Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 11-12

Artikel: Die Frau in der Industrie

Autor: Zaugg-Alt, Maria

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354707

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: 15.07.2025

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

Die Frau in der Industrie

Maria Zaugg-Alt, Präsidentin der Frauenkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

In einer Publikation, die dem Thema «Arbeitswelt» gewidmet ist, müsste konsequenterweise unser Beitrag lauten: «Die Frau in der Arbeitswelt.» Indessen würde das den gegebenen Rahmen sprengen. Im folgenden soll deshalb nur fragmentarisch auf einzelne Aspekte der Frauenarbeit hingewiesen werden.

Eine Million Frauen berufstätig

Nach der Volkszählung waren 1970 rund eine Million Frauen berufstätig. Diese Zahl umfasst Voll- und Teilzeitbeschäftigte, unselbständig Erwerbende, selbständig Erwerbende und mithelfende Familienmitglieder (Bäckersfrauen, Bäuerinnen usw.). Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug 34,4 Prozent (1960: 34 Prozent). Seit 1900 war der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl nur unwesentlichen Schwankungen unterworfen. Massgeblich gewandelt hat sich dagegen, vor allem in den letzten beiden Jahrzehnten, die Beschäftigungsstruktur.

Besondere Merkmale der Frauenarbeit

Dass die Berufstätigkeit der Frauen für die Volkswirtschaft unentbehrlich ist, ist unbestritten; weniger bewusst scheinen ihre Notwendigkeit auch für die Gesellschaft sowie die wesentliche Bedeutung, die ihr für die Frau selbst zukommt, zu sein; von wenigen Ausnahmen abgesehen, werden die lohnabhängigen Frauen nach wie vor auf Grund ihres Geschlechts bezüglich Entlöhnung, Einstufung am Arbeitsplatz und Aufstiegsmöglichkeiten benachteiligt. Der weit überwiegende Teil der Frauen wird auf die unterste Stufe der Arbeitshierarchie verwiesen. Allerdings sollen hier die erzielten gewerkschaftlichen Erfolge nicht unter den Scheffel gestellt werden. *Die Differenzen zwischen Männer- und Frauenlöhnen konnten verringert werden, überdies gibt es Gesamtarbeitsverträge, in denen die Lohngleichheit verwirklicht ist. Gesamthaft gesehen jedoch vollzieht sich die Verwirklichung des Postulates «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» unerträglich langsam.*

Aus der Sicht der Beschäftigungspolitik ist festzustellen, dass vor allem die verheirateten Frauen von der Wirtschaft als Puffer gehandhabt werden, ein Aspekt, dem – nicht nur der Frauen wegen – unbedingt mehr Beachtung geschenkt werden sollte.

Aus gesellschaftlicher Sicht seien hier lediglich folgende Probleme genannt: Mädchen haben nicht die gleichen Bildungschancen wie Knaben (ungleiche Lehrpläne); sie sind in der Berufsausbildung, an Mittel- und Hochschulen untervertreten. Es fehlt an Dienstleistungen für berufstätige Frauen mit Familienpflichten (Kindertagesstätten jeglicher Art, Tagesschulen usw.).

¼ Million Frauen in der Industrie

Gemäss BIGA-Statistik waren im September 1973 dreissig Prozent oder rund 250 000 aller in der Industrie Beschäftigten Frauen und Mädchen, davon 47 Prozent Ausländerinnen; bei den Männern betrug der Ausländeranteil 32 Prozent. Die Statistik umfasst Inhaber, Betriebspersonal, kaufmännisches Personal mit 30 und mehr Arbeitsstunden pro Woche. Schon allein diese Beschäftigungsquote rechtfertigt einen speziellen Beitrag im vorliegenden Heft, und zwar bezogen auf die Arbeiterinnen, denn ihre Bedingungen am Arbeitsplatz unterscheiden sich wesentlich von andern Berufskategorien. Ungefähr 15 Prozent sind gelernte Berufsarbeiterinnen, alle übrigen – ca. 210 000 – sind Un- und Angelernte. Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl weist je nach Industrie beträchtliche Unterschiede auf, desgleichen die Zahl der Ausländerinnen.

Arbeitsgesetz

Das ehemalige Fabrikgesetz wurde weitgehend in das Arbeitsgesetz (1964) integriert. Es sieht Sonderschutzbestimmungen für weibliche Arbeitnehmer vor, zum Beispiel in bezug auf das Verbot gewisser Arbeiten, wie das Heben und Tragen schwerer Lasten (eine Begrenzung des Höchstgewichtes fehlt allerdings), die Gewährleistung einer nächtlichen Ruhezeit von elf Stunden, das Nachtarbeitsverbot und, für Frauen, die einen Haushalt mit Familienangehörigen zu besorgen haben, die Möglichkeit einer anderthalbstündigen Mittagspause.

