Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 67 (1975)

Heft: 3-4

Artikel: Die Frau im schweizerischen Arbeitsrecht

Autor: Tschudi, Hans Peter

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354733

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Die Frau im schweizerischen Arbeitsrecht

Hans Peter Tschudi

1. Das Prinzip der Gleichstellung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern

Mann und Frau haben im Arbeitsverhältnis die gleiche Rechtsstellung; das Prinzip der Rechtsgleichheit ist gewahrt.
Zugunsten der Frau steht eine nicht sehr grosse Anzahl von besonderen Schutzvorschriften in Kraft. Historisch gesehen hat sich die Arbeitnehmerschutzgesetzgebung aus Schutzbestimmungen für die weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer entwickelt. Auch nach Erlass eines umfassenden Arbeitnehmerschutzrechts, das selbstverständlich auf die Frauen ebenfalls Anwendung findet, hat der Sonderschutz für die Arbeitnehmerinnen seine Bedeutung behalten. Das Arbeitsrecht nimmt auf die Konstitution der Frau Rücksicht. Auch trägt es der Tatsache Rechnung, dass die verheiratete Frau neben der Betriebsarbeit ihre Pflichten im Haushalt und bei der Erziehung der Kinder zu erfüllen hat. Dass die Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und nach der Geburt der Schonung bedarf, erscheint als selbstverständlich. Diese Faktoren bedingen Sondervorschriften. Die Gleichberechtigung der Frauen im Arbeitsleben bedeutet nicht das Recht, gleich schwere Arbeiten zu verrichten wie die Männer.
Nun wird eingewendet werden, die Gleichstellung von Mann und Frau sei für die Löhne nicht verwirklicht. Hätte die Gleichberechtigung im Arbeitsvertragsrecht zu gleichen Löhnen für Arbeitnehmerinnen geführt, so wäre zweifellos nicht mit der bekannten Hartnäckigkeit die Ratifikation des Abkommens Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte gefordert worden. Nunmehr ist es für unser Land verbindlich wie auch das ebenfalls ratifizierte Übereinkommen Nr. 111, das unter bestimmten Vorbehalten jede Diskriminierung in Beschäftigung oder Beruf auf Grund der Rasse, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft verbietet. Dennoch weist die Statistik sehr erhebliche Abstände aus zwischen den Löhnen von männlichen und weiblichen Angestellten, von gelernten Arbeitern und Arbeiterinnen, von Hilfsarbeitern und Hilfsarbeiterinnen. Nur ein Teil der Differenzen lässt sich durch tatsächliche Unterschiede in der Arbeit sowie durch ein niedrigeres durchschnittliches Dienstalter begründen. Die Wirkung der internationalen Abkommen ist beschränkt, weil in unserem Lande die Löhne nicht durch den Staat geregelt werden. Soweit behördliche Massnahmen zu treffen sind, kommt das internationale Recht zur Anwendung.

Infolgedessen werden Gesamtarbeitsverträge, die für gleichwertige Arbeit unterschiedliche Lohnsätze festlegen, vom Bundesrat und von den Kantonsregierungen nicht allgemeinverbindlich erklärt. Im übrigen verpflichtet das Übereinkommen Nr. 100 den Staat lediglich, die Gleichheit der Löhne von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern zu fördern. Der effektive Abstand in der Entlöhnung hat sich in den letzten Jahren verringert. Dies war neben der Einsicht in die Richtigkeit dieser Regelung auch der für die Arbeitnehmerinnen günstigen Situation des Arbeitsmarktes zu verdanken. Die Höhe der Löhne bestimmt sich in unserer Wirtschaftsordnung nach den Markt- und den Machtverhältnissen.

