westschweiz.

- spezielle Massnahmen zum Schutze der Gesundheit von Schwangeren.

Der Geltungsbereich der Massnahmen ist im allgemeinen sehr weit: fast alle Arbeiternehmerinnen der Industrie, der Wirtschaft und der Landwirtschaft kommen in den Genuss der verschiedenen Schutzmassnahmen, die dem Arbeitsrecht entspringen (Garantie des Arbeitsplatzes, Mutterschaftsurlaub, Gesundheitsschutz). Einige Länder (BRD, Österreich, Italien) wenden allerdings für Heimarbeiterinnen und Hausarbeiterinnen weniger günstige Bestimmungen an. Einige Gesetzgebungen machen die Gültigkeit der Bestimmungen von einer minimalen Anstellungsdauer abhängig (zum Beispiel in Grossbritannien). Arbeitnehmerinnen mit einem Teilzeitarbeitsvertrag bleiben oft ausgeschlossen (Irland, England). Die unabhängigen Arbeiterinnen sind meistens über die soziale Sicherheit geschützt. Über diesen Weg ist auch in den meisten Fällen die finanzielle Entschädigung eines Arbeitsunterbruchs bei Urlaub im Zusammenhang mit Mutterschaft gewährleistet.

Diese Verbesserungen, namentlich die Gewährleistung guter Bedingungen für schwangere Arbeiterinnen am Arbeitsplatz oder häufigerer Arztkontrollen, sind das Ergebnis von gewerkschaftlichen Aktivitäten, von Vertragsverhandlungen, manchmal auch der direkten Einwirkung der Frauenorganisation auf dem Arbeitsplatz, wie zum Beispiel in Italien.

Der Staat hingegen ist direkt daran interessiert, seine Familienpolitik den jeweiligen Konjunkturschwankungen anzupassen. So datieren viele Fortschritte noch aus der Periode des wirtschaftlichen Aufschwungs, wo es darum ging, den Frauen die Bewältigung einer beruflichen Tätigkeit mit dem Kindergebären zu erleichtern, und wo man deren Wiedereinstieg fördern musste.

Im Gegensatz dazu regt die Ausdehnung der Arbeitslosigkeit und der Geburtenrückgang der letzten Jahre die Regierungen dazu an, die mütterlichen und familiären Pflichten anziehender zu gestalten. Aber das einmal Erworbene bleibt in den Bräuchen verankert, und der Anteil der erwerbstätigen Frauen nimmt weiterhin zu; somit werden die Schutzmassnahmen für schwangere Frauen immer aktueller. Grundsätzlich wird dieser Schutz auch nicht in Frage gestellt, solange der Wille der Frauen respektiert und ihre Wahlfreiheit gewährleistet ist.

Der Mutterschaftsurlaub

Eine für die Gesundheit unerlässliche Massnahme: Alle Gesetzgebungen anerkennen die Notwendigkeit – im Interesse der Gesundheit von Mutter und Kind – eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes. Die Dauer des Urlaubs wird immer als eine Massnahme dargestellt, die das körperliche Wohlbefinden erhalten soll. Der Urlaub dauert zwischen mindestens 12 bis 16 Wochen, wobei die längeren bis zu 20, 35 und sogar 40 Wochen betragen (Italien, Finnland, England). Ausser in Portugal legen alle Gesetzgebungen fest, wie viele Wochen vor und wie viele nach der Niederkunft bezogen werden dürfen.

Mit einer angemessenen Lohnentschädigung: Überall sind die Leistungen während der ganzen Dauer des Mutterschaftsurlaubes zu erbringen, aber der Betrag hängt von verschiedenen Faktoren ab (vorheriger Verdienst, Dauer der Anstellung, geleistete Beiträge usw.). Schweden und Portugal regeln die Erteilung der Leistungen auf dem Vertragswege, die anderen Länder hingegen haben für den Lohnersatz bei Mutterschaftsurlaub ein Versicherungssystem eingerichtet. In Frankreich wird diese Versicherung ausschliesslich von den Arbeitgebern finanziert. In einigen Fällen (BRD, Belgien, Dänemark, England) ist das Beitragssystem gemischt (ein Teil wird von der Versicherung, der andere vom Arbeitgeber bezahlt). Der Lohnersatz während diesem Urlaub mit fast obligatorischem Charakter entspricht selten dem vollen Lohn (Frankreich 90%, Italien 30%, Dänemark 90%, BRD 100%).

