

Malin Bode

35 Jahre organisierte feministische Rechtsbewegung und Frauenarbeitsschutz¹

Vor 35 Jahren im November trafen sich die feministischen Juristinnen – wir uns - im November 1978 beim damals noch so bezeichneten Jura-Frauentreffen in Hamburg und diskutierten hochintensiv und auch kontrovers die Fragen des Frauenarbeitsschutzes und die geplanten Regelungen des neu einzuführenden Mutterschaftsurlaubs.²

Unsere Forderungen richteten sich in aller erster Linie gegen die Benachteiligung von Frauen durch gesetzliche Regelungen und solche Benachteiligungen – wir haben es damals als Unterdrückung von Frauen bezeichnet – die heute als Diskriminierung wegen des Geschlechts thematisiert werden. Wir konnten uns, staatskritisch wie wir waren, nur schwer vorstellen, eigene gesetzliche Regelungen, die wir selbst als richtig angesehen hätten, zur Diskussion zu stellen. Daher wurden auch die Überlegungen, einen verbesserten Arbeitsschutz für alle – für Frauen und Männer – zu fordern, zwar als ideal angesehen, aber nicht als realistisch durchsetzbar beurteilt.

35 Jahre später können wir auf unsere damalige Diskussion zurückblicken und feststellen, dass der Frauenarbeitsschutz weitgehend verschwunden ist. Frauen dürfen mit allen schweren und gefährlichen Arbeiten beschäftigt werden, auch des Nachts.³ Das hat nicht sehr viel an den tatsächlichen Verhältnissen in der Berufswelt geändert, technische Berufe werden nach wie vor von Frauen selten ausgeübt, aber die Tätigkeiten sind nicht mehr verboten. In den gut bezahlten Tätigkeiten sind nach wie vor hauptsächlich Männer anzutreffen⁴ und nach wie vor verdienen insgesamt Frauen etwa ein Viertel weniger als Männer.⁵

Trotzdem konnten wir erreichen, dass die Beschäftigungsverbote für Frauen verschwunden sind. Die generelle Problematik erwerbstätiger Frauen, insbesondere wenn sie Kinder haben, ist geblieben: die Arbeit ist oft mit besonders hohen körperlichen und nervlichen Belastungen verbunden.⁶

Mit Ernüchterung musste ich bei der jetzigen Lektüre sehen, dass z.B. unsere Forderung von 1978 nach ‚Anspruch der Eltern auf Halbtagsarbeit bei vollem Lohnausgleich‘ heute immer noch recht utopisch klingt, sich auch die tatsächlichen wirtschaftlichen Leistungen an junge berufstätige Mütter zwar verändert, aber strukturell nur wenig bis gar nicht verbessert haben.

Das damalige Mutterschaftsgeld entspräche derzeit etwa der Leistung des Elterngeldes und beläuft sich, dem damaligen Wert von 750 DM netto entsprechend, heute etwa auf einen Nettobetrag von 900 Euro. Ein solcher Betrag als allgemeine Lohnersatzleistung würde durchaus von dem durchschnittlich gezahlten Elterngeld in Höhe von monatlich 719 Euro (auch wenn es gemäß § 2 BEEG verdienstabhängig gezahlt wird), meist positiv abweichen.⁷ Eine Verbesserung könnte hier allenfalls in der Verlängerung der Bezugsdauer auf 12 Monate gesehen werden. Beim Vergleich der Bemessung des Mutterschaftsgeldes von 1978 und der Höhe des heutigen Elterngeldes ist zudem festzuhalten, dass die 750 DM von 1978 etwa heute an Kaufkraft einem Bruttoentgelt von 1.200 Euro (= etwa 900 Euro netto) monatlich entsprechen und sich so damals wie heute faktisch in der Höhe an typisch niedrigen Frauenentgelten orientieren.⁸

1 Siehe den nachfolgenden Abdruck ‚AUS DEM ARCHIV‘.

2 Gesetz zur Einführung des Mutterschaftsurlaubs vom 25.6.1979, BGBl Teil I 1979, Nr. 32, S. 797 vom 30.6.1979. Es wurde § 8a MuSchG eingeführt: „Mütter haben Anspruch auf Mutterschaftsurlaub im Anschluss an die Schutzfrist des § 6 Abs. 1 (MuSchG) bis zu dem Tag, an dem das Kind sechs Monate alt wird. Für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs erhält die Mutter Mutterschaftsgeld nach § 13 Abs. 1 oder 3 (MuSchG).“

3 Zum Nachtarbeitsverbot s. näher: Schiek, Dagmar: Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen – Gleichberechtigung durch Deregulierung? Baden-Baden 1992.

