

Weißbuch

Schutz vor Mobbing von Schwangeren und Müttern

New Women for Europe



In Kollaboration mit der Föderation der Katholischen Familienverbände in
Europa



Zusammenfassung

Während die Arbeits- und Familienpolitik in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt, spielt die Europäische Union eine Schlüsselrolle bei der Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz (Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union und Artikel 153 Buchstabe b Ziffer i des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

„Mobbing von Müttern“ beschreibt gesundheitsschädliches missbräuchliches Verhalten am Arbeitsplatz, das sich gegen Frauen mit Kinderwunsch, Schwangere und Mütter richtet. Mobbing wirkt sich direkt auf die Fähigkeit von Frauen aus, ihre Arbeit und ihre Mutterschaft oder ihren Kinderwunsch miteinander zu vereinbaren. Zum Mobbing von Müttern gehören Einstellungsverweigerung, nachteilige Änderungen der Bedingungen des Arbeitsvertrags nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub, Belästigung und sogar Entlassungen.

In diesem Papier wird die Initiative ergriffen, das Ausmaß der Diskriminierung von Müttern zu erläutern und wie sie am besten zu bekämpfen ist.

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen auf die Flexibilität ihrer Arbeitgeber und die Unterstützung der öffentlichen Politik angewiesen sind, um ihre beruflichen und familiären Ziele zu erreichen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sich der Arbeitsmarkt an die Bedürfnisse von Müttern anpasst, sowohl durch eine flexible Arbeitspolitik als auch durch eine umfassende Familienpolitik.

Das übergeordnete Ziel dieses Papiers ist die Frage, wie Frauen die finanziellen, kulturellen und mentalen Freiheiten zu gewährleisten, um ihre beruflichen und familiären Ziele zu ihren eigenen Bedingungen zu vereinbaren.

Stichworte: Mobbing von Müttern, Mutter(n), Frauen, Beschäftigung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinder, Arbeitspolitik, Familienpolitik.

New Women for Europe (NWFE) ist ein Dachverband, der für Frauenverbände eine Plattform zur Beeinflussung des europäischen politischen Prozesses bietet. NWFE entwickelt in den EU-Mitgliedstaaten ein Netzwerk von Frauen-NGOs und sorgt für ihre Vertretung in den europäischen Institutionen, insbesondere im Europäischen Parlament.

Mitwirkende:

Die Föderation der Katholischen Familienverbände in Europa (FAFCE) ist ein Dachverband, der 28 nationale und lokale Verbände aus ganz Europa vertritt. Die FAFCE ist die Stimme der Familien aus einer katholischen Perspektive auf europäischer Ebene. Die Föderation hat seit 2002 einen partizipativen Status beim Europarat und ist Mitglied der Plattform für Grundrechte der Europäischen Union.

Femina Europa ist eine 2005 in Paris gegründete Nichtregierungsorganisation mit dem Ziel, die wahre Identität der Frauen in all ihren Dimensionen, in Ergänzung zu den Männern, in den internationalen Institutionen wiederherzustellen. Femina Europa ist beim Europäischen Parlament in Brüssel akkreditiert. Femina Europa ist Mitglied der WUCWO (Weltunion der katholischen Frauenorganisationen). Ein Vorstandsmitglied von Femina Europa ist internationaler Vertreter von WUCWO bei der Unesco in Paris.

Einleitung

Auf den ersten Blick hat die Europäische Union für den Schutz von Müttern am Arbeitsplatz nur wenige Zuständigkeiten. Nach dem Subsidiaritätsprinzip ist es nämlich Sache der Mitgliedstaaten, ihre eigenen Regeln für die Arbeits- und Familienpolitik festzulegen. Die einzige Zuständigkeit der Union bezieht sich auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwischen Männern und Frauen (Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union), insbesondere am Arbeitsplatz (Artikel 153 Buchstabe b Ziffer i des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

Seit mehreren Jahrzehnten hat die Europäische Union zur Förderung der Teilnahme von Müttern am Arbeitsmarkt verschiedene Rechtsvorschriften erlassen, sei es durch die Richtlinie 92/85/EWG¹ (14 Wochen Mutterschaftsurlaub und Schutz vor Entlassung wegen Schwangerschaft), die Barcelona-Ziele von 2002 (Verbesserung der Beschäftigungsquote von Eltern mit kleinen Kindern)², den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020)³ oder in jüngerer Zeit im Jahre 2019 die Richtlinie 2019/1158.⁴ Mit der EU-Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern und Betreuer wurden 4 Monate Elternurlaub für einen Arbeitnehmer eingeführt, von denen 2 Monate zwischen den Eltern nicht übertragbar sind und bezahlt werden - einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens 10 Arbeitstagen und zusätzliche Anreize für Väter vorgeschlagen, mehr Urlaub zu nehmen. Die Richtlinie hat auch die Arbeitgeber ermutigt, flexible Arbeitsregelungen

¹ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz. Verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:01992L0085-20140325>

² Rand Europe. 2014. *Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets. Short statistical report No.1*. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr1_en.pdf, S. 1.

