

Frauensonderschutz : Vorteil oder Handicap?

Autor(en): **Grossenbacher, Silvia / Schiavi, Rita**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen**

Band (Jahr): **12 (1986)**

Heft 4

PDF erstellt am: **27.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-360467>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Ausgabe 1979

Frauensonderschutz

Vorteil oder Handicap?

Zu Beginn des Jahres hat die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen einen Bericht über die "Sonderschutzvorschriften für weibliche Arbeitnehmer in der Schweiz" herausgebracht. Anlass für diesen Bericht bildeten die Diskussionen, die in letzter Zeit um die Sonderschutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen an der Öffentlichkeit entbrannt sind. Einerseits stellt sich die Frage, ob der Sonderschutz mit dem Gleichberechtigungartikel der Verfassung noch zu vereinbaren ist, insbesondere angesichts der Tatsache, dass die "Privilegien" der Frauen im Arbeitsrecht immer wieder Anlass zu Diskriminierungen im Berufsleben geben. Auf der andern Seite stehen die Bemühungen von Arbeitgebern vor allem in der Uhren- und Textilindustrie, eine Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen zu erwirken, und der Kampf von Feministinnen und Gewerkschafterinnen gegen dieses Ansinnen. Das Thema wird also durchaus kontrovers diskutiert. Wir möchten diese Diskussion auch in der "emanzipation" aufnehmen.

Silvia Grossenbacher hat den Bericht der Frauenkommission gelesen und stellt ihn im folgenden Artikel zusammengefasst vor. Anschliessend drucken wir ein Gespräch ab, das Silvia Grossenbacher für die "emanzipation" mit Rita Schiavi, Bildungs-Sekretärin der Gewerkschaft Textil, Chemie, Papier (GTCP) in Basel und Ofra-Mitglied, führte.

Mit dem Fabrikgesetz von 1877 wurden die Vorschriften über die Arbeitsbedingungen in den Fabriken erstmals auf nationaler Ebene geregelt. Gleichwohl betrat der Bund mit seinem Gesetz über die Arbeit in den Fabriken kein Neuland. Er konnte sich auf kantonales Recht abstützen. Vorschriften über Kinderarbeit, Anforderungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeiter, Einschränkungen von Überzeit und Nachtarbeit, die "Vorschriften zum Schutze der Frauenspersonen" waren bereits in kantonalen Fabrikgesetzen geregelt. Die Einführung eines eidgenössischen Fabrikgesetzes begründete der Bundesrat in seiner Botschaft von 1875 folgendermassen:

"Es stehen wichtige Interessen des Landes in Frage. Die Verwendung der Kinder, die Beschäftigung der Frauen in den Fabriken muss notwendig an Bedingungen geknüpft werden, welche geeignet sind, ihr Leben und ihre Gesundheit zu schützen. Es muss ohne Verzug Bedacht genommen werden, die Schädigung zu verringern, welche für die Tausende, die in den Fabriken arbeiten, aus mangelhaften Einrichtungen, aus der rücksichtslosen Art und Weise des Betriebes entspringen. Es muss dafür gesorgt werden, dass die Arbeitszeit in den Fabriken sich innerhalb eines Masses halte, welche den Gesetzen des physischen Lebens nicht widerspricht, und welches den Arbeitern die Möglichkeit lässt, auch ihren allgemeinen Pflichten und Aufgaben als Mensch und Bürger gerecht zu werden".

Das erste eidgenössische Fabrikgesetz erliess ein striktes Sonntags- und Nachtarbeitsverbot für Frauen, legte für Frauen, "die ein Hauswesen zu besorgen haben", eine Mittagspause von 1 1/2 Stunden fest, schrieb ein Beschäftigungsverbot für 8 Wochen nach einer Geburt vor und gab dem Bundesrat die Kompetenz, die Beschäftigung von schwangeren Frauen in gewissen Fabrikationszweigen ganz zu verbieten.

