

Auszubildenden diskutierten Probleme, wie auch die aufgestellten Forderungen gehen in Richtung auf eine Verbesserung der Qualität der Ausbildung.

Im Rahmen der Modellversuchsausbildung konnten die Problemlösungen nur auf Einzelfälle oder eine Gruppe bezogen werden. Der Widerspruch zwischen dem Anspruch formaler Gleichbehandlung und real ungleicher Voraussetzungen kann aber unseres Erachtens nur durch eine andere Gestaltung der Berufsausbildung aufgelöst werden. Dem Ziel der Modellversuche, der Gleichberechtigung von Frauen durch die Verbesserung ihrer beruflichen Chancen näher zu kommen, hieße die anderen Voraussetzungen der Frauen ernstzunehmen und sie bewußt in die Gestaltung der Ausbildung aufzunehmen. Flexibilität in der Gestaltung der Ausbildung, eine Differenzierung, die die spezifischen Vorerfahrungen der einzelnen Auszubildenden berücksichtigt und individuelle Förderung ermöglicht, die Verbindung von handlungs- und reflexionsbezogenem Lernen sind wesentliche Merkmale einer solchen Ausbildung [5]. In einer derart umgestalteten Ausbildung würden die im Modellversuch entwickelten positiven Ansätze aufgenommen und für die Regelausbildung abgesichert. Zudem könnten auch das Interesse der Jugendlichen an der Ausbildung und deren Lernbedürfnisse durch die Gestaltung der Ausbildung nach Prinzipien wie Flexibilität, individuelle Förderung, Verbindung von Praxis und Theorie besser berücksichtigt werden.

Zur Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse der Jugendlichen ist darüber hinaus deren wirkliche Beteiligung an der Gestaltung der Ausbildung erforderlich. Beteiligung meint, Formen zu finden, in denen die Auszubildenden ihre Vorschläge, ihre Ansprüche und Wünsche wirksam zur Geltung bringen können. Im Verlauf der Ausbildung wurde das Interesse der Jugendlichen an der Ausbildung zunehmend deutlich. Es zeigte sich aber auch, daß die Jugendlichen ihre Ansprüche und Bedürfnisse erst artikulieren, wenn sie davon ausgehen können, daß diese als Beitrag zur Verbesserung der eigenen Situation akzeptiert werden. Demnach erfolgt erst über die Beteiligung an der Gestaltung der Ausbildung die tatsächliche Anerkennung der Auszubildenden als Subjekt im Ausbildungsprozeß. Die so erfahrene Anerkennung

und die gewährten Handlungschancen ermöglichen es den Auszubildenden, die Auseinandersetzung mit der Ausbildungs- und Berufswirklichkeit und das Beharren auf der möglichst umfassenden Entfaltung beruflicher Kompetenz zu realisieren und darüber ein fortgeschrittenes Berufsbewußtsein zu entwickeln. Erst unter den hier formulierten Bedingungen wie der Berücksichtigung unterschiedlicher Voraussetzungen durch das Prinzip individueller Förderung und der Beteiligung der Auszubildenden an der Ausbildungsplanung und -gestaltung können die Frauen tatsächlich auch ihre Interessen und Bedürfnisse in die Ausbildung einbringen, ohne dadurch Konkurrenzachteile befürchten zu müssen. Besonderheiten des „weiblichen Arbeitsvermögens“ hätten so die Chance, als Potential der Verbesserung beruflicher Ausbildung wirksam zu werden.

Anmerkungen

- [1] Durchgeführt wird dieser Modellversuch seit 1978 bei der VEBA OEL AG in Gelsenkirchen. Dort werden 15 junge Frauen in den Berufen: Energieanlagenelektronikerinnen, Meß- und Regelmechanikerinnen und Technische Zeichnerinnen ausgebildet.
- [2] Gelegenheit zu einer intensiven Diskussion hatten die Auszubildenden, weil im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung regelmäßig alle 14 Tage dreistündige Gruppengespräche mit allen Auszubildenden durchgeführt wurden.
- [3] Diese Einstellung der Ausbilder und Ausbildungsleitung ist keineswegs selbstverständlich, es gibt andere Modellversuche, in denen einige Frauen die Ausbildung wegen einer Schwangerschaft abbrachen, weil sie keine betriebliche Unterstützung zum Aufholen des durch die Fehlzeiten versäumten Ausbildungsstoffes erwarten konnten (vgl. Petra Glöß u. a.: Frauen in Männerberufen, Frankfurt/New York, 1981, S. 57 ff.).
- [4] Im Rahmen dieses Beitrags können die Probleme in der Ausbildung nur ausschnitthaft dargestellt werden. Ausführlich vgl. dazu: Paul-Kohlhoff, A.; Kruse, W.: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch „Erschließung gewerblich-technischer Berufe für Frauen bei der VEBA OEL AG“, Teil B. Modellversuch „Frauen in Männerberufen“ und Fragen der Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung, Dortmund 1981.
- [5] Zur Präzisierung und Begründung dieser Merkmale vgl.: Lempert, W.; Franzke, R.: Die Berufserziehung, München 1976 und Rützel, J.: Tätigkeit und Tätigkeitsfelder – Prinzipien einer integrierten Sekundarstufe II. Frankfurt 1979.

