

VERNEHMLASSUNG TEILREVISION DES ARBEITSGESETZES

STELLUNGNAHME DER EIDGENÖSSISCHEN KOMMISSION FÜR FRAUENFRAGEN

I. GRUNDSÄTZLICHES

1. Vorbemerkung

Die Eidg. Kommission für Frauenfragen hat sich in den vergangenen Jahren ausführlich mit der Revision des Arbeitsgesetzes befasst. So führte sie anfangs 1990 mit der Ökonomin Frau Prof. Heidi Schelbert-Syfrig und dem Arbeitspsychologen Herrn Prof. Eberhard Ulich ein Hearing zum Thema Nachtarbeit durch und nahm zum Revisionsentwurf 1989 Stellung.

Das von der Eidg. Kommission für Frauenfragen veranstaltete Hearing zeigte auf, dass sich Nachtarbeit ganz generell für alle Nachtarbeitenden gesundheitsgefährdend auswirkt und mit negativen sozialen Folgen verbunden ist. Weiter wurde festgestellt, dass die Gefahr besteht, dass mit einer Ausweitung der Nachtarbeit die Geschlechtersegregation im Erwerbsleben verschärft wird, indem vermehrt Frauen für unqualifizierte bzw. schlechtqualifizierte Arbeiten eingesetzt werden. Eine Aufhebung des Sonderschutzes für Frauen erweist sich nur dann als vertretbar, wenn die Lohngleichheit sichergestellt ist und auch Mechanismen zur Verfügung stehen, welche eine entsprechende Kontrolle ermöglichen. Ohne gleichzeitige und ausreichende kompensatorische Massnahmen wird die Aufhebung des Sonderschutzes zu einer Verschlechterung der Erwerbssituation von Frauen führen.

Eine solche Entwicklung wäre umso bedenklicher, als die Revision des Arbeitsgesetzes mit der Einführung von Art. 4 Abs. 2 in die Bundesverfassung begründet wurde. Als primäre Ziele der Revision 1989 wurden die Gleichstellung der Geschlechter in bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten mit gleichzeitiger Verbesserung des Schutzes aller in der Nacht Beschäftigten und die Einführung einer neuen Schutzkategorie "Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten" genannt.

Da der Revisionsentwurf von 1989 diesen klar formulierten Zielen - welche wir unterstützen - nicht gerecht

wurde, sah sich die Kommission dazu veranlasst, die Vorlage zurückzuweisen.

2. Revisionsentwurf 1993

Der Revisionsentwurf nimmt eine neue Abgrenzung zwischen Tages- und Nachtarbeit vor. Die arbeitsgesetzliche Neudefinition der Begriffe "Tag" und "Nacht" führt dazu, dass künftig die "Tages"-Arbeit zwischen 6 Uhr und 23 Uhr - mit möglicher Flexibilität von einer Stunde - bewilligungsfrei sein wird. Damit wird der Zeitraum für die bewilligungsfreie Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von heute 14 Stunden (Winter) bzw. 15 Stunden (Sommer) auf neu 17 Stunden ausgedehnt. Ein Zweischichtbetrieb kann so neu ohne behördliche Bewilligung realisiert werden. Angesichts dieser Verschiebung der "Tages"-Arbeit, die in erster Linie den Betrieben zugute kommt, gewinnt ein wirkungsvoller Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern umso mehr an Bedeutung. Nicht zuletzt muss er durch ausreichende Kontrollmechanismen abgesichert werden.

Nach geltendem Recht genügt bereits der Ausweis eines einfachen Bedürfnisses des antragstellenden Betriebes, um eine Bewilligung nach Art. 17 Abs. 2 zu erhalten (Art. 17 Abs. 2: "Dauernde oder regelmässige wiederkehrende Nachtarbeit kann bewilligt werden, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.") Daher erscheint es uns nicht vertretbar, wenn der neue Art. 17 Abs. 2 wie im geltenden Recht ausfällt.

Die Eidg. Kommission für Frauenfragen lehnt den Revisionsentwurf des Arbeitsgesetzes ab. Sie ist mit der einseitigen Aufhebung der bisherigen Sonderschutzvorschriften für nacht- und sonntagsarbeitende Frauen nicht einverstanden. Die vorgesehenen Massnahmen zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Nacht- und Sonntagsarbeit sind völlig unzureichend.