³ Der erste Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter wurde im Jahr 2006 vom Europäischen Rat angenommen. Der Pakt betonte, wie wichtig es ist, das ungenutzte Potenzial von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen, auch durch die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Im ersten Halbjahr 2011 wurde unter ungarischem Ratsvorsitz eine Überarbeitung des Pakts vorbereitet, um neue Impulse zu geben und die enge Verbindung zwischen dem Pakt und Europa 2020, dem zentralen politischen Dokument der EU für Arbeitsplätze und intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum und der "Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015" der Europäischen Kommission zu bekräftigen und zu unterstützen. Der Entwurf der Schlussfolgerungen des Rats zum erneuerten Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011-2020 wurde im März 2011 vom EPSCO-Rat angenommen. Verfügbar unter [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=DE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=DE)

⁴ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates. Verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&qid=1659362475480&from=DE>

vorzuschlagen, und die Mitgliedstaaten, den Zugang zu Kinderbetreuungsdiensten und -einrichtungen zu verbessern.

Die Europäische Union schien sich für die Gleichstellung der Geschlechter eingesetzt zu haben. Doch wirft die aktuelle Pandemie ein neues Licht auf den täglichen Kampf der Eltern, die Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, vor allem für Mütter. Die verhängte Sperre für Arbeitnehmern machte plötzlich das Gewicht der unbezahlten Arbeit konkreter, die zur beruflichen Belastung hinzukam. Es stellt sich also die Frage: In einer modernen Gesellschaft, die die Gleichstellung der Geschlechter und schützende Sozialsysteme proklamiert, kann man von einer zufriedenstellenden Situation sprechen, wenn man die Situation der berufstätigen Mütter betrachtet? Die Lehren, die aus solch schwierigen Zeiten gezogen werden, stellen eine unbestreitbare Chance, einen neuen Ansatz für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu wählen, der für Eltern, insbesondere Mütter, leichter zu bewältigen ist.

Alle Frauen reagieren unterschiedlich auf die Mutterschaft. Einige Mütter streben danach, sowohl beruflich zu arbeiten, entweder in Vollzeit oder in Teilzeit, und sich um ihre Kinder zu kümmern, und sie werden daher flexible Arbeitsregelungen und Kinderbetreuungsdienste in Anspruch nehmen. Einige Mütter werden danach streben, sich vollständig ihre Kinder zu betreuen, und ihre informelle Arbeit wird dennoch eine Vollzeitbeschäftigung sein. Die persönliche Entscheidung der Frauen, Mutter zu werden, ist von großer Bedeutung und sollte frei getroffen werden.

Mütter sind jedoch auch heute noch mit externem Druck am Arbeitsplatz und negativen Vorurteile, die ihre Fähigkeit beeinträchtigen, ihre Mutterschaft und ihre Arbeit zu ihren eigenen Bedingungen zu vereinbaren. Dieses Phänomen wird als „mütterliches Mobbing“ bezeichnet. „Mobbing“ beschreibt gesundheitsschädigendes, missbräuchliches Verhalten am Arbeitsplatz, das „versucht, eine Person von dem Arbeitsplatz zu vertreiben durch ungerechtfertigte Anschuldigungen, Demütigung, allgemeine Belästigung, emotionale Missbrauch und/oder Terror“.⁵ Mütterliches Mobbing richtet sich nicht nur gegen schwangere Frauen und Mütter, sondern auch Frauen, die sich ein Kind wünschen.

In diesem Papier soll das Ausmaß der Diskriminierung von Müttern erläutert werden und wie man am besten dagegen vorgehen kann. Die Gesamtlösung für mütterliches Mobbing besteht darin, eine größere Wahlfreiheit anzustreben und mehr Möglichkeiten für Frauen, Mutterschaft und Beruf zu vereinbaren, durch Arbeitsschutz und familienfreundliche Politik.

Es ist von entscheidender Bedeutung, das Wohlergehen von Frauen und Müttern zu gewährleisten, unabhängig davon, ob sie am Arbeitsplatz und/oder zu Hause arbeiten, sowie die gerechte Anerkennung und Aufwertung ihrer gesellschaftlichen Teilhabe.

⁵ Namie G., 2014. Workplace Bullying Institute. U.S. Workplace Bullying Survey.

Das Phänomen von mütterlichem Mobbing

Die Mutterschaft verändert die Art und Weise, in der Frauen als Arbeitnehmerinnen betrachtet werden, und zwar hinsichtlich der erwarteten Arbeitsschwerpunkt, Leistungsfähigkeit und Engagement, was den Boden für diskriminierende Praktiken schafft.⁶ In den letzten Jahren hat das Thema Mobbing von Erwachsenen gegen Erwachsene am Arbeitsplatz zunehmende Aufmerksamkeit bekommen, da Forscher und politische Entscheidungsträger sich bemühen, dieses Phänomen zu verstehen.⁷ Mobbing ist der von Heinz Leymann eingeführte Begriff für gesundheitsschädigendes missbräuchliches Verhalten am Arbeitsplatz.⁸ Davenport et al. beschreiben Mobbing als „einen böswilligen Versuch, eine Person vom Arbeitsplatz zu vertreiben durch ungerechtfertigte Anschuldigungen, Demütigung, allgemeine Belästigung, emotionalen Missbrauch und/oder Terror“. Die Folgen sind immer Verletzungen - körperliche oder psychische - oder Krankheit, soziales Elend und meist auch der Ausschluss vom Arbeitsplatz.⁹ Arbeitnehmer, die Opfer von Mobbing sind, leiden unter physischen und psychischen Gesundheitsproblemen.¹⁰ Im Folgenden finden Sie einige Beispiele für diskriminierende Praktiken gegenüber schwangeren Arbeitnehmerinnen und jungen Müttern.