Marliese Dobberthien

Privileg oder Diskriminierung?

Der Frauenarbeitsschutz

Einleitung

Jede dritte Arbeitskraft ist eine Frau. Weltweit gesehen gibt es 600 Millionen weibliche Erwerbstätige, fast die Hälfte der weiblichen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren geht arbeiten.

Mit der wachsenden Zahl weiblicher Erwerbstätiger wurde auch die Forderung nach der vollen Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen erhoben, insbesondere im Arbeitsleben. Der Erreichung dieses Ziels stehen jedoch nach Meinung vieler Streiterinnen für die Gleichberechtigung gesetzliche Bestimmungen entgegen, die vor Gefahren am Arbeitsplatz schützen sollen: der Frauenarbeitsschutz.

Ursprünglich, als die außerhäusliche Arbeitswelt stark männlich dominiert war, ließ sich die Überbeanspruchung und gesundheitliche Schädigung der weiblichen Arbeitskraft oft nur mit Hilfe von Arbeitsschutzgesetzen einschränken. Heute werfen Kritiker dieser Gesetzgebung vor, sie sei unzeitgemäß und stelle inzwischen sogar eine Diskriminierung dar. Auf der Suche nach Ursachen für das erhöhte Arbeitsplatzrisiko und für geringere Berufschancen

der Arbeitnehmerinnen wird der Frauenarbeitsschutz mitverantwortlich gemacht. Bei dem besonderen Arbeitsschutz für Frauen gehe es nicht mehr um das Wohl des „schwächeren Geschlechts“, sondern um eigennützige Interessen der Männer, die sich auf diese Weise Vollbeschäftigung und höhere Löhne sichern wollten.

Von allen möglichen Seiten, von Frauengruppen bis zu einigen Parteidamen wird – konform mit Vertretern der Wirtschaft – der Abbau oder die Streichung des besonderen Frauenarbeitsschutzes gefordert. Dabei fällt auf, daß die Gegnerinnen des Frauenarbeitsschutzes wohl in der glücklicheren Situation leben, nie in der Industrie vor Ort arbeiten zu müssen.

Verteidigerinnen des Frauenarbeitsschutzes verweisen auf Länder ohne spezielle Regelung. Dort sei man dem Ziel der Verwirklichung gleicher Berufschancen und Löhne für beide Geschlechter auch nicht näher gekommen. Auch die Behauptung, die Arbeitsschutzvorschriften behinderten die beruflichen Möglichkeiten der Frau, sei nicht stichhaltig. Frauen seien schließlich auch

nicht in solchen „Männerberufen“ anzutreffen, für die keine besonderen Schutzvorschriften gelten. Von 446 anerkannten Ausbildungsberufen sind nur 30 für Frauen verschlossen. Nur zu 4 Prozent der vorhandenen Ausbildungsplätze haben Mädchen keinen Zugang. Die berufliche Chancengleichheit ist aber weder bei den verbleibenden 96 Prozent der Ausbildungsplätze hergestellt noch bei den erlaubten 416 Ausbildungsberufen.

Jede Novellierung des Arbeitsschutzrechts müsse daher von einer differenzierten Betrachtungsweise ausgehen, um das Ziel

- die Gesundheit zu schützen,
 - ohne die beruflichen Chancen einzuschränken,
- zu verwirklichen.

Historische Zuordnung des Frauenarbeitsschutzes

Vom Grundsatz her betrachten die betroffenen Arbeitnehmerinnen den Frauenarbeitsschutz als eines der wichtigsten zu ihren Gunsten wirkenden Schutzrechte. Er wurde von der Arbeiterbewegung gegen den harten Widerstand der Unternehmer erkämpft und sollte das ungeheure Elend der Arbeiterinnen im aufstrebenden Kapitalismus mildern. Heute wird eingeräumt, daß viele Schutzbestimmungen aufgrund ihres Alters und der gewandelten Arbeitsbedingungen der Überprüfung und Überarbeitung bedürfen.

Der besondere Arbeitsschutz begann zugunsten der Kinder. 1839 verbot die erste Jugend- und Kinderschutzverordnung die Kinderarbeit bis zum 9. Lebensjahr. Die ersten Frauenschutzbestimmungen wurden vor hundert Jahren – vor Entwicklung des Tarifvertragsrechts – von staatlicher Seite erlassen. Eingang in die Gewerbeordnung von 1878 fand das gesetzliche Beschäftigungsverbot für Wöchnerinnen für drei Wochen, ohne Anspruch auf Lohn. Die Arbeit in Bergwerken, Salinen und unterirdischen Gruben wurde Frauen verboten. Schrittweise wurde der Arbeitsschutz verbessert.