Die Kommission kann einer Aufhebung des Nacht- und Sonntagsarbeitsverbots für Frauen nur zustimmen, wenn an ihre Stelle ein wirksamer Schutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten, das heisst für mehrfachbelastete Frauen und Männer tritt. Der vorliegende Revisionsentwurf geht hier - wie auch in anderen Punkten - weit hinter den Revisionsentwurf von 1989 zurück.

Die nun vorliegenden Vorschläge gehen bezüglich Gleichstellung von Frau und Mann von einer rein formalen Gleichberechtigungskonzeption aus. Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung beinhaltet jedoch das Gebot zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann und postuliert damit auch kompensierende und flankierende Massnahmen. Da wir von einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann noch weit entfernt sind, bedarf es künftig einer ganzen Reihe von kompensatorischen und flankierenden Massnahmen. Die Durchsetzung und Garantie der Lohngleichheit gehören ebenso wie die Berücksichtigung der Familienarbeit (Erziehung von Kindern, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Hausarbeit) zu den zentralen Massnahmen. Ohne gezielte Massnahmen kann die ökonomische und gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen nicht wirksam abgebaut werden.

Im vorliegenden Entwurf fehlt es insbesondere an folgendem:

- a) Nachweis der Lohngleichheit als Voraussetzung zur Erteilung von Bewilligungen für Nacht- und Sonntagsarbeit (vgl. unsere Ausführungen zu Art. 17)
- b) wirksamer Schutz mehrfachbelasteter Frauen und Männer, das heisst von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten (vgl. unsere Ausführungen zu Art. 36)
- c) medizinische Untersuchung der Nachtarbeitenden unter "Berücksichtigung der familialen Situation" (vgl. unsere Ausführungen zu Art. 17c)

Im Sinne des Übereinkommens Nr. 171 über Nachtarbeit sollte ein revidiertes Arbeitsgesetz einen verbesserten Schutz aller in der Nacht beschäftigten Frauen und Männer vorsehen. Die Vorlage trägt dieser vom Bundesrat selbst wiederholt formulierten Haltung nicht ausreichend Rechnung.

3. Vorbedingungen für eine Teilrevision des Arbeitsgesetzes:
Gleichstellungsgesetz, Mutterschaftsversicherung, 10. AHV-Revision usw.

Wir möchten mit allem Nachdruck darauf hinweisen, dass bisher weder die Lohngleichheit noch andere zentrale Gleichstellungsanliegen verwirklicht worden sind. Selbst der erste Schritt hin zu mehr Lohngleichheit - nämlich das Inkrafttreten eines griffigen Gleichstellungsgesetzes - ist noch nicht erfolgt. Das Resultat der parlamentarischen Beratungen und damit die Ausgestaltung dieses Gesetzes sind zur Zeit noch völlig offen.

Ebenfalls äusserst unbefriedigend ist die Situation bezüglich Mutterschaftsversicherung. Seit Jahren weist die Eidg. Kommission für Frauenfragen auf die Dringlichkeit einer Lösung in diesem Bereich hin. Obschon hierzu Bestrebungen im Gange sind, ist es zum gegenwärtigen Zeitpunkt völlig offen, ob und wann ein entsprechendes Gesetz in Kraft treten kann.

Das gleiche lässt sich sagen von der Altersvorsorge, namentlich AHV und BVG, wo immer noch keine befriedigende Lösung für Frauen garantiert wird.

Eine wichtige Ursache für die faktische Schlechterstellung der Frauen im Erwerbsleben liegt darin, dass Frauenbiographien nicht Rechnung getragen wird. Die Berufslaufbahnen von Frauen sehen in der Regel anders aus als diejenigen von Männern, da Frauen sich nicht - wie Männer - einseitig am Erwerbsleben orientieren. Die Lebensplanung von Frauen bewegt sich zumeist im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie. Die Nichtberücksichtigung der Situation von Frauen führt in der Folge zu einer Reihe von direkten, vor allem aber auch indirekten Diskriminierungen und Benachteiligungen der Frauen.