Negative Anreize für die Mutterschaft

Immer mehr junge Frauen sehen sich am Arbeitsplatz dem Druck ausgesetzt, das Kinderkriegen zu planen oder sogar zu verschieben. Einige große Unternehmen bieten Frauen sogar die Möglichkeit, ihre Eizellen einfrieren zu lassen, damit sie ihr Berufsleben führen können, ohne dass die Mutterschaft den sogenannten idealen Karriereplan stört.

Verweigerung der Einstellung

Arbeitgeber können zögern, eine Frau einzustellen, weil sie von möglichen zukünftigen Kosten

⁶ Poduval J., Poduval M. 2009. *op.cit.*

⁷ Fahie, D. 2013. Workplace bullying and primary school teachers: The role of managerialist discourses. In M. O'Moore & P. Stevens (Eds.), *Bullying in Irish Education*, pp. 211– 235. Cork, Ireland: Cork University Press;

Fahie, D., & Devine, D. 2012. The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*; Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vaartia, M. 2011. Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, pp. 75–107. Boca Raton, FL: CRC Press.

⁸ Namie G., 2014. Workplace Bullying Institute. U.S. Workplace Bullying Survey.

⁹ Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. 1999. *Emotional abuse in the American workplace*. Collins, IA: Civil Society Publishing, p. 40.

¹⁰ Arisoy, 2011.

im Zusammenhang mit der Mutterschaft ausgehen kann (Mutterschafts- und Elternurlaub, flexible Arbeitsregelungen, usw.). Sie können sogar noch zögerlicher sein, eine Frau einzustellen, die bereits Kinder hat oder schwanger ist.

Nachteilige Änderungen der Arbeitsvertragsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub

Theoretisch sollten die Arbeitsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub die gleichen sein wie vor dem Mutterschaftsurlaub, in der Praxis sehen sich die Frauen mit informellen negativen Veränderungen konfrontiert, wenn sie an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. In einer britischen Studie aus dem Jahr 2014 gab mehr als eine von fünf Frauen an, dass der Grund für ihre schlechteren Beförderungsaussichten sei, dass „die leitenden Angestellten nicht glauben, dass ich fähig bin, jetzt, da ich Kinder habe“, und der gleiche Anteil gab an, dass es daran lag, dass „die Vorgesetzten nicht glauben, dass sie wegen des Kindes an besseren Stellen interessiert sind.“¹¹

Belästigung

Die Richtlinie 2004/113/EG¹² des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen definiert Belästigung als „eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit dem Geschlecht einer Person zusammenhängt und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird“. Eine Umfrage im Vereinigten Königreich aus dem Jahr 2014 ergab, dass sechs von zehn Müttern das Gefühl hatten, bei der Arbeit ins Abseits zu geraten, sobald sie ihre Schwangerschaft bekannt gaben.¹³ Schwangere Frauen und junge Mütter können eine hohe Arbeitsbelastung erfahren durch die Überzeugung des Arbeitgebers, die Stunden zu kompensieren, in denen sie

¹¹ Dugan E., „New mothers facing ‘maternity discrimination’ on their return to the workplace“ *Independent UK*, 10 August 2014. Verfügbar unter <https://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/health-news/new-mothers-facing-maternity-discrimination-on-their-return-to-the-workplace-9659435.html>. Gelesen am 14. November 2020.

¹² Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&qid=1659369333067&from=DE>.

¹³ Slater Gordon lawyers. „2,000 mothers and 500 managers were surveyed.“ Ergebnisse unter www.slatergordon.co.uk/media-centre/news/2014/08/slater-gordon-highlights-maternity-discrimination/. Gelesen am 14. November 2020.

nicht gearbeitet haben. Die Arbeitsbelastung umfasst enge Fristen und ein Übermaß an Arbeit, Druck und Verantwortung.

Verweigerung der Verlängerung befristeter Arbeitsverträge und Entlassung

Die Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar und verstößt gegen das EU-Gleichstellungsrecht. Diese Praxis ist jedoch immer noch häufig anzutreffen, und zwar durch Druck und Anreize für die schwangere Frau oder die junge Mutter, ihren Arbeitsplatz aufzugeben.

Wie man gegen Müttermobbing vorgehen kann

Die Familie ist eine natürliche Stütze für berufstätige Mütter, denn sie bietet informelle Betreuung. Erwerbstätige Mütter sind auch auf öffentliche Schutzmaßnahmen angewiesen. Mütterliches Mobbing ist kein isoliertes, sondern ein vielschichtiges Phänomen, das durch politische Maßnahmen auf mehreren Ebenen angegangen werden muss. Auf der individuellen, kurzfristigen Ebene werden berufstätige Mütter zunächst durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen geschützt, die ihnen den Zugang zum Mutterschaftsurlaub, flexible Arbeitsregelungen und Kinderbetreuungseinrichtungen ermöglichen. Auf der langfristigen Ebene der Karriere einer Mutter wird sie höchstwahrscheinlich unter größeren Gehalts- und Rentenlücken leiden, die beseitigt werden müssen. Auf Gemeinschaftsebene kann das Mobbing von Müttern durch eine umfassende familienpolitische Strategie bekämpft werden, die die unbezahlte Arbeit der Eltern anerkennt. Besondere Aufmerksamkeit muss schutzbedürftigen Frauen gewidmet werden, die stärker von Diskriminierung bedroht sind.