1891 verboten zeitliche Arbeitsbeschränkungen die Nachtarbeit für Fabrikarbeiterinnen und führten Pausenregelungen ein. Sie schrieben eine Höchstarbeitszeit für Frauen von 11 Stunden vor und ab 1908 von 10 Stunden täglich. Die Mutterschutzfristen wurden 1908 auf acht Wochen, 1927 auf jeweils sechs Wochen vor und nach der Geburt verlängert bei gleichzeitigem Kündigungsschutz während der Fristen. Der Arbeitgeber brauchte kein Arbeitsentgeld zu zahlen. Statt dessen standen den krankenversicherten Schwangeren und Müttern Wochenhilfeleistungen nach der RVO zu.

Während des Faschismus wurde der Frauenarbeitsschutz nicht erweitert, sondern lediglich in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen formell zusammengefaßt.

Erst nach dem 2. Weltkrieg wurde 1952 ein verbessertes Mutterschutzgesetz verabschiedet, das 1979 durch den Mutterschaftsurlaub erweitert wurde.

Bemerkenswert ist, daß der Arbeitsschutz stets militärischem und politischem Kalkül untergeordnet wurde. Am 4. August 1914 verlor der gesamte Arbeitsschutz seine Gültigkeit. Im 2. Weltkrieg wurden alle Schutzmaßnahmen dem Dienst der Rüstung unterstellt.

Im Ergebnis der mehr als 100jährigen Geschichte des Frauenarbeitsschutzes ist ein Geflecht von Vorschriften entstanden, das unübersichtlich und in seiner Wirksamkeit nur schwer zu kontrollieren ist.

Ziele des Frauenarbeitsschutzes

Der Frauenarbeitsschutz ist gesetzlich nicht einheitlich geregelt, sondern in zahlreichen Erlassen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und gesetzlichen Bestimmungen wiederzufinden. Erst das geplante Arbeitsschutzgesetz bemüht sich um eine gewisse Vereinheitlichung.

Nach rechtlichen Begründungen und Kommentaren lassen sich vier Ziele des Frauenarbeitsschutzes verfolgen:

- der gesundheitliche Schutz. Wegen geringerer Körperkräfte soll die Frau vor ständiger beruflicher Überforderung geschützt werden,
- Schutz der generativen Funktion der Frau. Um einen gesunden Nachwuchs zu erhalten, sollen die Gebärfähigkeit der Frau sowie die Zeiten der Niederkunft vor schädlichen Arbeitsplatzeinflüssen geschützt werden,
- Aufrechterhaltung der traditionellen Frauenrolle als Hausfrau und Mutter. Mit dem Frauenarbeitsschutz soll der Frau ermöglicht werden, ihre „herkömmliche Funktion in Ehe und Familie auszuüben“ [1].
- Ausschluß von Arbeiten, die als ungeeignet für Frauen gelten. Zur Begründung der Notwendigkeit des Frauenarbeitsschutzes wird im allgemeinen die schwächere Konstitution der Frau angeführt. Verwiesen wird auf die geringere Körpergröße, weniger Muskelkraft und Atemvolumen, mindere Leistungsfähigkeit des Herz- und Kreislaufsystems. Differenzierte arbeitsmedizinische Erkenntnisse fehlen, so daß „Annäherungswerte“ [2] als Legitimation herhalten müssen. Ebenso fehlen Hinweise über die Wirksamkeit des Frauenarbeitsschutzes.

Inhalte des Frauenarbeitsschutzes

Im wesentlichen setzt sich das Arbeitsschutzrecht für Frauen aus drei Bestandteilen zusammen:

- zeitlichen Beschränkungen,
- materiellen Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten samt Gestaltungsvorschriften,
- Schutzgesetzen für besondere Lebensabschnitte (z. B. Mutterschutzgesetz).

Zeitliche Regelungen

Die zeitlichen Arbeitsbeschränkungen sind in der Arbeitszeitordnung (AZO) von 1938, mit letzter Änderung von 1975 geregelt. Sie begrenzt die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit für Frauen auf 10 Stunden täglich, vor Sonn- und Feiertagen auf acht Stunden. Für zahlreiche Betriebe und Branchen sind Ausnahmen zulässig, wie z. B. für Gaststätten, Beherbergungs- und Verkehrswesen, Friseurhandwerk, Gärtnereien, in Bade- und Krankenpflegeanstalten, bei musikalischen Aufführungen, Theatervorstellungen und in Apotheken. Vorschriften über Pausen regeln die Dauer der ununterbrochenen Arbeitszeit. Nach spätestens 4 1/2 Stunden ist eine Pause zu gewähren. Mit der Länge der Arbeitszeit wächst die Pausendauer.

Eine der wichtigsten zeitlichen Beschränkungen ist das Nachtarbeitsverbot. Die AZO in der Fassung von 1938 sah zwar eine Ausweitung des Nachtarbeitsverbots auf alle weiblichen Arbeitnehmer in den Betrieben und Verwaltungen vor, machte aber die Inkraftsetzung von den wirtschaftlichen Erfordernissen abhängig. Die Absicht wurde nie verwirklicht. So blieb das Nachtarbeitsverbot auf Arbeiterinnen beschränkt. Ihnen ist die Arbeit in einschichtigen Betrieben zwischen 20.00 und 6.00 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben nach 23.00 und vor 5.00 Uhr untersagt. Ausnahmen sind für die gleichen Betriebe und Branchen wie oben genannt sowie aus betriebstechnischen, allgemeinwirtschaftlichen Gründen und bei dringendem Bedürfnis zulässig.