Angesichts der Verschlechterung der Erwerbsaussichten von Frauen aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt (Arbeitsplatzverlust, Unterbeschäftigung, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, Lohnkürzungen usw.) scheint es uns völlig inakzeptabel, das Arbeitsgesetz im vorgeschlagenen Sinne zu revidieren, bevor nicht insbesondere ein Gleichstellungsgesetz und eine Mutterschaftsversicherung realisiert worden sind und Wirkung gezeigt haben.

4. Sprache

4a. Begrifflichkeiten

Die Aufteilung der Zeit in "Arbeitszeit" einerseits und "Ruhezeit" andererseits ist fragwürdig, da sie der Arbeits- und Lebensrealität der Menschen nicht entspricht. Dies gilt besonders für Frauen, die erwerbstätig sind und Familienarbeit leisten. Für sie trifft die Bezeichnung "Ruhezeit" nach der Erwerbsarbeit ganz offensichtlich nicht zu. Die Unterscheidung der Zeit in "Arbeitszeit" und "Ruhezeit" geht von einem überholten Arbeitsbegriff aus, wonach unter Arbeit ausschliesslich bezahlte Arbeit (Erwerbsarbeit) verstanden wird.

Sinnvoller ist eine Aufteilung der Zeit in "Erwerbsarbeitszeit", "Sozialzeit" und "Ruhezeit", da sie der Lebensrealität der Menschen entspricht.

Wir beantragen, die Begriffe "Arbeits- und Ruhezeit" durch die Begriffe "Erwerbsarbeitszeit, Sozialzeit und Ruhezeit" zu ersetzen.

4b. Sprachliche Gleichbehandlung

Die Eidg. Kommission für Frauenfragen hat bereits 1990 in ihrer damaligen Stellungnahme auf die Notwendigkeit einer sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter hingewiesen. Leider entspricht der nun vorliegende Entwurf den Erfordernissen einer nicht-sexistischen Sprache nur teilweise. So kommen Frauen als Arbeitnehmerinnen nur in denjenigen Gesetzesartikeln vor, die ausschliesslich für Arbeitnehmerinnen gewisse Sonderschutzvorschriften aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft enthalten.

Der Eidg. Kommission für Frauenfragen sind die entsprechenden Beschlüsse der parlamentarischen Redaktionskommission bekannt, trotzdem bedauert sie den hier eingeschlagenen Weg.

II. ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN

Art. 6 Abs. 1 (Pflichten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen)

In Abs. 1 soll neben dem Gesundheitsschutz auch neu der Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingebaut werden. Wir begrüssen dies, da sich die Eidg. Kommission für Frauenfragen 1989 für eine Aktualisierung und nicht für eine Streichung des heutigen Artikels 33 eingesetzt hat.

Wir halten allerdings eine Modifikation des vorgesehenen Artikels für notwendig, um zu einer Bestimmung zu kommen, welche den aktuellen Begrifflichkeiten auch tatsächlich entspricht.

Der Schutz vor sexueller Belästigung ist ein zentraler Aspekt des Schutzes der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz und eine der grundlegenden Voraussetzungen für die Chancengleichheit der Geschlechter in der Berufswelt. Verschiedene Untersuchungen im In- und Ausland belegen die Aktualität und Häufigkeit solcher Belästigungen von Frauen und weisen u.a. auf die gesundheitlichen Folgen hin (vgl. hierzu für die Schweiz die Untersuchung "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz", welche vom Genfer Gleichstellungsbüro und dem Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann im März 1993 herausgegeben wurde).

Die Berücksichtigung von sexueller Belästigung im Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes (vgl. hierzu die Botschaft des Bundesrates zum Gleichstellungsgesetz) zeigt, dass sexuelle Belästigung eine schwere Form von Frauendiskriminierung darstellt. Ob und in welcher Form sexuelle Belästigung im künftigen Gleichstellungsgesetz untersagt wird, ist zur Zeit noch offen.