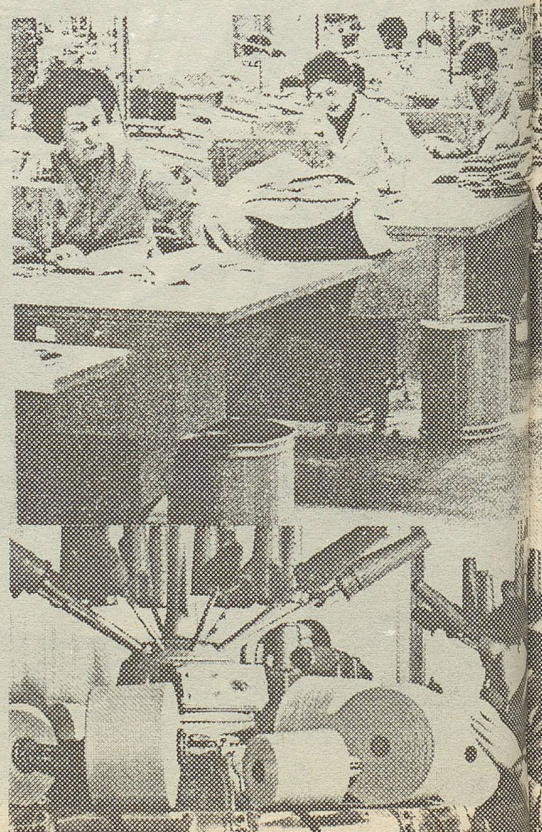
Das Vaterland braucht Hausfrauen und Mütter

1914 wurde das Fabrikgesetz revidiert und erheblich ausgedehnt. Die Sonderschutzbestimmungen für Frauen umfassten neben dem Sonntags- und Nachtarbeitsverbot Vorschriften über die Ruhezeit, Höchstgrenzen für Überzeit, einen Kündigungsschutz während des Mutterschaftsurlaubs, der allerdings auf 6 Wochen nach der Niederkunft verkürzt worden war. Als im Nationalrat die Revision des Fabrikgesetzes diskutiert wurde, fand



Arbeiten, die mit heftiger Erschütterung verbunden sind; Arbeiten bei grosser Hitze und bei grosser Kälte; Heben, Tragen und Fortbewegen schwerer Lasten; Bedienung und Unterhalt von Dampfkesseln und Wasserkesseln; ausgenommen sind die in Artikel 8 Buchstaben a und b der Verordnung vom 9. April 1921

treffend Aufstellung und Betrieb von Dampfgefässen genannten, mit gasförmigen Brennstoffen oder elektrisch geheizten Heisswasserkessel, die in Anlage, Inhalt und Bedienung Dampfkesseln gleichzustellen sind;
f. Bedienung und Unterhalt von Druckheisswasserkesseln, die als heisswasserschädlichem, brand- oder explosionsgefährlich;
g. Untertagearbeit im Stollenbau und in Bergwerken



Stunden, so hat die Ersatzruhe mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden zu betragen.

¹⁾ ArG, 31⁴

V. Sonderschutz der weiblichen Arbeitnehmer

1. Unzulässige Arbeiten¹⁾

¹⁾ ArG, 33²; ArGV 2, 184¹

Art. 66

Weibliche Arbeitnehmer dürfen zu folgenden Arbeiten nicht herangezogen werden:

- a. Bedienung und Unterhalt von Betriebseinrichtungen, wie Maschinen, Antrieben und Transporteinrichtungen, und die Handhabung von Werkzeugen, sofern erfahrungsgemäss damit eine erhebliche Unfallgefahr verbunden ist oder die körperliche Leistungsfähigkeit weiblicher Arbeitnehmer dadurch übermässig beansprucht wird;

Für alle weiblichen Arbeitnehmer verbotene Arbeiten

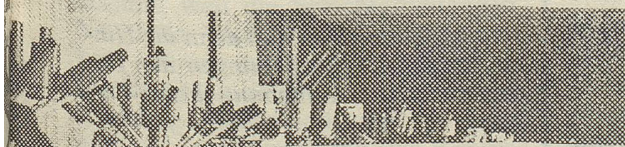


Art. 67

¹ Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die sich erfahrungsgemäss auf die Gesundheit, die Schwangerschaft oder das Stillen nachteilig auswirken.

² Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.