Abgesehen von den Verboten gewisser Beschäftigungen, die übrigens grösstenteils überholt sind, handelt es sich bei den Sonderschutzbestimmungen um eine soziale Gesetzgebung und nicht um Sonderrechte der Frauen. Das trifft vor allem auch auf das Nachtarbeitsverbot zu.

Der gesetzliche Mutterschaftsschutz wurde in den letzten Jahren zwar verbessert, ist aber immer noch ungenügend.

Arbeitsplatz

Alle im vorliegenden Heft behandelten Themen betreffen Frauen und Männer grundsätzlich gleichermassen. Abgesehen von den oben angedeuteten Problemen der Frauenarbeit kommen für die Arbeiterinnen besondere Erschwernisse hinzu.

Wenn in einer kürzlich veröffentlichten Studie der Internationalen Arbeitsorganisation festgestellt wurde, dass die Arbeitswelt noch immer eine Welt der Männer, das heisst vom Mann dominiert sei, so trifft dies in ganz besonderem Mass auf die Industrie zu. Das fängt schon bei der Konstruktion der Maschinen an. In der Regel wird dabei immer noch nicht Rücksicht genommen auf den vom Mann verschiedenen Körperbau der Frau; als Mass gilt der «Durchschnittsmann», auch dann, wenn es sich mit absoluter Sicherheit um Maschinen handelt, an denen nur Frauen beschäftigt werden. Die mögliche Anpassung der Arbeitsplätze durch besondere Einrichtungen, die den Mangel beheben und die Arbeit erleichtern, werden längst nicht in allen Betrieben vorgenommen.

Die noch vorherrschende Anpassung des Menschen an die Maschine bedeutet in unserem Fall, dass Frauen im Verhältnis zu Männern einen zusätzlichen Leistungsaufwand erbringen müssen; der Ermüdungsgrad ist entsprechend höher. Dabei ist an sich das von der Maschine – nicht nur am Fliessband – diktierte Arbeitstempo unmenschlich, stellen doch die von einem Grossteil der Arbeiterinnen verrichteten Tätigkeiten höchste Anforderungen an Geschicklichkeit, Sinneswahrnehmungen und Konzentration. Folge davon sind physische und psychische Ermüdung, die vor allem bei Frauen mit Familienpflichten, im besondern bei Müttern, bis zum latenten Erschöpfungszustand führen.

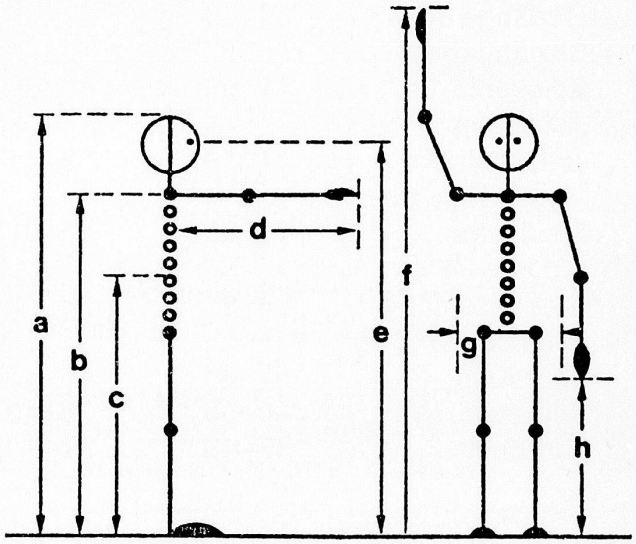
Damit ist nur ein Aspekt angedeutet, wonach der Gestaltung der Arbeitsplätze von Frauen besondere Beachtung geschenkt werden muss. Die Informationsschrift «menschengerechte arbeitsgestaltung», die vom DGB, OeGB und SGB gemeinsam herausgegeben wurde, trägt dieser wichtigen Frage Rechnung. Zweifellos obliegt hier den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, Männern und Frauen, eine bedeutungsvolle Aufgabe. Was indessen zu Bedenken Anlass gibt, ist das ungenügende Funktionieren von für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer verantwortlichen öffentlichen Institutionen. Unter anderem sind die Arbeitsinspektorate und der Arbeitsärztliche Dienst beim BIGA nicht genügend besetzt, um in der Lage zu sein, ihrer Aufsichtspflicht auf breiter Basis nachzukommen, beziehungsweise erforderliche wissenschaftliche Untersuchungen auch einmal in bezug auf die Einflüsse der Arbeit auf die Gesundheit der Arbeiterinnen durchzuführen.

