

ZUR BESCHÄFTIGUNGSDISKRIMINIERENDEN

WIRKUNG

DES FRAUENARBEITSSCHUTZES

Forschungsbericht/
Research Memorandum No.216

Margit Wiederschwinger*
Mai 1985

* Wissenschaftliche Angestellte der Abteilung Soziologie
des Instituts für Höhere Studien

Die in diesem Forschungsbericht getroffenen Aussagen liegen im Verantwortungsbereich des Autors und sollen daher nicht als Aussagen des Instituts für Höhere Studien wiedergegeben werden.

Dieser Bericht wurde im Rahmen eines Forschungsprojektes über
"Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern"
erstellt, und von der Stiftung Volkswagenwerk und vom
Institut für Höhere Studien gefördert.

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Beitrag zur Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt steht die Frage im Zentrum, inwieweit die Existenz eines spezifischen Arbeitsschutzes für Frauen zur Diskriminierung erwerbstätiger Frauen beiträgt. Nach einem historischen Abriß zur Entstehung der Frauenschutzbestimmungen im vorigen Jahrhundert werden die heute geltenden rechtlichen Regelungen in Österreich und der Bundesrepublik Deutschland dargestellt. Ein Überblick über die Arbeitsschutzgesetzgebung für Frauen in anderen Ländern vervollständigt die Darstellung. Ausgehend von theoretischen Überlegungen und rechtlichen Kriterien der Diskriminierung werden die Schutzbestimmungen hinsichtlich ihrer 'sachlichen' Rechtfertigung und unter dem besonderen Gesichtspunkt ihrer diskriminierenden Wirkung überprüft.

ABSTRACT

This paper on discrimination of women at work points to how protective legislation for women contributes to the discrimination of gainful employed women. First a historical summary on the development of protective legislation in the last century is given, this will be followed by a closer look at particular types of special protection in Austria and Germany. A short summary of legislation in other European countries will complete this chapter. On the basis of theoretical reflections and legal criterias of discrimination, protective legislation for women will be examined with regard to it's discriminating effects.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1. Einleitung	1
2. Historische Entwicklung des Frauenarbeitsschutzes	2
3. Frauenarbeitsschutz heute: Österreich und die BRD	7
3.1 Gesetzlicher Hintergrund	7
3.2 Arbeitszeitbeschränkungen und -verbote	9
3.3 Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote	11
3.4 Mutterschutz	12
4. Frauenarbeitsschutz im internationalen Vergleich	14
4.1 Die skandinavischen Länder	14
4.2 Die sozialistischen Länder	17
4.3 Andere westliche Länder	19
5. Zur diskriminierenden Wirkung des Frauenarbeitsschutzes	23
5.1 Frauenarbeitsschutz und Diskriminierungstheorie	23
5.2 Rechtliche Kriterien der Diskriminierung	25
5.3 Arbeitszeitbeschränkungen und Nachtarbeitsverbot	26
5.4 Beschäftigungsverbote und -beschränkungen	29
5.5 Mutterschutz und Karenzurlaub	31
6. Resumee	33
ANMERKUNGEN	35
LITERATURVERZEICHNIS	39

1. Einleitung

Anlässlich der in den letzten Jahren verstärkt geführten Diskussion über die "Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung" (UNO-Konvention aus dem Jahr 1979) von Frauen am Arbeitsmarkt, sind die - seit ihrem Bestehen mehr oder weniger umstrittenen - Sonderregelungen für Frauen im Arbeitsrecht wieder Gegenstand der Auseinandersetzung geworden. Der Frauenarbeitsschutz, eine sozial- und gesundheitspolitische Errungenschaft des ausgehenden 19. Jahrhunderts scheint nicht mehr zeitgemäß zu sein.

Die Überprüfung bzw. Neuregelung der geltenden Schutzbestimmungen für Frauen wird sowohl von Politikerinnen und Gewerkschafterinnen als auch von Wissenschaftlerinnen und Frauen der Frauenbewegung mittlerweile recht vehement gefordert (vgl. dazu KRELL/TAMMLING 1979; DOBBERTHIEN 1981; DGB 1981 und 1983; DEMMER et al 1983; ÖGB 1983). Die diesen Forderungen zugrundeliegenden Überlegungen sind jedoch gegensätzlicher Natur: geht es den meisten Politikerinnen und Gewerkschafterinnen eher um eine Aufrechterhaltung des Frauenarbeitsschutzes mittels einer zeitgemäßen Neuregelung der Schutzbestimmungen, so fordern feministische Wissenschaftlerinnen und Vertreterinnen der Frauenbewegung - im Namen der Gleichheit - den Ersatz der spezifischen Schutzbestimmungen für Frauen durch ein für alle Arbeitnehmer/innen geltendes einheitliches Arbeitsschutzgesetz.

Diese Problematik - Frauenarbeitsschutz ja oder nein - steht im Zentrum dieses Beitrages zur Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt. Ausgehend von der Frage, inwieweit die Existenz eines spezifischen Arbeitsschutzes für Frauen zur Diskriminierung erwerbstätiger Frauen beiträgt, soll insbesondere die Grenze zwischen tatsächlich notwendigem geschlechtsspezifischem Arbeitsschutz und ideologisch verbrämten, sachlich nicht gerechtfertigten Schutzbestimmungen gezogen werden.

In Abschnitt zwei wird ein kurzer historischer Überblick zur Entwicklung der Frauenschutzbestimmungen gegeben, im Mittelpunkt steht insbesondere die Frage nach der Legitimation der Schutzbestimmungen zur Zeit ihrer

Entstehung und ihre gesellschaftliche Funktion und die Auswirkungen auf die Frauenarbeit. In Abschnitt drei werden die wichtigsten Schutzbestimmungen in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich dargestellt, ein internationaler Vergleich folgt in Abschnitt vier. Im letzten Kapitel wird anhand verschiedener Kriterien die Zulässigkeit von Frauenschutzbestimmungen aufgrund ihrer 'sachlichen' Rechtfertigung überprüft unter dem besonderen Gesichtspunkt der beschäftigungsdiskriminierenden Wirkungen einzelner Schutzbestimmungen.

2. Historische Entwicklung des Frauenarbeitsschutzes

Sowohl in Österreich als auch in der Bundesrepublik Deutschland entstanden die ersten Schutzbestimmungen für Frauen in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Die Diskussion für und wider Frauenarbeitsschutz hat Tradition. Bereits zum Zeitpunkt ihres Entstehens war die Auseinandersetzung um die Arbeiterinnenschutzgesetzgebung von jenem Dilemma beherrscht, das auch die heutige Diskussion bestimmt: der Notwendigkeit des Schutzes erwerbstätiger Frauen vor den elenden Arbeits- und Lebensbedingungen der ersten Industrialisierungsphase stand die Befürchtung gegenüber, daß das Recht auf Arbeit nach freier Wahl den Frauen durch den spezifischen Schutz versperrt werden könnte.

Insbesondere Vertreterinnen der proletarischen und bürgerlichen Frauenbewegung waren mit diesem Dilemma konfrontiert. War die Forderung nach einem spezifischen Arbeiterinnenschutz eine der ersten Forderungen zur Frauenfrage von Seiten der Sozialisten und der sozialistischen Frauenbewegung, hatten die Vertreterinnen der bürgerlichen Frauenbewegung diese Forderung vorerst nicht in ihrem Reformkatalog. (1) Beim internationalen Arbeiterkongreß 1889 in Paris wurden von den Sozialisten eine Reihe spezifischer Schutzmaßnahmen gefordert. (2)

Von Seiten der Konservativen wurde der Frauenarbeitsschutz mit dem Ziel befürwortet, Frauen wieder "ihrem 'rechtmäßigen Platz' in der Familie zuführen zu können" (NEYER 1984, S.430). Ebenso lehnten nicht alle Unternehmer die Schutzbestimmungen für Frauen auf Grund der höheren Kosten ab, viele sahen in ihnen ein Mittel, die durch die fortschreitende Verelendung gesunkene Arbeitsproduktivität der Arbeiter wieder zu steigern (vgl.THÖNNESEN 1969, S.45). In Österreich erhielten die Gegnerinnen des Frauenarbeitsschutzes Schützenhilfe von den Liberalen: diese befürchteten, daß aufgrund der daraus folgenden Beschäftigungsbeschränkungen Frauenarbeit von Männern gemacht werden müßte, die für spezifische Tätigkeiten jedoch weniger geeignet wären (vgl.TALOS 1981, S.58).

Die Realität der arbeitenden Frauen zwang jedoch auch die Gegner/innen des Frauenarbeitsschutzes zum Umdenken, die Bedenken gegen den spezifischen Schutz wurden schließlich fallengelassen: "Heute kämpfen die Rechte wie die Linke der Frauenbewegung nicht nur für Arbeiterinnenschutz, sondern ebenso für das, was gerade das Zentrum unseres Problems trifft: für Schwangeren- und Mutterschutz und für Mutterschaftsversicherung in irgendeiner Form." (ZEPLER 1912, in: LOSSEFF-TILLMANN 1982, S.177). In den Mittelpunkt des Interesses rückte damit der auch heute noch zentrale Bestandteil des Frauenarbeitsschutzes, der Mutterschutz. Dahinter stand die Überlegung, daß die Schutzmaßnahmen in erster Linie nicht der Arbeiterin als Frau, sondern vor allem der Arbeiterin als Mutter zukommen sollten.

In der Bundesrepublik wurden in der Gewerbeordnung 1878 und in der Gewerbenovelle 1891 die ersten Schutzbestimmungen für Frauen erlassen, sie betrafen:

- das Verbot der Beschäftigung in Minen und Bergwerken;
- drei Wochen Mutterschutzurlaub nach der Entbindung;
- eine maximale Arbeitszeit von 11 Stunden täglich (1 Stde.Mittagspause);
- das Verbot der Sonntags- und Nachtarbeit und
- eineinhalb Stunden Mittagspause für Frauen über 16 Jahre, die einen Haushalt zu versorgen hatten (vgl.WEILAND 1983, S.29).

In Österreich wurden die entsprechenden Bestimmungen in der Gewerbe-

ordnungsnovelle 1885 festgelegt, insbesondere die Einschränkung der täglichen Arbeitszeit von Frauen (zwischen dem 16. und 21. Lebensjahr auf 10 Stunden) und das Nachtarbeitsverbot für Frauen in Industriebetrieben (vgl. TALOS 1981, S.54).

Auf der Suche nach den Gründen, warum von vornherein ein spezifischer Arbeiterinnenschutz und nicht Schutzmaßnahmen für alle Arbeiter/innen gefordert und verwirklicht wurden, wird die Vermutung bestätigt, daß bei der Einführung des Frauenarbeitsschutzes neben den Interessen der Frauen insbesondere 'gesellschaftliche Interessen' im Vordergrund standen. Die außerhäusliche Erwerbstätigkeit von Frauen war ein Faktor, der die Stabilität der bestehenden gesellschaftlichen - patriarchalischen und kapitalistischen - Ordnung in mehrfacher Hinsicht gefährdete:

- durch die zunehmende Erwerbstätigkeit auch verheirateter Frauen war die Versorgung von Männern und Kindern nicht mehr gewährleistet; befürchtet wurde der Zerfall der proletarischen Familie einerseits und der Rückgang der Produktivität der Arbeiter andererseits; (3)
- die starke Belastung der erwerbstätigen Frauen durch Produktions- und Reproduktionsarbeit und die elenden Arbeits- und Lebensbedingungen führten zu gesundheitlichen Schäden, die die 'Fortpflanzungsfunktion' der Frauen gefährdete, es kam zu einem starken Anstieg bei den Totgeburten;
- die mangelnden Versorgungsmöglichkeiten der Kinder führten zu hoher Säuglings- und Kindersterblichkeit, die Versorgung des Arbeitsmarktes mit Arbeitskräften und des Militärs mit Soldaten schien nicht mehr gewährleistet zu sein; (4)
- der Verfall von 'Sittlichkeit' und 'Anstand' bei den Arbeiterfrauen wurde befürchtet; (5)
- weibliche Arbeiterinnen wurden auf Grund ihrer billigeren Arbeitskraft von den Männern als Konkurrentinnen am Arbeitsmarkt wahrgenommen, sie fürchteten um ihre Arbeitsplätze. (6)

