

<b>Zeitschrift:</b>	Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
<b>Herausgeber:</b>	Emanzipation
<b>Band:</b>	16 (1990)
<b>Heft:</b>	1
<b>Artikel:</b>	Deregulierung statt Gleichstellung : zur Teilrevision des Arbeitsgesetzes
<b>Autor:</b>	Steiger-Sachmann, Sabine
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-361052">https://doi.org/10.5169/seals-361052</a>

### 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](#)

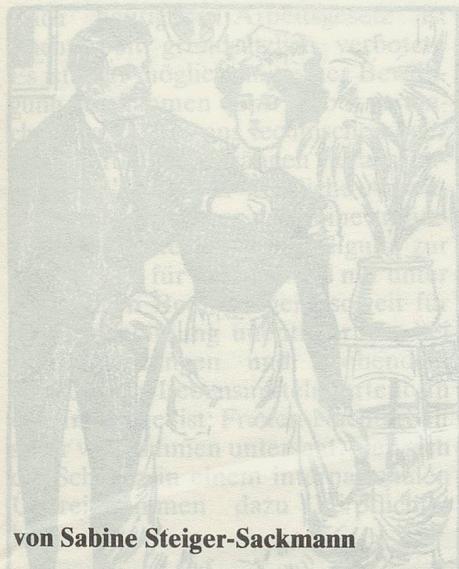
**Download PDF:** 14.02.2026

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

# Deregulierung statt Gleichstellung

Pg 15458

## Zur Teilrevision des Arbeitsgesetzes



von Sabine Steiger-Sackmann

Mit der Teilrevision des Arbeitsgesetzes sollen Schutzbestimmungen zugunsten der ArbeitnehmerInnen gelockert und Schranken für die Flexibilisierungspläne der Unternehmer abgebaut werden. Die neuen Bestimmungen stehen ganz im Zeichen einer frauenfeindlich verstandenen Gleichstellungspolitik, wie sie vom Bund seit jüngstem verfolgt wird: statt patriarchalische Vorrechte der Männer zu beseitigen, werden die wenigen geschlechtsspezifischen Regelungen, von welchen bisher die Frauen profitiert haben, aufgehoben (z.B. Diskussion über AHV-Alter, Feuerwehrpflicht etc.). Die Juristin Sabine Steiger-Sackmann war als Vertreterin der Frauenverbände Mitglied der mit der Gesetzesrevision beauftragten Eidgenössischen Arbeitskommission. Sie schildert im folgenden Artikel ihre Erfahrungen bei der Revisionsarbeit und erklärt die wichtigsten Veränderungen, die das neue Gesetz bringen soll. Der hier veröffentlichte Beitrag ist eine gekürzte und leicht überarbeitete Fassung ihres Referats vor der Delegiertenversammlung der Ofra vom 4. November 1989.

In Verlautbarungen und Presseberichten zur Teilrevision des Arbeitsgesetzes dominierte bisher die Frage der Nacharbeit von Frauen. Die grundätzliche Überlegung, was Gleichstel-

lung der Geschlechter in der Arbeit bedeute und wie sie zu realisieren wäre, geriet dabei völlig in den Hintergrund. Dass diese Grundsatzdiskussion nicht stattgefunden hat, ist die Frucht der einseitigen und oberflächlichen Vorarbeiten der Eidgenössischen Arbeitskommission (EAK). Die EAK ist ein Gremium von 28 Mitgliedern, die sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft rekrutieren. Vertreten sind ferner Delegierte der Kantone und der Wissenschaft (sie entschuldigen sich in der Regel wegen wichtigeren Sitzungen) und zwei Vertreterinnen der Frauenorganisationen. Die Sitzungen leitet Klaus Hug, Direktor des BIGA, der in der Kommission ein dankbares Gremium für seine sexistischen Sprüche findet, da mit Ruth Dreifuss vom SGB nur drei Frauen anwesend sind.