Der vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung vorgelegte Referentenentwurf mit Stand vom 16. Dezember 1981 regelt Höchstarbeitszeiten und Pausen nicht mehr speziell für Frauen. Entsprechend der bisherigen Vorschrift für Frauen werden allgemein Höchstarbeitszeiten auf 10 Stunden täglich begrenzt. Pausenregelungen sollen für beide Geschlechter gelten. Nach mehr als 4 1/2 Stunden ist eine mindestens 20minütige Ruhepause vorgesehen. Lediglich das Nachtarbeitsverbot soll ausschließlich für Arbeiterinnen beibehalten werden, wobei Ausnahmen in weiteren Betrieben zulässig werden sollen, z. B. in Bäckereien und Konditoreien, im Gebäudereinigungswesen, im Post- und Fernmeldewesen, bei Rundfunk-, Film- und Fotoaufnahmen. Ausnahmen für das Friseurhandwerk, in Apotheken und für Gärtnereien sind nicht mehr vorgesehen.

Die neuerliche Beschränkung des Nachtarbeitsverbots auf Arbeiterinnen ist wenig plausibel. Erwiesenermaßen ist Nacharbeit für jeden menschlichen Organismus schädlich, unabhängig vom beruflichen Status des Arbeitnehmers oder seinem Geschlecht. Als „pathogener Faktor“ [3] und nochmals verstärkt in Verbindung mit Schichtarbeit verursacht Nacharbeit schwere gesundheitliche Schäden. Gestützt auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse wäre einzig das generelle Verbot der Nacharbeit für alle Erwerbstätigen die sinnvolle Alternative zum speziellen Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen. Ausnahmen dürften nur dann zugelassen werden, wo sie zur lebenswichtigen Versorgung der Bevölkerung oder technisch unumgänglich sind. Man kann keinen Hochofen nachts einfach ausblasen und keinen Krankenbetrieb nachts einstellen. Wer aber nur zur besseren Rentabilität seine Maschinen rund um die Uhren laufen läßt, trägt zum vorzeitigen Verschleiß menschlicher Arbeitskraft bei. Vordergründige betriebswirtschaftliche Gewinn- und Kostenrechnungen sind kein Argument gegen den Ausbau des Nachtarbeitsverbots. Denn Kosten entstehen auch für den gesundheitlich ruinierten Arbeitnehmer, nur werden diese über die Krankenkasse und Rentenversicherer sozialisiert. Das kommt teurer und ist zudem inhumaner als ein vorbeugender Arbeitsschutz.

Im übrigen sollte für unumgängliche Nacharbeit ein Ausgleich, z. B. durch Verkürzung der Schicht oder durch Freischichten gewährt werden. Denn kein Tagschlaf kann auf die Dauer die Tiefe und Qualität des Nachschlafs ersetzen.

Zu den zeitlichen Schutzzvorschriften zählt auch der in einigen Bundesländern gewährte Hausarbeitstag (HAT). Nach der Klage eines Krankenpflegers hat das Bundesverfassungsgericht seine Beschränkung auf Frauen für nicht vereinbar mit dem Gleichberechtigungsgebot des Grundgesetzes erklärt. Nach seiner jüngsten Entscheidung hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht den Gesetzgeber zu einer Novellierung aufgefordert. Sollte das Gesetz zum Hausarbeitstag aufgehoben werden, steht nicht entgegen, für zeitlich besonders belastete Arbeitnehmer, z. B. im Bereich der Krankenpflege, zeitliche Erleichterungen tarifvertraglich durchzusetzen. Zu bezweifeln ist jedenfalls, daß eine bundesweite gesetzliche Regelung des Hausarbeitstags schneller zum gewerkschaftlichen Ziel einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung führen wird.

Materielle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Für Frauen gesetzlich verboten beziehungsweise beschränkt nach der Arbeitszeitordnung sind einige Tätigkeiten. In Hochofen- und Stahlwerken, Metallhütten, Walz-, Preß- und Hammerwerken für Eisen, Stahl und andere Metalle dürfen Frauen nicht mit der eigentlichen Betriebsarbeit beschäftigt werden. Büro- und Reinigungsarbeiten in solchen Betrieben sind hingegen erlaubt. Verboten sind auch Arbeiten in Bergwerken, Salinen, unterirdischen Brüchen und Gruben. Auf Bauten aller Art dürfen Frauen zwar im Bauausbau- und Baunebengewerbe arbeiten, nicht aber im Bauhauptgewerbe.