Die Dauer des Urlaubs und die Tatsache, dass der Arbeitsunterbruch nicht mit einem Einkommensverlust einhergehen darf (denn schliesslich ist letzteres die einzige Garantie, dass die Frauen wirklich ausruhen und nicht etwa Schwarzarbeit verrichten müssen), beweisen, dass diesem Arbeitsunterbruch bei einer Niederkunft überall grosse Bedeutung beigemessen wird.

Die Arbeitsplatzsicherung

Der gesicherte Arbeitsplatz während der Schwangerschaft und dem Mutterschaftsurlaub: ein Schritt in Richtung Gleichberechtigung. Leider ist es nur zu wahr: weil in der Schweiz der Kündigungsschutz auf 16 Wochen beschränkt ist (8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Niederkunft), können die Arbeitgeber schwangere Frauen mit grösster Leichtigkeit entlassen. Die Mutterschaft verwandelt sich dann oft in einen ganz besonders von sozialen und beruflichen Diskriminierungen geprägten Lebensabschnitt. Damit wird zerstört, was normalerweise von der Frau als besonders privilegierte Etappe erlebt werden müsste. So hat der Schweizerische Hebammen-Verband an seiner Generalversammlung festgehalten, dass Unsicherheit und Stress während der Schwangerschaft Frühgeburten verursachen.² Die Arbeitsplatzsicherung während der Schwangerschaft und nach der Niederkunft gehört eigentlich zur elementaren Achtung der Frau: Achtung vor ihrer Wahl, ein Kind zu haben und berufstätig zu bleiben, Achtung vor ihrem Recht, eine Schwangerschaft austragen zu dürfen, ohne die eigene körperliche und seelische Gesundheit und die ihres Kindes in Gefahr zu bringen. Der Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen erstreckt sich in allen europäischen Ländern vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubes. Oft verlängert er sich noch um eine weitere Periode, die je nach Land einige Wochen oder einige Monate beträgt. Es wird damit eine Verlängerung des Urlaubs aus gesundheitlichen Gründen oder auf eigenen Wunsch, ein Elternurlaub oder ein sogenannter Erziehungsurlaub gedeckt.

Dieser Schutz verhindert Missbräuche von seiten der Arbeitgeber und sichert die zukünftige Mutter finanziell ab. Er gewährleistet aber auch eine Schwangerschaft, die nicht von der Sorge um die berufliche Zukunft überschattet ist.

Die gesicherte Wiedereinstellung nach der geschützten Urlaubsperiode vermindert ausserdem die negativen Folgen für den beruflichen Aufstieg der Frauen, deren Erwerbstätigkeit durch eine oder mehrere Geburten unterbrochen wird. Wir müssen jedoch zugestehen, dass die Mutterschaft fraglos den Zugang zu verantwortlichen Posten versperrt, insbesondere da die Frauen oft weniger qualifiziert sind.