### Schwangerschaft und Mutter-schaft

Das heute noch geltende Recht enthält Vorschriften zum Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen und Stillenden (Art. 35 ArG). "Die Normen knüpfen an einen Tatbestand an, der einzig bei

### Stellenwert des Arbeitsgesetzes

Neben dem Einzelarbeitsvertragsrecht und den Gesamtarbeitsverträgen gibt es ein öffentliches Arbeitsrecht, das Arbeitsgesetz.

Es enthält ausschliesslich zwingende Vorschriften, deren Einhaltung von staatlichen Organen (den eidgenössischen und kantonalen Arbeitsinspektoraten) kontrolliert wird. So schützt das Arbeitsgesetz die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb und setzt Höchstarbeitszeiten fest. Das Arbeitsgesetz hat das frühere Fabrikgesetz abgelöst, gilt aber heute für praktisch alle Betriebe der Privatwirtschaft. Öffentliche Betriebe und Verwaltungen, landwirtschaftliche Betriebe und private Haushaltungen unterstehen jedoch nicht den Bestimmungen des ArG.

den Frauen eintreten kann, weshalb sich die Frage der Gleichbehandlung streng genommen gar nicht stellt." (Rechtsetzungsprogramm "Gleiche Rechte für Mann und Frau", Bern 1986).

In der Tat ist eine Gleichbehandlung hier nicht möglich. Tatsache ist aber, dass Gleichstellung – und dazu fordert der Verfassungstext den Gesetzgeber auf – nur erreicht werden kann, wenn Bedingungen geschaffen werden, die verhindern, dass Frauen wegen ihrer



tatsächlichen oder möglichen Mutterrolle auf dem Arbeitsmarkt behindert sind. Das Ziel der Gleichstellung sollte sein, dafür zu sorgen, dass die Geburt eines Kindes sich nicht nur auf die Arbeitsbiografie der Mutter, sondern auch auf diejenige des Vaters auswirkt. Es ist daher das zentrale Problem der Gleichstellung, wie Chancengleichheit trotz unterschiedlicher biologischer Bedingungen hergestellt werden kann. Die Geburt eines Kindes ist heute immer noch für viele Frauen Anlass, sich aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen, oder der Beginn einer strapaziösen Mehrfachbelastung.

Der allgemeine Grundsatz, dass Schwangere und stillende Frauen besonders zu schützen sind, wird im revidierten Gesetz ausdrücklich festgehalten. Die Verordnung dazu kann ausserdem weiterhin Arbeiten auflisten, die diesen Frauen nicht zugemutet werden dürfen, weil sie sich nachteilig auf die Gesundheit von Mutter oder Kind auswirken können.

Neu gilt ein Beschäftigungsverbot von zwingend 8 Wochen. Die bisherige Verkürzungsmöglichkeit auf 6 Wochen fällt weg. Der Antrag der Frauenvertreterinnen und der Gewerkschaften auf Verlängerung des Beschäftigungsverbots auf 10 Wochen nach der Geburt fand keine Gnade. Aus rein medizinischen Gründen ist für die Mutter eine körperliche Erholungspause von 6 bis 8 Wochen ausreichend. Für das Kind wäre aber ein intensiver Kontakt zur Mutter und unprogrammiertes Stillen während mindestens 10 Wochen medizinisch indiziert. Aus diesem Grund knüpft das Krankenversicherungsgesetz die Ausrichtung des Stillgeldes auch an die Stillsdauer von 10 Wochen. Es wäre nun für alle Beteiligten klarer und sachlich richtiger, wenn eine Frau 10 Wochen nach der Geburt nicht beschäftigt werden dürfte.

Ich finde es bedauerlich, dass das vorgeschlagene Gesetz eine veraltete Sicht von rein biologischer Mutter- schaft weiterpflegt und die Sondervorschriften im wesentlichen unverändert lässt. Nicht nur die biologische Mutter- schaft sollte gesetzlichen Schutz geniessen, sondern auch die psychische Mutter- bzw. Vaterschaft. Seit einiger Zeit könnte man aus psychologischen Forschungen wissen, welch wichtige Funktion auch der Vater für die Entwicklung eines Kleinkindes hat.