Zweifelsohne brachte der Frauenarbeitsschutz in der damaligen Zeit eine Verbesserung der Erwerbsbedingungen von Frauen, hier wird jedoch die These vertreten, daß in erster Linie die Funktionen von Frauen für die Familie und die Gesellschaft geschützt wurden:

Frauenarbeitsschutz war

- Schutz der Familie;
- Schutz der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung;
- Schutz der männlichen Arbeitskräfte vor weiblicher Konkurrenz;
- Schutz vor einem drohenden Produktivitätsrückgang der Arbeitskräfte und damit geringerer Ausbeutbarkeit;
- Schutz vor drohendem Soldaten- und Arbeitskräftemangel kommender Generationen. (7)

Sogar den Befürworterinnen des Frauenarbeitsschutzes genügte nicht das Argument des Gesundheitsschutzes allein für dessen Rechtfertigung. Sie entschuldigten sich quasi für ihre Sonderstellung und argumentierten ebenfalls anstatt mit den Interessen der Frauen mit den Interessen der Gesellschaft, daß der Arbeiterinnenschutz das Elend der Frauen verringerte, genügte offenbar nicht zu seiner Rechtfertigung. So betonte Luise Kautsky auf dem internationalen Arbeiterkongreß 1893 in Zürich, daß die Frauen nichts um ihrer selbst willen forderten, sondern alles zur Förderung der Interessen der ganzen Gesellschaft. (vgl. THÖNNESEN 1969, S.54). (8)

Bereits während des ersten Weltkrieges erwies sich der Frauenarbeitsschutz als Hindernis für zusätzlich notwendige Frauenarbeit. In Deutschland verlor am 4. August des Jahres 1914 der gesamte Frauenarbeitsschutz seine Geltung (vgl. DOBBERTHIEN 1981, S.234), in Österreich wurden die Schutzbestimmungen durch großzügige Ausnahmeregelungen unwirksam gemacht, insbesondere die Arbeitszeitregelungen und das Nachtarbeitsverbot (vgl. TALOS 1981, S.119). In der Kriegszeit gelang es Frauen, in Berufe einzudringen, die ihnen vorher verschlossen gewesen waren. Im Jahr 1919 sorgte schließlich die 'Verordnung zur Freimachung der Arbeitsplätze' dafür, daß die Frauen nach bestimmten Kriterien (9) vom Arbeitsmarkt wieder verdrängt wurden. Die Wiederherstellung des Frauenarbeitsschutzes war eine notwendige Ergänzung, um Entlassungen von Frauen zu erleichtern. In Österreich wurde 1919 die Nachtarbeit auch in gewerblichen Betrieben verboten, sowohl in Deutschland als auch in Österreich wurde die Wochenarbeitszeit auf 44 Stunden herabgesetzt, diese Regelung wurde jedoch in der Praxis kaum eingehalten.

Aus der Zeit vor und während des zweiten Weltkrieges stammen die - zum Teil heute noch gültigen - umfangreichsten Schutzbestimmungen, insbesondere bezüglich des Mutterschutzes (vermehrte Beschäftigungsverbote, erweiterter Kündigungsschutz, verbesserte finanzielle Unterstützung etc.). Die Mutterschutzbestimmungen wurden im Jahre 1940 auch in Österreich eingeführt. Auch während des zweiten Weltkrieges wurden die meisten Schutzmaßnahmen für Frauen dem Dienst der Rüstung untergeordnet (vgl. DOBBERTHIEN 1981, S.234). Frauen wurden zum Pflichtarbeitsdienst herangezogen, die Frauenschutzbestimmungen wurden wiederum außer Kraft gesetzt. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von Frauen - meist in Rüstungsbetrieben - lag bei etwa dreizehn Stunden. Nach dem zweiten Weltkrieg wurden die Frauen zum Wiederaufbau benötigt ('Trümmerfrauen'), seit dem Jahr 1955 - Frauen wurden nicht mehr gebraucht - gilt in der Bundesrepublik wieder das bereits zu Anfang des Jahrhunderts eingeführte Beschäftigungsverbot von Frauen auf Baustellen (vgl. TAMMLING/KRELL 1979, S.102f).

Anhand der beispielhaften Darstellung der Entstehung und Begründung des Frauenarbeitsschutzes im Laufe des letzten Jahrhunderts zeigt sich eines deutlich: wurden Frauen auf dem Arbeitsmarkt gebraucht, trat der Frauenarbeitsschutz in den Hintergrund bzw. hörte auf zu existieren und das Recht der Frauen auf Arbeit wurde propagiert. Umgekehrt wurde in wirtschaftlichen Krisenzeiten, wenn zuviele Arbeitskräfte den Arbeitsmarkt belasteten, die Schutzbedürftigkeit der Frauen betont, um mit sogenannten Schutzgesetzen die Frauenarbeit einzuschränken.

3. Frauenarbeitsschutz heute: Österreich und die Bundesrepublik

3.1 Gesetzlicher Hintergrund

Rund 100 Jahre nach dem Entstehen der ersten Frauenarbeitsschutzbestimmungen hat sich trotz der verfassungsmäßigen Verankerung des Gleichheitsgrundsatzes (in Österreich im Art.7, Abs.1 B-VG: "Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte....., des Geschlechtes,.....sind ausgeschlossen."; in der Bundesrepublik im Art.3, Abs.2 GG: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt.") und verschiedener anderer gesetzlicher Regelungen zur Gleichberechtigung der Frauen (in der Bundesrepublik: Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vom 21.August 1980; in Österreich: Gleichbehandlungsgesetz vom 23.Februar 1979 und die Art.1 bis 4 der UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 6.Oktober 1981 als Bestandteil der österreichischen Verfassung) an den Rechtfertigungsgründen für einen besonderen Frauenarbeitsschutz nicht viel geändert.

Der verfassungsrechtliche und arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet jede rechtliche Differenzierung nach sachfremden Kriterien. Die offensichtliche Problematik dieses Prinzips liegt in der Auslegung: wie wird bestimmt und wer beurteilt, welche Differenzierung nun 'sachlich gerechtfertigt' ist und welche nicht? Gerade bei der Argumentation für einen spezifischen Frauenarbeitsschutz scheinen 'objektive' Rechtfertigungsgründe, die eine rechtliche Differenzierung erlauben, so objektiv nicht zu sein.

In Österreich wurde im März 1981 eine Empfehlung der Bundesregierung zur "Gleichbehandlung von Mann und Frau in der Legistik" verabschiedet. Ausgehend davon, daß Differenzierungen zwischen Männern und Frauen grundsätzlich zulässig sind, wird eine kritische Überprüfung jeder Differenzierung gefordert, ob sie auch 'sachlich' sei. Als sachlich werden vor allem biologische Gründe qualifiziert, als unsachlich die Anknüpfung an traditionellen sozialen Rollenbildern, die den tatsächlichen Verhältnissen nicht mehr entsprechen. Demnach darf die Berufstätigkeit des Mannes und die

Haushaltsführung der Frau bei der Abfassung von Rechtsvorschriften nicht mehr als selbstverständliche Arbeitsteilung der Geschlechter unterstellt werden, daran dürfen auch keine geschlechtsspezifischen Rechtsfolgen geknüpft werden (vgl. BERGER 1983, S.622).

Genau das wird jedoch getan. Zur Legitimation der meisten Bestimmungen des Frauenarbeitsschutzes wird nach wie vor das Argument der traditionellen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau herangezogen: "Der Frauenarbeitsschutz beruht, soweit er fortbesteht, auf geschlechtsspezifischen Unterschieden zwischen Mann und Frau, auf der besonderen biologischen Aufgabe und der meist zusätzlichen häuslichen Belastung der Frau." (ZMARZLIK 1975, S.1700). Daß der Frauenarbeitsschutz Ausdruck des besonderen Schutzes von Ehe und Familie ist, indem er den Frauen ermöglicht "ihre herkömmliche Funktion in Ehe und Familie auszuüben" (MEISEL/HIERSEMANN 1977, S.252) ist ebenfalls nach wie vor ein Argument. (10)

Dies sind vertraute Töne: in Umkehrung der Argumentation könnte man sagen, daß nach wie vor die Familie und der Haushalt vor erwerbstätigen Frauen geschützt werden müssen. Und dies alles, obwohl sich das neue Familienrecht sowohl in der Bundesrepublik als auch in Österreich am Leitbild der partnerschaftlichen Ehe orientiert was eigentlich bedeuten müßte: gleiche Rechte und Pflichten für Mann und Frau, insbesondere wenn in einer Partnerschaft, Ehe oder Familie beide berufstätig sind.

Im folgenden sollen nun die wichtigsten Frauenarbeitsschutzbestimmungen dargestellt werden. Die gesetzlichen Bestimmungen zum Frauenarbeitsschutz sind in Österreich und der Bundesrepublik teilweise identisch, sie werden in drei Bereichen wirksam: Arbeitszeitbeschränkungen und -verbote, Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote sowie Mutterschutz- und Karenzurlaubsbestimmungen.

3.2 Arbeitszeitbeschränkungen und -verbote

Die allgemeinen Arbeitszeitbeschränkungen für Frauen bewirken, daß die zulässige Höchststundenzahl für Arbeitnehmerinnen unter jener der männlichen Arbeitnehmer liegt. Das österreichische Arbeitszeitgesetz sieht Sonderregelungen in folgenden Bereichen vor:

- Schichtarbeit
- Verlängerung der Normalarbeitszeit in Fällen der Arbeitsbereitschaft
- Verlängerung der Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf
- Verlängerung der Arbeitszeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten.

Diesen Sonderregelungen ist gemeinsam, daß die maximale Tagesarbeitszeit der weiblichen Arbeitnehmerinnen von 10 Stunden nicht überschritten werden darf. Die Tagesarbeitszeit der männlichen Arbeitnehmer hingegen kann bis zu 16 Stunden betragen.

Eine weitere Regelung des Arbeitszeitgesetzes bezieht sich auf die sogenannten Ruhezeiten. Eine Herabsetzung der ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens 11 Stunden auf 10 Stunden durch Kollektivvertrag ist nur für männliche Arbeitnehmer zugelassen. Sonderbestimmungen für Lenker und Beifahrer von Kraftfahrzeugen sind ebenfalls geschlechtsspezifisch. Auch wenn die Einsatzzeit 12 oder zugelassenerweise bis zu 14 Stunden beträgt, darf die Tagesarbeitszeit von Arbeitnehmerinnen 10 Stunden nicht überschreiten (vgl. PIGLER 1977, S.179ff).

Die bundesdeutsche Arbeitszeitordnung enthält hinsichtlich der täglichen Arbeitszeitregelung dieselben Bestimmungen: Frauen dürfen maximal 10 Stunden pro Tag arbeiten (§17 Abs.2 AZO). Zusätzlich gilt das Verbot der Arbeit nach 17 Uhr an Tagen vor Sonn- und Feiertagen (§19 Abs.1 AZO). Eine weitere Sonderregelung für Frauen gibt es auch hinsichtlich der Pausen: laut §18 der AZO dürfen Frauen täglich höchstens viereinhalb Stunden ohne Unterbrechung arbeiten. Zu den zeitlichen Beschäftigungsbeschränkungen zählt auch der sogenannte Hausarbeitstag. In einigen Bundesländern der Bundesrepublik haben Frauen unter bestimmten Voraussetzungen gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Hausarbeitstag im Monat (vgl. DOBBERTHIEN 1981, S.235). Das Bundesverfassungsgericht erklärte

diese Bestimmung bereits im November 1979 mit dem Art.3 Abs.2 GG für unvereinbar, die Ländergesetze wurden im Jahr 1980 außer Kraft gesetzt. Mittlerweile existiert ein Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes, der die bereits im Jahr 1938 erlassene Arbeitszeitordnung und die ebenfalls 1938 erlassenen Frauenschutzbestimmungen ersetzen soll (11), und in dem Regelungen über den Hausarbeitstag für Frauen nicht mehr vorgesehen sind.

