

Die Frauenarbeit in Frankreich

Autor(en): **Hermann, Josef**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **65 (1973)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **16.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-354612>

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.

Mittwoch, Donnerstag: 22 bis 6 Uhr,
Freitag bis Dienstag: frei.
Mittwoch bis Samstag: 6 bis 14 Uhr.

Die Gewerkschaft kämpft entschlossen für die Einführung des Monatslohns. Die Arbeiter werden heute nach einem recht komplizierten Lohnsystem mit Grundlohn, Gruppenakkord und Spezialzulagen entlohnt. Ein Vertreter der Direktion gab bereitwillig zu, dass die Arbeiter kaum imstand seien, die Richtigkeit der Lohnsumme zu überprüfen. Die Herren in der Direktion, die selber Monatslohn haben, sind der Auffassung, dass die Arbeiter diesen «Ansporn» (die Arbeiter nennen dies «die Rübe vor der Nase») nötig haben. Die Arbeiter empfinden es als besonders empörend, dass sie es mit einem gewissen Lohnausfall bezahlen müssen, wenn irgend eine Maschine versagt oder ausfällt, obschon sie die Zuverlässigkeit dieser Maschine u. U. in keiner Weise beeinflussen können. Andere Betriebe der Papierbranche sind nun Hallstavik vorangegangen und haben den Monatslohn eingeführt. In Hallstavik sperren sich die, die Monatslohn haben, noch immer dagegen.

Die Frauenarbeit in Frankreich

Josef Hermann

Der *Umfang der Frauenarbeit* ist in Frankreich besonders gross. 7 600 000 Frauen stehen im Erwerbsleben. In Paris sind 52 Prozent der Frauen berufstätig. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren in der Industrie stabil geblieben, in der Landwirtschaft stark zurückgegangen und im tertiären Sektor bedeutend gestiegen.

Untersuchungen, die kürzlich im Auftrag der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft über die Frauenarbeit in Frankreich durchgeführt wurden, haben ergeben, dass jene Frauen, die einer Beschäftigung nachgehen, im allgemeinen über ein höheres Bildungsniveau verfügen als die anderen. Die Kinder, deren Mütter arbeiten, weisen bessere Studienergebnisse auf.

In verschiedenen Berufsgruppen ist eine intensive Feminisierung festzustellen. So vor allem im öffentlichen Gesundheitswesen und im Schulwesen, im Handel, bei den Banken und bei den freien Berufen. Wir finden heute in den wissenschaftlichen Karrieren neben 230 000 Männern bereits mehr als 50 000 Frauen, im Handel sitzen 660 000 Frauen auf dem Platz des Chefs und nur etwa 600 000 Männer.

Warum arbeitet die Frau in Frankreich? In der Regel handelt es sich darum, wenn sie verheiratet ist, das Einkommen des Mannes durch den eigenen Lohn zu erhöhen. Aber es geht eigentlich um mehr. Es geht um die Arbeitsleistung selbst. 87 Prozent der Frauen erklärten, sie wären mit ihrer beruflichen Aktivität zufrieden, trotz des relativ niedrigen Lohnes, trotzdem sie daneben auch noch den Haushalt versorgen müssen. Der Kontakt mit den Menschen ist primordial. Nur ganz wenige empfinden ihre Arbeit als unerträgliche Belastung. 48 Prozent der Frauen arbeiten kaum 20 Minuten von ihrer Wohnung entfernt. Der Arbeitsplatz in der Nähe ihres Domizils ist wesentlich. Die berufstätige Frau nimmt lieber einen Posten an, der nicht vollauf ihrer beruflichen Qualifikation entspricht und akzeptiert einen niedrigeren Lohn aus diesem Grunde.

Die Teilarbeitszeit ist in Frankreich weniger verbreitet als in den angelsächsischen oder skandinavischen Ländern. Aber die *Frau als Arbeitskraft ist in Frankreich unterbewertet*. In jenen Unternehmen, in denen viele Frauen beschäftigt werden, sind auch die Löhne für die Männer niedrig. Uebrigens hat die französische Regierung erst kürzlich ein Gesetz über die Gleichstellung der Löhne für gleichwertige Arbeitsleistungen der Frauen und der Männer beschlossen. Das Problem dürfte in Frankreich gar nicht zur Diskussion stehen, denn die Verfassung der französischen Republik, sowohl jene vom Jahre 1946 als auch jene von 1958, haben klar auf allen Gebieten der Frau die gleichen Rechte zuerkannt wie dem Mann. Ueberdies wurde die Konvention 100 des Internationalen Arbeitsamtes über die Gleichheit der Frauenlöhne mit jenen der Männer 1952 vom französischen Parlament ratifiziert. Schliesslich untersagt auch der Artikel 119 des EWG-Vertrages ausdrücklich Diskrimination der Frau im Lohnsystem.