## Gesundheitsschutz

Artikel 6 ArG enthält eine allgemeine Pflicht des Arbeitgebers, für den Schutz der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu sorgen. Gemäss Artikel

33 geniessen Leben und Gesundheit von weiblichen Arbeitnehmern überdies einen besonderen Schutz. Motive für diesen Sonderschutz liegen in der geringeren Konstitution von Frauen und im Schutz von möglichen Schwangerschaften.

Tatsächlich sind bei Frauen Muskelkraft, Kreislauf und Atemvolumen durchschnittlich geringer als bei Männern. Allerdings sind bei beiden Geschlechtern die individuellen Unterschiede sehr gross. Wie schon die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen vorgeschlagen hat, sollte mehr auf die individuelle Konstitution abgestellt werden und auch Männer, die körperlich für gewisse Arbeiten nicht geeignet sind, geschützt werden.

Soweit wollte die Kommission allerdings nicht gehen. Ein besonderer Gesundheitsschutz für Frauen bleibt aber weiterhin erhalten. Durch Verordnung können gewisse Arbeiten für Frauen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen (z.B. Schutzmassnahmen; regelmässige ärztliche Kontrolle) abhängig gemacht werden. Die Sonderbehandlung von Frauen wird also auf echte geschlechtsspezifische Schutzbedürfnisse reduziert. Dies ist insofern gerechtfertigt, als die körperlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen aus arbeitsmedizinischer Sicht signifikant sind.

ko und die Umtriebe einer Klage auf sich nehmen, um sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu wehren.

Ein Hinweis ans Arbeitsinspektorat dagegen wäre den Betroffenen eher zuzumuten. Ausserdem hätte der Schutz auf beide Geschlechter ausgedehnt werden sollen.



## Schutz vor sexueller Belästigung

Nach geltendem ArG hat der Arbeitgeber für die Wahrung der Sittlichkeit von weiblichen Arbeitnehmern zu sorgen (Art. 33).

Nach Fabrikgesetz von 1877 hatte der Fabrikbesitzer die Pflicht, "über die guten Sitten und den Anstand" unter beiden Geschlechtern zu wachen. Auch gemäss der privatrechtlichen Bestimmungen im OR (Art. 328) unterliegen beide Geschlechter der sittlichen Schutzpflicht. Was soll also noch ein öffentlichrechtlicher Sittlichkeits- schutz von Frauen?

Die Kommission war der Überzeugung, dass der arbeitsvertragliche Sittlichkeitsschutz als Teil des Persönlichkeitsschutzes (OR 328), der geschlechtsneutral formuliert ist, ausreichend sei. Das bedeutet, dass Frauen oder Männer, die sich am Arbeitsplatz in ihren sexuellen Empfindungen gestört fühlen, auf zivilrechtlichem Weg zu klagen, die Beweislast zu tragen haben. Eine solche Regelung wirkt prohibitiv, es wird kaum jemand das Risiko

## Flexibilisierung oder Gleichstellung? – Das Verbot der Nacharbeit für Frauen

Das Problem der Frauen-Nacharbeit steht deshalb so im Vordergrund, weil es im Schnittpunkt zweier divergierender Anliegen liegt. In dieser konkreten Frage müssen Politikerinnen und Politiker nämlich Farbe bekennen: Geht es ihnen um eine echte, ehrliche Gleichstellung von Frau und Mann? Oder stehen wirtschaftliche Anliegen im Vordergrund, wo es darum geht, die einmal getätigten Investitionen möglichst effizient zu nutzen, das heisst dann zwangsläufig Flexibilisierung und Abbau möglichst aller Vorschriften, die einem beliebigen Einsatz von Personal nach den Bedürfnissen der Firma entgegenstehen?

Für mich – und ich hoffe für viele Frauen und Männer – steht das Anliegen der Gleichstellung von Frau und Mann eindeutig im Vordergrund.