Eine der folgenreichsten Bestimmungen des Frauenarbeitsschutzes im Rahmen der Arbeitszeitregelungen stellt das Verbot der Nachtarbeit dar. In Österreich wurden dazu sowohl das Übereinkommen Nr.4 (Nachtarbeit von Frauen) als auch das Übereinkommen Nr.89 (über die Nachtarbeit von Frauen im Gewerbe) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ratifiziert und 1969 gesetzlich verankert. Die wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes über die Nachtarbeit von Frauen lauten:

- Arbeiterinnen und weibliche Angestellte dürfen während der Nacht nicht beschäftigt werden.
- Als Nacht gilt der Zeitraum von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden, der die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr einschließt.
- In mehrschichtigen Betrieben kann die Zeitbegrenzung auf 23 Uhr und 5 Uhr erweitert werden, mit besonderer Begründung bis 24 Uhr.

Ausnahmen vom Geltungsbereich des Nachtarbeitsverbotes gibt es in bestimmten, oft frauenspezifischen Berufsgruppen wie z.B. im Beherbergungswesen, in Kranken-, Kur-, Wohlfahrts- und Fürsorgeanstalten, in Nachrichtenagenturen, für das weibliche pharmazeutische Personal in Apotheken, Ärztinnen, Arbeitnehmerinnen in verantwortlichen Stellungen leitender Art etc. (12)

Die Regelungen über die Nachtarbeit von Frauen in der Bundesrepublik unterscheiden sich insbesondere darin, daß weibliche Angestellte vom Nachtarbeitsverbot grundsätzlich nicht betroffen sind, sondern nur Arbeiterinnen (§19 AZO). Für weibliche Angestellte gilt jedoch, daß sie von Nachtarbeit sowie von Sonn- und Feiertagsarbeit freigestellt werden können, wenn sie Kinder unter 14 Jahren betreuen müssen (vgl.PFARR 1982, S. 266).

3.3 Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote für Frauen sind in Österreich im Arbeitnehmerschutzgesetz und im Mutterschutzgesetz geregelt, in der Bundesrepublik Deutschland in der Arbeitszeitordnung und in einzelnen Verordnungen wie der ArbeitsstoffVO, in der UnfallverhütungsVO und in der ArbeitsstättenVO sowie im Mutterschutzgesetz.

In Österreich dürfen weibliche Arbeitnehmer gemäß §10 Abs.2 des Arbeitnehmerschutzgesetzes zu Arbeiten nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen herangezogen werden, die im Hinblick auf Konstitution und Körperkraft sowie infolge der Art mit einer erhöhten Gefährdung von Leben und Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind. Das sind:

- Arbeiten mit bestimmten Einwirkungen (z.B. Blei und seinen Legierungen und Verbindungen, Benzol, Nitro- und Aminoverbindungen, Tetrachlorkohlenstoff und Tetrachloräthylen)
- Arbeiten mit besonderer physischer Belastung (z.B. das Heben, Tragen, Schieben, Wenden oder sonstige Beförderung von Lasten soweit damit eine für den weiblichen Arbeitnehmer unzuträgliche Beanspruchung des Organismus verbunden ist; Arbeiten an heißen Öfen)
- Sonstige Arbeiten (z.B. Tätigkeiten im Rahmen von Gasrettungsdiensten, Arbeiten in der Wand von Steinbrüchen und Gruben, Arbeiten mit schweren Preßluftwerkzeugen). Relativiert werden diese Verbote insofern, als sie keine Anwendung finden, wenn weibliche Arbeitnehmer nur so kurzzeitig oder sonst in einer Weise beschäftigt werden, daß eine erhöhte Gefährdung für Leben und Gesundheit nicht zu erwarten ist (vgl. PIGLER 1977, S.189).

In der Bundesrepublik sind die Beschäftigungsverbote im §16 der Arbeitszeitordnung aufgezählt: verboten für Frauen sind

- Untertagearbeiten in Bergwerken, Salinen, Gruben
- Produktions- und Hilfsarbeiten in Kokereien
- Förderung, Transport und Verladung auch über Tage
- eigentliche Betriebsarten bei nicht kalter Verarbeitung in Stahlwerken, Hochöfen, Metallhütten, Walz-, Preß- und Hammerwerken
- auf Bauten aller Art mit den eigentlichen Betriebsarten (13).

Verbote der Beschäftigung von Frauen, die körperlich schwere und gefährliche Arbeiten sowie den Umgang mit giftigen Arbeitsstoffen betreffen, sind in der Arbeitsstoffverordnung vom Juli 1980 geregelt. Geschützt werden Frauen im gebärfähigen Alter bis 45 Jahre, ihnen sind Arbeiten untersagt, bei denen sie bleihaltigen Arbeitsstoffen als Dampf, Nebel oder Staub ausgesetzt sind. Weiters sind junge Frauen unter 18 Jahren und schwangere Frauen vor Röntgenstrahlen geschützt, für gebärfähige Frauen gelten Höchstwerte für Strahleneinflüsse (vgl.DOBBERTHIEN 1981, S.237).

Ein weiteres Beschäftigungsverbot für Frauen ist in der Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen geregelt: Frauen dürfen ein Fahrzeug nur lenken, wenn es 'geeignet' ist. (14) Ferner existieren noch Sonderregelungen für Frauen betreffend die Beschäftigung in der Schifffahrt. (15)

Neben diesen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen regeln Unfallverhütungsvorschriften den Arbeitsschutz. Frauen dürfen laut dieser Bestimmungen nicht mit Schweiß-, Schneid- und ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden, wenn damit besondere Gefahren verbunden sind. (16) Bestimmte Tätigkeiten dürfen laut dieser Vorschriften nur von besonders zuverlässigen männlichen Arbeitnehmern über 18 Jahren ausgeführt werden. Eine weitere Unfallverhütungsverordnung schreibt vor, daß überwiegend von Frauen benützte Leitern Stufenstehleitern mit einer zum Betreten geeigneten obersten Stufe sein müssen.

3.4 Mutterschutz

Österreich ratifizierte am 4.Dezember 1969 das ILO-Übereinkommen Nr.103 über den Mutterschutz, die letzte Fassung des Mutterschutzgesetzes ist aus dem Jahr 1978. Es regelt insbesondere Beschäftigungsverbote, Verbot der Mehrarbeit, der Nacharbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit, Stillzeiten und Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz. Zweck dieses Schutzes ist es, "Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung vor gesundheitlichen Schäden zu bewahren,...." (PIGLER 1977,

S.190). Beschäftigungsverbote sind im Gesetz taxativ aufgezählt. (17) Ein absolutes Beschäftigungsverbot besteht vor und nach der Geburt für jeweils acht Wochen, nach Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich das Verbot auf 12 Wochen. Arbeitnehmerinnen dürfen während der Mutterschutzfrist nicht arbeiten, auch wenn sie wollen. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung können Frauen rechtswirksam nicht gekündigt werden, bei Inanspruchnahme des Karenzurlaubes (maximal ein Jahr gerechnet vom Tag der Entbindung) endet der Kündigungsschutz nach Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. Für die Zeit des generellen Beschäftigungsverbotes wird von der Krankenkasse nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes das sogenannte Wochengeld (= Durchschnitt des Nettoverdienstes der letzten drei Monate der Beschäftigung) bezahlt. Während des Karenzurlaubes erhält die Mutter ein Karenzurlaubsgeld, das aus Mitteln der Arbeitsmarktverwaltung finanziert wird.

In der Bundesrepublik enthält das Mutterschutzgesetz vom April 1968, das 1979 erweitert wurde, die Bestimmungen über den Mutterschutz. Vor der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot im Ausmaß von 6 Wochen, nach der Entbindung im Ausmaß von 8 bis 12 Wochen. Während dieser Schutzfrist erhalten versicherte Frauen ein Mutterschaftsgeld, das gleich berechnet wird, wie jenes in Österreich. Seit 1979 gibt es in der Bundesrepublik den Mutterschaftsurlaub, ursprünglich mit einer Dauer von 6 Monaten, mittlerweile nur mehr maximal 4 Monate nach der Entbindung. Für die Zeit des Mutterschutzes muß der jeweilige Arbeitgeber einen Teil des Mutterschaftsgeldes zahlen: die Krankenkassen bezahlen nur einen vorgeschriebenen Mindestbetrag, die Differenz geht zu Lasten des Unternehmers. Nach Ablauf der Schutzfrist entfällt der Arbeitgeberbeitrag.

4. Frauenarbeitsschutz im internationalen Vergleich

Ein internationaler Vergleich der spezifischen Regelungen zum Frauenarbeitsschutz spiegelt die grundsätzlichen Standpunkte der Diskussion auch in der Praxis wieder. Während die meisten Staaten der USA und die skandinavischen Länder - mit Ausnahme des Mutterschutzes - beinahe gänzlich auf Schutzbestimmungen für Frauen verzichten, halten die sozialistischen Länder und die meisten europäischen Länder Frauenarbeitsschutz nach wie vor für notwendig.

4.1 Die skandinavischen Länder (Schweden, Norwegen, Finnland und Dänemark)

Die in den nordischen Ländern vorherrschende Meinung zur Problematik des Frauenarbeitsschutzes ist, "that neither men nor women workers should be protected on the grounds of sex, except for strictly biological reasons" (NIELSEN 1980, S.48). Diese Auffassung führt dazu, daß die Situation in den nordischen Ländern durch eine beinahe totale Abwesenheit von spezifischen Frauenschutzbestimmungen gekennzeichnet ist. Eine der wichtigsten Ursachen dafür ist wohl die grundsätzliche Anerkennung der Tatsache, daß sowohl Frauen als auch Männer für die Kinder und den Haushalt gleichermaßen verantwortlich sind. Dies zeigt sich insbesondere in den Bemühungen um eine gesetzliche Verankerung des Gleichheitsprinzips in allen möglichen Rechtsbereichen, die Gleichstellungspolitik kann wohl als die fortschrittlichste der Welt bezeichnet werden. Ziel dieser Gleichstellungspolitik ist es, "to establish a more human role for men and women alike and to enable both sexes to combine gainful employment with the care of their children" (LEIJON 1975, S.115). Zumindest in Theorie und Politik wird die grundsätzliche Verantwortlichkeit beider Partner zugrundegelegt, im Gegensatz dazu werden in Österreich und der Bundesrepublik für Haushalt und Kindererziehung in erster Linie nach wie vor die Frauen als zuständig angesehen.

Ausgehend davon, daß die Idee des speziellen Frauenarbeitsschutzes grundsätzlich eine besondere Art der Beschränkung der Frauenarbeit bedeutete und noch immer bedeutet, war und ist es Ziel der 'Working Environment

Acts' aus den 70er Jahren, daß "in any workplace all workers should be protected in accordance with their individual needs" (NIELSEN 1980, S.41). Anstelle des spezifischen Frauenarbeitsschutzes tritt damit der individuelle, arbeitsplatzbezogene Schutz für alle Arbeitnehmer/innen. Mit diesen Forderungen wurden die Befürworter/innen der aktiven Gleichstellungspolitik zu den entschiedensten Gegner/inne/n des Frauenarbeitsschutzes. Eine Folge dieses massiven Widerstandes gegen spezifische Frauenschutzbestimmungen war die Ablehnung bzw. Nicht-Ratifizierung der meisten ILO-Übereinkommen, die sich auf solche Regelungen beziehen.

Während Dänemark alle Formen von speziellem Frauenarbeitsschutz von Anfang an zurückgewiesen und nicht in seine arbeitsrechtliche Gesetzgebung aufgenommen hat, gab es in Schweden in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts sehr wohl gesetzliche Bestimmungen nur für Frauen, es wurden auch einige ILO-Übereinkommen ratifiziert. Erst im Rahmen der verstärkten Gleichstellungspolitik wurden diese Bestimmungen wieder aufgehoben bzw. die Übereinkommen gekündigt. Finnland hat von allen nordischen Ländern die umfangreichsten Schutzbestimmungen für Frauen.

Das Nachtarbeitsverbot wurde in den nordeuropäischen Ländern am intensivsten diskutiert. Die ILO-Übereinkommen zur Nachtarbeit von Frauen Nr.4 (1919) und Nr.89 (1948) wurden nicht ratifiziert, da sie mit der nationalen Gesetzgebung unvereinbar waren. In keinem der Länder existiert ein spezifisches Nachtarbeitsverbot für Frauen, wenn überhaupt Beschränkungen zur Nachtarbeit vorliegen, so für beide Geschlechter.