Sicherstellung der wirksamen Umsetzung arbeitsrechtlicher Maßnahmen zum Schutz arbeitender Mütter

Im Jahr 2019 stimmte das Europäische Parlament für eine Entschließung zu „Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, in öffentlichen Räumen und im politischen Leben in der EU“,¹⁴ in der es heißt, dass „der Kampf

¹⁴ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. September 2018 zu Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, in öffentlichen Räumen und im

gegen Belästigung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft notwendig ist, um eine echte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen zu erreichen“ und „fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, das Phänomen der Belästigung aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft am Arbeitsplatz anzuerkennen“.

Im Jahr 2019 hat die Europäische Union die Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige verabschiedet,¹⁵ die derzeit die gesetzlichen Mindestanforderungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in der EU darstellt. Das Ziel der Richtlinie ist es, „Mindestvorschriften festzulegen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz dadurch zu erreichen, dass Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert wird“ (Artikel 1 – Gegenstand). Die Richtlinie behandelt den Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Es sieht mindestens 4 Monate Elternurlaub für einen Arbeitnehmer - von denen 2 Monate zwischen den Eltern nicht übertragbar sind und bezahlt werden - einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens 10 Arbeitstagen und schlägt zusätzliche Anreize für Väter vor, mehr Urlaub zu nehmen. Die Richtlinie ermutigt auch Arbeitgeber, flexible Arbeitsregelungen vorzuschlagen, und die Mitgliedstaaten zu der Verbesserung des Zugangs zu Kinderbetreuungsdiensten und -einrichtungen. **Es ist von entscheidender Bedeutung, die wirksame Umsetzung der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Mindestanforderung sicherzustellen und die Mitgliedstaaten zu ermutigen, über die Richtlinie hinauszugehen und einen umfassenden Schutz von schwangeren Frauen und Müttern zu gewährleisten.**

Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub ermöglicht es Müttern, nach der Entbindung ihren Arbeitsplatz zu schützen, um sich um ihr neugeborenes Kind zu kümmern. In der EU haben 34 % der Frauen keinen Anspruch auf Elternurlaub.¹⁶ Die Beschäftigung ist die häufigste Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Elternurlaub. Nur 4 Mitgliedstaaten (Kroatien, Estland, Finnland, Schweden) gewähren allgemeinen Zugang zum Elternurlaub. In den übrigen 24 Mitgliedstaaten variieren die Anspruchsquoten für Elternurlaub. In Griechenland, Italien und Spanien ist die Selbstständigkeit das wichtigste Kriterium für die Nichtberechtigung und macht etwa 20 % aller Frauen aus, die keinen Anspruch haben.¹⁷ **Der Anspruch auf**

politischen Leben in der EU (2018/2055(INI)). Verfügbar unter https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_DE.html.

¹⁵ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates. Verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&qid=1659431704917&from=DE>.

¹⁶ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, Gender Equality Index 2019 Work-life balance, 2019, S. 15.

¹⁷ EIGE, *op. cit.*, S. 74.

Mutterschaftsurlaub muss auf alle Mütter ausgeweitet werden, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus.

Zugang zur Kinderbetreuung

Die formelle und informelle Kinderbetreuung ist ein entscheidendes Element, das die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt beeinflusst. Sie ist oft der entscheidende Faktor dafür, ob eine Mutter weiterarbeitet oder nicht. Die Kinderbetreuung kann informell (unentgeltlich von Eltern oder Verwandten) oder formell (professionell durch Kinderbetreuungseinrichtungen und professionelle Betreuer) sein.

Mit 34 % der Kinder unter drei Jahren in formeller Kinderbetreuung im Jahr 2019 hat die EU ihr in Barcelona gesetztes Ziel von 33 % erreicht.¹⁸ Rund 85 % der Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schulalter in der EU besuchen eine formelle Kinderbetreuung. Zu einem vollständigen Zugang gehören jedoch auch die Erschwinglichkeit und die Qualität der Kinderbetreuungsdienste. In der EU berichten 14 % der Haushalte Hindernisse für den Zugang zu formellen Kinderbetreuungsdiensten, wobei die Erschwinglichkeit (50 %) häufig als Hauptgrund genannt wird, gefolgt vom Mangel an verfügbaren Plätzen (12 %), den Öffnungszeiten (8 %) und der Entfernung (5 %).¹⁹ **Berufstätige Mütter müssen Zugang zu einer zugänglichen, erschwinglichen und hochwertigen Kinderbetreuung haben.**

Mütter, die zu Hause bleiben und die informelle Betreuung ihrer Kinder sicherstellen, werden oft als nicht erwerbstätig und in einer Situation wirtschaftlicher Nichterwerbstätigkeit gesehen. Doch Betreuung ist Arbeit. Wirtschaftlich gesehen ist unbezahlte Betreuungsarbeit eine produktive Investition mit einem echten Wert für die gesamte Gemeinschaft. **Mütter, die sich ganztägig um die Betreuung ihrer Kinder kümmern, müssen als eine Arbeitskategorie anerkannt werden, die Rechte verleiht (z. B. Zugang zu sozialer Sicherheit, Bildung, Ausbildung, Rentenansprüchen, usw.).**

Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Arbeitsorganisation

Der Arbeitsmarkt ist nach wie vor sehr starr, was die spezifischen Bedürfnisse von Müttern angeht. Obwohl die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben die Unternehmen dazu ermutigt, flexible Arbeitsregelungen für Mütter anzubieten, ist die Hälfte der Eltern in der EU gezwungen, wieder Vollzeit zu arbeiten, ohne flexible Arbeitsregelungen oder ohne ihre Berufstätigkeit aufzugeben. Im Jahr 2019 konnten nur 14 % der Frauen ihre

¹⁸ EIGE, *op. cit.*, S. 16.