Die medizinischen und sozialen Nachteile der Nachtarbeit sind hinreichend erforscht und lassen nur den Schluss zu, dass diese Arbeitsform auf das absolute Minimum beschränkt werden muss.

Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeberschaft möchten am liebsten, dass sie völlig frei sind, Frauen und Männer nachts zu beschäftigen, ungeteilt ihrer familiären Pflichten. Diesen Wünschen wurde mit der vorgeschlagenen Neufassung nicht völlig entsprochen. Die Einführung der Kategorie "Arbeitnehmer mit Familienpflichten" ist immerhin eine minimale Konzession in Richtung Gleichstellung.

sie weiterhin nicht zur Nachtarbeit herangezogen.

Eine solche Lösung hat der Gleichstellungsauftrag der Verfassung kaum intendiert. Für Gleichstellung in der Arbeit sorgen nur Gesetze, welche die bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufheben oder jedenfalls Anreize dafür schaffen, nicht aber solche, welche die bestehende Rollenteilung weiter zementieren.

## Kritik der Frauengewerkschaft Schweiz (FGS) an der Teilrevision des Arbeitsgesetzes

Nach heutigem Arbeitsgesetz ist Nacharbeit grundsätzlich verboten. Es ist aber möglich, mit einer Bewilligung Ausnahmen vom Verbot zu machen, wenn dies aus technischen oder wirtschaftlichen Zwängen heraus unentbehrlich ist. Für weibliche Arbeitnehmer besteht aber noch eine zusätzliche Schranke: eine Bewilligung zur Nacharbeit für Frauen wird nur unter ganz engen Bedingungen (soweit für die Berufsbildung unentbehrlich, bei Betriebsstörungen und drohendem Verderb von Lebensmitteln) erteilt. In der Industrie ist Frauen-Nacharbeit sogar vollkommen untersagt, weil sich die Schweiz in einem internationalen Übereinkommen dazu verpflichtet hat.

Ein verschärftes Verbot von Nacharbeit für Frauen wurde damit begründet, dass es überwiegend Frauen sind, die die Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung tragen. Mit dem Verbot soll verhindert werden, dass sie nachts einer Erwerbsarbeit nachgehen und am Tag ihre häuslichen Pflichten wahrnehmen.

Obwohl sich diese Bedingungen noch nicht wesentlich geändert haben – im Gegenteil, in jenen gesellschaftlichen Schichten, wo Nacharbeit geleistet wird, ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im häuslichen Bereich noch sehr ausgeprägt –, soll nach dem Entwurf nun die zweite Schranke für die Bewilligung von Nacharbeit, die nur für Frauen gegolten hat, fallen. Ein nahezu absolutes Verbot für Nacharbeit wird nur noch für "Arbeitnehmer mit Familienpflichten" aufrecht gehalten.

Präzise ausgedrückt soll durch die vorgeschlagene Teilrevision des ArG nicht generell Nacharbeit für Frauen "eingeführt" werden. Es wird weiterhin eine Bewilligung für Nacharbeit nötig sein, unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten. Auf jeden Fall von Nacharbeit ausgenommen sind aber nur noch Frauen (oder Männer) "mit Familienpflichten".

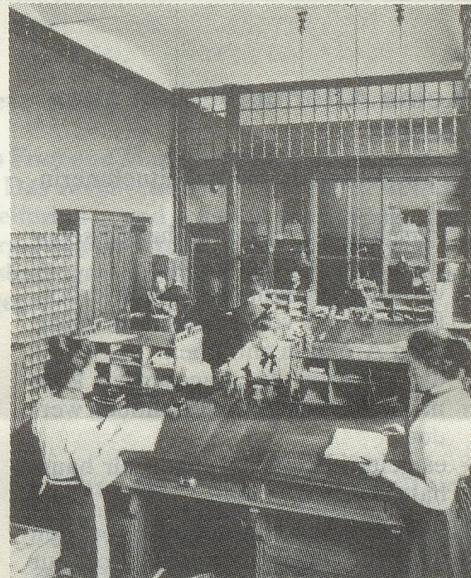
### "Arbeitnehmer mit Familienpflichten"

Dieses gesetzgeberische Zuckerchen vermag aber den Verfassungsauftrag von BV 4 Abs.2, für Gleichstellung in der Arbeit zu sorgen, nicht zu erfüllen: Rechtlich formal ist dieser Regelung nichts mehr vorzuwerfen. Geschützt wird nicht mehr ein Geschlecht, sondern der Schutz richtet sich danach, ob Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Kinder bis 15 Jahre betreuen, die mit ihnen im gleichen Haushalt wohnen.