Die momentane gesetzliche Situation schließt bestimmte Arten von speziellem Frauenarbeitsschutz ein, insbesondere was den Umgang mit besonders gesundheitsgefährdeten Substanzen betrifft. Mit dem Argument, daß bestimmte Stoffe sich auf die Gebärfähigkeit von Frauen bzw. auf schwangere Frauen auswirken können, wurde in Finnland, Norwegen und Schweden das Übereinkommen Nr.13 der ILO aus dem Jahr 1921 über Arbeiten mit bleihaltigen Stoffen ratifiziert, Finnland hat zusätzlich auch das Überein-

kommen Nr.136 (1971) über Arbeiten in Verbindung mit Benzol-Einwirkungen ratifiziert. Es wird jedoch argumentiert, daß das Wissen über die Schädlichkeit bestimmter Stoffe nicht ausreicht und das biologische Argument für einen speziellen Schutz diesen für Männer ebenso rechtfertigen würde (vgl. NIELSEN 1980, S.47). Die Forderung nach gleichem Schutz für beide Geschlechter ist Konsequenz dieser Überlegung. Das Übereinkommen Nr.45 (1935) über das Verbot der Untertagearbeit von Frauen wurde ursprünglich von Finnland und Schweden unterzeichnet, Schweden kündigte dieses Übereinkommen im Jahr 1967 mit der Begründung, daß "if unpleasant forms of works are necessary, it is held that they should be shared by men and women regardless of traditional sex roles" (ebenda, S.47).

Die Notwendigkeit eines spezifischen Mutterschutzes wurde auch in den skandinavischen Ländern nie in Frage gestellt. Alle nordischen Länder haben Regelungen zum Schutz von Frauen während der Schwangerschaft und eine bestimmte Zeit nach der Geburt. Trotzdem hat keines dieser Länder das ILO-Übereinkommen über den Mutterschutz ratifiziert. Begründet wurde die Ablehnung dieses Übereinkommens damit, daß in ihm der Zwang zum Mutterschutzurlaub, also ein absolutes Arbeitsverbot, vor und nach der Entbindung, vorgesehen ist. Es wird argumentiert, daß man Frauen nicht zwingen könne, nicht zu arbeiten. Wenn Frauen in dieser Zeit arbeiten wollen, so sollen sie auch arbeiten dürfen.

Im Zuge der Gleichberechtigungsbestrebungen war die Frage des Karenzurlaubes für Väter und die Vorsorge dafür im sozialen Sicherungssystem ein zentraler Punkt der Diskussion. In Dänemark ermöglicht ein neues Elternurlaubsgesetz nun auch den Vätern, einen Vaterschaftsurlaub bis zu 10 Wochen in Anspruch zu nehmen (vgl. Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik 16/1984, S.6). Insgesamt besteht nach der Geburt ein Gesamturlaubsanspruch von 24 Wochen, davon können 10 Wochen vom Vater genommen werden, beginnend frühestens in der fünfzehnten Woche nach der Geburt. In Schweden wurde der Elternschaftsurlaub bereits 1974 eingeführt, seit 1980 gibt es insgesamt 360 Tage bezahlten Karenzurlaub,

wahlweise für Väter oder Mütter, wobei die ersten 60 Tage nach der Entbindung von der Mutter genommen werden müssen. (vgl. PAOLI 1982, S.12f.) Die Eltern haben ferner Anspruch auf Reduktion der Tagesarbeitszeit auf Halbtags oder Vierteltags. In Norwegen gibt es die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines unbezahlten Karenzurlaubes, in Finnland eines bezahlten Karenzurlaubes wahlweise für Väter und Mütter für insgesamt ein Jahr.

Die rechtliche Situation in den skandinavischen Ländern ist folglich durch die weitgehende Abwesenheit von spezifischen Schutzbestimmungen für Frauen gekennzeichnet. Dies ist zu einem Großteil auf eine aktive Gleichstellungspolitik zurückzuführen, die darauf abzielt, beschäftigungsdiskriminierende Maßnahmen zu eliminieren. Zusätzlich bildet einen Ansatzpunkt für den arbeitsplatzbezogenen Schutz aller Arbeitnehmer/innen auch die Ansicht, daß Männer genauso wie Frauen vor gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen geschützt werden müssen.

4.2 Die sozialistischen Länder (Ungarn, Sowjetunion)

Im Gegensatz zu den skandinavischen Ländern ist der Frauenarbeitsschutz in den sozialistischen Ländern stark ausgebaut worden. Mit der Begründung, daß die Gleichheit der Frauen in der Arbeitswelt nur erreicht werden könne, wenn es für sie spezielle 'Rechte' und 'Privilegien' gibt, wird der Frauenarbeitsschutz als 'positive Diskriminierung' gesehen (vgl. GÖMÖRI 1980, S.67). Frauenarbeitsschutz wird einerseits als notwendig betrachtet aufgrund der spezifischen biologischen, physiologischen und psychologischen Charakteristika, die Frauen von Männern unterscheiden und andererseits durch die speziellen Verpflichtungen, denen Frauen aufgrund der Mutterschaft nachkommen müssen. Diese Argumentation steht im Mittelpunkt der Legitimation gegenüber den Schutzbestimmungen.

Der Großteil der Frauenschutzbestimmungen in der Sowjetunion bezieht sich auf Verbote der Frauenarbeit in bestimmten Arbeitsbereichen. Grundsätzlich dürfen Frauen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden, die mit dem Heben und Tragen von Gewichten oder Lasten zu tun haben, die in

Verbindung mit toxischen Substanzen stehen und Untertagearbeiten (vgl. BIRYUKOVA 1980, S.56).

In Ungarn gibt es ebenso umfangreiche Beschäftigungsbeschränkungen (z.B. in Minen, Konstruktionsarbeiten im Baugewerbe, in chemischen Betrieben, für das Fahren schwerer landwirtschaftlicher Maschinen etc.), zusätzlich enthält das Arbeitsrecht eine mehr als problematische Bestimmung zum Verbot der Frauenarbeit an bestimmten Arbeitsplätzen: jeder Betrieb kann in Zusammenarbeit mit der lokalen Gewerkschaftsvertretung und dem zuständigen Betriebsarzt eine Liste von Tätigkeiten erstellen, die für Frauen nicht geeignet erscheinen und verboten werden können (vgl. GÖMÖRI 1980, S.72).

Ebenso wie in den skandinavischen Staaten wurden die Übereinkommen über die Nachtarbeit von Frauen in Ungarn nicht unterzeichnet, wenn auch aus vollkommen anderen Beweggründen: nicht um das Ziel der Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben zu erreichen, gibt es in Ungarn kein Verbot der Nachtarbeit von Frauen, sondern um die optimale Ausnutzung der Produktionsmittel zu gewährleisten. Der Frauenarbeitsschutz muß hinter diesem Ziel zurückstehen. Gefordert wird zwar die Einschränkung der Nachtarbeit von Frauen, immerhin arbeiten jedoch mehr als 10% der Arbeiterinnen regelmäßig in der Nacht (vgl. ebenda S.70).

In der Sowjetunion wird offiziell das Ziel verfolgt, Regelungen zu schaffen, die es beiden Elternteilen ermöglichen, ihren Familienpflichten nachkommen zu können, jedoch unter der Prämisse, daß "the care of children and the family in general and the creation of a cosy home atmosphere are areas in which woman have excelled themselves since ancient times and remain so to this day" (BIRYUKOVA 1980, S.60). Damit wird die Verantwortung erst recht wieder vorbehaltlos den Frauen zugesprochen, da es 'eben immer so war'.

In Ungarn wurden sehr umfangreiche Regelungen ausschließlich für Mütter bzw. für alleinerziehende Väter geschaffen: Mütter bzw. alleinerziehende Väter erhalten zusätzlich freie Tage für Haushalt und Kindererziehung,

zusätzlich bezahlte Ferientage und die Möglichkeit der Inanspruchnahme reduzierter Wochenarbeitszeiten in Abhängigkeit von der Kinderzahl. Ferner können sie bis zu 60 Tage im Jahr bei Krankheit der Kinder zu Hause bleiben, wobei sie etwa dreiviertel des durchschnittlichen Lohnes erhalten. Seit 1967 gibt es ein sogenanntes 'Müttergehalt' für die Dauer von maximal drei Jahren, wobei sie etwa die Hälfte des Durchschnittseinkommens der niedrigsten Einkommensklassen erhalten. Begründet wird dieses Müttergehalt damit, daß Kinder gerade in den ersten drei Lebensjahren mütterliche Pflege und Fürsorge brauchen (vgl. GÖMÖRI 1980, S.73).

Der Frauenarbeitsschutz wird folglich nur insoweit vertreten, als die optimale Ausnützung und Auslastung der Produktionsmittel nicht gefährdet wird. Die biologische Funktion der Mutterschaft wird betont, aus ihr die soziale Mutterschaft abgeleitet. Die traditionelle Rolle der Frau in Haushalt und Familie wird nicht in Frage gestellt, ja sogar gefördert. Der Ausschluß von Frauen aus bestimmten Tätigkeitsbereichen ist relativ leicht und willkürlich möglich.

4.3 Andere Westliche Länder (Frankreich, Spanien, Italien)

In Frankreich wurde der Frauenarbeitsschutz in den letzten Jahren stark eingeschränkt. Begründet wurden die Einschränkungen damit, daß sich die Arbeitsbedingungen verändert bzw. verbessert hätten und damit viele (historische) Regelungen nicht mehr zeitgemäß seien (vgl. DEVAUD/LEVY 1980, S.743). Trotzdem sind die Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen in Frankreich nach wie vor umfangreich, insbesondere enthalten sie eine Fülle von Bestimmungen, die geeignet sind, die Rolle der Frau in Haushalt und Familie aufrechtzuerhalten.

Die meisten der heute geltenden Bestimmungen sind eng mit der Gebärfähigkeit von Frauen verbunden. Explizit auf die Mutterschaft beziehen sich Regelungen betreffend Kündigungsschutz im Falle einer Schwangerschaft bis zu 14 Wochen nach der Entbindung, Mutterschutzfrist für 16 Wochen bei Erhalt von Mutterschaftsgeld (etwa 90% des vorangegangenen Einkom-

mens) und Beschäftigungsverbote für schwangere Frauen (vgl. ebenda, S.746). Impliziter Mutterschutz bezieht sich auf die 'generative Funktion' von Frauen (Verbot des Hebens und Tragens schwerer Lasten, Verwendung bestimmter Transportmittel, Verbot der Beschäftigung an bestimmten gefährlichen oder ungesunden Arbeitsplätzen etc.). Bestimmungen, die explizit mit dem Schutz der Familie und der Aufrechterhaltung der häuslichen Rolle der Frau legitimiert werden (Arbeitszeitregelungen, Nachtarbeitsverbot und Schichtarbeitsverbot) existieren nach wie vor. Regelungen, die dazu bestimmt sind, die Familienzuständigkeit der Väter zu fördern, sind besser ausgebaut, als in den meisten anderen Ländern: drei Tage Urlaub bei der Geburt eines Kindes für den Vater sind ebenso vorgesehen wie die Möglichkeit des - allerdings unbezahlten - Karenzurlaubes für den Vater, falls die Mutter auf die Inanspruchnahme des Karenzurlaubes verzichtet. Dann haben Väter Anspruch auf zwei Jahre unbezahlten Karenzurlaub, unter Beibehaltung ihrer erworbenen Rechte und mit Arbeitsplatzgarantie.

In Spanien wurden die Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen im Jahr 1980 durch eine Novellierung des geltenden Arbeitsrechtes drastisch eingeschränkt. Aufgehoben wurden das Nachtarbeitsverbot für Frauen und sämtliche Beschäftigungsbeschränkungen (vgl. JIMENEZ-BUTRAGUENO 1982, S.187). Frauen haben laut Gesetz Zugang zu allen Beschäftigungszweigen und Berufen mit Ausnahme der Streitkräfte. Noch bestehende spezifische Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen gelten als unvereinbar mit einem Passus des neuen Arbeitsrechtes, der besagt, daß jede Differenzierung hinsichtlich "employment, remuneration, hours of work or other conditions of employment by reasons of sex,.....shall be null and void within the Spanish State" (ebenda, S.188). Eine Überprüfung aller diesbezüglichen Bestimmungen ist noch im Gange.