Beruf und Mutterschaft vereinbaren. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen, die vom Mutterschaftsschutz am Arbeitsplatz betroffen sind, nimmt ständig zu. Die Statistiken gleichen sich über die Länder hinweg: in Frankreich, Deutschland, Belgien, Schweden, ist *eine von zwei Frauen* während der Schwangerschaft berufstätig. In den letzten zehn Jahren konnte man – trotz dem allgemeinen Ansteigen der Arbeitslosigkeit – bei den Frauen zwischen 25 und 29 Jahren (also im Altersabschnitt mit der stärksten Fortpflanzungsquote) eine erhöhte Beschäftigungsrate feststellen. Die zunehmende Zahl von jungen berufstätigen Müttern deutet klar darauf hin, dass heute Kinderhaben nicht automatisch mit der Aufgabe der Berufstätigkeit einhergeht. Also muss all diesen Frauen die Möglichkeit gegeben werden, Mutterschaft und Beruf zu vereinbaren, ohne dass die Benachteiligungen noch zunehmen. Aber es bleiben tatsächlich noch viele Hindernisse zu räumen, die dem Recht auf Arbeit und gleichzeitiger Mutterkarriere im Wege stehen. Mutterschaft und Arbeit sind oft unvereinbar: nicht auf biologischer Ebene oder weil die Frauen es so wollen, wohl aber auch gesellschaftlicher Ebene. Das Fehlen von Betreuungsstrukturen für Kinder zwischen 0 und 6 Jahren, aber auch die mangelhaften Schutzmassnahmen für Mütter (und Väter) haben zur Folge, dass Frauen gesellschaftlich und beruflich diskriminiert werden. Die Arbeitsunterbrüche – ob zeitweilig oder definitiv, «freiwillig» oder nicht – und der doppelte Arbeitstag verunmöglichen ihnen den Zugang zu verantwortungsvollen Stellen. Ein wirksamer Schutz der Mutterschaft geht also auch mit dem Willen einher, die verschiedenen Hindernisse wegzuräumen, die sich der Ausübung des Rechtes auf Arbeit stellen.

Vorbeugen ist der beste Schutz. Die Erhaltung der Gesundheit der schwangeren Mutter ist für sie selbst und für die Zukunft ihres Kindes bestimmend. Eine gute Vorbeugung trägt in bedeutendem Ausmass zur Senkung der Kindersterblichkeitsrate vor und nach der Geburt bei und verhindert viele psychomotorische Behinderungen infolge von Fehlgeburten.³ Das beweist, dass ein wirksamer Schutz nicht nur die Frauen angeht, die ein Kind haben möchten, sondern die gesamte Gesellschaft. Für berufstätige Frauen gewinnt dieser Satz noch zusätzliche Bedeutung. Das Risiko von Fehl- und Frühgeburten ist höher für Frauen, die während der Schwangerschaft Stress und Müdigkeit ausgesetzt sind; also vor allem für Frauen, die ausser Haus arbeiten.

In dem Masse, wie die Frauen selbst und die medizinische Forschung die schädlichen Auswirkungen auf Schwangere und Kind aufzeigen, die mit dem Umgang mit giftigen Stoffen, mit Stress, grosser Arbeitsintensität oder etwa mit dem Heben von Lasten einhergehen, verbessert sich auch der Schutz am Arbeitsplatz. So kann in den Niederlanden auf einfaches, medizinisch begründetes Verlangen ein Arbeitsplatzwechsel gefordert werden. Bei den PTT in Frankreich wird die tägliche Arbeitszeit von 8 und 7 Stunden reduziert, sobald die Arbeitnehmerin die Schwangerschaft meldet.

Das Europäische Parlament empfiehlt ein Massnahmenpaket¹ zur Herabsetzung der Müdigkeitsursachen und zur Verbesserung des Informationsniveaus der Frauen und der Paare. Unter anderem sieht das Paket vor: Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes auf 20, hundertprozentig bezahlte Wochen; Herabsetzung der Arbeitswoche auf 35 Stunden für alle Frauen vom Beginn der Schwangerschaft an; unentgeltliche, monatliche Kontrollvisiten während der Schwangerschaft; die Möglichkeit, bei allen belastenden Arbeiten den Platz zu wechseln.

In der Schweiz sind wir weit entfernt von all diesen Massnahmen, welche die Frauen schützen und auch emanzipieren. Die Initiative für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft würde uns diesem Ziel näher und für die Arbeitnehmerinnen einen grossen Fortschritt bringen.