2. Die besonderen Schutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen

OR Artikel 328 auferlegt dem Arbeitgeber die Pflicht, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Im Arbeitsgesetz wird die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zugunsten der Frau verdeutlicht; er muss besonders auf ihre schwächere Konstitution bei der Zuteilung der Arbeit und bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes Rücksicht nehmen. Zu beachten ist, dass dem Arbeitsgesetz zwar die überwiegende Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse, jedoch nicht alle, insbesondere nicht diejenigen in der Landwirtschaft und im Hausdienst, unterstellt sind. Die Beschäftigung von Frauen bei folgenden besonders gesundheitsschädlichen oder unfallgefährlichen Arbeiten ist ausgeschlossen:

- Bedienung und Unterhalt von Betriebseinrichtungen, wie Maschinen, Antrieben von Transporteinrichtungen, ferner die Handhabung von Werkzeugen, sofern erfahrungsgemäss damit eine erhebliche Unfallgefahr verbunden ist oder die körperliche Leistungsfähigkeit weiblicher Arbeitnehmer dadurch übermässig beansprucht wird;
- Arbeiten, die mit heftigen Erschütterungen verbunden sind;
- Arbeiten bei grosser Hitze oder Kälte;
- Heben, Tragen und Fortbewegen schwerer Lasten;
- Bedienung und Unterhalt von Dampfkesseln und Heisswasserkesseln sowie von Druckbehältern mit gesundheitsschädlichem, brand- oder explosionsgefährlichem Inhalt;
- Untertagarbeit im Stollenbau und in Bergwerken.

Ausser Vorschriften zum Schutze der Gesundheit stehen einige zusätzliche Bestimmungen hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeit in Kraft. Die Höchstarbeitszeit der Frauen deckt sich mit derjenigen der Männer. Dagegen muss die Arbeitszeit für Arbeitnehmerinnen innert eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen, so dass ihnen ebenfalls 12 Stunden zusammenhängende Ruhezeit bleiben. Die Tages-

arbeit darf am Morgen nicht vor 5 Uhr beginnen und am Abend nicht nach 22 bzw. bei 5-Tage-Woche nach 23 Uhr enden. Bei schichtähnlichem Gruppenbetrieb darf die Tagesarbeit mit Einschluss der Arbeitsunterbrechung in einem Zeitraum von 13 Stunden liegen, so dass die Mindestruhezeit sich nur noch auf 11 Stunden beläuft. Hilfsarbeiten sind nur an Werktagen und innert der erwähnten Grenzen der Tagesarbeit zulässig.
Die Beschäftigung von Arbeiterinnen während der Nacht und am Sonntag ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot können bewilligt werden:

- bei Unentbehrlichkeit für die Berufsbildung;
- soweit sie nötig ist, um einem sonst unvermeidbaren Verderb von Gütern vorzubeugen;
- soweit die Mitwirkung weiblicher Arbeitnehmer zur Behebung von Betriebsstörungen infolge höherer Gewalt notwendig ist.

Die gleichen Voraussetzungen gelten für die Bewilligung von Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot. Ferner ist Sonntagsarbeit ohne besondere Erlaubnis zulässig, soweit sie berufsüblich ist (zum Beispiel Krankenanstalten, Heime, Gastbetriebe usw.).
Der Gesetzgeber war sich der Doppelbelastung der Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten bewusst und wollte auch der Zielsetzung des Familienschutzes Rechnung tragen. Deshalb hat er in Artikel 36 des Arbeitsgesetzes bestimmt, dass bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, Rücksicht zu nehmen ist. Diese allgemein gehaltene Vorschrift hat wohl keine wesentlichen Auswirkungen; sie bietet den Aufsichtsbehörden kaum eine wirksame Handhabe. Konkret ist hingegen die Bestimmung, dass diesen Arbeitnehmerinnen auf Verlangen eine Mittagspause von 1½ Stunden zu gewähren ist.
Den Frauen, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, steht das Recht zu, die Leistung von Überstunden abzulehnen. In industriellen Betrieben dürfen sie nicht zu Hilfsarbeiten herangezogen werden. Dies ist jedoch in den übrigen Betrieben zulässig, weil dort die Durchsetzung eines solchen Verbots kaum möglich wäre.