Die Mutterschutzbestimmungen enthalten ein absolutes Arbeitsverbot von 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung bei Erhalt von etwa 75% des vorangegangenen Einkommens und Kündigungsschutz für diesen Zeitraum. Sonderregelungen gibt es unter dem Titel 'Arbeitnehmer mit Familienpflichten': Frauen und Männer haben das Recht auf eine Reduktion der

täglichen Arbeitszeit (um nicht weniger als ein Drittel und nicht mehr als die Hälfte), sofern sie für ein Kind unter sechs Jahren oder eine behinderte Person direkt verantwortlich sind. Seit 1980 haben Väter ferner die Möglichkeit, unbezahlten Karenzurlaub bis zu drei Jahren zu nehmen (vgl. PAOLI 1982, S.13).

In Italien wurden im Jahr 1977 alle "nicht spezifisch aus der besonderen weiblichen Konstitution der Arbeitnehmerin heraus zu begründenden Sonderschutznormen... aufgehoben." (SIMONS 1984, S.36). Artikel 19 des verabschiedeten Reformgesetzes setzte en bloc sämtliche Vorschriften außer Kraft, die den Frauen den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen vorenthalten hatten, insbesondere jene, die den Frauen besonders schwere oder gefährliche Tätigkeiten grundsätzlich untersagten. Die Gestaltung verbliebener Regelungen wurde an die Tarifpartner verwiesen, d.h. daß Einschränkungen der Frauenarbeit bezüglich Nachtarbeit oder besonders schwerer Arbeiten nicht mehr generell geregelt werden, sondern tarifvertraglichen Regelungen unterliegen. Zwingend vorgeschrieben ist das Nachtarbeitsverbot und das Verbot gefährlicher Arbeiten nur mehr für Frauen während der Schwangerschaft bzw. bis sieben Monate nach der Geburt (vgl. ebenda, S.37).

Italien besitzt eine verhältnismäßig fortschrittliche Mutterschaftsgesetzgebung. Bei der Reform 1977 stand der Versuch im Vordergrund, "soweit als möglich zu einer geschlechtsneutralen Gestaltung der mit einem ausgebauten System des Mutterschutzes verbundenen Belastung des Arbeitgebers zu gelangen, um die Rückwirkungen auf die Beschäftigungschancen der Frauen gering zu halten" (ebenda, S.37). Die Inanspruchnahme des Mutterschutzurlaubes (2 Monate vor und 3 Monate nach der Entbindung) mit einem Mutterschutzgeld von rund 80% des vorangegangenen Einkommens ist ausschließlich für Mütter möglich, weitere 6 Monate Karenzurlaub können wahlweise vom Vater oder der Mutter genommen werden mit einem Karenzurlaubsgeld von rund 30% des vorherigen Einkommens. Väter können den Karenzurlaub nur dann in Anspruch nehmen, sofern die Mutter darauf verzichtet. Finanziert werden die Einkommensersatzleistungen über das System der sozialen Sicherheit.

Dieser kurze Überblick über die wichtigsten Bestimmungen des Frauener-
beitsschutzes in ausgewählten Ländern zeigt, daß insbesondere in den
nordeuropäischen Ländern, aber auch in manchen südeuropäischen Ländern
die Ansicht vorherrscht, daß Frauenerbeitsschutz der Gleichstellung von
Frauen in der Arbeitswelt entgegensteht. Folge davon ist daher auch die
Umsetzung in die politische Praxis. Umgekehrt werden in den sozialisti-
schen Ländern Frauenerbeitsschutzbestimmungen als notwendig erachtet,
um die volle Gleichberechtigung von Frauen in der Arbeitswelt zu gewähr-
leisten, entsprechend umfangreich sind die Schutzbestimmungen ausgebaut.

5. Zur diskriminierenden Wirkung des Frauenarbeitsschutzes

Wie in den bisherigen Abschnitten gezeigt wurde, ist Frauenarbeitsschutz nicht nur in der theoretischen Diskussion sondern auch in der politischen Praxis ein unterschiedlich legitimiertes und behandeltes Thema. Gerade die Widersprüchlichkeit der Argumentation sowohl in der Diskussion als auch bezüglich der konkreten rechtlichen Ausgestaltung läßt vermuten, daß Frauenarbeitsschutz sehr wohl als arbeitsmarkt- bzw. familienpolitisches Instrument verwendet wird, und das Ziel des Gesundheitsschutzes von Frauen in den Hintergrund tritt.

5.1 Frauenarbeitsschutz im Lichte von Diskriminierungstheorien

Die Annahme eines Spannungsverhältnisses zwischen sozialpolitischer und arbeitsmarktpolitischer Wirkung des Frauenarbeitsschutzes findet ihren Ausdruck in der Frage nach dem Einfluß rechtlicher Normen auf den Arbeitsmarkt. Gruppenspezifisch gewährter Arbeitsschutz, der einerseits einen bestimmten Personenkreis vor schädlichen Folgen bestimmter Arbeitsformen zu bewahren sucht, führt andererseits zum Ausschluß der geschützten Personen aus bestimmten Arbeitsbereichen unabhängig davon, wie begründet das Schutzbedürfnis im Einzelfall ist. Daß spezifische Schutzbestimmungen für Frauen Einfluß auf ihre Stellung am Arbeitsmarkt nehmen, soll anhand der neoklassischen Theorie, insbesondere des Overcrowding-Ansatzes dargestellt werden.

In der Neoklassik wird das Problem des Frauenarbeitsschutzes unter Kostengesichtspunkten relevant. Die Beschäftigungschancen von Frauen werden eingeschränkt, da der Frauenarbeitsschutz auf die Ertrags-Kosten-Relation erwerbstätiger Frauen negativen Einfluß nimmt, so daß sie unter den Grenznutzen sinkt (vgl. PFARR 1982, S.260). Da Unternehmer soviel Arbeit nachfragen, bis die Grenzproduktivität der Arbeit dem Reallohn entspricht, sinken einerseits die Löhne von Frauen, andererseits kann die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften abnehmen. Erhöhte Kosten im Vergleich zu 'nicht-geschützten' Arbeitskräften entstehen bei allen Schutz-

bestimmungen, sofern dem Unternehmer daraus Kosten erwachsen und sie geschlechtsspezifisch geregelt sind wie z.B. Mutterschutzgeld, bezahlte Krankenpflegetage für Kinder, bezahlte Tage für Haushalt und Kindererziehung. Kosten entstehen dem Unternehmer ebenso aus der eingeschränkten Disponibilität von 'geschützten' Arbeitskräften, da die möglichst uneingeschränkte Einsatzmöglichkeit von Arbeitskräften für eine kostengünstige Gestaltung der Arbeitsabläufe als betriebswirtschaftlich notwendig angesehen wird. Daher sind frauenspezifische Schutzbestimmungen, die die innerbetriebliche Mobilität bzw. die zeitliche Mobilität einschränken, ein zusätzlicher Kostenfaktor.

Im Rahmen der Overcrowding - Theorie werden Frauenschutzbestimmungen als Faktor zur Aufrechterhaltung des segregierten Arbeitsmarktes berücksichtigt. Frauen haben aufgrund von Nachfragefaktoren begrenzte Berufswahlmöglichkeiten, eine Reihe von Berufen ist ihnen vollkommen versperrt. Dadurch kommt es zu einer hohen Konzentration (crowding) von Frauen in wenigen Berufen, wodurch einerseits die Beschäftigungschancen und andererseits die Löhne sinken. Durch Beschäftigungsbeschränkungen und Beschäftigungsverbote, aber auch durch Arbeitszeitregelungen (Nachtarbeitsverbot) wird die berufliche Segregation zusätzlich stabilisiert. Durch diese kollektiven Ausschlußregeln werden selbst Unternehmer mit geringer Diskriminierungsneigung an der Substituierung von Männern durch gleich qualifizierte Frauen gehindert (vgl. DIEKMANN 1985, S.16f). Frauen sind daher in wenigen Berufsfeldern konzentriert, die Grenzproduktivität der Frauen sinkt auf ein niedrigeres Niveau, Lohnunterschiede zwischen Tätigkeiten mit gleichen Qualifikationsanforderungen werden folglich durch berufliche Segregation verstärkt (vgl. WALCH 1980, S.67).

Wenn also Arbeitsschutz für Frauen zu Lasten ihrer Beschäftigungschancen geht, stellt sich die Frage nach der Berechtigung sozialpolitischer Maßnahmen, die ALLEN Frauen den Zugang zu bestimmten Beschäftigungsfeldern versperren.

5.2 Rechtliche Kriterien der Diskriminierung

Die historische Entwicklung zeigt eines sehr deutlich: deklariert als sozialpolitische Errungenschaft zum Schutze der Frauen erfüllte und erfüllt Frauenarbeitschutz nach wie vor weit wichtigere gesellschaftliche Funktionen. Die Frauenschutzbestimmungen in Österreich und der Bundesrepublik Deutschland wurden im Laufe dieses Jahrhunderts ergänzt und zum Teil verändert, trotzdem stammen noch einige Regelungen unverändert aus der Entstehungszeit der Sozialpolitik, in der von der 'besonderen Schutzwürdigkeit' der Frauen im Arbeitsleben ausgegangen wurde. Die äußeren Rahmenbedingungen der Lohnarbeit haben sich jedoch verändert. Eine der ursprünglichen Funktionen des Frauenarbeitsschutzes, neben den Kindern die 'Schwächsten' und Benachteiligten (die Frauen) am Arbeitsmarkt in einer Situation der allgemeinen Schutzlosigkeit zu schützen, muß sich in einer Zeit der insgesamt besseren rechtlichen Absicherung von Arbeitnehmer/inne/n verändern. Die äußeren Rahmenbedingungen der Frauenarbeit, daß nämlich Arbeit für Frauen immer Berufsarbeit UND Hausarbeit UND/ODER Kindererziehung bedeutet, haben sich jedoch kaum verändert. Die Funktion des Frauenarbeitsschutzes heute liegt zu einem Großteil gerade in der Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung dadurch, daß von der primären Zuständigkeit der Frauen für den Reproduktionsbereich ausgegangen wird. Dies dürfte einer der Hauptgründe sein, daß in so vielen Ländern an den teilweise unsinnigen Frauenschutzbestimmungen festgehalten wird.

Bei näherer Betrachtung sind unter den Bedingungen des modernen Arbeitsrechts und der heutigen Arbeitsbedingungen einerseits und der veränderten Rollen von Männern und Frauen andererseits viele Frauenschutzbestimmungen hinsichtlich ihrer Schutzfunktion fragwürdig geworden und damit ein Hindernis für die Beschäftigung von Frauen. Die These, daß die Hauptfunktion des Frauenarbeitsschutzes heute mehr denn je in der Beschränkung der Frauenarbeit liegt - einerseits mit dem Ziel, die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen aufrechtzuerhalten, andererseits die weibliche Konkurrenz in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes einzuschränken - soll anhand der diskriminierenden Wirkung einzelner Schutzbestimmungen dargestellt werden.

Auf Basis des Diskriminierungskonzeptes der ILO (Übereinkommen Nr.111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) und der Artikel 1 bis 4 der UNO-Konvention (über die Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung der Frau) soll die 'sachliche' Rechtfertigung der wichtigsten Frauenschutzbestimmungen überprüft werden. Unter Diskriminierung wird in Anlehnung an diese Konzepte jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung verstanden, die aufgrund des Geschlechts vorgenommen wird, und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung und Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen (Art.1 des Übereinkommens Nr.111). Ferner werden die in Artikel 11 der UNO-Konvention aufgeführten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau am Arbeitsmarkt herangezogen. Demnach sollen die Vertragsstaaten Maßnahmen treffen, die dazu geeignet sind, den Frauen auf der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau, gleiche Rechte zu gewährleisten, insbesondere

- das Recht auf dieselben Arbeitsmöglichkeiten einschließlich der Anwendung derselben Auswahlkriterien bei der Einstellung
- das Recht auf freie Berufswahl und freie Wahl des Arbeitsplatzes
- das Recht auf Schutz der Gesundheit und auf Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich des Schutzes der Fortpflanzungsfunktion (Art.11 Abs.1 der UNO-Konvention). Als weiteres Kriterium gilt, daß Sondermaßnahmen zum Schutze der Mutterschaft nicht als Diskriminierung in diesem Sinne gelten. Inwieweit der Frauenarbeitschutz diesen Bestimmungen bzw. Forderungen entgegensteht, soll nun überprüft werden.