Für schwangere Frauen und stillende Mütter unzulässige Arbeiten



2. Arbeits- und Ruhezeit

Art. 68¹⁾

Weiblichen Arbeitnehmern ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

Tägliche Ruhezeit

¹⁾ ArG, 34^{1, 2}

Art. 66-68

man für den Sonderschutz der Frauen folgende Begründung:

“Man ist wohl allseitig einig darin, dass es im grossen und ganzen wünschbar wäre, wenn weibliche Personen nicht zur Fabrikarbeit herangezogen werden müssten, wenigstens nicht in bedeutendem Umfang, dass die natürliche Arbeit und Stellung der Frau schon von Jugend an im Hauswesen die richtige ist. Allein ebenso sicher und bestimmt wissen wir, dass die häuslichen Verhältnisse das nicht gestatten, dass die Arbeiterfamilie auf den Verdienst der Frau nicht leicht verzichten kann, ferner dass unverheiratete weibliche Personen keine Beschäftigung in dem Umfang im Hauswesen finden, dass die Mehrzahl derselben ausserhalb der Fabriken beschäftigt werden könnte. Die Hausindustrie nimmt ja allerdings in der Schweiz eine grosse Anzahl weiblicher Kräfte in Beschlag, allein doch nicht in dem Masse, dass nicht die Grosszahl derselben genötigt wäre, Arbeit in der Fabrik zu suchen.

Diese Tatsache muss hingenommen werden; wir müssen uns damit abfinden, indem wir das Mögliche tun, um die besonderen Übelstände, welche eine zu weit betriebene Fabrikarbeit speziell für die Frauen mit sich bringt und die damit verbundenen Nachteile für das Hauswesen einschränken”.

Die Sonderschutzbestimmungen werden denn auch von der Eidgenössischen Frauenkommission entsprechend kritisch gewürdigt.

“Zweck der Einführung besonderer ‘Schutz’bestimmungen für weibliche Arbeitnehmer war also in keiner Weise die Schonung ihrer immer wieder vorgeschobenen ‘schwächeren Konstitution’. Denn nicht um ihrer eigenen Ruhe willen werden sie früher von der Arbeit nach Hause geschickt, befreite man sie von Nacht- und Sonntagsarbeit, sondern um den Haushalt sauber zu halten, zu den Kindern zu schauen, dem Ehemann sein Heim angenehm und behaglich zu gestalten und ihn in seiner Leistungskraft zu stärken.” (S. 18)

Sonderschutz für Frauen

Das Fabrikgesetz wurde 1966 ersetzt durch ein Arbeitsgesetz, das auch Handel und Gewerbe miteinbezieht. Die Sonderschutzregelungen für Frauen umfassen seither:

- a) technischen Arbeitsschutz: Arbeiten, die mit grosser Unfallgefahr verbunden sind oder die körperliche Leistungsfähigkeit übermässig beanspruchen, mit heftigen Erschütterungen verbunden sind, bei grosser Hitze oder Kälte verrichtet werden müssen, sind für Frauen verboten.

Ebenso das Heben, Tragen, Fortbewegen schwerer Lasten und die Untertagsarbeit.

b) immaterieller Arbeitsschutz:

Der Arbeitgeber ist zur "Wahrung der Sittlichkeit" weiblicher Angestellter verpflichtet (was immer auch das heissen mag).

c) Arbeitszeitschutz:

Die Grenzen der wöchentlichen und der täglichen Arbeitszeit sind für Frauen enger gesetzt als für Männer. Verkürzungen der Ruhezeit — für Männer zulässig (Bsp. Chauffeure) — sind für Frauen nicht erlaubt.

d) besondere Bestimmungen für Frauen mit Familienpflichten:

Bei der Festlegung der Arbeitszeit ist auf Frauen mit Familienpflichten Rücksicht zu nehmen. Insbesondere können sie eine Mittagspause von 1 1/2 Stunden verlangen. Zur Leistung von Überzeit dürfen sie nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden.

e) Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot: Grundsätzlich ist Nacht- und Sonntagsarbeit für alle Arbeitnehmer verboten. Ausnahmen von diesem Verbot unterstehen der Bewilligungspflicht und können aufgrund eines "dringenden Bedürfnisses" oder aus technischen und wirtschaftlichen Gründen geltend gemacht werden. Für Frauen kann Nachtarbeit nur bewilligt werden zur Verarbeitung verderblicher Güter oder zur Behebung von Betriebsstörungen.