4 Beese, Birgit: Frauenverdienste – Männerverdienste, wie weit liegen sie auseinander – oder: wie breit ist der gender pay gap in Deutschland? STREIT, 2007, S. 97 ff; Kühnlein, Gertrud: Auswirkungen der aktuellen arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Entwicklungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in der Sozialen Arbeit, STREIT 2007, S. 108 ff; vgl. auch Aulenbacher, Brigitte: Arbeit-Technik-Geschlecht, Industrieso-

ziologische Frauenforschung am Beispiel der Bekleidungsindustrie, Frankfurt/M., NewYork 1991, S. 254 ff.

5 Siehe u.a. Stellungnahme des DJB: ‚Frauen verdienen mehr - Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern‘, STREIT 2013, S. 14 ff.

6 Ute Gerhard/ Trudie Knjin/ Anja Weckwert (Hg.): Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich, München 2003; Datenreport 2013 der Elly-Heuss-Knapp-Stiftung ‚Müttergenesungswerk‘; „historisch“: Helga Krüger/ Claudia Born/ Beate Einemann/ Stine Heintze/ Helga Saifi: Privatsache Kind-Privatsache Beruf, Opladen 1987, S. 44 ff, 136 ff.

7 Eltern bekommen durchschnittlich 719 Euro Elterngeld: www.familien-mit-zukunft.de - Zugriff 29.11.2013.

8 Der Nettobetrag von 750 DM monatlich entsprach etwa einem Bruttobetrag von 1.000 DM monatlich und damit knapp der Hälfte des Jahresdurchschnittsdienstes 1978 und würde heute bei einem Jahresdurchschnittsverdienst 2010 in Höhe von etwa 31.000 Euro einem Betrag von etwa 1.200,- Euro brutto monatlich entsprechen.

Wie kann es gelingen, dass sie unabhängig von ihrer ausgeübten Tätigkeit so für diese bezahlt werden, dass Frau ein gutes Leben¹⁰ führen kann. Der flächendeckende, allgemeine Mindestlohn ist unbedingt notwendig, aber nur ein Anfang, ebenso wie die alte und junge Forderung nach gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit.¹¹

Wie gelingt es, die Arbeitsbedingungen den Frauen und den Menschen allgemein anzupassen und nicht umgekehrt, also nicht die Frauen vor den – möglicherweise gefährlichen – Arbeiten zu schützen, sondern die Arbeit so zu verändern, dass sie zumindest ohne die Gesundheit zu gefährden, von Frauen verrichtet werden kann.¹²

Für die Zukunft kann nur das Ziel bleiben, dass die Arbeit nicht nur gefahrlos verrichtet werden kann, sondern sich in ihr auch die Verwirklichung der Frauenpersönlichkeiten ausdrückt.

Wir haben immer noch zu tun!

AUS DEM ARCHIV:

3. Treffen der Jurafrauen Hamburg 24./25./26. Nov. 1978

Thesenpapier der Gruppe 1 – Arbeitsschutz und Mutterschutz für Frauen

Noch deutlicher werden Erwartungen in eine für Frauen günstigere Entwicklung enttäuscht bei den Feststellungen zur Höhe des Unterschieds zwischen damaligem und aktuell tatsächlich gezahltem Mutterschaftsgeld, welches sich in 35 Jahren überhaupt nicht erhöht hat. Heute entspricht gemäß § 13 MuSchG, § 24 Abs. 2 Satz 2 SGB V das Mutterschaftsgeld mit maximal 13 Euro pro Tag – also mit einem Betrag von 390 Euro monatlich – der Höhe nach immer noch dem damalig gezahlten Mutterschaftsgeld von 750 DM.

Die Ambivalenz, die sich 1978 durch die ganze Debatte zog, beschäftigt uns so nach wie vor:

Wie kann es gelingen, dass Frauen nach ihren Neigungen und Interessen ihre beruflichen Tätigkeiten aufnehmen und ausüben können und sich nicht nach vorgegebenen gesellschaftlichen Zuweisungen, die an ihr Geschlecht als Frau⁹ geknüpft sind, richten (müssen).

1. Für die Aufhebung der Arbeitsschutzvorschriften spricht:

Ausgehend davon, dass die Frauen von den besser dotierten Arbeitsplätzen der Gesellschaft ferngehalten werden gerade durch die Arbeitsschutzvorschriften, kann die Motivation dieser Gesetzgebung nur darin gesehen werden, daß sie letztlich einen Gebärtschutz bezwecken und in ihrer Folge die Festschreibung der Frauen auf ihre Rolle als Hausfrau und Mutter bedeuten (und auch sollen).

- Dieses wirkt sich aus im ökonomischen Bereich, indem ihnen der Zugang zu den sogenannten gefährlichen Arbeiten und damit besser bezahlten Arbeiten verwehrt wird,
- weiterhin wirkt sich das auf den Bewusstseinsstand der Frauen aus. Dadurch, dass Frauen von den gesellschaftlich relevanten Produktionsbereichen in der Regel ferngehalten werden, sind sie nicht in der Lage aus eigener Betroffenheit grundlegend ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

9 zur Frauen- und Geschlechterfrage s. u.a. zum Thema 30 Jahre feministische Debatte „Was wollen sie noch?“, Feministische Studien Heft 1 Mai 2013.