Am heftigsten umstritten ist das Beschäftigungsverbot für Frauen auf Bauten. Grundlegende Änderungen zeichnen sich ohnehin ab. Durch einfachen Verwaltungsakt sind Frauen inzwischen für einige Tätigkeiten zugelassen. Die Leitenden Gewerbeaufsichtsbeamten einigten sich 1980, verschiedene Bautätigkeiten nicht mehr als „eigentliche Betriebsarbeiten“ anzusehen. Dazu zählen: Klempnerei, Elektro-, Gas- und Wasserinstallation, Installation von heizungs-, klima- und gesundheitstechnischen Anlagen, Glaserei, Malerei, Lackiererei, Tapetenkleberei, Bautischlerei, Estrichlegerei und sonstige Fußbodenarbeiten, Ofen- und Herdsetzerei und der an der Spitze der Berufskrankheiten von Bauberufen stehende Fliesenleger. Mit neuerlicher Ausnahme bleiben die klassischen Bauberufe wie Maurer, Dachdecker, Zimmerer, Gerüstbauer und Stukkateur weiterhin verboten. In Bayern hat im Februar 1982 nach 3jährigem Rechtsstreit der Verwaltungsgerichtshof entschieden, daß Frauen auf dem Bau arbeiten dürfen (AZ 22 B – 1284/79).

Der neue Referentenentwurf zum Arbeitsschutzgesetz sieht erhebliche Streichungen vor. Das Bauverbot soll fallen. Beschäftigungsverbote gelten dann nur noch für den Bergbau unter Tage, für Kokereien, Hochofen- und Stahlwerken mit schweren körperlichen Arbeiten unter hoher Hitzeentwicklung und für das dauernde Heben und Tragen von Lasten über 10 (evtl. bis 15) kg. Durch die gesetzliche Einführung von Höchstgrenzen für das Heben und Tragen von Lasten soll offenbar vermieden werden, daß Frauen mit schweren Bauarbeiten beschäftigt werden.

Solch rigoroser Umgang mit bestehenden Arbeitsschutzzvorschriften ist jedoch problematisch. Nach wie vor wird auf dem Bau schwere körperliche Arbeit bei wechselnden Klimaeinflüssen geleistet. Trotz des Einsatzes moderner Baumaschinen ist die Arbeit auf dem Bau nicht leicht geworden. Das Heben und Tragen schwerer Lasten gehört zum Arbeitsalltag. Die nicht-stationären Arbeitsstätten entziehen sich der regelmäßigen Kontrolle der ohnehin meist personell unzureichenden besetzten Gewerbeaufsichtsämter [4].

Vor einem unbedachten Umgang von Arbeitsschutzbestimmungen muß gewarnt werden. Bei einer undifferenzierten Freigabe aller Bautätigkeiten für Frauen mit der einzigen Beschränkung für das Heben und Tragen von Lasten ist eher eine neue Diskriminierung zu befürchten als die Verwirklichung der Gleichberechtigung.

Solche Tätigkeiten sind geradezu prädestiniert, neuen Leichtlohngruppen zugeordnet zu werden, weil ja nur „körperlich leichte Arbeit“ geleistet werden darf.

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit mit dem überproportional hohen Frauenanteil wäre außerdem zu erwarten, daß in Verbindung mit der jüngst verschärften Zumutbarkeitsregelung der Bundesanstalt für Arbeit Hilfständigkeiten auf dem Bau nun auch für Frauen zumutbar werden. Die Bauwirtschaft wird sich über das neue Heer billiger weiblicher Hilfsarbeiter nur freuen.

Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften ergänzen materielle Beschäftigungsbeschränkungen für Frauen. Dabei steht der Schutz der Gebärfunktion und des ungeborenen Lebens im Vordergrund. Die Arbeitsstoffverordnung von 1980 untersagt nur gebärfähigen Frauen Arbeiten, bei denen sie bleihaltigen Arbeitsstoffen als Dampf, Nebel oder Staub ausgesetzt sind. Schutz wird auch bei ionisierenden Strahleneinflüssen gewährt. Röntgenstrahlen dürfen junge Frauen unter 18 und Schwangere nicht ausgesetzt werden. Andere Beschäftigungsverbote wie der Umgang mit Alkali-Chromaten, Nitro- und Amido-Verbindungen wurden bereits aufgehoben – ohne vorherige Konsultation der zuständigen Gewerkschaften.

Die Arbeitsstättenverordnung von 1975 weist auf die im Arbeitsschutzrecht eingeschlagene neue Richtung. Schutzbestimmungen gelten nicht mehr nur für die Frau, sondern für beide Geschlechter gleichermaßen. Vorgeschrieben sind getrennte sanitäre Einrichtungen. Liegeräume sind als vorbeugender Mutterschutz gedacht.

Besonders geregelt ist auch die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen. Nur bei Eignung des Fahrzeugs dürfen es Frauen fahren. Zur Eignung zählt ein körperegerechter Sitz und eine Begrenzung für das Lastenheben und -tragen bis zu 10 kg. Außerdem wird eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung verlangt. Schließlich wollen besondere Regelungen für die Binnenschiffahrt Frauen vor körperlicher Überforderung schützen.