Allerdings sind vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot zahlreiche Berufsbereiche nicht betroffen. Dort können Frauen auch ohne Bewilligung zu Nacht- und Sonntagsarbeit verpflichtet werden. Es sind dies: Gesundheits-, Erziehungs-, Verkehrswesen, Verpflegung, Gastgewerbe, Medien, Unterhaltungsindustrie. Nota bene: Alles Bereiche in denen anteilmässig sehr viele Frauen arbeiten.

f) Arbeitsschutz für werdende und stillende Mütter:

Schwangere und Frauen, die stillen, dürfen zu gewissen Arbeiten nicht verpflichtet werden, können auf Anzeige hin die Arbeit verlassen, die Zeit zum Stillen muss ihnen gewährt werden, sie dürfen ausserhalb der Tagesgrenzen (5.00 bis 20.00 Uhr) nur mit ihrer Zustimmung beschäftigt werden. 8 Wochen nach einer Geburt darf die Frau nicht arbeiten. Vor Kündigung ist sie 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt geschützt. Die Lohnfortzahlung geschieht bei Mutterschaft im gleichen Rahmen wie bei Krankheit.

Soweit die Sonderschutzbestimmungen für Frauen nach dem Arbeitsgesetz, den Verordnungen zu diesem Gesetz und nach Obligationenrecht.

Widersprüche im Frauensonderschutz

Die Eidgenössische Frauenkommission stellt in ihrem Bericht fest, dass die Sonderschutzbestimmungen in sich Widersprüche aufweisen. Die Sonderregelungen sind nach dem Leitbild "Hausfrau und Mutter" gestaltet. Trotz der Betonung des "Familienschutzes" werden die Schutzbestimmungen — abgesehen vom Mutterschutz und den speziellen Regelungen für Frauen mit Familienpflichten — auf alle Frauen angewendet, ohne Rücksicht auf ihre realen Lebensumstände.

Aus dem Sonderschutz ergeben sich Ungleichheiten in der Behandlung von Frauen, die allein auf dem Kriterium der Geschlechtszugehörigkeit basieren. Zu unterscheiden ist zwischen Schutzbestimmungen, die die Mutterschaft betreffen und solchen, die an die soziale Rolle der Hausfrau und Mutter anknüpfen.

Differenzierter Schutz für Betreuungspflichtige

Die Eidgenössische Frauenkommission ist für die Aufrechterhaltung des Sonderschutzes, soweit er Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit betrifft. Wo die Sonderregelungen aus der Zuweisung einer sozialen Rolle abgeleitet sind, kommen sie mit dem Geschlechtergleichheitsartikel der Verfassung in Konflikt. Sonderschutzbestimmungen im Sinne eines Gruppenschutzes für Frauen zementieren die traditionelle Rollenverteilung, wonach Haushalt und Kinderbetreuung alleinige Aufgabe der Frauen sind, selbst wenn sie berufstätig sind. Der verstärkte Schutz aller Frauen hat negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen. Sie werden zu einer besonderen, auf dem Arbeitsmarkt weniger gut gestellten Arbeitskraft. Die Frauenkommission schlägt deshalb vor, von den allgemeinen Gruppenschutzvorschriften für Frauen (abgesehen vom Mutterschutz) wegzukommen und einen geschlechtsneutralen, auf sozialen Kriterien basierenden Individualschutz einzurichten. Die Schutzbestimmungen, soweit sie aufrecht erhalten bleiben, müssten demnach geschlechtsneutral formuliert werden, so dass sie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit "familiären Betreuungspflichten" zugute kämen.