Aber all diese Verträge haben nicht verhindert, dass auch in Frankreich *zwischen den Löhnen der Männer und jenen der Frauen bedeutende Differenzen* bestehen, obgleich sie nicht in allen Berufsgruppen gleichbedeutend sind. Nach den letzten statistischen Erhebungen aus dem Jahre 1966 betrug der durchschnittliche Jahreslohn eines Ingenieurs 42 173 fFr., jener einer Frau mit der gleichen Qualifikation und der gleichwertigen Arbeitsleistung nur 26 900 fFr. In der Gruppe der mittleren Führungskräfte kam der Mann auf einen Jahreslohn von 21 200 fFr. die Frau nur auf 14 900 fFr. Bei den Angestellten erreichten die entsprechenden Gehälter im Durchschnitt 12 000 und 9200 fFr. Gegenwärtig beträgt die Differenz bei den Arbeitnehmern nach Angaben des Arbeitsministeriums etwa 7,9 Prozent. Ende 1971 verdienten 56 Prozent der beschäftigten Frauen weniger als 1000 fFr. im Monat, 14 Prozent hatten einen Lohn von weniger als 600 fFr. im Monat. Zwei Drittel der beschäftigten Frauen bekommen heute den sogenannten Mindestlohn, der

4.55 fFr. pro Arbeitsstunde beträgt. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass es in allen Berufsgruppen neben den qualifizierten Arbeitskräften auch solche gibt, die als hochqualifiziert bezeichnet werden und für die es keine Vergleichsmöglichkeiten gibt, weil Frauen selten diesen Grad der Perfektion erreichen.

Damit kommen wir zum wesentlichsten Problem der Frauenarbeit in Frankreich, nämlich zu jenem der *beruflichen Ausbildung der Frau*. Zunächst muss man feststellen, dass der Anteil der Frauen an der berufstätigen Bevölkerung in Frankreich im Jahre 1968, dem Jahr der letzten Volkszählung 37,8 Prozent erreichte. Zugleich mit der Zahl der berufstätigen Frauen und ihrer Bedeutung in der Wirtschaft wuchs nicht nur ihr berufliches Selbstbewusstsein, sondern auch ihr Wille, die Handicaps zu überwinden, die sich ihrer normalen Integration im Arbeitsleben in den Weg stellen und vor allem die gleichen Chancen und die gleiche Bewertung ihrer Arbeitsleistung zu erreichen, wie sie bisher zumeist den Männern vorbehalten ist. Man erklärt die niedrige Entlohnung der Frau mit der mangelnden beruflichen Ausbildung. Das stimmt bis zu einem gewissen Masse. Man muss allerdings auch feststellen, dass die berufliche Karriere der Frau in Frankreich ihre Grenzen hat, dass es Positionen gibt, die eine Frau gar nicht erreichen kann. Indessen vollzieht sich auch hier ein *Wandel*. So wurden kürzlich die Tore des berühmten Polytechnikums, der berühmtesten Ingenieurschule Frankreichs, für Frauen geöffnet. Aber der Berufsausbildung der Frau müsste überhaupt eine neue Richtung gegeben werden. Nur etwa 25 Prozent unter jenen, die eine Berufsschule besuchen, lernen einen Industrieberuf. Die gegenwärtige Struktur der beruflichen Ausbildung der Mädchen begünstigt ihre Verwendung auf Arbeitsplätzen, die keine berufliche Vorbildung bedingen oder wo die Mädchen rasch angelernt werden können, ohne eine richtige berufliche Qualifikation zu erhalten. Ihre Entlohnung ist entsprechend niedrig, eine Promotion ist unter solchen Voraussetzungen nur in seltenen Fällen möglich.

Es gibt indessen ein besonderes Problem der beruflichen Frauenbildung und betrifft jene Frauen, die sich mit 35 oder 40 Jahren entschliessen, wieder einen Arbeitsplatz anzunehmen. Diese Frauen müssen, wenn sie bereits einmal einen Beruf erlernt haben, in ihrem ursprünglichen Beruf weitergebildet oder überhaupt umgeschult werden. Bisher wurde in dieser Richtung hin in Frankreich kaum etwas unternommen.

Andererseits muss festgestellt werden, dass der soziale und materielle *Schutz der berufstätigen Frau* und der Familie hier in starkem Masse durch das Gesetz gesichert wurde. Die französische Sozialgesetzgebung kann in mancher Hinsicht als Beispiel dienen. Die sozialen Rechte sind vor allem durch die *Sozialversicherung* gewährleistet. Es handelt sich da in erster Linie um die Mutter-