Unfallverhütungsvorschriften (UVV) ergänzen die materiellen Beschäftigungsbeschränkungen. Nach der UVV Schweißen/Schneiden und verwandte Verfahren von 1978 sind für Frauen besonders gefährliche Schweiß-, Schneid- oder ähnlichen Verfahren verboten. Die UVV „Elektrolytische und chemische Oberflächenbehandlung von Metallen, Galvanotechnik“ von 1955 läßt nur besonders zuverlässige männliche Arbeitnehmer über 18 Jahren zu. Gleches gilt für die UVV „Arbeitsmaschinen des Tabakgewerbes“ von 1951. Die UVV „Ofenbetriebe der Industrie Steine und Erden“ verbietet Frauen das Ausräumen der Öfen.

Die UVV „Herstellung von Aluminiumbronze“ von 1932 schließt Frauen aus. Die neue UVV „Leitern und Tritte“ von 1980 schreibt eine breite obere Stufe vor, sofern diese Stehleitern überwiegend von Frauen benutzt werden.

Alle Verordnungen und UVVs, die Frauen beim Umgang mit giftigen und schädlichen Arbeitsstoffen, Strahleneinflüssen und vor körperlicher Überanstrengung schützen, sind sinnvoll und human. Doch sollten diese schädigenden Einflüsse generell begrenzt und kontrolliert werden. Auch jenseits der Gebärfähigkeit werden sowohl der weibliche als auch der männliche Organismus durch Schadstoffe gefährdet.

Sofern allerdings UVVs die Gefährlichkeit von Maschinen zum Anlaß nehmen, Frauen auszuschließen, fehlt jegliche sachliche Logik. Solche Regelungen fußen offenbar auf dem Vorurteil, Frauen fehle es an technischem Verstand. Die Gefährlichkeit von Maschinen kann nur durch verschärzte Sicherheitsvorschriften beseitigt werden, aber wohl schwerlich durch den absurdens Ausschluß einer Personengruppe.

Besondere Schutzgesetze: der Mutterschutz

Bei allem Kontroversen um den Frauenarbeitsschutz bezweifelt niemand die grundsätzliche Vereinbarkeit des gesetzlichen Mutterschutzes mit dem Gleichberechtigungsgebot des Grundgesetzes. Die Legitimität dieser wichtigsten Bestimmung des Frauenarbeitsschutzes wird von niemanden bestritten. Die zentralen Inhalte sind weiterhin bekannt.

Trotz einiger Mängel, z. B. in puncto Kündigungsschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen und Ausschluß des Vaters vom Sonderurlaub nach der Mutterschutzfrist, ist der Mutterschutz der bedeutendste Beitrag zum Arbeitsschutz. Seine Wirksamkeit wird allerdings durch mangelhafte Bußgeldvorschriften beeinträchtigt. Nicht nur die Höhe der Bußgelder ist unzureichend. Es wird gar ein Mengenrabatt bei wachsender Zahl gleichartiger Verstöße gewährt. Für jedes gleiche Delikt wird pro Schwangere nur 10 Prozent zur Grundsumme hinzugerechnet [5]. Das Risiko, erwischt zu werden, ist ohnehin gerig. Die Gewerbeaufsichtsämter stellen kaum Bußgeldbescheide zu. In Baden-Württemberg ergingen 1979 nur 13 und 1980 17 Bußgeldbescheide, die noch nicht einmal alle rechtskräftig geworden sind. Noch seltener werden Verstöße gegen den Fauenarbeitsschutz geahndet. 1979 wurden im gleichen Bundesland nur neun Verwarnungen ausgesprochen und ein Bußgeldbescheid zugestellt. Ein Jahr später wurde 14mal verwarnt und kein Bußgeld mehr verhängt. Solche Zahlen dürften bei 1,6 Millionen erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg weniger auf eine besonders gute Beachtung der Schutzvorschriften hindeuten, als eher auf eine mangelnde Überwachung durch die Gewerbeaufsichtsämter.

So ist es in der Konsequenz nur richtig, wenn der Referentenentwurf zum Arbeitsschutzgesetz die Bußgelder erheblich heraufsetzt. Zwar ist der Mutterschutz nicht einbezogen, wohl aber sind bei Verstößen gegen die wenigen übriggebliebenen Frauenschutzvorschriften Bußgelder bis zu DM 20 000,- vorgesehen.

Wege des Frauenarbeitsschutzes

Die Überprüfung und Neuregelung des Frauenarbeitsschutzes ist noch keineswegs abgeschlossen. Durch Auslegungsänderungen sind 1980 rund 170 Erlasse aus der Nazizeit außer Kraft getreten, darunter auch die Begrenzung für das Heben und Tragen von Lasten. Zahlreiche Tätigkeiten im Bauausbau- und Bauhandwerk sind erlaubt. Zugleich hat sich eine grundlegende Neuorientierung durchgesetzt. Der Wandel zeichnet sich etwa seit 1970 ab. Der kollektive Gruppenschutz für Frauen wird schrittweise abgelöst. Der Strahlen- und Bleischutz sind Beispiele. Der Umgang mit diesen Gefahrenquellen wird nicht mehr für alle Frauen beschränkt, sondern nur noch für die gebärfähigen, unabhängig von tatsächlichem Kinderwunsch.