Nach Ansicht der Frauenkommission sind bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen durchaus besonders schutzwürdig, jedoch nicht aufgrund des Geschlechts, sondern aufgrund des sozialen Kriteriums "Familienpflichten" oder besser "Betreuungsaufgaben". Insbesondere in Bezug auf

die Arbeitszeitregelung und das Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit betrachtet die Frauenkommission solche Sonderschutzregelungen als wichtig. Sie sollen Frauen und Männern eine bessere Vereinbarung von Familienpflichten und Berufsarbeit ermöglichen. Nach dem Vorschlag der Kommission sollen Frauen und Männer mit Betreuungsaufgaben künftig so behandelt werden wie heute die Frauen, ArbeitnehmerInnen ohne Betreuungsaufgaben sollen so behandelt werden wie heute die Männer.

Privilegien nicht abschaffen,

emanzipation: Rita, kannst Du mir Deine Haltung zu den Sonderschutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, wie ich sie in meinem Artikel vorgestellt habe, kurz skizzieren.

Rita Schiavi: In der Praxis spielen diese Vorschriften kaum eine Rolle abgesehen vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot für Frauen und von den Schutzbestimmungen für Schwangere und Mütter.

Die Bestimmungen, die beispielweise die Ruhezeit über Mittag oder die Verrichtung schwerer Arbeiten betreffen, werden niemals überall eingehalten und von den ArbeitnehmerInnen auch kaum eingeklagt. Sinnvoll und wirksam sind Schwangerschafts- und Mutterschaftsschutzvorschriften, die — gestützt auf ein ärztliches Zeugnis — von den Frauen auch durchgesetzt werden können. Abgesehen davon finde ich, dass die Bestimmungen über Mittagspause, Ruhezeit, Schwerstarbeit für beide Geschlechter gelten sollten. Der Frauensonderschutz ist ein winziges Privileg für Arbeitnehmerinnen, das wir nicht so ohne weiteres aus der Hand geben, sondern vielmehr auf alle Arbeitenden — egal welchen Geschlechts — ausdehnen sollten.

Kernpunkt der derzeitigen Diskussion um den Sonderschutz für Frauen bildet das Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot. Und diese Diskussion wurde weder von den Frauen noch von den Gewerkschaften, sondern von den Unternehmern angerissen und dies mit ganz bestimmten, ökonomischen Interessen. Das dürfen wir nicht vergessen.

emanzipation: Was sind denn die Hintergründe der Bestrebungen der Unternehmer zur Aufhebung dieses Verbots?

Rita Schiavi: Die Gründe sind rein wirtschaftlicher Natur. Textilindustrie



bevor Gleichstellung der Frauen verwirklicht ist!

und Uhrenindustrie versuchen mit allen Mitteln, ihre Produktionskapazitäten mit möglichst wenig Aufwand besser zu nutzen. Also wollen sie die Maschinen auch nachts und sonntags laufen lassen und dazu die billigsten Arbeitskräfte anbieten, nämlich die Frauen.

Oder sie versuchen, eine Bewilligung für Frauennacht- und sonntagsarbeit zu erhalten, weil sie keine Männer für diese Schichten finden.

emanzipation: Was meinst Du zum Argument der Eidgenössischen Frauenkommission, die Sonderschutzbestimmungen führten zu beruflichen Benachteiligungen von Frauen?

Rita Schiavi: Es wäre sicher eine Illusion zu meinen, mit der Aufhebung der Sonderschutzbestimmungen verschwänden die beruflichen Benachteiligungen von Frauen. In der Textilindustrie verdienen Frauen ca. 30% weniger als Männer, obwohl sie die gleiche Arbeit machen. Könnten Frauen auch nachts arbeiten, wäre es den Unternehmern möglich, auf männliche Arbeitskräfte zu verzichten und damit eine Menge Geld zu sparen. Das ist — wie bereits erwähnt — der Grund, weshalb die Unternehmer gegen das Nachtarbeitsverbot für Frauen anrennen.

emanzipation: Aber — Nachtarbeit ist doch wegen den Schichtzulagen besser bezahlt als Tagesarbeit. Ist es denn richtig, Frauen von diesen Verdienstmöglichkeiten abzuhalten?