¹⁹ EIGE, *op. cit.*, S. 90.

Arbeitszeiten vollständig selbst bestimmen.²⁰ Infolgedessen müssen die meisten Mütter für ihre Arbeit Familienzeit opfern: 60 % der Mütter eines Paares arbeiten Vollzeit.²¹ Sie müssen sowohl ihre beruflichen als auch ihre familiären Pflichten erfüllen, was oft als "Doppelschicht" der Mütter bezeichnet wird.

Flexible Arbeit durch neue Arbeitsformen (Tearbeit, flexible Arbeitszeiten)

Die Neuorganisation der Arbeit nach der Schließung zeigte neue Möglichkeiten für Arbeitnehmer, von zu Hause aus zu arbeiten, was hervorzuheben ist. Zuvor waren die Arbeitgeber zögerlich, Tearbeit für Mütter mit kleinen Kindern anzubieten. Doch angesichts der jüngsten Entwicklungen bei den Arbeitsregelungen arbeiten die Arbeitgeber jetzt häufiger auf einem Home-Office-Basis mit ihren Mitarbeitern zusammen, um die Kontinuität ihrer Tätigkeit zu gewährleisten. Die Implikationen dieser Beobachtung sind klar: dass es eher an mangelnder Unterstützung als an der Fähigkeit, dass Müttern flexible Arbeitsregelungen verweigert werden. Allerdings birgt Tearbeit jedoch auch die Gefahr, dass die Grenze zwischen Familien- und Berufsleben verschwimmt. Bei flexibler Arbeit muss daher sehr darauf geachtet werden, dass das Recht auf Trennung gewahrt bleibt. **Vorkehrungen für Mütter, die von zu Hause aus und mit flexiblen Arbeitszeiten arbeiten, sind möglich und müssen unter strikter Wahrung des Rechts auf Trennung vorangetrieben werden.**

Teilzeitbeschäftigung

Alternativen zur Vollzeitbeschäftigung ermöglichen es Müttern, auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben und sich gleichzeitig um ihre Kinder zu kümmern. Mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten zu müssen, drängt Frauen aus dem Erwerbsleben, indem sie es zu einer „No-Win-Situation“ machen und ein Bild der Beschäftigung als Entweder-Oder-Entscheidung zeichnen Wahl.²² Um diese Situation zu verbessern, muss der Arbeitsmarkt mit Teilzeitstellen für Mütter mehr Flexibilität bieten. Mütter sollten die Möglichkeit haben, eine Teilzeitstelle als wertvolles Arbeitsarrangement zu suchen, und nicht als „ungedeckter Bedarf“ an Beschäftigung für Mütter, die bereits Vollzeit für ihre Kinder arbeiten.

Beseitigung des Lohngefälles bei Müttern und des Lohngefälles bei Mütterrenten

²⁰ EIGE, *op. cit.*, S. 16.

²¹ EIGE, *op. cit.*, S. 35.

²² Working Mothers Research Institute, „What Moms Choose“ (2011) Verfügbar auf <http://www.wmmsurveys.com/WhatMomsChoose.pdf>.

In Europa verdienen Frauen im Jahr 2019 rund 14 % weniger als Männer.²³ Wenn man sich um die Ursachen dieser Diskrepanz kümmert, so lässt sich feststellen, dass Frauen weniger verdienen als Männer, nicht weil sie Frauen sind, sondern weil sie Mütter sind. Eine Studie des Internationalen Arbeitsamtes aus dem Jahr 2015 hat deutlich gezeigt, dass die Lohnentwicklung von unverheirateten Frauen derjenigen von verheirateten Männern sehr ähnlich ist, was bedeutet, dass Frauen ohne Kinder genauso viel verdienen wie Männer (mit oder ohne Kinder).²⁴ Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen entsteht fast ausschließlich durch die Lohneinbußen von Frauen mit Kindern. Aufgrund ihrer Investitionen in die Familie und die Betreuung von Kindern nehmen Mütter Mutterschafts- und Elternurlaub, reduzieren ihre Arbeitszeiten, ablehnen Überstunden, die für eine große Beförderung erforderlich sind, und sie ziehen sogar Stabilität einem besser bezahlten, pendelintensiven und reiseaufwändigen Arbeit vor. **Ein Mittel zur Verringerung dieses Lohngefälles bei Müttern ist die Gewährleistung eines fairen Transfers von Leistungen, wenn eine Mutter ihre berufliche Laufbahn unterbricht oder beschließt, Teilzeit zu arbeiten, um sich um ihre Kinder zu kümmern.**