Statt des kollektiven Arbeitsschutzes, finden Elemente der individuellen, arbeitsplatzbezogenen und präventiven Gesundheitssicherung Eingang ins Arbeitsschutzrecht. Gestaltungsbezogene Bestimmungen genießen Priorität. Der neue Referentenentwurf verpflichtet die Arbeitgeber zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit ebenso wie zur Vorsorge gegen Unfall- und Gesundheitsschäden.

Sachgerecht ist auch die Weiterentwicklung des Grundprinzips der Höchstbegrenzung zulässiger maximaler Schadstoffkonzentrationen für Strahlendosen, Schad- und Giftstoffe. Gleches muß auch für Belastungen durch Lärm, Hitze, Stäube und Gase gelten. Verbunden mit regelmäßigen ärztlichen Kontrollen können rechtzeitig Schäden erkannt und geheilt werden. Die Umsetzung des/der Betroffenen auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz ohne Lohneinbuße könnte wieder zur vollständigen Gesundung beitragen.

Dennoch ist auch bei einer solchen Regelung Skepsis angebracht, solange nicht gleichzeitig Rahmenbedingungen verbessert werden. Wegen unzureichender Kontrollmöglichkeiten ist der individuelle Gesundheitsschutz kein ausreichender Ersatz für die kollektiven Beschäftigungsbeschränkungen. Mangels genügend zur Verfügung stehender Ärzte mit arbeitswissenschaftlichen Kenntnissen sowie der Unmöglichkeit, die Durchführung der vorschriftsmäßigen Untersuchungen bis in den letzten winzigen Betrieb zu überwachen, wird die erwünschte Kontrolle in der Praxis kaum funktionieren. Wie notwendig aber der vorbeugende Gesundheitsschutz und die Verbesserung des Arbeitsschutzrechts sind, beweisen die Daten der Rentenversicherungsträger. Die Zahlen der Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten steigen ständig an. Nach statistischen Angaben der Landesversicherungsanstalten erreicht nicht einmal jede zweite Arbeiterin/jeder zweite Arbeiter das Rentenalter ohne gesundheitliche Einschränkungen.

Aus solchen Gründen ist nicht nur eine Verbesserung der Wirksamkeit, sondern auch die Vervollständigung des Arbeitsschutzes erforderlich. Es ist unerfindlich, warum der Referentenentwurf zwar das Heben und Tragen von Lasten gesetzlich regeln will, aber nur für Frauen. Jugendliche und Männer werden schließlich durch dauerndes schweres Heben auch nicht gesunder.

Unberücksichtigt bleibt auch das Problem des Umsetzens von Lasten. An typischen Arbeitsplätzen von Frauen werden häufig zwar nur geringe Einzellasten umgesetzt, dafür aber in riesiger Menge. Viele Kassiererinnen im Einzelhandel bewegen an einem einzigen Wochenende von Freitag nachmittags bis Samstag 5 bis 6 Tonnen Ware. Zahlreichen Frauen in Paketverteildiensten der Post geht es nicht besser.

Ein zeitgemäßes Arbeitsschutzrecht dürfte auch nicht Bestimmungen für die zunehmende Bildschirmarbeit „vergessen“. Auf betrieblicher Ebene und tarifvertraglich sind z. B. bei der Post bereits Vereinbarungen erzielt. Der Gesetzgeber sollte zumindest Rahmenbedingungen finden. Gleches gilt für das Arbeitsschutzdefizit in Fragen Akkord, Monotonie, einseitige Beanspruchung. Mindestarbeitsinhalte sollten vorgeschrieben werden.

Oberstes Gebot aller Reformbemühungen muß der **Grundgedanke des Gesundheitsschutzes** bleiben. Wer den erhöhten Frauenarbeitsschutz wegen mangelnder wissenschaftlicher oder ideologischer Begründung oder angeblichem Verstoß gegen den Gleichberechtigungsgrundsatz [6] ersatzlos streichen will, erweist den Betroffenen einen fragwürdigen Dienst. Eine falsche Begründung allein macht noch nicht die Sache falsch. Organisierte Arbeitnehmerinnen wegen ihrer Zurückhaltung gegenüber allzu unbedachter Streichung des Frauenarbeitsschutzes einer konservativen Aufrechterhaltung der traditionellen Frauenrolle verdächtigen zu wollen, ist wohl nur als Polemik gedacht. Sie soll offenbar die mangelnde Kenntnis der fraglichen Arbeitsplätze verdecken. Kategorien wie „Privileg“ oder „Diskriminierung“ durch besondere Schutzbestimmungen zielen am Problem vorbei. Den erhöhten Mutterschutz sieht schließlich auch niemand als Bevorzugung oder Benachteiligung der Frau an. Diskriminierung

entsteht nur dann, wenn der erhöhte Arbeitsschutz – gesetzeswidrig – als Vorwand zur Lohnminderung missbraucht wird.