3. Der Mutterschutz

Über die allgemeine Regelung zugunsten der Arbeitnehmerinnen hinaus geniessen schwangere Frauen und Wöchnerinnen einen verstärkten Schutz.
Die Feriendauer darf nicht verkürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert war. Erst für eine längere Abwesen-

heit kann eine proportionale Reduktion des Ferienanspruchs vorgenommen werden.
Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis ausserhalb der Grenzen der Tagesarbeit und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden; sie dürfen auf blosse Anzeige von der Arbeit wegbleiben, und zwar ohne besonderes ärztliches Zeugnis.
Es ist untersagt, Wöchnerinnen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft zu beschäftigen; doch kann auf ihr Verlangen der Zeitraum auf sechs Wochen verkürzt werden, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis ausgewiesen ist. Stillende Mütter können auch nach Ablauf dieser Frist nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Soweit sie arbeiten, ist ihnen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben. Der Gesetzgeber hat in beiden Fällen die Stillzeit nicht begrenzt, so dass also während einiger Monate eine Beschäftigung nur mit dem besonderen Einverständnis der Mutter möglich ist, bzw. ihr die nötige Freizeit eingeräumt werden muss. Hingegen setzt das Arbeitsgesetz keine Schonfrist vor der Niederkunft fest.
Angesichts des Beschäftigungsverbots während 6 bis 8 Wochen und der Möglichkeit wegen Schwangerschaft und Niederkunft mit der Arbeit auszusetzen, stellt sich die Frage der Lohnzahlung. OR Artikel 324 gibt der Mutter einen Lohnanspruch nur für beschränkte Zeit. Diese ist abgestuft nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. In den ersten drei Dienstmonaten besteht keine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, nachher während drei Wochen bis zum Ende des ersten Dienstjahres. Je länger das Arbeitsverhältnis gedauert hat, desto länger gilt auch der Lohnanspruch.
Der für relativ kurze Zeit gegenüber dem Arbeitgeber bestehende Lohnanspruch schliesst soziale Härten bei Schwangerschaft und Niederkunft keineswegs aus. Nur eine wirksame Krankengeldversicherung kann eine ausreichende Deckung des Lohnausfalls herbeiführen. Die Krankenkassen haben den Versicherten bei Schwangerschaft und Niederkunft die gleichen Leistungen wie bei Krankheit zu gewähren. Diese Leistungen erstrecken sich auf zehn Wochen, wovon mindestens sechs Wochen nach der Niederkunft liegen müssen. Sofern eine angemessene Krankengeldversicherung besteht, kann die Arbeitnehmerin ohne schwere finanzielle Einbusse die Arbeit vier Wochen vor der Niederkunft abbrechen.
Die Lohnzahlungsregelung des Arbeitsvertragsrechts wie auch die etwas länger dauernden Ansprüche auf Krankengeld in der Krankenversicherung müssen als Minimum betrachtet werden. Sie erlauben es der Mutter nicht, ihr Kind während längerer Zeit intensiv zu betreuen. Nach heutigen Erkenntnissen ist aber die Pflege des Kleinkindes durch die Mutter von entscheidender Bedeutung für dessen

spätere Entwicklung. Die Lösung dieses Problems kann allein durch eine ausgebaute Mutterschaftsversicherung erfolgen. Eine Ausdehnung der arbeitsgesetzlichen Schonfrist über die geltenden sechs bis acht Wochen hinaus wäre untragbar, wenn nicht der Lohnausfall gedeckt wird.

Für die arbeitende Mutter ist die Erhaltung des Arbeitsplatzes bei Niederkunft von grösster Wichtigkeit. Nach OR Artikel 336c darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin. Eine in dieser Frist vorgenommene Kündigung ist nichtig. Wurde die Kündigung vor der Sperrzeit ausgesprochen, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist für die Sperrzeit unterbrochen; sie läuft nach deren Beendigung weiter.

Die Regelung des Mutterschutzes erscheint deshalb als unbefriedigend, weil die Frist des Beschäftigungsverbots, die Sperrzeit des Kündigungsschutzes, die Dauer des Lohnanspruchs und diejenige des Anspruchs auf Krankengeld nicht aufeinander abgestimmt worden sind. Wenn eine Ausdehnung des Kündigungsschutzes gefordert wird, um der Mutter zu erlauben, ihr Kind während längerer Zeit zu betreuen, muss der Gesichtspunkt der Koordination mit den Leistungen einer Mutterschaftsversicherung beachtet werden. Die Erstreckung der Fristen des Beschäftigungsverbots und des Kündigungsschutzes hilft der Mutter wenig, wenn sie nicht über das erforderliche Einkommen verfügt. Die primär zu lösende Aufgabe liegt somit bei der Schaffung einer leistungsfähigen Mutterschaftsversicherung.