

Tag und Macht zur Verfügung

Das revidierte Arbeitsgesetz wurde als ein Schritt in Richtung Gleichstellung verkauft. Die Verordnungen, die zurzeit in der Vernehmlassung sind, lassen jedoch befürchten, dass es eher ein Schritt zurück sein wird. Immer mehr Frauen verrichten Arbeit auf Abruf. Nun soll diese zum amtlich anerkannten Arbeitsverhältnis erhoben werden: Die Verordnungen zum revidierten Arbeitsgesetz, die noch bis Ende September in der Vernehmlassung sind, führen den Begriff „Abruf“ offiziell ein. Damit könnten ArbeitgeberInnen ihre Angestellten bis zu fünfzig Stunden in der Woche auf Pikett halten, ohne diese Zeit voll anzurechnen oder zu bezahlen. Zudem würden sie mit der „Jahresarbeitszeit“ befugt, eine Person anzustellen, ohne feste Arbeits- und Ruhezeiten zu vereinbaren, geschweige denn Kompensationen zu gewähren. Im Gastgewerbe zum Beispiel müssten die ArbeitgeberInnen nur noch vier freie Sonntage im Jahr garantieren: Ob die Angestellten dann noch ein Familienleben haben, interessiert niemanden. Die Jahresarbeitszeit würde den UnternehmerInnen zudem erlauben, Frauen mit Teilzeitpensen wochenlang voll zu beschäftigen und dann wieder freizustellen. Sie werden sich dabei kaum nach Schulplänen oder Kinderkrankheiten richten. Nicht, dass es für Frauen in der Schweiz bisher einfach gewesen wäre, Beruf und Familie zu vereinbaren. Doch das Ziel einer Revision des Arbeitsgesetzes müsste eigentlich sein, das Gesetz den gesellschaftlichen Veränderungen anzupassen. Und gewandelt hat sich vieles: Neben der Tatsache, dass der Mythos des „Familienernährers“ endgültig ausgedient hat, sehen sich immer mehr Mütter aus finanziellen Gründen gezwungen, einen oder mehrere Jobs anzunehmen - oft in neuen, so genannten atypischen Arbeitsbereichen (zum Beispiel Hotlines, Telearbeit, Arbeit ausserhalb des Betriebes).

Indirekte Diskriminierung

Das Arbeitsgesetz hat zum Ziel, den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden zu garantieren - laut der Weltgesundheitsorganisation WHO beinhaltet dies auch deren soziales Wohlbefinden. Doch gerade für Frauen seien die vorgeschlagenen Regelungen unzureichend, erklärt Erika Trepp von der Frauenstelle der Gewerkschaft VHTL: „Das Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit (BWA) hat sich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nichts einfallen lassen.“ Schlimmer noch: Der minimale Schutz für Frauen, die in flexiblen Arbeitsverhältnissen arbeiten, sei nicht gewährleistet. Die Einführung der Jahresarbeitszeit und der Arbeit auf Abruf würde den Arbeitgeberinnen zu viel Spielraum lassen. Zudem müssten sie für regelmässige Nacht- oder Sonntagsarbeit keine Lohnzuschläge bezahlen. Solche Zuschläge waren auch im alten Arbeitsgesetz nicht ausdrücklich festgeschrieben. Doch erstens war darin Nachtarbeit für Frauen verboten (die Aufhebung dieses Verbots wurde als Gleichstellung dargestellt!); zweitens ging das Gesetz davon aus, dass die nachts arbeitenden Männer aufgrund ihrer Gesamtarbeitsverträge sowieso höhere Löhne erhielten (eine Botschaft vom Jahr 1960 setzte dies sogar explizit voraus). Für Frauen aber ist das anders: Wenn sie nachts arbeiten, wird das meist in nicht gewerkschaftlich organisierten und schlecht bezahlten Sektoren sein. Ihrer Arbeits- und Lebensrealität trägt das neue Gesetz kaum Rechnung. Falls sich nach der Vernehmlassung nichts Wesentliches mehr daran ändere, sei, so Trepp, eine indirekte Diskriminierung vorprogrammiert.

Gleichstellungsbüro kam zu spät

Obwohl die vorgeschlagenen Verordnungen zum Arbeitsgesetz dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) schon seit letztem Herbst bekannt waren - er nahm als Sozialpartner am Vorverfahren teil -, schien lange niemand die Gefahr einer indirekten Diskriminierung zu erkennen. Der SGB hatte sich zunächst darauf beschränkt, für Frauen Sonderschutzmassnahmen, etwa bezüglich der Stillzeit, zu thematisieren, wie Erika Trepp erklärt. Die grundsätzliche Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde aber nicht gestellt. Einzelne Frauen beauftragten daraufhin eine Fachperson, einzelne Punkte aus den Verordnungen genauer zu untersuchen. Die Analyse der Westschweizer Arbeitspsychologin Laurence Marti bestätigte alle Befürchtungen: Sie kam zum Schluss, dass insbesondere für atypische Arbeitsverhältnisse die Verordnungen viel zu vage formuliert und die Regelungen ungenügend seien. Martis Kritik wurde vom SGB übernommen und an das BWA weitergeleitet - och dieses berücksichtigte sie nicht. „Es war auch viel zu spät, denn drei Wochen später kamen die Verordnungen schon zum Bundesrat“, sagt Erika Trepp. Und sie bilanziert: „Es hat sich gezeigt, dass wir Frauen dieses Thema nicht den Gewerkschaften überlassen können. Eigentlich ist es die Aufgabe des Gleichstellungsbüros, jedes Gesetz früh genug zu überprüfen.“ Dazu meint Patricia Schulz, Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann: „Wir haben die Gleichstellungsanliegen im Rahmen der Ämterkonsultation im Frühjahr eingebracht. Aufgrund unserer bescheidenen personellen Ressourcen können wir nicht bei allen Gesetzen und Verordnungen mitarbeiten. Die ganze Gleichstellungsthematik kann nicht ausschliesslich an unser Büro delegiert werden.“ Das Gleichstellungsbüro hat zu wenig Ressourcen. Dem Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit steht keine Fachperson zur Verfügung, die neue Gesetze und Verordnungen nach Gleichstellungskriterien überprüft. Und für die Gewerkschaften ist das kein prioritäres Anliegen. Aber wer sonst soll sich um die Umsetzung der Verfassung und des Gleichstellungsgesetzes kümmern? Verena Mühlberg.

WOZ, 15.7.1999.

Frauen > Gleichstellung. 15.7.1999.doc.