Zeitschrift: Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
Herausgeber: Emanzipation
Band: 16 (1990)
Heft: 1

Artikel: Gerupftes Huhn im geschlechtsneutralen Deckmäntelchen
Autor: Oester, Esther / Gafner, Madeleine
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-361053

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: 07.01.2026

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

Gerupftes Huhn im geschlechtsneutralen Deckmäntelchen

Kritik der Frauengewerkschaft Schweiz (FGS) an der vorliegenden Revision des Arbeitsgesetzes
leserinnenbriefe
forum

von Esther Oester und Madeleine Gafner

Was mit dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann begann, kommt heute als verkappte Wirtschaftsförderung daher. Das revidierte Arbeitsgesetz ist in bezug auf seine Hauptaufgabe: Schutz der Arbeiterinnen und Arbeiter vor Schädigungen gesundheitlicher oder anderer Art ein arg gerupftes Huhn. Es beinhaltet ganz allgemein Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und kehrt sich unter einem geschlechtsneutralen Deckmäntelchen gegen die Frauen.

Kritikpunkte an dieser Gesetzesrevision sind insbesondere:

- die ersatzlose *Streichung aller Sonderschutzbestimmungen* für Frauen (Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot) unter dem Vorwand der Gleichstellung mit den Männern;
- die Einführung einer neuen schutzwürdigen Kategorie *"Arbeitnehmer mit Familienpflichten"*, die in dieser Form nur darüber hinwegtäuscht, dass die Doppelbelastung von entlöhnter und nicht entlöhnter Arbeit nach wie vor ein "Privileg" der Frauen ist;
- der *Geltungsbereich* des Gesetzes wird durch diese Teilrevision nicht verändert, d.h. viele Bereiche, in denen Frauen arbeiten wie Gesundheitswesen, Gastgewerbe, Familienbetriebe u.s.w. sind von vornherein ausgeschlossen;
- Arbeitszeitregelungen, die der *Flexibilisierung im Interesse der Arbeitgeber* Tür und Tor öffnen;
- der magere *Mutterschaftsurlaub* von acht Wochen;
- das Aufheben der Verpflichtung der Arbeitgeber, für die *Sittlichkeit* am Arbeitsplatz zu sorgen – diese Bestimmung erleichterte es Frauen bisher, gegen sexuelle Belästiger vorzugehen;
- die Möglichkeit für Arbeitgeber von den gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften abzuweichen, wenn eine Gewerkschaft einverstanden ist: *Sozialpartnerabweichungen;*
- die neue Einschränkung, dass Verbände nur zur *Beschwerde berechtigt* sein sollen, wenn sie *länger als fünf Jahre* bestehen.

Angesichts des Revisionsvorschlags erstaunt es nicht festzustellen, dass die Eidgenössische Arbeitskommission (EAK), die diesen Entwurf ausgearbeitet hat, männerdominiert war. Von den 28 Mitgliedern waren 2 Vertreterinnen von Frauenorganisationen, mit Ruth Dreyfuss als Sekretärin des SGB waren 3 Frauen in dieser Kommission.

Sonderschutzbestimmungen für Frauen, das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot

Ein Hauptpunkt der Revision betrifft das Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit für Frauen. Eine Sonderbehandlung allein aufgrund des Geschlechts widerspreche dem Gleichheitsgedanken von Art. 4 der Bundesverfassung, wird argumentiert. Damit ist aber in keiner Weise festgelegt, wie die Gleichbehandlung der Geschlechter erreicht werden soll. Es stellt sich hier in erster Linie die Frage nach *Sinn und Wünschbarkeit der Nacht- und Sonntagsarbeit* überhaupt und erst in zweiter Linie, wer sie dann zu leisten habe. In den letzten Jahren hat sich wiederholt gezeigt, dass die Industrie ein brennendes Interesse an Frauennachtarbeit hat. Frauen sollen nicht nur als volkswirtschaftliche Reserve aufgeboten werden, als Industriearbeiterinnen sind sie gesucht, weil sie feine Arbeiten geschickter ausführen können als die Männer, weil sie als sogenannt monotonieresistent gelten und vor allem, weil ihre Löhne immer noch 30- 40% unter jenen der Männer liegen. Die teuren Maschinen, die durch die Ausbeutung der ArbeiterInnen in den vergangenen Jahrzehnten finanziert wurden, sollen jetzt rund um die Uhr laufen, damit sie rentieren. Die gesteigerte Produktivität soll den ArbeiterInnen in Form *besserer Arbeitsbedingungen* zukommen und nicht dazu führen, dass sie sich den Maschinen anpassen müssen. Nachtarbeit ist nicht nur sozial isolierend, sondern auch gesundheitsschädigend – für Frauen und für Männer! Deshalb ist das Nachtarbeitsverbot auf Männer auszudehnen und nicht bei Frauen zu streichen! Sagt doch sogar der Bundesrat in seinem Rechtsetzungsprogramm "Gleiche Rechte für Mann und Frau"

vom 26. Februar 1986: "In Bereichen, wo die Frau heute privilegiert ist, soll die Gleichstellung demzufolge in erster Linie durch eine *Verbesserung der Rechtsposition des Mannes und nicht durch die Aufhebung von Vorteilen der Frauen* verwirklicht werden." (Vgl. 2.)

Bei *gesellschaftlich notwendiger* Nachtarbeit (und nicht "aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen") sind die Arbeitsbedingungen massiv zu verbessern. Gegenwärtig leisten Frauen in der Schweiz schon einen beträchtlichen Anteil der entlöhnten Nachtarbeit z.B. im Gastgewerbe, in Familienbetrieben oder im Gesundheitswesen, wo seit jeher Ausnahmeregelungen gelten. Gerade in diesen traditionellen Frauenberufen würde eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen konkret bedeuten, dass sie in bezug auf Lohn und Prestige aufgewertet werden müssten. Gleichberechtigung in der Arbeitswelt heisst u.a. mehr Anerkennung der berufstätigen Frauen, aber auch Anerkennung der Arbeit überhaupt, die von Frauen geleistet wird.

Dass die Aufhebung des Verbots der Nacht- und Sonntagsarbeit für Frauen aus ganz andern Motiven als denen der Gleichstellung der Geschlechter erfolgt, mögen die folgenden zwei Punkte verdeutlichen: Als der Bundesrat bei seiner Legislaturplanung 87-91 die Ziele der Arbeitsgesetzrevision formuliert, ist die "Gleichstellung von Mann und Frau" schon an die dritte Stelle gerückt, an erster Stelle steht nun die "*Flexibilisierung* von Regelungen, die sich unter den heutigen Wettbewerbs- und Produktionsbedingungen als zu starr erwiesen haben" (vgl. 3.) und auch in den Erläuterungen zum Vernehmlassungsentwurf heisst es klipp und klar: "Die Aufhebung der Sonderbehandlung der Frauen bei Nacht- und Sonntagsarbeit erlaubt einen flexibleren Einsatz der Arbeitskräfte im Betrieb." (S. 6)

Nicht bedroht von derartigen "Gleichstellungsversuchen" sind die Sonderschutzbestimmungen für Schwangere und Stillende und der Mutterschaftsurlaub. Denn für Tatbestände, die überhaupt nur bei einem Geschlecht vorkommen können, widersprechen Sonderregelungen nicht der Bundesverfassung, die Gleiches gleich und Ungleiches ungleich behandeln will.

Bemerkenswert ist hier, dass die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau offenbar kein ausreichendes Interesse für Schutzmassnahmen begründet, es ist neu auch auf die Gesundheit des Kindes Rücksicht zu nehmen. Die entsprechenden Regelungen "dienen dem Interesse von Frau und Kind und mithin der ganzen Gemeinschaft" (Erläuterungen S. 8). Beim *Mutterschaftsurlaub* konnte sich die EAK zu acht Wochen durchringen, im Gegensatz zum Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das immerhin zehn Wochen vorsieht. Von Elternurlaub kann keine Rede sein, Vaterschaft hat scheinbar im Gesetz nichts zu suchen, dafür werden Mütter in der Kategorie "Arbeitnehmer mit Familienpflichten" geschlechtlich neutralisiert.