Rita Schiavi: Schichtzulagen sind Inkonvenienzzulagen. D.h., sie werden bezahlt, weil die Schichtarbeitenden Nachteile und Mehrbelastungen in Kauf nehmen müssen. So sind sie beispielsweise meistens auf ein eigenes Fahrzeug angewiesen, oder sie können nicht zusammen mit der Familie essen, etc. Neben solchen materiellen Mehrbelastungen bringt aber die Nachtarbeit auch physische und psy-

chische Belastungen, die durch einen Zusatzverdienst niemals aufgewogen werden können.

emanzipation: Ich werde irgendwie den Verdacht nicht los, dass die Gewerkschaften mit ihrem Kampf gegen die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen Männerarbeitsplätze erhalten wollen.

Rita Schiavi: Der aktuelle gewerkschaftliche Kampf gegen die Einführung der Sonntagsarbeit in der Textilbranche wird zugunsten von Ausländerinnen, Italienerinnen, Türkinnen geführt, die froh sind, wenn wir den Kampf gewinnen.

Natürlich gibt es Frauen, die froh wären, nachts arbeiten zu können. Nicht um der Zulagen willen, sondern weil sie kleine Kinder haben, die sie tagsüber betreuen müssen. Weil sie auf einen Verdienst angewiesen sind und zusätzlich Hausarbeit und Kindererziehung schaffen müssen. Weil sie glauben, so Berufsarbeit und Familienarbeit aneinander vorbei zu bringen. Aus bundesdeutschen Untersuchungen ist bekannt, dass Frauen, die Nachtarbeit machen und Familie haben, durchschnittlich noch zu vier Stunden Schlaf kommen. Nachtarbeit ist somit auf gar keinen Fall eine Lösung für die Probleme der erwähnten Frauen.

emanzipation: Die Eidgenössische Frauenkommission schlägt vor, die Sonderschutzbestimmungen, die über den Mutterschutz hinausgehen, nicht am Geschlecht, sondern an den Familien- resp. Betreuungspflichten festzumachen. Was hältst Du davon?

Rita Schiavi: Ich halte dieses Ansinnen für illusorisch und falsch. Es würde bedeuten, dass v.a. ganz junge und ältere ArbeitnehmerInnen Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Schwerarbeit leisten müssten und von verkürzten Ruhezeiten betroffen wären. Die zusätzlichen gesundheitlichen Belastun-

gen und die Einschränkungen der Sozialkontakte sind aber gerade für die ganz jungen und älteren ArbeitnehmerInnen abzulehnen.

Nach arbeitsmedizinischen und -psychologischen Erkenntnissen ist der "ideale" Schichtarbeiter (also auch der am wenigsten von Schäden betroffene) ein Arbeiter mit Hausfrau, die ihm nach der Schicht noch etwas kocht und tagsüber für seine Ruhe sorgt... Diese Überlegungen hat die Frauenkommission nicht berücksichtigt.

Ausserdem würde die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen ohne Betreuungspflichten, wie es die Frauenkommission vorschlägt, massenhafte Entlassungen von Frauen mit Betreuungsaufgaben zur Folge haben. Die Unternehmer wären ja dann nur noch an Frauen interessiert, die sie im 3-Schicht-Betrieb einsetzen könnten.

emanzipation: Du plädiert also für die Aufrechterhaltung der Sonderschutzbestimmungen für Frauen?

Rita Schiavi: Ja. Wenn die Sonderschutzbestimmungen überhaupt diskutiert werden sollen, dann meines Erachtens im Sinne einer Ausdehnung auf beide Geschlechter. Sie müssten den neuen technologischen Entwicklungen und den arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen Erkenntnissen angepasst werden.

Zuerst müssten die Arbeitsbedingungen und die Lohnverhältnisse für Frauen verbessert werden, bevor über den Verzicht auf Privilegien geredet werden kann.

Schau, die ganze Debatte um die Sonderschutzbestimmungen für Frauen erinnert mich sehr an die Diskussion um den Einbezug der Frauen ins Militär. Sobald die Gleichberechtigung der Frauen gefordert wird, ist zuerst einmal die Rede von den gleichen Pflichten.

emanzipation: Rita, wir danken Dir herzlich für das Gespräch.