Falls eine solche Verankerung stattfindet - was wir selbstverständlich sehr begrüssen würden - steht sie in einem ganz bestimmten Kontext: sie wird als Diskriminierung im Arbeitsleben definiert und ihre Beseitigung soll vor allem verfahrensrechtlich erleichtert werden.

Die Bedeutung und der Zweck des Arbeitsgesetzes sind andere: Hier hat das Verbot sexueller Belästigung nicht in erster Linie gleichstellungsspezifische Bedeutung, sondern ist Teil der persönlichen Integrität jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers. Gesundheitsschutz für Arbeitnehmerinnen muss den Schutz vor sexueller Belästigung und anderen Angriffen auf die Persönlichkeit von Frauen umfassen. Schliesslich gab es bereits bisher Bestimmungen zum Schutz der "Sittlichkeit" und entsprechende Anwendungsfälle in der Praxis. Es ist daher selbstverständlich, dass Art. 33 in einer aktualisierten Form beibehalten werden muss. Eine Streichung bedeutete einen nicht zu rechtfertigenden Rückschritt gegenüber dem heutigen Gesetz.

Wir beantragen die Verankerung des Begriffs "sexuelle Belästigung" in Art. 6 Abs. 1 durch folgende Formulierung:

"Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit und der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, namentlich vor sexueller Belästigung alle Massnahmen zu treffen, die"

Art. 10 (Tagesarbeit)

Der Revisionsentwurf nimmt eine neue Abgrenzung zwischen Tages- und Nachtarbeit vor. Betriebliche Tagesarbeit soll künftig um 6 Uhr beginnen und bis 23 Uhr dauern. Wenn die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zustimmt, können Beginn und Ende der betrieblichen Tagesarbeit zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden.

Der Zeitraum für die bewilligungsfreie Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird von heute 14 bzw. 15 Stunden auf 17 Stunden ausgedehnt. Dies bedeutet, dass der besondere Schutz sowie die Lohn- und Zeitzulagen für nachts Beschäftigte gegenüber dem geltenden Recht um drei Stunden gekürzt werden (vgl. auch unsere Ausführungen zu Art. 17e (neu) (Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit)).

Wir lehnen daher die Ausweitung der betrieblichen Tagesarbeit ab.

Art. 14 (Hilfsarbeit)

Nach Art. 14 darf für Hilfsarbeit die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden.

Die als Hilfsarbeit definierten Arbeiten gehören jedoch nach heutigem Verständnis integral zum jeweiligen Tätigkeitsbereich und sind ein Bestandteil der täglichen Arbeit. Arbeiten, die die Höchstarbeitszeit überschreiten, sind als Überzeit zu betrachten und abzugelten.

Wir unterstützen daher Variante 2 des Entwurfs, die eine Streichung von Art. 14 vorsieht.

Art. 17 (Nachtarbeit)

Bei der Kündigung der ILO-Konvention Nr. 89 wurde die Streichung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen vom Bundesrat damit begründet, dass im künftigen Arbeitsgesetz allgemeine Verbesserungen des Arbeitnehmer/innenschutzes für Frauen und für Männer vorgesehen würden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten in dem Sinne gleichbehandelt werden, als sie den gleichen Schutz vor Nachtarbeit geniessen. Die damals in Aussicht gestellten wesentlichen Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im vorliegenden Entwurf aber nicht vorhanden.

Wir sehen die Gefahr, dass die Neuregelung der Arbeitszeitvorschriften und die in verschiedenen Bereichen stattfindende Deregulierung zu einem kontinuierlichen Abbau von Schutzvorschriften und Schutzmechanismen führt. Da Nachtarbeit aber eine schwerwiegende Belastung für die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist und eine gravierende Beeinträchtigung von Lebensbedingungen bedeutet, sollte sie grundsätzlich - für Frauen und für Männer - verboten werden.

Mindestens aber muss sie in möglichst engen Grenzen gehalten werden. An den Nachweis der Unentbehrlichkeit sind hohe Anforderungen zu stellen. Nachtarbeit sollte nur dort zugelassen werden, wo sie für die Gesellschaft wirklich unentbehrlich ist.