5.3 Arbeitszeitbeschränkungen und Nachtarbeitsverbot

Auf der Suche nach einem sachlich gerechtfertigten Differenzierungsmerkmal für unterschiedliche Arbeitszeitregelungen wird man/frau nicht fündig: arbeitsmedizinische Begründungen für eine zeitliche Beschränkung der Arbeitszeit nur für Frauen gibt es nicht (vgl. DOBBERTHIEN 1981, S.235). Die Argumente pro Arbeitszeitschutz gehen zurück auf ein Kriterium, das einerseits Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bedeutet und andererseits sachlich nicht gerechtfertigt ist: der funktionalen Aufgabe

der Frau als Hausfrau und Mutter. Die Regelungen des Arbeitzeitschutzes für Frauen widersprechen sowohl den Diskriminierungsbestimmungen des ILO-Übereinkommens und den Gleichbehandlungsforderungen der UNO-Konvention als auch den oben angeführten Bestimmungen der nationalen Gesetzgebung. Arbeitzeitschutz als Schutz der Frauen vor Überforderung durch Berufs- und Hausarbeit geht von der alleinigen Zuständigkeit der Frauen für den Reproduktionsbereich aus. Die Betroffenheit aller Frauen von diesen Bestimmungen ist weiters bedenklich, da einerseits viele berufstätige Frauen unverheiratet sind und/oder keine Kinder haben und andererseits die Zahl der alleinlebenden und/oder alleinerziehenden berufstätigen Männer zunimmt. Arbeitszeitbeschränkungen nur für Frauen verstärken die weibliche Verantwortung und Zuständigkeit für Haushaltsführung und Kindererziehung und sind wegen ihrer Orientierung an der traditionellen Arbeitsteilung abzulehnen.

Beschäftigungsdiskriminierend wirken spezielle Arbeitszeitregelungen für Frauen dahingehend, als alle Frauen dadurch für Arbeitgeber als wenig flexible Arbeitskräfte gelten, was insbesondere bei Entscheidungen über die Einstellung von Frauen in bestimmten Produktionsbetrieben relevant werden kann.

Um Frauen vor Überforderung durch Berufsarbeit, Hausarbeit und Kindererziehung zu schützen, gibt es eine weit bessere Lösung: wenn Männer ihre häuslichen Pflichten endlich übernehmen und damit Frauen im Reproduktionsbereich entlasten würden, wäre dies ohne Zweifel ein weitaus effektiverer 'Schutz' der Frauen, als es jede besondere Arbeitszeitregelung für Frauen sein kann.

Besonders intensiv diskutiert wurde und wird immer noch das Nachtarbeitsverbot für Frauen. Ausgehend davon, daß Nachtarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen schädlich ist, kann der ideologische Aspekt dieser Regelung in mehrfacher Hinsicht aufgespürt werden. Bemerkenswert ist die Uneinheitlichkeit der Regelung des Nachtarbeitsverbotes in den verschiedenen Ländern: die nordeuropäischen Länder haben in ihrer Gesetzgebung kein frauenspezifisches Nachtarbeitsverbot, ebensowenig die sozialisti-

schen Länder, diese trotz umfangreichster sonstiger arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen für Frauen. In jenen Ländern, die das Nachtarbeitsverbot in ihre arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen aufgenommen haben, gilt dies einerseits für unterschiedliche Personengruppen (z.B. in Österreich für Arbeiterinnen und weibliche Angestellte, in der Bundesrepublik nur für Arbeiterinnen), andererseits für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und Berufszweige (z.B. sind in Österreich und in der Bundesrepublik bestimmte frauenspezifische Tätigkeiten vom Nachtarbeitsverbot ausgenommen). Das Nachtarbeitsverbot bezieht sich überwiegend auf solche - insbesondere gewerbliche - Arbeitsplätze, die traditionelle 'Männerarbeitsplätze' sind, typische 'Frauenarbeitsplätze' fallen demgegenüber nicht unter das Verbot bzw. werden durch besondere Genehmigungen davon ausgenommen (vgl. DEMMER et al 1983, S. 25). Der ideologische Charakter dieser Frauenschutzbestimmung ist offensichtlich: einerseits gilt das Nachtarbeitsverbot für alle Frauen, auf die sich der Geltungsbereich erstreckt, ohne Rücksicht auf spezifische Eignung oder Nicht-Eignung. Andererseits werden Ausnahmeregelungen überall dort erteilt, wo 'mann' auf Frauenarbeit auch in der Nacht nicht verzichten kann, ebenfalls ohne Rücksicht auf spezifische (Nicht)-Eignung. Das Nachtarbeitsverbot gilt ferner für alle Frauen unabhängig von ihren Familienverhältnissen, legitimiert wird es jedoch meist mit der 'häuslichen Belastung der Frau'.

Diskriminierend wirkt diese Regelung, da das Beschäftigungsrisiko insbesondere für Frauen mit gewerblich-technischen Qualifikationen aufgrund der beschränkten betrieblichen Einsetzbarkeit erhöht wird (z.B. ist der Sinn von Qualifizierungsprogrammen für Mädchen in Männerberufe zu hinterfragen, wenn sie nach Abschluß der Lehre kaum Beschäftigungschancen haben), und damit der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt weiter verfestigt wird. Frauen werden damit aus besser bezahlten Berufen und Branchen ausgeschlossen, zusätzlich wird das Nachtarbeitsverbot als Ursache weniger flexibler Einsetzbarkeit herangezogen, um niedrigere Löhne für Frauen zu legitimieren. Der Begründungszusammenhang Nachtarbeitsverbot für Frauen aus Gründen der Verhinderung von Überlastung durch Familie und Haushalt und Beruf muß daher zurückgewiesen werden, da er offensichtlich gegen das Diskriminierungsverbot verstößt, die Recht-

fertigung aus der herkömmlichen Arbeitsteilung ist sachlich nicht gerechtfertigt. Da die Schädlichkeit der Nachtarbeit für beide Geschlechter unbestritten ist, sollte als Ziel die Einschränkung der Nachtarbeit insgesamt verfolgt werden dahingehend, daß nur mehr gesellschaftlich notwendige Arbeit in der Nacht geleistet werden sollte.

5.4 Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Begründet werden Verbote von Frauenarbeit in einzelnen Tätigkeitsbereichen mit der Gefährlichkeit bestimmter Arbeitsstoffe und deren schädlichen Auswirkungen auf den weiblichen Organismus einerseits und der niedrigeren Belastbarkeit von Frauen aufgrund der schwächeren Konstitution andererseits. Problematisch hiebei ist die Bewertung spezifischer Tätigkeiten als 'gefährlich' bzw. 'schwer'.

Die Argumentation, daß Frauen geringer belastbar seien als Männer ist nicht so schlüssig, wie sie zunächst erscheint (vgl. KRELL/TAMMLING 1979, S.107). Prinzipiell müssen zwei Arten von Belastung unterschieden werden: körperliche Belastung und nervöse Belastung. Die Frauenschutzbestimmungen konzentrieren sich auf körperliche Belastungen, die ihnen aufgrund ihrer schwächeren Konstitution nicht zugemutet werden können. Durch die Veränderung der Arbeitsbedingungen nehmen jedoch Tätigkeiten mit schweren körperlichen Belastungen ab, während - bedingt durch den Einsatz neuer Technologien - insbesondere an typischen Frauenarbeitsplätzen Belastungen der Sinne und Nerven zunehmen. Weiters ist die Bewertung typischer Frauenarbeit am Fließband oder im Akkord als 'leicht' aufgrund neuerer arbeitswissenschaftlicher Forschungsergebnisse abzulehnen: "die sogenannten 'typischen Frauenarbeiten', die vermeintlich als 'leicht' angesehen werden.....(sind)größtenteils anstrengender und ermüdender als die üblichen industriellen Fertigungsarbeiten" (ROHMERT 1972, zitiert nach KRELL/TAMMLING 1979, S.107). Einerseits wird damit die Angemessenheit bzw. Zeitgemäßheit des Frauenschutzes in Frage gestellt, andererseits wird die Fragwürdigkeit der Belastungsbewertung offensichtlich. Es ist nicht einzusehen, daß diese Verbote für alle Frauen generell gelten - es gibt ebenso physisch 'schwache' Männer und 'starke'

Frauen. Aus diesem Grunde plädieren Arbeitswissenschaftler dafür, bei Überprüfung der körperlichen Arbeitseinsatzfähigkeit die individuelle Eignung und nicht die Geschlechtszugehörigkeit in den Vordergrund zu stellen (vgl. KRELL 1984, S.73). Bei der Eignung für bestimmte Tätigkeiten sollte davon ausgegangen werden "that a person's capacity to do a job should be evaluated individually and not on the basis of generalisations" (NIELSEN 1980, S. 47).

Frauenspezifische Verbote von Tätigkeiten, die den Umgang mit gesundheitsschädlichen Arbeitsstoffen beinhalten, werden mit höherer Empfindlichkeit des weiblichen Organismus und dem Schutz der 'generativen Funktion' begründet. Der rein frauenspezifische Schutz suggeriert, daß die Gefahr einer Schädigung des männlichen Organismus bzw. der Zeugungsfähigkeit nicht gegeben ist und sie daher nicht geschützt werden müssen. Die jüngere arbeitsmedizinische Forschung brachte jedoch Ergebnisse, die eindeutig belegen, daß die Zeugungsfähigkeit von Männern durch bestimmte Einflüsse am Arbeitsplatz (z.B. Umgang mit bleihaltigen Stoffen) ebenso beeinträchtigt werden kann (vgl. DEMMER et al 1983, S.26). Da man daher davon ausgehen muß, daß gefährliche Arbeitsstoffe sowohl Frauen als auch Männer gefährden, wäre die logische Konsequenz ein arbeitsplatzbezogener, individueller Arbeitsschutz, unabhängig vom Geschlecht. Jeder Arbeitsplatz müßte so gestaltet werden, daß kein/e Arbeitnehmer/in irgendwelchen gesundheitlichen Gefährdungen ausgesetzt wird.

Frauenarbeitsschutzbestimmungen, die sich auf das Verbot sogenannter 'gefährlicher' Arbeiten beziehen, sind insofern fragwürdig, als sich "die in ihnen zum Ausdruck kommende Geringschätzung der Fähigkeit der Frauen, die Verantwortung für besonders gefährliche Arbeiten zu tragen,.....aus ihrer Eigenschaft als Frau rational nicht begründen läßt" (LÖWISCH 1974, zitiert nach KRELL/TAMMLING 1979, S.108).

Generell akzeptiert werden können hingegen alle jene Beschäftigungsverbote und -beschränkungen, die sich auf die Zeit der Schwangerschaft beziehen, wobei die Überprüfung bezüglich ihrer Zeitgemäßheit noch aussteht.

Diskriminierend wirken Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote dahingehend, als sie einerseits die Ausbildungsmöglichkeiten von Frauen einschränken und andererseits den Ausschluß von Frauen aus bestimmten Berufen und Tätigkeiten rechtfertigen. Dies trägt wiederum zur Aufrechterhaltung des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes bei. Die Zeitgemäßheit dieser Schutzbestimmungen wird hinsichtlich der Einführung neuer Technologien in Frage gestellt, Frauenarbeit wird insbesondere dort beschränkt, wo Frauen von Männerarbeitsplätzen ferngehalten werden sollen. Für typische Frauenarbeitsplätze mit schwersten Arbeitsbedingungen (z.B. im Reinigungsgewerbe, in der Krankenpflege, im Gastgewerbe, als Kassierin, am Bildschirm) existieren kaum Schutzbestimmungen. Zusätzlich besteht die Gefahr, daß mittels der Frauenarbeitsschutzbestimmungen die Legitimation geliefert wird dafür, daß die Arbeitsbedingungen insgesamt nicht verbessert werden müssen, denn: Frauen sind sowieso geschützt und für Männer scheint Schutz nicht notwendig zu sein.