Dieser Vorschlag, alle, Frauen oder Männer, dem Verbot der Nacharbeit zu unterstellen, wenn sie Familienpflichten haben, zielt wohl in die richtige Richtung. Der Teufel liegt aber auch hier im Detail: Was beinhaltet der Begriff "Familienpflichten"? Nur die Betreuung von Kindern bis zu einem bestimmten Alter oder auch die Betreuung von anderen Familienangehörigen wie betagte Eltern oder Behinderte?

Die entscheidende Frage schliesslich: Welcher von beiden Elternteilen untersteht dem Nacharbeitsverbot, wenn beide erwerbstätig sind?

Sind beide Elternteile berufstätig, fallen nicht automatisch beide unter die Schutzkategorie "Arbeitnehmer mit Familienpflichten". "Die nähere Regelung der Berücksichtigung der Familienpflichten, wenn beide Elternteile berufstätig sind, bleibt der Verordnung überlassen. Dies ermöglicht eine rasche Anpassung an sich verändernde Verhältnisse. Dabei ist der tatsächlichen Situation Rechnung zu tragen." (Erläuterung zur Vernehmlassung) Mit anderen Worten: Da die "tatsächliche Situation" so ist, dass fast ausschliesslich Mütter für die Betreuung von Kindern zuständig sind, werden



Ein Nacharbeitsverbot für beide Elternteile, eine wirklich geschlechtsneutrale Regelung, die zudem den Interessen der Familie gerecht würde, lehnte die Kommission trotz der Empfehlung der Leiterin des Gleichstellungsbüros rundweg ab, wegen der angeblich untragbaren wirtschaftlichen Konsequenzen. Diese Befürchtungen konnten aber nicht mit aussagekräftigen Zahlen belegt werden. Mein Antrag, verschiedene volkswirtschaftliche Szenarien durchzurechnen, wurde abgelehnt. Ich sehe darin den einzigen Weg, eine Synthese zwischen Deregulierung der Arbeitszeit und Gleichstellung von Frau und Mann im Fall der Nacharbeit zu finden.

Da sich die EAK und der Bundesrat geweigert haben, den Kreis der geschützten Personen (z.B. Mütter und Väter) oder die Bedingungen (z.B. auch Betreuung von betagten Familienangehörigen) zu erweitern, kann die vorgeschlagene Lösung keine Alternative zum heute bestehenden Nacharbeitsverbot für Frauen sein.



# **Keine Alternative zum alten Gesetz**

Heute gelten für alle Arbeitnehmerinnen:

- verschärftes (in der Industrie sogar totales) Nachtarbeitsverbot
  - verschärftes Sonntagsarbeitsverbot
  - Frauen sind von gewissen gefährlichen Arbeiten entbunden
  - die Grenzen der Tagesarbeit können nur beschränkt verschoben werden
  - es gelten Erleichterungen für haushaltführende Frauen

Neu gelten Sonderregelungen bei den Arbeitszeitvorschriften praktisch nur für Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die mit diesen im gleichen Haushalt leben und sie zu betreuen haben. Vom Gesetz her würde eine ledige Frau, die ihren betagten Eltern die ganze Haushaltung besorgt, nicht mehr anders behandelt als ein Mann mit einer Ehefrau, die ihm die ganze Infrastruktur bereithält.