Der Elternurlaub

1974 von den Schweden eingeführt, hält der Elternurlaub sukzessive Einzug in die Familienpolitik der europäischen Regierungen. Er wird zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub erteilt und variiert in Form und Zweckbestimmung stark von einem Land zum andern; je nach der vorhandenen Konjunktur. Unterschiede gibt es auch zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor in ein und demselben Land. Der Elternurlaub kann – im Gegensatz zu den andern hier aufgezeigten Schutzmassnahmen – nicht in eine generell für Europa gültige Regelung zusammengefasst werden. Nur Frankreich, Belgien, Italien und Schweden sehen einen eigentlichen Elternurlaub vor. In Italien und Schweden ist er bezahlt. Anderswo handelt es sich meistens um freiwillige, teilweise oder nicht bezahlte Verlängerungen des Mutterschaftsurlaubes, der allein nur von der Mutter bezogen werden kann. In allen Fällen sind der Elternurlaub oder der verlängerte Mutterschaftsurlaub mit einer Arbeitsplatzgarantie verbunden.

In *Italien* haben die Arbeitnehmerinnen im öffentlichen und im privaten Sektor Anrecht auf einen sechsmonatigen, zu 30 Prozent vergüteten Urlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub. Er wird von der Krankenversicherung finanziert. Im öffentlichen Sektor ist die Regelung noch besser. Der Vater kann den Urlaub beziehen, wenn die Mutter erwerbstätig ist und ausdrücklich auf ihr Recht verzichtet.

In *Belgien* kommen nur die Beamten in den Genuss eines Elternurlaubes, und zwar für 3 Monate während des ersten Halbjahres des Kindes. Es sind verschiedene Formen für diesen «Urlaub aus familiären Gründen» möglich. Es besteht aber kein Anrecht auf Lohnersatz. Die Erhaltung der Arbeitsstelle ist gewährleistet.

In *Frankreich* gestattet der «elterliche Erziehungsurlaub» den erwerbstätigen Müttern, ihre Arbeit während 2 Jahren zu unterbrechen. Die Ansprüche bleiben erhalten, aber der Lohn fällt aus. Verschiedene Zulagen vor und nach der Geburt – wobei die Zulagen mit der Kinderzahl steigen – bezwecken die Förderung von Geburten, um dem Rückgang der französischen Bevölkerung zu steuern. Diese Politik stösst auf gewerkschaftliche Kritik, denn die jungen Mütter werden von der Statistik nicht erfasst, die weibliche Arbeitslosigkeit wird vertuscht.

In *Schweden* kann der Elternurlaub von der Mutter oder vom Vater bezogen werden. Er umfasst ein volles Jahr. Es kann gewählt werden zwischen einem vollen Urlaub anschliessend an den Mutterschaftsurlaub oder einer Reduktion der Arbeitszeit, verteilt auf die ersten 8 Lebensjahre des Kindes (z. B. ein Monat pro Jahr, ein Tag pro Woche usw.). Insgesamt haben die Eltern 360 bezahlte Urlaubstage zugute, die sie untereinander aufteilen können. Der Anteil der Väter, die Elternurlaub beziehen, wächst ständig. Der Urlaub in Schweden ist der längste, der flexibelste und der finanziell am besten gesicherte in ganz Europa. 1976 waren nur 1 Prozent der Väter zu einem solchen Urlaub bereit, 1983 waren es bereits 10 Prozent, die das Neugeborene während eines Monats betreuten, und 20 Prozent, die sich ihren 5- bis 7jährigen Kindern widmeten. Der Lohnersatz wird über die öffentliche Versicherung geleistet und wird zu 85 Prozent durch Beiträge der Arbeitgeber, zu 15 Prozent durch den Staat finanziert.

Die verschiedenen Konzeptionen und Versuche mit dem Elternurlaub zeigen, wie sehr die Betreuung von Kindern noch immer als Aufgabe und Pflicht der Mütter betrachtet wird. Trotzdem beginnen die Entwicklung der Sitten und die Forderung nach Gleichberechtigung den verstaubten Bildern von «Vati arbeitet und Mutti wiegt das Kind» den Garaus zu machen. Auch in den Gewerkschaften wird die Diskussion um die Mutterschaftsinitiative Gedanken zum Stellenwert der Kindererziehung auslösen. Da gibt es noch viele Ideen, die einmal gründlich durchdacht werden sollten.