5.5 Mutterschutz und Karenzurlaub

Die Notwendigkeit des Mutterschutzes für erwerbstätige Frauen steht außer Diskussion. In der UNO-Konvention über die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen wird explizit angeführt, daß Sondermaßnahmen zum Schutze der Mutterschaft nicht als Diskriminierung gelten und nicht gegen das Gleichheitsgebot der Verfassung bzw. des Arbeitsrechtes verstoßen. Probleme ergeben sich daraus, daß die Regelungen des Mutterschutzes möglichst optimal sein sollen dahingehend, daß sie berufstätige Mütter schützen aber nicht behindern bzw. zu deren Diskriminierung am Arbeitsmarkt beitragen. In den skandinavischen Ländern wurden die Übereinkommen der ILO zum Mutterschutz nicht ratifiziert (siehe oben), da der Zwang zum absoluten Arbeitsverbot eine Einschränkung der Selbstbestimmung von Müttern bedeutet. Die Möglichkeit der Berufsausübung innerhalb der Schutzfrist müßte, unter ärztlicher Aufsicht, gegeben werden.

Ein Problem, das die Beschäftigungschancen von Frauen einschränkt, betrifft - in der Bundesrepublik - die Kostenbelastung, die dem Arbeitgeber durch die Schwangerschaft einer Frau entsteht: der Arbeitgeber muß

während des Mutterschaftsurlaubes die Differenz zum Grundbetrag der Krankenkassen bezahlen. Dies hat die Konsequenz, daß alle Frauen, insbesondere besser qualifizierte Frauen für den Arbeitgeber eine höhere Kostenbelastung vermuten lassen als Männer, da sie schwanger werden könnten. Dies spricht insbesondere gegen die Einstellung besser qualifizierter ('teurerer') Frauen. Der Vorschlag, daß die Gesamtheit der Arbeitgeber die Kostenbelastung anteilig übernehmen sollten, würde das Beschäftigungsrisiko von Frauen erheblich verringern (vgl. DOBBERTHIEN 1981, S.239).

Biologisch begründbare Mutterschutzvorschriften sind sachlich gerechtfertigt, verfassungsrechtlich zulässig und entsprechen dem Gleichheitsgrundsatz, ob dies auch für den Karenzurlaub ausschließlich für Frauen zutrifft, darf bezweifelt werden (vgl. BERGER 1983, S.621). Es ist anzunehmen, daß der Karenzurlaub für Frauen gegen das Diskriminierungsverbot verstößt, da die 'soziale' Mutterschaft nach dem heutigen Stand der Forschung aus biologischen Gründen heraus nicht zu rechtfertigen ist. Die geschlechtsspezifische Regelung des Karenzurlaubes zeigt, daß bei uns nach wie vor aus der biologischen Mutterschaft die soziale abgeleitet wird und als "funktionale Geschlechtseigenschaft" (KRELL/TAMMLING 1979, S.108) bewertet wird. Die Tatsache, daß in einigen Ländern die Möglichkeit des Karenzurlaubes für beide Elternteile geschaffen wurde, deutet ein Umdenken an, die Zuständigkeit der Väter für ihre Kinder wird anerkannt und findet ihren Ausdruck in rechtlichen Regelungen.

Diskriminierend wirkt die geschlechtsspezifische Regelung des Karenzurlaubes dahingehend, daß Unternehmer der Einstellung von Frauen negativ gegenüberstehen, da die Möglichkeit zur Mutterschaft (und damit die zeitliche Abwesenheit im Falle der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes und die finanziellen Belastungen für den Unternehmer) für alle Frauen bis zu einem bestimmten Alter möglich ist. Außerdem wird dadurch die bestehende Rollenverteilung und Arbeitsteilung verfestigt. Die Fähigkeit von Frauen, Kinder zu gebären, ist ein durch das Merkmal 'Geschlecht' hervorgerufenes situationsbestimmendes Faktum. Die Beschäftigungschancen ALLER Frauen - egal ob sie Kinder wollen oder nicht - werden durch die geschlechtsspezifische Regelung des Karenzurlaubes erheblich eingeschränkt.

6. RESUMEE

Die diskriminierenden Wirkungen des Frauenarbeitsschutzes können folgendermaßen zusammengefaßt werden:

- Frauenarbeitsschutz dient der Aufrechterhaltung und Verfestigung traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, Frauen werden im Arbeitsrecht als für den Reproduktionsbereich allein zuständig behandelt.
- Frauenarbeitsschutz dient zum Ausschluß von Frauen aus bestimmten, meist gut bezahlten Tätigkeiten und schränkt die Ausbildungsmöglichkeiten von Frauen erheblich ein; dies führt zur Aufrechterhaltung und Verfestigung des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes.
- Durch die Frauenschutzbestimmungen werden Frauen als weniger flexible Arbeitskräfte eingeschätzt, was wiederum den Ausschluß aus bestimmten Berufsfeldern und Tätigkeitsbereichen bewirkt.
- Frauenarbeitsschutz bedeutet für Arbeitgeber höhere Kosten und führt daher zu einem höheren Beschäftigungsrisiko und zu niedrigeren Löhnen für Frauen.

Trotz der umfangreichen Schutzbestimmungen arbeiten die meisten Frauen unter schlechtesten Arbeitsbedingungen und an den schlechtbezahltesten Arbeitsplätzen. Die Frauenarbeitsschutzbestimmungen sind nicht mehr zeitgemäß: eine Überprüfung und Neuregelung im Sinne der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen ist notwendig. Fraglich ist nur, in welche Richtung eine Neuregelung gehen soll. Die Aufhebung aller Schutzbestimmungen kann nicht im Sinne und im Interesse der Frauen sein: vielmehr sind Regelungen anzustreben, die den Arbeitsschutz insgesamt verbessern und Schutzbestimmungen - mit Ausnahme des Mutterschutzes - auch für Männer vorsehen. Dies heißt nichts anderes, als daß ein für alle Arbeitnehmer/innen einheitliches Arbeitsschutzgesetz erlassen werden soll. Ein arbeitsplatzbezogener Schutz sollte gewährleistet werden dahingehend, daß weder Männer noch Frauen an ihrem Arbeitsplatz gesundheitlichen Gefährdungen egal welcher Art ausgesetzt sind.

Forderungen im Einzelnen könnten sein:

- Nachtarbeit soll prinzipiell für Männer und Frauen verboten werden;

Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot soll es nur hinsichtlich gesellschaftlich notwendiger Arbeit - die genau bestimmt werden muß - geben, diese ist auf Männer und Frauen aufzuteilen.

- Wo die Gefahr der Überbelastung des Organismus für Männer oder Frauen besteht, müssen mechanische Hilfsmittel eingesetzt werden; technische Lösungen müssen Vorrang haben vor individuellen Regelungen.

- Die Belastungsbewertung muß überprüft werden; Belastungen insbesondere der Nerven und Sinne müssen hinsichtlich ihrer Schädlichkeit arbeitsmedizinisch verstärkt überprüft werden; die arbeitswissenschaftliche Forschung muß intensiviert und an den Stand der Entwicklung und dem Einsatz neuer Technologien angepaßt werden.

- Beschäftigungsverbote und -beschränkungen aufgrund gefährlicher Arbeitsstoffe müssen auf Männer ausgedehnt werden; Arbeiten mit gefährlichen Stoffen sollten so weit wie möglich eingeschränkt und nur unter verstärkten Schutz- und Sicherheitsvorkehrungen durchgeführt werden dürfen.

- Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Karenzurlaub soll wahlweise für Männer und Frauen eingeführt werden.

- Alle Regelungen, die sich auf Kinderbetreuung, Krankenpflegetage u.ä. beziehen, müssen geschlechtsunspezifisch abgefaßt und gehandhabt werden.

Insgesamt gesehen sollten die geltenden Frauenarbeitsschutzbestimmungen als Indikator dafür genommen werden, was in und außerhalb der Arbeitswelt verbesserungswürdig ist, denn

**"WHAT IS WRONG FOR WOMEN IN SOCIETY TODAY
IS WRONG FOR ALL WORKERS"**

(Carr 1983, S.769)

ANMERKUNGEN

1) Ziel der bürgerlichen Frauenbewegung war völlig freie Konkurrenz mit den Männern in bürgerlichen Berufen, Schutzbestimmungen für Frauen standen diesem Ziel entgegen. Die unterschiedlichen Standpunkte der proletarischen und bürgerlichen Frauenbewegung entstanden aus unterschiedlichen Interessenslagen. Während Arbeiterfrauen oft aus materieller Notwendigkeit zur Fabrikarbeit gezwungen waren, mußten sich bürgerliche Frauen ihr Recht auf Erwerbsarbeit erst mühsam erkämpfen.

2) Innerhalb der sozialistischen Frauenbewegung war man sich der Gefahren solcher Maßnahmen durchaus bewußt. Clara Zetkin sprach sich bei diesem Kongreß gegen einen spezifischen Frauenarbeitsschutz aus, die Mehrheit der Teilnehmer stimmte jedoch dafür. Die Forderungen bezogen sich insbesondere auf das Nachtarbeitsverbot für Frauen und das Verbot der Frauenarbeit in Industriezweigen, deren Betriebsweise besonders schädlich auf den Organismus der Frauen einwirkt (vgl. THÖNNESEN 1969, S.42).

3) Daß Frauen offensichtlich nicht um ihrer selbst und ihrer Gesundheit willen geschützt werden sollten, sondern hinsichtlich ihrer 'Funktion' in Haushalt und Familie unterstreichen folgende Beispiele: Bereits 1845 schrieb Engels: "Die Arbeit der Weiber löst vor allen Dingen die Familie gänzlich auf....." (ENGELS (1845) 1973, S.164). Die Intention, die weibliche Erwerbstätigkeit durch Schutzbestimmungen zu begrenzen wird unter anderem darin deutlich, daß sich die Schutzgesetze ausdrücklich darauf beriefen "daß der veredelnde Geist des Familienlebens, der Segen des häuslichen Herdes, der heute ernstlich bedroht erscheint, dem Arbeiter und den Seinigen gesichert (bleiben müsse)" (EVANS, zitiert nach WEILAND 1983, S.30). Für die Befürchtung, daß Frauen ihrer 'natürlichen Bestimmung' im Haushalt und in der Familie nicht mehr nachkommen könnten, steht die Begründung für die Forderung nach Ausschluß der Frauen aus der Holzverarbeitenden Industrie. Mit dem Hinweis auf die Verstümmelungsgefahr durch bestimmte Maschinen schrieb SCHLEMMINGER: "Sie (die Frau, Anm.d.Verf.) soll mit den verstümmelten Händen noch alle Hausarbeiten verrichten, sie soll nähen und flicken und den Tag über all die tausend Handgriffe vornehmen, die nötig sind, um die Häuslichkeit instandzuhalten. Das kann sie aber nur mit gesunden Händen. Im andern Fall ist der Verfall des Hauswesens und der Häuslichkeit die Zugabe zu der erlittenen Verstümmelung.....Sie allein würden meiner Ansicht nach ein völliges Verbot der Frauenarbeit an den gefährlichen Holzverarbeitungsmaschinen rechtfertigen." (SCHLEMMINGER 1918 in LOSSEFF-TILLMANN'S 1982, S.251).

4) Dem starken Ansteigen der Kindersterblichkeit mußte Einhalt geboten werden, denn "wer sollte Soldaten und Arbeiter für die Industrie zeugen, wenn die Mütter zugrunde gehen." (FREUNDLICH 1913, zitiert nach NEYER 1984, S.431) Nicht nur über die Beeinträchtigung der Fortpflanzungsfähigkeit an sich wurden Bedenken geäußert, sondern auch über die 'Qualität' der Nachkommenschaft: "Für die geschlechtliche Zuchtwahl bedeutet aber die Schönheit des Weibes einen nicht zu unterschätzenden

Antrieb. Es dient daher jenem höhern Lebensziel, wenn wir die weibliche Schönheit nicht unter der Last unzuträglicher Arbeiten verkümmern lassen." (KLOTH 1917, in LOSSEFF-TILLMANN 1982, S.247). Mit dieser Argumentation wurde nicht nur die Eignung der Frauen für bestimmte Berufe in Frage gestellt, sondern für die Berufsarbeit an sich. Das Verbot der Frauenarbeit wurde gefordert, denn "man müsse durch Schonung der Frau zur Erhaltung der Art beitragen" (ebenda, S.248).