Die in Art. 17 Abs. 2 genannten Bedingungen, wonach Nachtarbeit bewilligt werden kann, "sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist", sind zu weit gefasst. Für den Erhalt einer Bewilligung reicht in der Praxis offensichtlich der Nachweis eines einfachen Bedürfnisses des antragstellenden Betriebes aus.

Die Verschiebung der Grenzen der "Tages"- und "Nacht"-Arbeit macht es nun aber vollends unverzichtbar, die Erteilung einer Bewilligung für den verbleibenden, verkürzten Nachtarbeitszeitraum (von 23 bzw. 24 Uhr bis 6 bzw. 5 Uhr) an klare und auch engere

Bedingungen zu knüpfen, als dies bisher der Fall war. Den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Nachtarbeit ernstzunehmen heisst, dass Nachtarbeit nur unter restriktiven Bedingungen zugelassen werden kann. Art. 17 Abs. 2 wird diesem Anliegen nicht gerecht.

Da wir nicht davon ausgehen, dass Art. 17 Abs. 2 in unserem Sinne verbessert wird, sprechen wir uns dafür aus, dass der Erhalt einer Bewilligung zur Nachtarbeit zumindest von einer weiteren Bedingung abhängig gemacht wird: Der Antragsteller oder die Antragstellerin soll den Nachweis erbringen, dass bei der Entlohnung der Nachtarbeiter und Nachtarbeiterinnen der Grundsatz der Lohngleichheit und die Erfordernisse der allgemeinen Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten werden. Ein solcher Nachweis ist unverzichtbar, wenn vermieden werden soll, dass künftig Frauen zu niedrigeren Löhnen als Männer Nachtarbeit verrichten.

Wir beantragen, den Nachweis der Lohngleichheit und der Gleichstellung von Frau und Mann als Voraussetzung zur Erteilung von Bewilligungen für Nacht- und Sonntagsarbeit in Art. 17 aufzunehmen.

Art. 17 b (neu) (Zeit- und Lohnzuschlag)

Art. 17 b Abs. 1 (neu)

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit verrichten, ist im Entwurf des Bundesrates ein Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 Prozent vorgesehen; dieser Zeitzuschlag soll innerhalb von drei Monaten in Form von zusätzlicher Freizeit gewährt werden.

Wir halten einen Zeitzuschlag von 10 Prozent für viel zu gering, um die zahlreichen gesundheitlichen und sozialen Zusatzbelastungen und Benachteiligungen, denen in der Nacht arbeitende Menschen ausgesetzt sind, auch nur annähernd auszugleichen.

Ein Zeitzuschlag, welcher zu gering veranschlagt wird, wirkt sich für Frauen noch negativer aus als für Männer, da Familienarbeit tagsüber weit überwiegend von den Frauen geleistet wird und zwar unabhängig davon, ob sie Nachtarbeit leisten oder nicht. Dass dies für Frauen mit massiven gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen verbunden ist, ist ganz offensichtlich.

An dem von der Eidg. Kommission für Frauenfragen durchgeführten Hearing im Jahr 1990 wurde darauf hingewiesen, dass eine Anrechnungsziffer von 125 - 150 Prozent berechtigt und angemessen sei. Die damals vom Bundesrat vorgeschlagene Zeitkompensation von 20 Prozent wurde als zu niedrig eingestuft.

Inzwischen schlägt der Bundesrat nur noch einen Zeitzuschlag von 10 Prozent vor. Wir halten eine solche Minimalregelung nicht für vertretbar.

Wir beantragen einen zwingenden Zeitzuschlag von mindestens 25 Prozent.

Art. 17b Abs. 2 (neu)

Um die finanzielle Motivation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Leistung von Nachtarbeit - unter Inkaufnahme gesundheitlicher Beeinträchtigungen - möglichst gering zu halten, müsste auch bei vorübergehender Nachtarbeit ein Zeitzuschlag vorgesehen werden.

Zumindest sollte die Möglichkeit bestehen, die Kompensation in Form von Lohn oder von Zeit zu beanspruchen.

Wir beantragen eine entsprechende Ergänzung von Art. 17 Abs. 2.