Solange die Alternative zum bestehenden Nachtarbeitsverbot so unbefriedigend ist, ist es gescheiter, die Sonder-schutzbestimmungen für die Nachtarbeit von Frauen nicht aufzugeben. Natürlich kann in diesem Fall nicht von gleichen Rechten von Frau und Mann gesprochen werden, aber es wäre ehrlicher, beim heutigen Nachtarbeitsverbot zu bleiben. Man müsste damit der Tatsache Rechnung tragen, dass die sogenannte "Ruhezeit" für Frauen immer noch in signifikant höherem Maße "Hausarbeitszeit" ist als für Männer.

Solange so keine Schritte in Richtung Gleichstellung und Aufhebung der geschlechtsspezifischen Rollenteilung zwischen Mann und Frau unternommen werden, wäre es voreilig, das für

Frauen verschärftes Verbot der Nachtarbeit aufzuheben und so gewisse Frauen physischer und psychischer Gesundheitsgefährdung preiszugeben.

# Methodische Kritik

Auslöser für diese Teilrevision des ArG war eindeutig die Anpassung an BV 4 Abs.2. Das Gleichberechtigungs- und Gleichstellungspostulat stand also ursprünglich im Vordergrund.

Nach meinen Ausführungen wird jedoch deutlich, dass diese Gesetzesvorlage den Verfassungsauftrag, für Gleichstellung in der Arbeit zu sorgen, nicht erfüllt. Mit dem von der EAK gewählten methodischen Ansatz für diese Gesetzesänderung war auch kein besseres Resultat zu erwarten.

Es wurden einfach die einzelnen Sonderschutzbestimmungen vorgeknüpft mit der ausdrücklichen Absicht, möglichst viel zu streichen, also die Arbeitsbedingungen der Frauen denjenigen der Männer anzugeleichen, sofern nicht eindeutige biologische Gründe (wie Mutterschaft, Schwangerschaft oder körperliche Konstitution) dagegen sprechen.

Es erzürnt mich, dass es sich die Arbeitsrechts-Experten mit der Gleichstellung so einfach machen und sich nicht einmal ansatzweise die Frage stellten: Was beinhaltet der verfassungsmässige Auftrag, für Gleichstellung in der Arbeit zu sorgen? Welches Fernziel visiert die Verfassung da an, und welche Schritte könnten zur Zeit schon in dieser Richtung getan werden?

Schon sehr früh drängten die Arbeitgeber-Vertreter darauf, dass ihrem

Postulat nach vermehrter Flexibilisierung der Arbeitszeit bei dieser Gesetzesrevision Rechnung getragen werde. Im Verlauf der Arbeiten an dieser Gesetzesvorlage geriet das Gleichstellungspostulat ganz in den Hintergrund.

Es schien mir, dass eine diffuse Angst besteht, die Gleichstellungsproblematik wirklich ernst zu nehmen.

Diese Ängste wurden einmal deutlich geäussert, als ich Massnahmen zum Schutz der Vaterschaft vorschlug, nämlich ein Verbot von Überstunden für Eltern von vorschulpflichtigen Kindern. Einzelne Herren reagierten darauf geradezu hysterisch: Es gehe doch nicht an, den Vätern vorzuschreiben, dass sie nicht so viel arbeiten dürfen, wie sie wollen.

Dennnoch wird niemand müde, dem Volk nun zu erklären, dass diese Gesetzesvorlage unter dem Segel der Gleichberechtigung laufe. Wir müssen uns aber bewusst sein, dass dieses Schiff auch noch fremde Fracht geladen hat, die den Kurs der Vorlage vermutlich wesentlich bestimmen wird. ●

## Aktuelle Literatur zum Arbeitsgesetz

Sabine Steiger-Sackmann, ZUR TEILREVISION DES ARBEITSGESETZES, in: F-Frauenfragen 2, September 1989 (gratis zu beziehen bei: Eidg. Frauenkommission, Bundesamt für Kultur, Finkenhubelweg 12, 3012 Bern)

NACHT- UND WOCHENENDARBEIT?  
DISKUSSION, Magazin für aktuelle Ge-  
werkschaftspolitik 9, September 1989 (DIS-  
KUSSION, Postfach 290, 8026 Zürich)