"Arbeitnehmer mit Familienpflichten"

Statt des Sonderschutzes für alle Frauen wird eine geschlechtsneutrale Kategorie vorgeschlagen, eben die "Arbeitnehmer mit Familienpflichten". Als solche gelten Personen, die "Betreuungsaufgaben gegenüber im gleichen Haushalt lebenden Kindern bis zum Alter von 15 Jahren wahrnehmen, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, deren Ehegatte nicht berufstätig ist und mit ihnen im gleichen Haushalt lebt" (Art. 32a Entwurf ArG). Gegenüber dieser Sorte Arbeitnehmer soll weiterhin ein Sonderschutz bestehen, sie dürfen nicht zu Nacht- und Sonntagsarbeit herangezogen werden. Dieses Verbot entspringt der Erkenntnis, dass "Arbeitnehmer", die Kinder betreuen und Nachtarbeit leisten, dann endgültig zu wenig schlafen können und somit gesundheitlich gefährdet sind.

Das tönt recht schön, aber *wer genau soll denn da eigentlich geschützt werden?* "Familienpflichten" sind sehr eng gefasst, sie beziehen sich ausschliesslich auf die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren. Andere Betreuungsaufgaben z.B. gegenüber Eltern, Behinderten, Aidskranken u.s.w. und Hausarbeit überhaupt sind ausgeklammert. Diese neue Kategorie spiegelt vor, dass die Arbeit, die tagtäglich von Frauen geleistet wird, endlich anerkannt werde, aber sie beschränkt sie gleich wieder auf reine Erziehungsarbeit. Also sind einmal alle jene von diesem Schutz ausgeschlossen, die andere als die vorgegebenen "Familienpflichten" leisten.

Dann sind explizit alle ausgeschlossen, "deren Ehegatte nicht berufstätig ist", womit klar wird, dass im Verständnis der Eidgenössischen Arbeitskommission die Familienpflichten nur einem Elternteil auferlegt sind und wen betrifft das wohl, die Frau oder den Mann?! Die hier implizit formulierten Vorstellungen von Familie und Kinderziehung fallen weit hinter das neue Eherecht zurück, wo wenigstens ansatzweise versucht wird, die festgefahrenen Rollen von Mann und Frau aufzubrechen.

Es verbleiben noch zwei Personengruppen, die für einen möglichen Schutz vor Nachtarbeit in Frage kommen: 1. Eltern, die beide berufstätig sind, und 2. alleinerziehende Mütter und Väter. Zur ersten Gruppe, von der ja eigentlich ausgegangen werden

müsste, wenn in irgend einer Form die Arbeit in Familie, Erziehung, Betreuung gewürdigt werden soll, zu dieser ersten Gruppe schweigt sich das revidierte Arbeitsgesetz leider aus. Gerade hier kapituliert die EAK vor den Problemen und verschiebt eine klare Regelung auf *Verordnungsebene*. Oder war es die Kapitulation vor der Furcht der Arbeitgeberseite, "die durch die Aufhebung des Sonderschutzes für Frauen (Nachtarbeitsverbot) gewonnene Flexibilität werde durch die neue Schutzkategorie wieder zunichte gemacht" (Erläuterungen S. 9)?!

Wie eine solche Verordnung aussehen könnte, darüber lässt sich nur spekulieren, aber es besteht wenig Hoffnung, dass beide Elternteile geschützt werden sollen, und laut Sabine Steiger-Sackmann (Mitglied der EAK) soll *vermutungsweise die Mutter* als schutzwürdig gelten. Aber wie erwähnt, gesetzlich geregelt ist hier nichts, so bleiben also lediglich alleinerziehende Mütter und Väter übrig, die sicher als "Arbeitnehmer mit Familienpflichten" gelten und deshalb keine Nacht- und Sonntagsarbeit leisten müssen.