Art. 17c (neu) (Medizinische Untersuchung und Beratung)

Art. 17 c Abs. 1 und Abs. 2

Eine medizinische Untersuchung und/oder Beratung soll laut Entwurf jeweils nur auf Verlangen der Nachtarbeitenden erfolgen. Ein Obligatorium der ärztlichen Untersuchung wird nur in Ausnahmefällen vorgesehen.

Demgegenüber meinen wir, dass bei dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit ein Obligatorium bestehen muss. Wir halten aufgrund der ausserordentlichen physischen und psychischen Belastungen von Nachtarbeit eine obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung für alle Nachtarbeitenden für notwendig. Es scheint uns besonders wichtig zu sein, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch über die gesundheitlichen Auswirkungen von Nachtarbeit im allgemeinen informiert werden.

Im Gesetz sollte zudem ausdrücklich erwähnt werden, dass eine medizinische Untersuchung und Beratung immer "unter Berücksichtigung der familialen Situation" durchgeführt werden muss. Die besonderen physischen und psychischen Belastungen, denen Nachtarbeitende ausgesetzt sind, werden - dies belegen Untersuchungen - je nach familialer Situation (soziale Beziehungen und Umfeld, Unterstützung durch PartnerIn, Wohnsituation) von ihnen unterschiedlich bewältigt. Durch eine explizite Erwähnung kann eher gewährleistet werden, dass diesem Bereich bei einer ärztlichen Untersuchung bzw. Beratung effektiv Beachtung geschenkt wird.

Wir beantragen erstens die Einführung einer obligatorischen Untersuchung und Beratung für alle dauernd oder regelmässig Nachtarbeitenden.

Wir beantragen zweitens die Aufnahme von "unter Berücksichtigung der familialen Situation" in Art. 17 d Abs. 1.

Art. 17e (neu) (Weitere Massnahmen bei Nachtarbeit)

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten, sollen neue Schutzmassnahmen gelten: Arbeitgeber werden verpflichtet, geeignete Schutzmassnahmen vorzusehen wie Sicherheit des Arbeitsweges, Organisation des Transportes sowie Ruhegelegenheiten und Verpflegungsmöglichkeiten. Diese neuen Schutzmassnahmen gelten jedoch - aufgrund der Ausdehnung der "Tagesarbeit" - nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zwischen 20 Uhr und 23 Uhr bzw. 24 Uhr arbeiten.

Wir halten dies für unzureichend. Die Schutzmassnahmen zur Sicherheit des Arbeitsweges sind beispielsweise nicht erst ab 23 Uhr erforderlich. Namentlich für Frauen beginnt die Gefährlichkeit des nächtlichen Arbeitsweges je nach Jahreszeit bereits zwischen 17 Uhr und 22 Uhr (vgl. hierzu auch unsere Ausführungen zu Art. 10).

Art. 20 (Lohn- und Zeitzuschlag)

Art. 20 Abs. 1

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, welche dauernd oder regelmässig wiederkehrend Sonntagsarbeit verrichten, soll für Sonntagsarbeit - analog zur Nachtarbeitsregelung in Art. 17 b (neu) - ein Zeitzuschlag von 10 Prozent gewährt werden.

Wir halten einen Zeitzuschlag von nur 10 Prozent für zu gering. Regelmässige Sonntagsarbeit bedeutet eine Einschränkung des sozialen Lebens. Sie stellt einen beträchtlichen Einschnitt bezüglich der sozialen Kontakte für die Betroffenen dar. Ein Zeitzuschlag von mindestens 25 Prozent ist auch hier angebracht.

Wir beantragen - analog zu unserem Antrag bei Art. 17b (neu) - auch bei Art. 20 eine Erhöhung des Zeitzuschlages auf mindestens 25 Prozent.

Art. 20 Abs. 2

Für vorübergehende Sonntagsarbeit sollte sowohl eine Kompensation mittels Lohnzuschlag als auch mittels Zeitzuschlag möglich sein (vgl. hierzu auch unsere Ausführungen zu Art. 17 Abs. 2).

Wir beantragen eine entsprechende Ergänzung von Art. 20 Abs. 2.

