

ASTRID LIPINSKY

Mutterschaft und Arbeitsplatz

Die chinesische Variante eines globalen Problems

Die Berufstätigkeit einer möglichst großen Anzahl von Frauen ist wie die Vollbeschäftigung ein Merkmal sozialistischer Staaten weltweit. Außerdem

sind die Löhne für alle gleich niedrig und Frauen arbeiten auch in so genannten „Männerberufen“.

Als Mao Zedong 1949 die Volksrepublik China ausrief, war das Land seit fast zehn Jahren (japanischer Überfall 1938) im Krieg. Aber vorher hatte auch China seine „Goldenen Zwanziger Jahre“. In den wenigen Großstädten waren Frauen Lehrerinnen, Professorinnen, international bekannte Künstlerinnen, Journalistinnen mit eigenen Zeitungen und Ärztinnen. In Shanghai gründeten sie Chinas erste und einzige Frauenbank.

Maos Projekt, Frauen allgemein außer Haus zu beschäftigen, konnte also auf eine städtische Tradition zurückgreifen. Allerdings hatte Mao weniger an „intellektuelle“ Lehrerinnen, sondern eher an Fabrikarbeiterinnen oder Krankenschwestern gedacht. Vollzeithausfrauen wurden abgeschafft. Für sie gründete der Frauenverband vor ihrer Haustür Kleinstbetriebe. Jede Frau sollte die Privatsphäre

Jede Frau sollte die Privatsphäre verlassen und ihren produktiven Beitrag zum ökonomischen Wohlergehen Chinas leisten.

verlassen und ihren produktiven Beitrag zum ökonomischen Wohlergehen Chinas leisten, und sei es als Besenbinderin oder als Wächterin über den Fahrradparkplatz am Straßenrand. Junge Frauen, die sich sogar

unter Tage an die Kohlenflöze oder frei am Himmel schwebend auf die höchsten Hochspannungsmasten wagten, wurden von der Partei dafür ausgezeichnet.

Mao befand, dass es die Frauen mit Kind, Haushalt und Altenpflege neben dem Beruf trotzdem schwerer hatten als die Männer. Daher müsse der Staat ihre Bereitschaft, außerhäuslich zu arbeiten, ermutigen und belohnen. So kam China zu Gesetzen, die im Weltvergleich vorbildlich genannt werden können:

■ Das Arbeitnehmerinnenschutzgesetz (1988) verbietet die Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung und ordnet ihren besonderen Schutz während Monatsblutung, Schwangerschaft, Geburt (Mutterschutz von 90 Tagen, davon 15 Tage vor der Geburt) und Stillzeit an. Eine schwangere Frau zu entlassen, ist verboten. Die Stillpausen, die Geburt und den Mutterschutz bezahlt die Firma.

■ Die Vorschriften über den Erhalt der Gesundheit von Arbeitnehmerinnen (1993) erinnern daran, dass Arbeitnehmerinnen die zukünftige Generation gebären, und dass die Kinder einer kranken Mutter auch krank zu werden drohen. Deshalb muss der Betrieb die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen schützen wo immer möglich und wo immer nötig. Frauen gehören nicht an gefährliche, unbelüftete Arbeitsplätze und haben Anspruch auf saubere sanitäre Anlagen.

■ Das Arbeitsgesetz und das Frauenschutzgesetz wiederholen diese Arbeitnehmerinnenrechte, Ausführungsverordnungen regeln die Details.

Die Gesetzeslage ist beeindruckend. Die Alltagspraxis zeigt allerdings: Daran, dass Arbeitgeber nur ungern künftige Mütter einstellen, ändert auch die chinesische Beschränkung auf ein einziges Kind nichts. Selbst gegenüber einer besser qualifizierten einmaligen Mutter hat der männliche Bewerber angeblich einen Kostenvorteil. Chinas Arbeitgeber teilen durchaus Vorurteile, die von deutschen Arbeitgebern zu hören sind: Frauen mit Kind seien nicht mehr flexibel. Sie hätten zu viele Fehlzeiten, wenn das Kind krank wird. Sie hätten nur ihren Haushalt im Kopf und arbeiteten nicht mehr produktiv. Die 1994 in China verabschiedeten „Bestimmungen über die Geburtenversicherung“ sollten die Arbeitgeber entlasten. In die Versicherung sollten laut Gesetzgeber alle Unternehmen einen Prozentsatz des Umsatzes nach der Gesamtzahl der Beschäftigten einzahlen. Arbeitgeber erhalten die durch Schwangerschaft und Geburt entstehenden Kosten ersetzt. Die Absicht war, dass Unternehmen mit

vielen weiblichen Angestellten keinen Nachteil haben und ebenso häufig Frauen beschäftigen wie Männer. Die neuen Bestimmungen beweisen zumindest, dass der Regierung die Berufstätigkeit von Frauen wichtig ist. Tatsächlich sind Ende 2004 auch nach einem Vierteljahrhundert marktkapitalistischer Wirtschaftsreformen (seit 1978) in China 44,8 Prozent der Erwerbstätigen Frauen. Fast alle Frauen, die eine knappe Hälfte der Bevölkerung stellen, sind damit berufstätig. Aber:

- Der Frauenanteil in den städtischen, meist noch staatseigenen und sozial gut abgesicherten Betrieben liegt nur bei 38,1 Prozent
- Frauen stellen 60 Prozent der chinesischen Arbeitslosen
- Hochqualifizierte junge Frauen finden keinen Job oder erhalten nur einen befristeten Vertrag
- Die geschlechtsspezifische Segregation nimmt zu: Zunächst profitieren jobsuchende Frauen vom Boom reiner Frauenindustrien, wie der Textil- oder Elektronikindustrie. Die Frauenbranchen zahlen jedoch auch Frauenlöhne, die erheblich niedriger sind als die Löhne gleich qualifizierter Männer.
- Frauen sind in Klein- und Kleinstbetrieben tätig, die weder an der Geburtenversicherung teilnehmen noch sonstige Sozialleistungen bieten und keine Rentenvorsorge betreiben.
- Zwar stellen Frauen 20 Prozent der chinesischen UnternehmerInnen, aber dazu gehören viele Ein-Frau-Betriebe, die nicht profitabel arbeiten, häufig noch nicht mal kostendeckend.

Im Alltag wirken sich die schönen Frauenschutzgesetze eher gegenteilig aus

Frau Chen ist eine der wenigen HochschulabsolventInnen (2001: 5 Prozent der Bevölkerung) in China. Früher wäre sie als Teil einer knappen Ressource zentral einem Arbeitgeber zugewiesen worden, der sie gerne genommen hätte, weil jede Einstellung eines Akademikers, gleich welchen Geschlechts, Wert und Renommee der Firma erhöhte. Frau Chen hat Englisch studiert und könnte sofort als Lehrerin in arme Provinzen wie Gansu und Qinghai gehen. Frau Chen kommt aber aus Jinan, der Hauptstadt der Provinz Shandong. Ihre Eltern leben hier, und sie würde gerne in der Nähe bleiben. Frau Chen nimmt vergeblich an mehreren Jobmessen teil. Schließlich gibt ein privates Reisebüro ihr einen Vertrag, aber nur, weil der Chef Frau Chens Vater kennt. Der Vertrag gilt für die nächsten drei Jahre, aber nur, wenn Frau Chen nicht schwanger wird, und nur, wenn sie sich im ersten halben Jahr als geeignet erweist. Bei Schwangerschaft gilt sie als gekündigt. Das ist zwar gesetzlich verboten, und Frau

Chen könnte das lokale Schlichtungskomitee für Arbeitsstreitigkeiten anrufen. Doch selbst wenn das Komitee ihr Recht gäbe, müsste ihr Chef nicht unbedingt zahlen. Weil das Gehalt nicht hoch ist und der Arbeitgeber keine Wohnung stellt, ist Frau Chen froh, dass sie bei den Eltern wohnen kann. Deshalb kommt eine Familiengründung sowieso nicht in Frage, denn ihrem Freund geht es beruflich wie ihr.

Frau Lu arbeitete seit mehreren Jahren in einer Textilfärberei am Fließband, als sie im letzten Jahr schwanger wurde. Das Kind kam per Kaiserschnitt, und Frau Lu brauchte wegen einer Infektion verschiedene Medikamente. Das Geld dafür lieh sie erstmal bei Bekannten. Die Firma würde ja ihre Belege, die sie sorgfältig gesammelt hatte, erstatten. Während des Mutterschutzes gelang es Frau Lu nicht, ihren Lohn abzuholen. Als die 90 Tage um waren, brauchte sie also dringend Geld und stand pünktlich vor der Fabrikhalle. Der Betriebsleiter fragte, wo sie denn herkäme, was sie hier wolle, ihr Arbeitsplatz sei längst weg. Frau Lu ging zum Chef. Der erklärte ihr, die alte Firma sei bankrott und mit einer anderen fusioniert. Sie habe erstens keine Arbeit mehr, zweitens könne die bankrotte Firma ihr den Mutterschutz, ihr Gehalt und die Medikamente nicht zahlen und drittens habe er auch keinen anderen Job für sie im neuen Unternehmen. Frau Lu klopfte beim Gewerkschaftsbüro an und erhielt die Antwort: Nein, die Gewerkschaft sei jetzt im neuen Betrieb, für sie sei man nicht zuständig.

Frau Lu weiß nicht, wie sie an ihr Geld kommen soll. Gericht? Viel zu teuer, und dauert auch zu lange. Sie braucht ihr Geld jetzt! Frau Lu sucht also eine neue Arbeit. Bei den Firmen im Viertel war sie schon, aber jetzt, mit dem Kind, ist es schwierig. Jemand hat ihr gesagt, im Süden an der Grenze zu Hongkong, da gäbe es Jobs. Sie hat sich erkundigt: Verheiratete Frauen nehmen sie dort nicht, und keinesfalls Frauen mit Kind. Dort wohnt man in Firmenwohnheimen. Da ist kein Platz für das Kind, und es gibt keine Betreuung. Neuerdings denkt Frau Lu öfter, dass das mit dem Kind ein Fehler war. Und das mit den freien Tagen nach der Geburt hätte sie nicht glauben sollen...

Sie habe erstens keine Arbeit mehr, zweitens könne die bankrotte Firma ihr den Mutterschutz, ihr Gehalt und die Medikamente nicht zahlen.

Jemand hat ihr gesagt, im Süden an der Grenze zu Hongkong, da gäbe es Jobs.

ZUR AUTORIN

Astrid Lipinsky ist Sinologin und Juristin mit dem Schwerpunkt „Modernes China“. Sie ist langjähriges TDF-Mitglied und ehrenamtliche Asien-Autorin bei TDF.