Es ist schwierig, in dieser Arbeitsgesetzrevision noch eine Spur zu finden, die dem Ziel verpflichtet ist, wie es der Bundesrat noch 1986 formuliert hat: *"Die Gleichbehandlung im Recht ist nicht Selbstzweck, sondern auf die Schaffung gleicher Entfaltungsmöglichkeiten in der gesellschaftlichen Wirklichkeit angelegt."* (Vgl. 2.) Genau diesem Selbstzweck huldigt dieser Entwurf, wenn bloss die Begriffe geschlechtlich neutralisiert werden, aber im übrigen mit allen erdenklichen Mitteln verhindert wird, dass Männer real Familienpflichten übernehmen (können).

Arbeitszeitflexibilisierungen

Wenn diese Revision auch eigentlich mit dem Ziel der Gleichstellung begonnen wurde, haben sich die Prioritäten klar zugunsten der Flexibilisierung verschoben. Wenn innerhalb klarer vertraglicher Regelungen jede und jeder *souverän* entscheiden kann, wann und wieviel sie/er für Lohn arbeitet, und wenn der Lohn so beschaffen ist, dass auch bei flexiblen Arbeitszeiten ein *minimales Einkommen* garantiert ist, so kann Arbeitszeitflexibilisierung durchaus wünschenswert sein. Wenn flexible Arbeitszeit aber nur heisst: Arbeit auf Abruf (KAPOVAZ), wenn nur die Arbeitgeber den Arbeitseinsatz bestimmen und wenn der "Wunsch" nach Nacht- oder Sonntagsarbeit nur daher kommt, via Zulagen überhaupt erst ein ausreichendes Einkommen zu erlangen, so ist mit der Flexibilisierung nur die Ausbeutung besser organisiert!

Im neuen Arbeitsgesetz wurden einige Änderungen vorgenommen, die eine Arbeitszeitflexibilisierung ermöglichen. Insbesondere fällt die Bestimmung weg, dass die Tagesarbeitszeit von 9 Stunden inklusive Pausen innerhalb von 10 Stunden liegen muss, d.h. die Tagesarbeitszeit kann beliebig aufgestückelt werden. Solche Flexibilisierungstendenzen ermöglichen alle Arten von Schichtbetrieb und sind vor allem im Sinn der Arbeitgeber. Für ArbeitnehmerInnen interessanter wären mehr Teilzeitstellen und die Möglichkeiten, Lohnarbeit und Nichtlohnarbeit (Kinder, Familie, Hausarbeit, Betreuung) *innerhalb eines Lebenslaufs flexibel, aber selbstbestimmt* aufzuteilen.

Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitplatz

Das alte Arbeitsgesetz verpflichtete die Arbeitgeber, nicht nur für die Gesundheit der "weiblichen Arbeitnehmer" besorgt zu sein, sondern auch für die *"Wahrung der Sittlichkeit"*. Ob der Gesetzgeber damit die Frauen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen konnte, sei einmal dahingestellt, aber die ersatzlose Streichung dieses Passus' stellt die Belästigungen in einen andern Zusammenhang. Die Frau hat keine öffentlich- rechtliche Klagemöglichkeit mehr, die Arbeitgeber sind auch nicht mehr verpflichtet, gegen Belästigungen vorzugehen, es *wird zum privaten Problem* einer Frau mit ihrem Belästiger. Und genau gegen diese Tendenz, den alltäglichen Sexismus zu isolieren und zu privatisieren, kämpft die Frauenbewegung schon lange.