Das Lohngefälle bei der Mutterschaft verstärkt direkt das Lohngefälle bei der Rente, da die für die Kindererziehung aufgewendeten Jahre nicht als Arbeit angesehen wird, auch nicht als unbezahlte Arbeit, und daher nicht bei der Berechnung des Rentenanspruchs berücksichtigt werden. **Um die Rentenlücke von Müttern zu verringern, muss die Zeit, die für Kinderbetreuung und -erziehung aufgewendet wird, bei der Berechnung der Rentenansprüche als wertvolle Zeit der informellen Arbeit berücksichtigt werden.**

Durch eine umfassende familienpolitische Strategie Frauen unterstützen

Arbeitspolitische Maßnahmen sind nur eine begrenzte Lösung für mütterliches Mobbing, da sie nicht Mobbing-Verhaltensweisen außerhalb der Arbeit angehen. In diesem Sinne sind familienpolitische Maßnahmen komplementär und wichtig, um Mütter vor Diskriminierung zu schützen. Sie haben auch den positiven Aspekt, sich einen "familiären" Ansatz anzueignen, bei dem die komplementäre Verantwortung von Vätern und Müttern berücksichtigt wird. Familienpolitische Maßnahmen können Mobbing von Müttern direkt angehen, indem sie den Wert der unbezahlten Arbeit der Eltern anerkennen und sie in ihrer Rolle durch Maßnahmen

²³ Europäische Kommission, „The gender pay gap situation in the EU“, verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en. Gelesen am 14. Dezember 2020.

²⁴ D. Grimshaw, J. Rubery, „The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence“, *Conditions of Work and Employment Series* No. 57, 2015.

wie die Erleichterung von Kreditmöglichkeiten oder die Abschaffung von Steuern auf Familienprodukte unterstützen.

Den Wert der unbezahlten Arbeit anerkennen

Unbezahlte Arbeit wird oft nicht als Arbeit angesehen, weil sie keine monetäre Leistung erbringt. Unentgeltliche Arbeit bedeutet jedoch nicht, dass nichts produziert wird, im Gegenteil. Zwei Elemente müssen hervorgehoben werden. Erstens erbringen die Eltern eine Leistung für die Gesellschaft, wenn sie sich um die Erziehung ihres Kindes kümmern. Zweitens erbringen sie diese Leistung unentgeltlich. Diese beiden Elemente bedeuten eine Win-Win-Situation für die Gesellschaft: eine hochwertige Dienstleistung wird ohne Kosten für die Gemeinschaft erbracht. **Unbezahlte Arbeit muss als unentgeltliche Dienstleistung der Eltern anerkannt und bei der Arbeitsvereinbarung und -Besteuerung berücksichtigt werden.**

Abschaffung der Steuern auf Konsumgüter für Familien

Familien sind Großverbraucher und zahlen einen sehr hohen Betrag an Steuern auf Produkte. Dennoch werden viele notwendigen Produkte für Familien (Windeln, Babymilch) wie jedes andere Konsumgut besteuert. **Eine Möglichkeit, die Kosten für Familien zu senken, ohne die öffentlichen Ausgaben zu erhöhen, ist die Senkung der Mehrwertsteuer (MwSt.) auf die grundlegenden Verbrauchsprodukte der Familien.**

Erleichterung der Kreditvergabe für Familien

Die Familien sind ein entscheidender Faktor für die wirtschaftliche Erholung von Krisen wie der aktuellen Pandemie. Sie sind nicht nur reine Verbraucher, sondern auch langfristige Hauptinvestoren in die Zukunft. Darüber hinaus finanzieren ihre Ersparnisse direkt das Bankensystem. Sie zu unterstützen bedeutet also, in einen positiven Kreislauf von langfristigem und nachhaltigem Wirtschaftswachstum zu investieren. **Die Geldpolitik sollte die Banken ermutigen, weiterhin Kredite an Familien zu vergeben.**

Besondere Aufmerksamkeit für Mütter in schwierigen Situationen

Besondere Aufmerksamkeit muss Müttern in schwierigeren Situationen gewidmet werden, z. B. Frauen mit geringem Einkommen und Selbstständige, alleinerziehende Mütter, Mütter von kinderreichen Familien, Mütter mit Kindern mit Behinderungen und Mütter, die pflegebedürftige Angehörige betreuen. Sie setzen sich mit zusätzlichen Hindernisse auseinander, wenn sie versuchen, Beruf und Familie zu vereinbaren, und sind anfälliger für Situationen übermäßiger Arbeitsbelastung, prekärer Beschäftigung, Armut und sozialer

Isolation.²⁵ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für diese Mütter noch komplexer. Zum Beispiel sind Frauen mit niedrigem Einkommen nur selten in der Lage, nach flexiblen Regelungen zu fragen oder nach dem Mutterschaftsurlaub nachteilige Änderungen ihrer Arbeitsaufgaben abzulehnen, da sie sehr stark von ihrem Einkommen abhängig sind. Sie sind gezwungen, so schnell wie möglich wieder in den Beruf zurückzukehren, ohne dass sie entscheiden können, wie viel Zeit sie mit ihrem Neugeborenen verbringen wollen, und sie haben nicht die finanzielle Freiheit, z. B. nur Teilzeit zu arbeiten, um mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.

Müttern in schwierigen Situationen müssen spezifische Mittel zur Verfügung gestellt werden, um die zusätzlichen Hindernisse effektiv zu überwinden. Zu diesem Zweck müssen die Regierungen auf das Fachwissen von Familienverbänden und Organisationen vertrauen, die sich speziell Frauen in diesen schwierigen Situationen widmen.