Art. 35 (Gesundheitsschutz bei Mutterschaft)

Art. 35a (neu) (Beschäftigung bei Mutterschaft)

Art. 35b (neu) (Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft)

Für die Eidg. Kommission für Frauenfragen steht primär die möglichst baldige Einführung einer guten Mutterschaftsversicherung für alle Frauen - unabhängig von Tages- oder Nachtarbeit, unabhängig von Beschäftigungsgrad oder beruflicher Situation - im Vordergrund. Da eine solche Regelung jedoch nach wie vor nicht existiert und auch zum gegenwärtigen Zeitpunkt völlig offen ist, wann und in welcher Ausgestaltung eine befriedigende Regelung eingeführt werden kann, halten wir eine Verbesserung im Rahmen von Art. 35 für erforderlich. Eine solche Regelung betrachten wir als transitorische Massnahme bis zur definitiven Einführung einer Mutterschaftsversicherung für alle Frauen.

Im übrigen verweisen wir auf unsere Ausführungen zur Mutterschaftsversicherung in Kapitel I. 2.

Art. 35a Abs. 3 (neu) (Beschäftigung bei Mutterschaft)

Die vorgeschlagene Regelung überzeugt nicht. Sie stellt eine Minimallösung dar, die auf Kosten der Schwangeren und Wöchnerinnen geht. So soll unter anderem für alle Wöchnerinnen das Beschäftigungsverbot auf acht Wochen festgelegt werden, ohne eine Einkommensgarantie vorzusehen. Dies kann keine Lösung sein. Ein Arbeitsverbot für Wöchnerinnen ohne Einkommenssicherung ist nicht hinnehmbar.

Es ist bedauerlich, dass hier nicht an der in der ersten Fassung des Revisionsentwurfs enthaltenen Regelung festgehalten wurde. Diese besagte, dass Wöchnerinnen, die vor der Niederkunft Nachtarbeit verrichtet haben, während der achtwöchigen Dauer des Beschäftigungsverbot nach der Niederkunft ein Anspruch auf Lohnfortzahlung zu gewähren ist.

Wir können dem vorgesehenen Arbeitsverbot für (nachtarbeitende) Wöchnerinnen ohne Einkommenssicherung nicht zustimmen.

Ebensowenig vermögen wir den Ausführungen zu Art. 35 in den "Erläuterungen" abzugewinnen. Das verfassungsmässige Gleichstellungsgebot bedeutet nämlich gerade *nicht* eine Beibehaltung bisheriger diskriminierender Regelungen. Gleichstellung bedeutet nicht "Gleichbehandlung" im Sinne einer "gleich schlechten

Stellung für alle Frauen". Sie erfordert vielmehr eine Verbesserung der Situation aller Frauen, die aufgrund der gegebenen Realitäten leider meistens nur in vielen einzelnen und bescheidenen Schritten erfolgen kann. Dass nun gerade einzelne Schritte zur Besserstellung einer bestimmten Gruppe von Frauen mit den Argumenten der "Gleichstellung" aller Frauen abgeblockt werden sollen, kann von uns auf keinen Fall akzeptiert werden.

Wir beantragen daher die Aufnahme eines zusätzlichen zweiten Satzes in Abs. 3: "Sie (Anm.: die Nachtarbeiterinnen) haben während dieser Zeit einen Anspruch auf Lohnfortzahlung".

Art. 35b (neu) (Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft)

Art. 35b Abs. 2

Die in Abs. 2 vorgesehene Beschränkung des Lohnes auf 80 Prozent des bisherigen Lohnes, wenn eine schwangere Nachtarbeiterin nicht am Tag beschäftigt werden kann, stellt einen Verstoss gegen das Gleichbehandlungsgebot dar. Schwangere Arbeitnehmerinnen, denen keine Tagesarbeit zugewiesen werden kann, dürfen nicht anders behandelt werden als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, welche aus gesundheitlichen Gründen zur Nachtarbeit untauglich erklärt werden und je nach arbeitsvertraglicher Regelung bei Krankheitsfällen auch weiterhin 100 Prozent des Lohnes erhalten.

Wir beantragen, dass schwangeren Arbeitnehmerinnen die gleichen Leistungen zu gewähren sind wie anderen Arbeitnehmenden, die gemäss Art. 17d (neu) zu Nachtarbeit untauglich erklärt werden und nicht zu einer ähnlichen Tagesarbeit versetzt werden können.