schaftsversicherung und den allgemeinen Gesundheitsschutz. Während die Sozialversicherung für die Krankenpflegekosten aufkommt, ersetzen die Familienzulagen den Lohnausfall, wenn die Frau infolge Schwangerschaft ihre Arbeit unterbrechen muss. Als wesentlichste Bedingung für den Anspruch auf die Sozialversicherungsleistungen gilt, dass die Mitgliedschaft mindestens zehn Monate vor der Geburt bestanden haben muss. Die Leistungen der Sozialversicherung beginnen mit der Rückerstattung aller Arztkosten. In Frankreich ist das Sachleistungssystem unbekannt; der Versicherte muss Arzt und Arzneikosten aus seiner Tasche bezahlen und bekommt sie zu 70 Prozent rückerstattet. Um die schwangeren Frauen zu ermutigen, ihren Zustand möglichst frühzeitig der Kasse bekanntzugeben, wird jenen Frauen, die ihre Schwangerschaft bereits vor dem Ende des dritten Monats bekanntgeben, eine Prämie ausbezahlt. Alle drei Monate ist eine ärztliche Untersuchung vorgeschrieben, wenn die werdende Mutter Anspruch auf die finanziellen Leistungen der Kasse erhebt. Die gesetzliche Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet sechs Wochen nachher. Während des Arbeitsverbots vor und nach der Entbindung erhält die Mutter eine Lohnausfallentschädigung. Sie erreicht die Hälfte des Grundlohnes (durchschnittlicher Monatsverdienst). Der Betrag wird auch ausbezahlt, wenn das Kind nicht lebend zur Welt kam. Von der «Allocation Familiale», wie die Einrichtung der Familienzulagen heisst, erhält die Frau, die Mutterfreuden entgegenseht, während neun Monaten zusätzlich einen Betrag von 25 Prozent des Grundlohnes. Bei der Geburt wird eine einmalige Zahlung in der Höhe des doppelten Grundlohnes geleistet. Der eine Teil des Grundlohnes wird ausbezahlt, wenn das Kind zur Welt kommt, der zweite Teil sechs Monate nach der Geburt, wenn das Kind am Leben geblieben ist. Die Mutter, die es versäumt, in dieser Zeitspanne die Dienste einer Säuglingsberatungsstelle in Anspruch zu nehmen, riskiert den Entzug der Lohnausfallentschädigung.

Der *Kindergeldanspruch* beginnt in Frankreich beim zweiten Kind. Es beträgt gegenwärtig für zwei Kinder 100.80 fFr. für drei Kinder 270.33 fFr., für vier Kinder 439.87 fFr., für fünf Kinder 591.07 fFr. Ausserdem wird für jedes schulpflichtige Kind bis zum 15. Lebensjahr eine Zulage von 41.23 fFr. bezahlt und für ein Kind über 15 Jahre 73.31 fFr. Die Entbindungsprämie beträgt 1191fFr.

Eine zweite bedeutende Sozialleistung ist jene des *Alleinlohnes*, eines besonderen zusätzlichen Kindergeldes für Mütter, die Kleinkinder haben und für eine Zeit ihrem Arbeitsplatz fernbleiben. Diese Prämie, «salaire unique» genannt, beträgt für ein Kind im Alter von weniger als zwei Jahren 97,25 fFr., für ein Kind im Alter von 2 bis 5 Jahren 38.90 fFr. Die Prämie wird verdoppelt, wenn es sich um Familien handelt, deren Alleinverdiener nur ein niedriges Einkommen hat. Für die arbeitende Frau wurde gleichzeitig ein

weiterer sozialer Ausgleich geschaffen. Wenn sie Kinder hat und gezwungen ist, eine Stelle anzunehmen, weiss sie sehr oft nicht, was mit den Kindern geschehen soll. Sie muss zumeist andere Leute mit deren Aufsicht betreuen oder aber, wenn es sich um Kleinkinder handelt, diese überhaupt in fremde Pflege geben, was aber eine Ausgabe von etwa 400 bis 500 fFr. monatlich bedeutet. Die Aufsichts- und Pflegekosten reduzieren den Lohn der arbeitenden Frau in beträchtlichem Mass. Nun hat die Regierung beschlossen, diesen Frauen zu helfen. Es wurde eine neue soziale Hilfe, die «Prime de garderie» (Aufsichtszulage) geschaffen; der Betrag beträgt zwischen 10 und 15 fFr. pro Tag und hängt davon ab, wieviel die Familie tatsächlich ausgibt. Die Zulage wird für 20 Tage im Monat gewährt und nur Familien mit geringem Einkommen haben auf sie Anspruch.

Man ging noch einen Schritt weiter. Viele Frauen verlassen, wenn sie einer Mutterschaft entgegensehen, ihren Arbeitsplatz. Bei Frauen, die infolge einer Schwangerschaft ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen und in der Folge mehrere Jahre zu Hause bleiben, um ihr Kind zu betreuen, wird nun diese Zeit, während der sie den Alleinlohn erhielten, bei der Berechnung des Altersruhegeldes berücksichtigt. War die Frau also vier Jahre von ihrer Arbeit entfernt und tritt sie wieder eine Stelle an, dann werden ihr diese vier Jahre beim Rentenanspruch angerechnet. Der Gesetzgeber plant im übrigen, unter dem Druck der Gewerkschaften, den sozialen Schutz der Frau in Frankreich weiter auszubauen.