²⁵ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, „Unpaid care and housework“, *Gender Equality Index*, 2019, Verfügbar unter <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework>. Gelesen am 14. Dezember 2020.

Ergebnis und Empfehlungen

Der erste Schritt zur Beendigung des Mobbing von Müttern ist die Verbesserung der Arbeits- und Familienpolitik zum Schutz von Frauen. Der zweite Schritt erfordert einen Paradigmenwechsel: Es geht darum, den kurzfristigen Fokus auf die wirtschaftliche Produktivität zu überwinden, der die Mutterschaft unweigerlich als Kostenfaktor betrachtet. Unter Langfristig ist es die Lösung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Investition zu betrachten, um endlich Mutterschaft als Nutzen und nicht als Kosten für die Gesellschaft zu betrachten.

Um eine „familienorientierte“ Politik zu entwickeln und eine echte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, schlägt NWFE mehrere mögliche Maßnahmen vor, um das Problem des Mobbing von Müttern praktisch anzugehen:

1. Gesetzliche Anerkennung der Figur des Müttermobbing, wie es in der Entschließung des Europäischen Parlaments von 2019 verlangt wurde;²⁶
2. Ermittlung diskriminierender Praktiken gegenüber schwangeren Frauen und Müttern am Arbeitsplatz;
3. Sensibilisierung und Durchführung von Transparenzmaßnahmen in Bezug auf die Mutterschaft, schwangere Frauen und Mütter am Arbeitsplatz;
4. Bieten konkrete Hilfe für Opfer von Mobbing an.

Um in der Gesellschaft jegliches Mobbingverhalten von Müttern zu beenden, ist es entscheidend, mehrere politische Maßnahmen durchzuführen, um ein "mütterfreundliches" Umfeld zu schaffen:

1. Erweiterung des Anrechts auf Mutterschafts- und Elternurlaubs;
2. Rechtliche Anerkennung des Wertes unbezahlter Familienarbeit als eine besondere Kategorie von Arbeit;
3. Zugang zu bezahlbarer und hochwertiger Kinderbetreuung;
4. Förderung neuer Arbeitsformen für Mütter durch Telearbeit und flexiblen Arbeitszeiten und -regelungen;
5. Das Gefälle bei Gehältern und Rentenansprüchen von Frauen reduzieren, das aufgrund von Familienarbeit und Mutterschaftspausen bei der Berechnung von Entgelt und Rentenansprüchen entsteht;
6. Günstige Familienkredite als wirtschaftliche Investition;

²⁶ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. September 2018 zu Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, in öffentlichen Räumen und im politischen Leben in der EU (2018/2055(INI)). Verfügbar unter https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_DE.html.

7. Abschaffung der Mehrwertsteuer auf Grundprodukte für Familien;
8. Fokussierung auf neue Möglichkeiten der Unterstützung von Müttern in schwierigen Situationen (Frauen mit niedrigem Einkommen, Selbstständige, Mütter von kinderreichen Familien, alleinerziehende Mütter, sowie Mütter mit behinderten Kindern);
9. Förderung der finanziellen, mentalen und kulturellen Wahlfreiheit von Frauen hinsichtlich der Gestaltung der Vereinbarung von Beruf und Familie.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann viele Formen annehmen. Kein Modell für ein „erfolgreiches Leben“ sollte Frauen aufgezwungen werden. Diese Entscheidung muss persönlich und freiwillig bleiben und darf weder durch einen starren Arbeitsmarkt gezwungen oder durch Mobbingverhalten von Müttern beeinflusst werden. Frauen müssen die Freiheit haben, sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entscheiden.

Quellen

Arisoy, A., 2011. The Factors Occur Mobbing: The Study On The Nurses Working At The Health Sector İn Antalya Burdur Isparta. Suleyman Demirel University, Department of Industrial Relations and Labor Economics, Master's Thesis.

Baker M., Milligan K. 2008. Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. *J Health Econ.* 27(4):871–887.

Baum, C. L. 2003. Does early maternal employment harm child development? An analysis of the potential benefits of leave taking. *Journal of Labor Economics*, 21, 409 – 448.

Belsky, J. 2001. Developmental risks (still) associated with early child care. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 42, 845– 859.

Brooks-Gunn, J., Han, W.-J., & Waldfogel, J. 2002. Maternal employment and child cognitive outcomes in the first three years of life: The NICHD study of early child care. *Child Development*, 73, 1052–1072.

Carr P.L., Ash A.S., Friedman R.H., Scaramucci A., Barnett R.C, Szalacha L., Palepu A., Moskowitz M.A. 1998. Relation of Family Responsibilities and Gender to the Productivity and Career Satisfaction of Medical Faculty. *Ann Intern Med.* 129(7):532–538.

Corsi M., C. Crepaldi and M. Samek Lodovici 2010. Facing gender inequality: A close look at the European Strategy for Social Protection and Social Inclusion and its Gender Equality Challenges after 2010. Working Paper.

Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. 1999. Emotional abuse in the American workplace. Collins, IA: Civil Society Publishing.

Drobnič, S. & Fratzczak, E 2001. Employment patterns of married women in Poland. In Blossfeld, H-P & Drobnič, S. (eds.) *Careers of couples in contemporary society. From male breadwinner to dual-earner families.* Oxford: Oxford University Press, pp. 281-306.