5) Obwohl im Jahr 1916 in Deutschland bereits mehr als 12.000 Frauen im Baugewerbe beschäftigt waren, versuchte man die Eignung der Frauen zu diesen Berufen zu leugnen. "Frauen dazu (zu Bauarbeiten, Anm.d.Verf.) zu verwenden ist eine Rücksichtslosigkeit und wer die Arbeit kennt, den muß schon der Anblick mörteltragender Frauen empören." (WINNIG 1917, in LOSSEFF-TILLMANN 1982, S.226f). Nicht um die Schwere der beschriebenen Arbeitsleistung geht es, sondern um Anstand und Gesittung: "Schließlich muß auch wohl bei der äußersten Betonung des Nützlichkeitsstandpunktes noch etwas Raum für Anstand und Gesittung vorhanden sein." (ebenda, S.227). Konsequenz dieser Ansicht: ".....von der Arbeit auf dem Bauplatz sollte sie (die Frau, Anm.d.Verf.) jeder fernhalten, der überhaupt die Notwendigkeit des Arbeitsschutzes bejaht" (ebenda, S.228).

6) Obwohl in den Stellungnahmen zum Frauenarbeitsschutz die Behauptung meistens explizit zurückgewiesen wurde, daß der Frauenarbeitsschutz den Ausschluß einer unerwünschten Konkurrenz aus bestimmten Berufen zum Ziel habe, wird das Verbot der Frauenarbeit im Bäckerberuf genau aus diesen Gründen gefordert: "Volkswirtschaftlich gesünder ist es doch wohl auch, zuerst für die Beschäftigung des Mannes zu sorgen." (WEIDLER 1918, in LOSSEFF-TILLMANN 1982, S.229).

7) Ilona Kickbusch schreibt zu dieser Problematik: "In der ersten Phase des Kapitalismus bestand das Problem nicht darin, spezifisch weibliche Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt einzubringen, sondern die Frauen aus dem Arbeitsmarkt auszugrenzen, um über ihre Fähigkeiten in der unbezahlten Hausarbeit zu verfügen." (KICKBUSCH 1984, S.166). Der Frauenarbeitsschutz erwies sich dazu als geeignetes Instrument.

8) Sie wich damit von der Zetkin'schen Linie ab und entschuldigte die Schutzforderungen der Frauen damit, daß sie "Mauerbrecherinnen für den Schutz der Männer" seien.

9) Zuerst wurden Frauen entlassen, die nicht auf Erwerbsarbeit angewiesen waren, dann Frauen, deren Männer Arbeit hatten, schließlich Frauen, die erst während des Krieges in die Erwerbstätigkeit eingetreten waren und schließlich wurden Entlassungen von Frauen nach der Länge ihrer Beschäftigung vorgenommen (vgl. HANNA 1919, in BRINKER-GABLER 1979, S.314).

10) Ein weiteres Beispiel betrifft die Legitimation des Nachtarbeitsverbotes: es helfe "die Überanstrengung der Frau durch Beruf und Haushalt verhindern und den Zusammenhalt der Familie stärken" (MEISEL/HIERSE-MANN 1977, S.268).

11) Ziel dieses Entwurfs ist es, die in mehreren Gesetzen und Verordnungen verstreuten Vorschriften zur Arbeitszeit, zur Sonntagsarbeit und zum Frauenarbeitsschutz in einem Gesetz zusammenzufassen und für alle Arbeitnehmer den heutigen Verhältnissen anzupassen. Der Frauenarbeitsschutz soll dem Grundsatz der Gleichberechtigung gemäß neu geregelt werden, aufrechterhalten wird er dort, wo er zur Abwehr geschlechtsspezifischer Gefährdungen der Arbeitnehmerinnen und möglicher Schädigungen des werdenden Lebens erforderlich ist.

12) Im Entwurf zu einem neuen Bundesgesetz über die Nachtarbeit von Frauen sind Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot taxativ aufgezählt: es gilt nicht für die Beschäftigung im Verkehrswesen, Rundfunk- und Fernmeldewesen, in Nachrichtenagenturen, im Gastgewerbe, in Verlagen von Tageszeitungen, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaulstellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten, Filmaufnahmen, in Lichtspieltheatern und für die Beschäftigung des in Heil- und Pflegeanstalten (Krankenanstalten), Kur-, Wohlfahrts- und Fürsorgeanstalten zur Aufrechterhaltung des Betriebes.... notwendigen Personals. Weiters gilt es nicht für Dienstnehmerinnen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden. Ferner für Arbeitnehmerinnen, die verantwortliche Stellungen leitender oder technischer Art innehaben. Neu sind Ausnahmeregelungen für soziale Dienste: Vereine, Fonds, Stiftungen etc. können Anträge zur Befreiung vom Nachtarbeitsverbot stellen. (vgl. Entwurf zum Bundesgesetz über die Nachtarbeit von Frauen und FIGLER 1977, S.181 f.).

13) Bauarbeiten im engeren Sinne wie Rohbauerstellung im Hoch- und Tiefbau, Abbruch- und Aufräumungsarbeiten bleiben weiterhin verboten, ebenso wie die Wartung und Bedienung von Baumaschinen und klassische Berufe wie Maurer, Stukkateur, Dachdecker, Zimmerer und Gerüstbauer (vgl. DOBBERTHIEN 1981, S.237).

14) Ein Fahrzeug gilt als geeignet, wenn es erschütterungsarm, mit einem körpergerechten Fahrersitz ausgestattet ist, wenn Lasten mit mehr als 10 kg Gesamtgewicht ohne Hilfsmittel nicht nur gelegentlich gehoben oder getragen werden müssen und wenn eine ärztliche Bescheinigung vorliegt (vgl. DOBBERTHIEN 1981, S.237).

15) Sie wollen Frauen vor körperlicher Überforderung durch Höchstgrenzen von Heben und Tragen von Lasten schützen und schreiben getrennte Sanitäreinrichtungen vor (vgl. DOBBERTHIEN 1981, S.237).

16) Die Unfallverhütungsvorschriften enthalten mehrere Regelungen, wonach bestimmte Tätigkeiten (z.B. die elektrolytische und chemische Oberflächenbehandlung von Metallen, die Bedienung von Arbeitsmaschinen im Tabakgewerbe, das Ausräumen von Öfen in Ofenbetrieben der Industrie Steine und Erden, die Herstellung von Aluminiumbronze) nur von besonders zuverlässigen männlichen Arbeitnehmern ausgeführt werden dürfen, Arbeitnehmerinnen und Jugendlichen unter 18 Jahren sind diese Tätigkeiten verboten (vgl. DOBBERTHIEN 1981, S.238).

17) Beschäftigungsverbote für werdende Mütter beziehen sich auf Arbeiten, bei denen schwere Lasten zu heben sind, die überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung besteht, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind etc. (vgl. PIGLER 1977, S.191 f.).

LITERATURVERZEICHNIS

BERGER, Maria: Die Gleichheit von Frau und Mann in Österreich. In: EuGRZ 1983. S.614 - 623.

BIRYUKOVA, A.P.: Special protective legislation and equality of opportunity for women workers in the USSR. In: International Labour Review, Vol.119, Nr.1, Jan - Feb 1980.

BRINKER - GABLER, Gisela (Hrsg.): Frauenarbeit und Beruf. Frühe Texte. Frankfurt am Main 1979.

CARR, Shirley G.E.: Sex - based discrimination in employment: Problems and progress in Canada. In: International Labour Review, Vol.122, Nr.6, Nov - Dec 1983.

CONNELL, H.B.: Special protective legislation and equality of employment opportunity for women in Australia. In: International Labour Review, Vol.119, Nr.2, March - April 1980.

DGB (Hrsg.): 10. Bundesfrauenkonferenz des DGB. Protokoll. Essen 1981.

DGB (Hrsg.): Frauen und Arbeit 7/1983.

DEMME, H./KÜPPER, B./KUTZNER, E.: Frauenarbeitsschutz: Gesundheitsschutz oder Ideologie? In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis. 9/10 1983.

DEVAUD, M./LEVY, M.: Women's employment in France: protection or equality? In: International Labour Review, Vol.119, Nr.6, Nov - Dec 1980.

DIEKMANN, A.: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Forschungsbericht Nr.212. Institut für Höhere Studien. Wien 1985.

DOBBERTHIEN, M.: Schutz der oder Schutz vor weiblicher Arbeitskraft? In: WSI - Mitteilungen 4/1981.

ENGELS, F.: Die Lage der arbeitenden Klasse in England. (1845) München 1973.

GÖMÖRI, E.: Special protective legislation and equality of employment opportunity for women in Hungary. In: International Labour Review, Vol.119, Nr.1, Jan - Feb 1980.

JANSSEN - JURREIT, M. (Hrsg.): Frauenprogramm. Gegen Diskriminierung. Reinbek 1979.

JIMENEZ - BUTRAGUENO, M.: Protective legislation and equal opportunity and treatment for women in Spain. In: International Labour Review, Vol.121, Nr.2, 1982.

KICKBUSCH,I.: Familie als Beruf - Beruf als Familie. Der segregierte Arbeitsmarkt und die Familialisierung der weiblichen Arbeit. In: KICKBUSCH,I./RIEDMÜLLER,B.(Hrsg.): Die armen Frauen. Frauen und Sozialpolitik. Frankfurt am Main 1984.

KRELL, G.: Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft. Frankfurt/New York 1984.

KRELL,B./TAMMLING,B.: Arbeitsschutz als Alibi für die Doppelbelastung der Frau. Gleicher Arbeitsschutz für beide Geschlechter! In: JANSSEN-JURREIT (Hrsg.): Frauenprogramm. Gegen Diskriminierung. Reinbek 1979.

LEIJON,A.G.: Sexual equality in the labour market. Some experiences and views of the Nordic Countries. In: International Labour Review, Vol.112, Nr.2 - 3, Aug - Sept 1975.

LOSSEFF-TILLMANNS,B.(Hrsg.): Frau und Gewerkschaft. Frankfurt am Main 1982.

MEISEL,P./HIERSEMANN,G.: Arbeitszeitordnung. Kommentar. Berlin 1977.

NEYER,G.: Sozialpolitik von, für und gegen Frauen. Am Beispiel der historischen Entwicklung der Mutterschutzgesetzgebung in Österreich. In: ÖZP 4/1984.

NIÉLSEN,R.: Special protective legislation for women in the Nordic Countries. In: International Labour Review, Vol.119, Nr.1, Jan - Feb 1980.

ÖGB (Hrsg.): Protokoll des 9.Frauenkongreß des ÖGB. Wien 1983.

PAOLI,C.: Women workers and maternity: Some examples from Western Europe. In: International Labour Review, Vol.121, Nr.1, Jan - Feb 1982.

PFARR,H.: Besondere Arbeitnehmerschutzrechte zwischen sozialpolitischer Zielsetzung und arbeitsmarktpolitischer Dysfunktionalität. In: KITTNER,M.(Hrsg.): Arbeitsmarkt - ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen. Heidelberg 1982.

PIGLER,V.: Aus dem geltenden Arbeitsrecht. Schriftenreihe des ÖGB 16/1977.

RATNER,R.S.: The paradox of protection: maximum hours legislation in the United States. In: International Labour Review, Vol.119, Nr.2, March - April 1980.

SEGURET,M.C.: Child - care services for working parents. In: International Labour Review, Vol.120, Nr.6, Nov - Dec 1981.

SIMONS,T.: Gleichberechtigung von Mann und Frau im italienischen Arbeits- und Sozialrecht. In: RdA 1/1984.

TALOS,E.: Staatliche Sozialpolitik in Österreich. Rekonstruktion und Analyse. Wien 1981.

THÖNNESEN,W.: Frauenemanzipation. Politik und Literatur der Deutschen Sozialdemokratie zur Frauenbewegung 1863 - 1933. Frankfurt am Main 1969.

WALCH,J.: Ökonomie der Frauendiskriminierung. Freiburg i. Br. 1980.

WEILAND,D.: Geschichte der Frauenemanzipation in Deutschland und Österreich. Düsseldorf 1983.

ZMARZLIK,J.: Frauenarbeitsschutz. In: Der Betrieb, Heft 35/1975.