Es ist zu wünschen, dass die im Gang befindlichen Bestrebungen für eine menschengerechte und nach zeitgemässen sozialen Anforderungen gestaltete Arbeitswelt rasch vorangetrieben werden können. Desgleichen die Bemühungen für die Verwirklichung der gleichen Rechte für Mann und Frau.

Aus der Gewerkschaftsbroschüre «menschengerechte arbeitsgestaltung»:

Die Anpassung von Arbeitsplätzen und Betriebsmitteln an den Menschen setzt die Kenntnis menschlicher Körpermasse voraus. Arbeitsflächen, Sitze und Betriebsmittel müssen so gestaltet sein, dass sie den individuellen Massen des Menschen angepasst werden können.

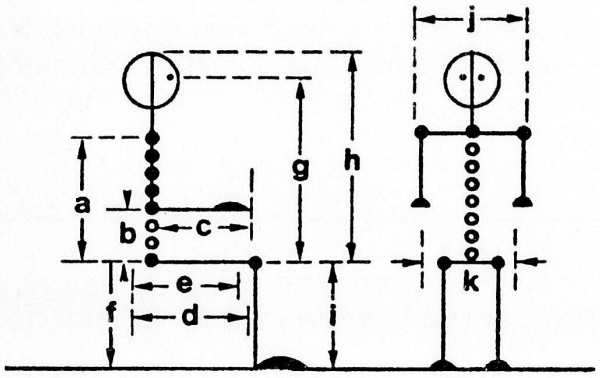
Masse des stehenden Menschen



	Spannweiten/cm Männer	Frauen
a) Körperhöhe	158–186	147–175
b) Schulterhöhe	129–155	127–153
c) Hüfthöhe	88–116	86–114
d) Reichweite vorn/Greifhaltung	74– 90	62– 78

e) Augenhöhe	147–175	136–164
f) Reichweite hoch/Greifhaltung	216–232	193–209
g) Hüftbreite	30– 40	32– 43
h) Abstand/Fingerspitze–Boden	49– 69	45– 65

Masse des sitzenden Menschen



	Spannweiten/cm Männer	Frauen
a) Schulterhöhe über Sitzfläche	53–65	48–60
b) Hüfthöhe über Sitzfläche	19–29	18–28
c) Unterarm bis Fingerspitze	42–52	37–47
d) Sitzlänge bis Knie	53–65	51–63
e) Sitzlänge bis Kniekehle	41–53	40–53
f) lichte Unterschenkelhöhe	41–49	39–47
g) Augenhöhe über Sitzfläche	72–86	67–81
h) Scheitelhöhe über Sitzfläche	83–97	78–92
i) Unterschenkel über Knie	50–60	45–55
j) Schulterbreite	40–50	36–46
k) Hüftbreite	35–45	37–48

Arbeitsrecht und Arbeitswirklichkeit

Ernst Wüthrich, Nationalrat, Bern, alt Präsident Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Struktur

Das schweizerische Arbeitsrecht ist im wesentlichen in drei Bundesgesetzen verankert. Es sind dies:

- das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
- der X. Titel und X. Titelbis des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag) und
- das Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten (Beamtengesetz)

sowie die einschlägigen Verordnungen des Bundes. Hinzu kommen die Gesetze, Verordnungen und Reglemente, welche die Arbeitsbedingungen des Kantons- und Gemeindepersonals regeln.

Diese Arbeitsschutzgesetze, seien sie nun öffentlichen oder zivilen Rechts, beschränken sich auf Minimalvorschriften, also auf Vorschriften, die unter keinen Umständen zu Ungunsten des Arbeitnehmers unter-, jedoch zu seinen Gunsten überschritten werden dürfen. Absolut zwingende, das heisst unabänderliche Bestimmungen bestehen nur dort, wo Flexibilität zu unangemessenen Auflagen für den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer führen könnte.

Das schweizerische Arbeitsrecht zeichnet sich also – mit gewissen Einschränkungen bei den Normen für das Personal der öffentlichen Dienste von Bund, Kantonen und Gemeinden – durch seine ausserordentlich breite Flexibilität aus. Mit anderen Worten: die Arbeitswirklichkeit ist nicht das getreue Spiegelbild des Arbeitsrechts.

Gesamtarbeitsverträge

Die flexible Struktur der schweizerischen Arbeitsschutzgesetzgebung lässt der besseren individuellen und kollektiven Ordnung des Arbeitsverhältnisses einen recht grossen Spielraum. Das war und ist von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie deren Organisationen gewollt. Denn die Vielfalt der schweizerischen Wirtschaft erfordert diese Beweglichkeit.