Arbeitnehmer, die einen Haushalt besorgen
Art. 36 (ohne Sachüberschrift)

Vorbemerkung:

Der Gliederungstitel vor Art. 36 ("Arbeitnehmer, die einen Haushalt besorgen") erscheint uns völlig ungeeignet.

Die Eidg. Kommission für Frauenfragen hat sich bisher sehr für die Ausdehnung der Schutzes von Arbeitnehmerinnen mit Betreuungspflichten auf Arbeitnehmer, sofern diese Familienpflichten übernommen haben, eingesetzt. Nicht mehr das Geschlecht, sondern die konkret übernommenen Familienpflichten sollten das Kriterium sein.

Der vorliegende Entwurf beschränkt sich nun bedauerlicherweise darauf, die bisherigen Vorschriften für Arbeitnehmerinnen mit geringfügigen redaktionellen An-

derungen auf Arbeitnehmer auszudehnen. Die vorgeschlagene Fassung von Art. 36 enthält keine gleichstellungsfördernden Aspekte, sondern verdeckt - im Gegensatz zum bisherigen Artikel - sogar die Tatsache, dass es in ihrer weit überwiegenden Mehrzahl Frauen sind, die die Familienarbeit leisten.

Der vorliegende Entwurf geht weit hinter den Entwurf von 1989 zurück. Die in den Erläuterungen zum Vernehmlassungsentwurf von 1993 genannte Begründung vermag uns nicht zu überzeugen.

Im Entwurf bleiben die grundsätzlichen Fragen ungeklärt. Es geht weder daraus hervor, wer aufgrund welcher Kriterien als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten zu gelten hat, noch gibt es einen ausreichenden Schutz von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten.

Familienpflichten lassen sich folgendermassen definieren: Familienpflichten umfassen die Erziehung von Kindern, die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder anderen nahestehenden Personen sowie alle mit dem Führen eines Haushalts verbundenen Arbeiten.

Da nun die bisherigen Sonderschutzvorschriften für nacharbeitende Frauen aufgehoben werden sollen, muss an ihre Stelle eine neue Schutzkategorie für mehrfachbelastete Frauen und Männer treten. Dieser Schutz muss so ausgestaltet sein wie der bisherige Schutz nur für Frauen. Wenn dies nicht der Fall ist, kann von einem tatsächlichen Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten vor Nacht- und Sonntagsarbeit nicht die Rede sein.

Ohne die Einführung einer klar definierten neuen Schutzkategorie "Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten" und einer ausreichenden Schutzbestimmung kann die einseitige Aufhebung des Sonderschutzes für Frauen nicht akzeptiert werden.

Wir möchten auf einen weiteren Aspekt hinweisen: Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten während des Tages stellen einen der wesentlichen Gründe dar, warum Frauen gezwungen sind, Nachtarbeit zu leisten. Gleichzeitig ist bekannt, dass physische und psychische Schädigungen und Belastungen der Nachtarbeit noch verstärkt werden, wenn Nachtarbeitende sich tagsüber nicht genügend ausruhen können. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Frauen nachts erwerbstätig sind und am Tag Kinder zu versorgen haben. Um Frauen vor einer solchen Überforderung zu schützen, bedarf es konkreter Massnahmen. Zu prüfen wäre hier beispielsweise eine Verpflichtung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, sich an den Kosten der familienexternen Kinderbetreuung zu beteiligen.

Wir halten aus den genannten Gründen an unserer bisherigen Forderung fest, in Art. 36 einen wirksamen Schutz mehrfachbelasteter Frauen und Männer, das heisst von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten, zu schaffen.

Bezüglich Art. 36 stellen wir folgenden Antrag:

Art. 36 soll die im Entwurf von 1989 in Art. 32a Abs. 1 formulierte Regelung übernehmen ("Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen"). Abs. 2 soll definieren, wer als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer mit Familienpflichten zu gelten hat. Hier ist eine erweiterte Definition der Familienpflichten ("Erziehung von Kindern und/oder Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder anderer nahestehender Personen") unverzichtbar.