Wenn Gesetzesrevisionen die Gleichstellung der Geschlechter erreichen sollen, müssen sie realistischerweise von den ungleichen Voraussetzungen von Frauen und Männern in der Gesellschaft ausgehen. *Positive Massnahmen* zur Überwindung der Frauenunterdrückung sind notwendig und nicht bloss die Streichung formaler Unterschiede.

Sozialpartnerabweichungen

Bisher wurden zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften Gesamtarbeitsverträge (GAV) abgeschlossen, die immer die Mindestschutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes erfüllen mussten. Der Artikel 28a des Entwurfs soll nun neu ermöglichen, dass ein *GAV von den gesetzlichen Bestimmungen abweichen darf*, wenn die Regelung "insgesamt mindestens gleichwertig ist". Das bedeutet eine ganz neue Rechtspraxis, dass öffentliches Recht durch einen Gesamtarbeitsvertrag gebrochen werden kann. In welche Richtungen die zu erwartenden Abweichungen gehen werden, ist nicht schwer zu erraten, denn Verbesserungen, z.B. niedrigere Höchstarbeitszeiten (40- statt der gesetzlich noch erlaubten 50-Stunden-Woche) können heute schon jederzeit in einem GAV festgelegt werden.

Beschwerderecht

Nach der neueren Bundesgerichtspraxis ist das Beschwerderecht weit gefasst, eine Gewerkschaft muss z.B. nicht unbedingt Mitglieder im betreffenden Betrieb haben, um für eine Beschwerde legitimiert zu sein. Jetzt soll eingeschränkt werden, dass ein Verband *fünf Jahre bestehen muss,* um beschwerdeberechtigt zu sein. Das ist klar *gegen neue politische Bewegungen* gerichtet, die sich eher in lockeren Formen und ausserhalb von traditionellen Verbänden organisieren und meist auch nicht schon jahrelang bestehen.

Schlussfolgerungen

Was die Revision momentan bringt, ist die Rekrutierung der weiblichen Reservearmee für die Nachtarbeit sowie die Möglichkeit weitgehend betriebsorientierter Arbeitszeitflexibilisierung. Für die Arbeitgeber in der Eidgenössischen Arbeitskommission war es offenbar ein leichtes, ihre Forderungen durchzusetzen. Wer zu kurz kommt, sind einmal mehr die Frauen und vollends untergegangen sind echte Gleichstellungsbestrebungen. Das Streichen des Sonderschutzes für Frauen und die Vermännlichung der Gesetzessprache widerspiegeln nur eine eingeschränkte formale Sichtweise, die es ermöglicht, *wirkliche Gleichberechtigung zu umgehen.*

Wenn wir aber die Geschlechtsrollen aufbrechen und die Familienpflichten und Hausarbeiten umverteilen wollen, so ist es unerlässlich, *das Arbeitsgesetz mit der ganzen Sozialpolitik* (Kinderzulagen, Tagesschulen, sozialer Wohnungsbau), *mit dem Familienrecht u.s.w. in Verbindung zu bringen.*
Die vorliegende Revision des Arbeitsgesetzes ist in bezug auf ArbeitnehmerInnenpolitik, vor allem aber in bezug auf die Gleichberechtigung der Frauen unbrauchbar und abzulehnen.

Die Frauengewerkschaft Schweiz (FGS) wird auf den 8. März eine Broschüre mit einer Stellungnahme zum Arbeitsgesetz herausgeben. Interessierte Frauen (und Männer) wenden sich an:
Frauengewerkschaft Schweiz FGS,
Postfach 8207, 3001 Bern.
Tel.: 031/22 95 26
Di. 13-15h und Do. 17-19h. ●

Literatur:

- Erläuterungen zum Vernehmlassungsentwurf für die Änderungen des Arbeitsgesetzes
- Bericht über das Rechtsetzungsprogramm "Gleiche Rechte für Mann und Frau" vom 26. Februar 1986, Bundesblatt 1986, S. 1144 ff
- Bericht über die Legislaturplanung 1987-1991 vom 18. Januar 1988, Bundesblatt 1988, S. 395 ff