10 Z.B. Michaela Moser/ Ina Praetorius (Hg.): Welt gestalten im ausgehenden Patriarchat“, Königstein/Ts, Ulrike Helmer Verlag 2003.

11 S. Fußnote 3.

12 Ausführlich zur Notwendigkeit eines diskriminierungsfreien Mutterschutzes: Nebe, Katja: Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen, Baden-Baden 2006, S. 124 ff, 161 ff, S. 314 ff, Forderungen s. S. 319 ff.

- Durch die Aufhebung der Arbeitsschutzvorschriften für Frauen wären Frauen in der Lage, sich gegen ihre Diskriminierung zu wehren, so dass sie dann als gesellschaftliche Kraft ernst genommen würden (und werden müssten).

II: Für die Nichtaufhebung der Arbeitsschutzvorschriften spricht:

Auf der anderen Seite haben sich die Frauen in der Vergangenheit die Arbeitsschutzvorschriften mühsam erkämpft – können wir darauf verzichten?

- Es erscheint nicht ohne weiteres sinnvoll, daß Frauen um jeden Preis jede beliebige Arbeit wegen der besseren Bezahlung machen, es stellt sich vielmehr die Frage ob Frauen, wenn sie schon für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen, nicht auch gleichzeitig menschenwürdigere Arbeit insgesamt anstreben. In diesem Kampf können ihnen die Arbeitsschutzvorschriften eine Hilfestellung sein.
- Es ist auch zu bedenken, daß bei gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit (Abschaffung der Leichtlohngruppen) die gesellschaftliche Stellung der Frauen sich verbessern würde und ihre Motivation an den sogenannten gefährlichen Arbeitsplätzen arbeiten zu wollen, sinken würde.
- In der jetzigen Lage der arbeitenden Frauen bedeutete der Wegfall der Arbeitsschutzvorschriften mit Sicherheit sehr viel schlechtere Arbeitsbedingungen der Frauen (z.B. Zwang zur Nacharbeit). Dieses würde auf jeden Fall zunächst zur physischen und psychischen Verelendung der arbeitenden Frauen führen.

Wir müssen uns überlegen, ob nicht statt Abschaffung des Arbeitsschutzes für Frauen ein allgemeiner Arbeitsschutz zu fordern ist, damit diese Vorschriften nicht gegen Frauen, wie heute, verwendet werden können. Wenn wir das wollten, treten wir gleichzeitig auch für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Männer ein. Kann das für uns der richtige Weg sein?

Speziell Mutterschutz:

Auch jetzt noch ist der Mutterschutz hauptsächlich auf den Schutz des zu gebärenden Kindes gerichtet, das zeigt sich unter anderem daran, daß bei Fehlgeburten der Mutterschutz nicht „gewährt“ wird. Im Rahmen des Steuerpaketes wird die Rolle der Frau an Heim und Herd festgeschrieben:

- Die arbeitslosen Frauen verschwinden auf wundersame Weise aus der Statistik.
- Die 750 DM orientieren sich bezeichnender Weise am unteren Lohnniveau der Arbeiterinnen.
- Sie sind (750 DM) das Äquivalent für die Doppelverdienerstellung der Frauen – eine alleinstehende Frau kann davon nicht leben und nicht sterben. (Es lebe die Familie!!)

- Nicht verwundernswert, daß Väter von dem Gesetz nicht angesprochen werden, Kindererziehung ist „naturgegebene“ Aufgabe der Frau.
- Sollten die Frauen von der Möglichkeit Gebrauch machen, ist für alle Frauen nur zu wünschen, dass sie den Gesetzgeber enttäuschen und am Arbeitsplatz nach 7 ½ Monaten wieder auftauchen.

Alternativen zu diesen Neuerungen sind:

- Anspruch der Eltern auf Halbtagsarbeit bei vollem Lohnausgleich.
- Verbesserung der staatlichen Einrichtung von Betreuung von Kleinkindern und Förderung von privaten Initiativen.
- Usw. usw.

Kinder sind nicht nur das Privatvergnügen von Frauen, sondern die Gesellschaft insgesamt muß die Verantwortung für die Erziehung der Kinder übernehmen.

Gebärstreik als Mittel des Protestes gegen die Mutterschutzbestimmungen?

Am Schluß wurde noch die Frage des Mutterschutzes für Selbständige diskutiert, ein Problem, das uns als Anwältinnen betrifft. Eine Regelung für diese Frauengruppe ist im Gesetz nicht vorgesehen. Die Forderung nach Ausweitung des Mutterschutzes auf Selbständige war in der Gruppe kontrovers. Einige Frauen konnten diese Forderung angesichts der vorher angestellten Überlegungen nicht unterstützen.

(aufgezeichnet von Malin Bode, Referendarin)