Mutterschaft, eine geteilte Verantwortung

Der Schutz der Mutterschaft ist in den oben erwähnten westeuropäischen Ländern – und oft noch mehr in den osteuropäischen – weiter fortgeschritten als bei uns. Die Bedeutung, die ihm durch die Gesellschaft und durch die Gewerkschaft zugeschrieben wird, ist ein Zeichen dafür, wie wichtig die Umstände einer Geburt für einen Menschen sind; für einen Menschen, der einst Staatsbürger und meist auch Arbeitnehmer sein wird. Schutz der Mutterschaft heisst auch, der Koppelung von

Frauenarbeit und Familie jene Bedeutung zuzumessen, die ihr im allgemeinen Interesse gehört.

Die ersten Mutterschutzmassnahmen sind in den europäischen Gesetzen vor etwa hundert Jahren aufgetaucht. Sie verbesserten sich parallel zu der Ausweitung der sozialen Sicherheit (Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit, Unfall... und Mutterschaft). In der Schweiz hat sich ein Riesenrückstand aufgestaut, da seit 40 Jahren die Verfassungsbestimmungen existieren, der Bund aber nie die entsprechenden Gesetze geschaffen hat. Welches sind die Ursachen dieses Rückstands? Einige Mutmassungen:

- Das Schweizervolk hat keine mit den Nachbarländern vergleichbaren Verluste an menschlichen Leben gekannt, da es von beiden Weltkriegen verschont blieb. Daher bestand kein wirtschaftlicher Druck zur Förderung der Familienpolitik.
- Der relativ hohe Lebensstandard (verglichen mit jenem der italienischen oder französischen Arbeiterfamilie) gestattet es vielen Familien, eine, zwei oder drei Geburten zu haben, ohne dass die Frau ihren Arbeitsplatz behalten muss (dies ist öfter für Schweizerfamilien, als für Immigranten der Fall).
- Im Unterschied zur AHV, die als Ergebnis des Generalstreiks von 1918 1925 massiv angenommen und 20 Jahre später endlich in Kraft gesetzt wurde, war der Vorschlag über den Mutterschutz eigentlich ein Artikel «zum Schutz der Familie». Es handelte sich um einen Gegenvorschlag der Bundesversammlung zu einer Initiative der konservativen Volkspartei, welche dem durch die Krisenjahre verursachten Geburtenrückgang entgegenwirken wollte. Dieser Verfassungsartikel ging nicht mit einer entsprechenden Mobilisierung einher. Es bestand kein gewerkschaftlicher, kein Arbeitnehmerdruck, der den Bund zum raschen Handeln gezwungen hätte.

Heute lehnt der Bundesrat die Initiative für einen wirksamen Schutz der Mutterschaft ab, indem er sich auf den seit 1945 bestehenden Verfassungsartikel und auf die Revisionspläne für die Krankenversicherung beruft.

Das Initiativkomitee, das 10 feministische, gewerkschaftliche und politische Organisationen umfasst, weist diese Argumentation zurück und will sich nicht in die Falle von Versprechungen begeben.

40 Jahre Wartezeit sind genug. Eine einheitliche Regelung für alle Arbeitnehmerinnen ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, der Lebensqualität für Eltern und Kinder, der Anpassung der Rechte der schwangeren Arbeitnehmerinnen in der Schweiz an jene ihrer europäischen Nachbarinnen.

Bibliographie:

- ¹ Europäisches Parlament, Untersuchungskommission zur Situation der Frau in Europa, Thema Nr. 14 über die Mutterschaft (Juli 1983)
- ² Kongress des Schweizerischen Hebammen-Verbandes vom 4. Mai 1984
- ³ Artikel M.Cl. Hofner (S. 183 dieser Rundschau)