European Institute for Gender Equality. 2019. Gender Equality Index 2019 Work-life balance.

Fagan C. 2001. Time, money and gender order: work orientations and working time preferences in Britain. *Gender, Work and Organization* 8(3): 239-266.

Fagan, C. 2003. Working time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Luxembourg.

Fahie, D. 2013. Workplace bullying and primary school teachers: The role of managerialist discourses. In M. O'Moore & P. Stevens (Eds.), *Bullying in Irish Education*, pp. 211– 235. Cork, Ireland: Cork University Press.

Fahie, D., & Devine, D. 2012. The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*.

Galinsky, E., Aumann, K., & Bond, J. T. 2008. National Study of the Changing Workforce: Times are changing-Gender and generation at work and at home. New York, NY: Families and Work Institute.

Gatrell C. 2007. Secrets and lies: Breastfeeding and professional paid work. *Soc Sci Med*. 65(2):393–404.

Goldberg, W. A., Prause, J. A., Lucas-Thompson, R., Himsel, A. 2008. Maternal employment and children's achievement in context: A metaanalysis of four decades of research. *Psychological Bulletin*, 134, 77– 108.

Gottfried, A. E., Gottfried, A. W., & Bathurst, K. 2002. Maternal and dual-earner employment status and parenting. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of parenting*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 207–229.

Grimshaw, D., Rubery, J., "The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence, *Conditions of Work and Employment Series No. 57*, 2015.

Gregg, P., Washbrook, E., Propper, C., Burgess, S. 2005. The effects of a mother's return to work decision on child development in the UK. *Economic Journal*, 115.

Heilman M.E., Okimoto T.G. 2008. Motherhood: A Potential Source of Bias in Employment Decisions. *Journal of Applied Psychology*. 93:189–198.

Hobson, B., Duvander, A. & Halldén, K. 2006. Men and women's agency and capabilities to create a work-life balance in diverse and changing contexts. In Lewis, J. (ed.) *Children, changing families and welfare states*. Edward Elgar: Cheltenham. 267-295.

Namie G., 2014. Workplace Bullying Institute. U.S. Workplace Bullying Survey.

Poduval J., Poduval M. 2009. Working Mothers: How Much Working, How Much Mothers, And Where Is The Womanhood?, *Mens Sana Monogr.* 7(1): 63–79.

Pfau-Effinger, B. 2006. Cultures of childhood and the relationship of care and employment in European welfare states. In Lewis, Jane (ed.) *Children, changing families and welfare states*. Edward Elgar: Cheltenham. 137-153.

Romito P., Pomicino L., Lucchetta C., Scrimin F., Turan J.M. 2007. Work and depression in women after the birth of a child, *G Ital Med Lav Ergon.* 29:391–393.

Ruhm, C. J. 2004. Parental employment and child cognitive development. *Journal of Human Resources*, 39, 155–192.

Salin M. 2014. Opportunities, constraints and constrained opportunities – A study on mothers' working time patterns in 22 European countries. The Population Research Institute 'Väestöliitto'.

Sjöberg, O. 2004. The role of family policy institutions in explaining gender role attitudes. A comparative multilevel analysis of thirteen industrialized countries. *Journal of European Social Policy* 14(2): 107-123.

Staehelin K., Berteau P.C., Stutz E.Z. 2007. Length of maternity leave and health of mother and child-a review, *Int J Public Health.* 52:202–209.

Steiber, N. & Haas, B. 2009. Ideals or compromises? The attitude behavior relationship in mothers' employment. *Socio-Economic Review* 7. 639-668.

The Cochrane Collaboration. 2012. Interventions in the workplace to support breastfeeding for women in employment (Review). John Wiley and Sons, Ltd.

Thompson R. G., Goldberg W. A., Prause J. 2010. Maternal Work Early in the Lives of Children and Its Distal Associations with Achievement and Behavior Problems: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 136(6), 915–942.

Williams J. C. 2001. *Unbending gender: Why work and family conflict and what to do about it*. Oxford: Oxford University Press.

Wilson D. S. 2006. A New Look at the Affluent Worker: The Good Working Mother in PostWar Britain; *Twentieth Century British History.* 17:206–299.

Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vaartia, M. 2011. Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, pp. 75–107. Boca Raton, FL: CRC Press.

Interviews

Namie G., 2007. Workplace Bullying Institute. U.S. Workplace Bullying Survey 2007. Waitt Institute for Violence Prevention. Verfügbar unter:

<http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2007/>

Rand Europe. 2014. Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets. Short statistical report No.1. Verfügbar unter:

http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/140502_gender_equality_work_force_ssr1_en.pdf

Rosalind Bragg, director of Maternity Action. Verfügbar unter:

<http://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/health-news/new-mothers-facing-maternity-discrimination-on-their-return-to-the-workplace-9659435.html>

Trade Union Congress.

2016. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/pregnancytestreport.pdf>

Wilson D. S. 2006. A New Look at the Affluent Worker: The Good Working Mother in Post War Britain. *Twentieth Century British History*. 17:206-299. Verfügbar unter:

<http://tcbh.oxfordjournals.org/cgi/content/full/17/2/206>

Working Mother Research Institute 2015. The Working Mother Report.

http://www.workingmother.com/sites/workingmother.com/files/attachments/2015/09/momswork_report_final.pdf