Wiederholte höchstrichterliche Rechtsprechung sowie das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz nach § 612 II BGB normieren ausdrücklich: „Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten“. Angemessen ist für eine Novellierung einzig die Orientierung an einer wirksamen Regelung des umfassenden Gesundheitsschutzes für alle abhängig Beschäftigten. Solcherart Regelungen können von vielerlei Faktoren abhängig sein: vom Arbeitsplatz, von Alter und Geschlecht der/des Betroffenen, ihrer/seinem individuellen Leistungsfähigkeit und vieles andere mehr. Jedenfalls führen schematische Regeln sicherlich nicht zu dem gewünschten Ergebnis. Daher sind differenzierte Kenntnisse der fraglichen Arbeitsplätze unabdingbare Voraussetzung für befriedigende Lösungen.

Anmerkungen

- [1] Meisel, P.G. und Hirsemann, W.: Arbeitszeitordnung. Kommentar, Berlin-Frankfurt/M. 1970. Vorbemerkung zu § 16 Anm. 3, S. 252.

- [2] Gernhuber, J.: Lehrbuch des Familienrechts. München 1971, S. 47.
- [3] Valentin, H. u. a.: Arbeitsmedizin, Stuttgart 1971, S. 81.
- [4] Vgl. Dobberthien, M.: Zwischen Gesundheitssicherung und Hausfrauenideologie: der Frauenarbeitsschutz. In: Käiske, R. (Hrsg.): Gesundheit am Arbeitsplatz. Reinbek 1976, S. 154 f.
- [5] Vgl. dazu auch: Dobberthien, M.: Schutz der oder Schutz vor weiblicher Arbeitskraft. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 34 (1981), Heft 4, S. 236.
- [6] Löwisch, M.: Teilgutachten Arbeitsrecht. In: Welche rechtlichen Maßnahmen sind vordringlich, um die tatsächliche Gleichstellung der Frauen mit den Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten? Gutachten für den 50. Deutschen Juristentag, München 1974, S.D. 39 ff.

Weitergehende Literatur

- Überprüfung von Arbeitsschutzzvorschriften für Frauen, Stellungnahme des DGB. In: Frauen und Arbeit 1/2 1981, S. 1-16.
- DOBBERTHIEN, M.: Kritik des Frauenarbeitsschutzes. In: ZRP 5/1976, S. 105-110.
- KRELL, G. und TAMMLING, B.: Arbeitsschutz als Alibi für die Doppelbelastung der Frau. Gleicher Arbeitsschutz für beide Geschlechter. In: Frauenprogramm, hrsg. von Marielouise Janssen-Jurreit, Reinbek 1979.

Helga Foster / Monika Oels

Neue Ziele der beruflichen Weiterbildung für arbeitslose Frauen

1. Zur Analyse der gegenwärtigen Problemlage

1.1 Arbeitsmarkt und berufliche Weiterbildung: zu wenig Platz für Frauen

Knapp 2 Millionen Arbeitslose, über 2,1 Millionen Sozialhilfeempfänger/innen sind inzwischen in der Bundesrepublik Deutschland registriert. Diese nüchternen Zahlen lassen das psychische und materielle Elend nur ahnen, das sich für Betroffene und ihre Angehörigen dahinter verbirgt [1]. Nimmt die Arbeitslosigkeit, wie es in den meisten Prognosen erwartet wird, weiterhin zu, werden sich die Probleme der Arbeitslosen mit „Mehrfachbeeinträchtigungen“ [2] (Gesundheit, Alter, Ausbildung usw.) verschärfen. Diese Personengruppe, die in der Verbraucherbildung mit Obdachlosen durch den Begriff der „Multiproblemgruppe“ [3] bezeichnet ist, wird dann auch für die Berufsbildung mit Arbeitslosen zur dauerhaften Herausforderung werden. Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit, gesundheitlicher Beeinträchtigung und Gefährdung, fehlender Qualifikation und Verarmung macht deutlich, daß für diese komplexen Probleme das bestehende Instrumentarium der Berufsbildung erweitert werden muß.

Internationale Konferenzen haben in den letzten beiden Jahren öffentlich gemacht, daß weibliche Arbeitslose zu den Zielgruppen gehören, die von solchen Problemen auf vielfältige Weise betroffen sind [4]. Von diesem internationalen Erfahrungsaustausch gingen starke Impulse für Innovationen in der Berufsbildung mit arbeitslosen Frauen aus.

Insbesondere Frauen mit geringer beruflicher Qualifikation sollten mehr Chancen zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation und ihrer beruflichen Qualifizierung eingeräumt werden. Denn in der Bundesrepublik Deutschland verfügen Frauen wesentlich seltener als Männer über einen beruflichen Abschluß. 53 Prozent der weiblichen Wohnbevölkerung (20- bis 69jährige einschließlich Ausländerinnen), aber nur 25 Prozent der männlichen Wohnbevölkerung konnten keine formalisierte Berufsausbildung ab-

schließen [5]. Unter den weiblichen Erwerbspersonen sind es 44 Prozent [6]. Bei den jüngeren Frauen war zwar in den letzten Jahren eine deutliche Abnahme des Anteils derjenigen zu verzeichnen, die keinen Ausbildungsabschluß vorweisen konnten; unter den nachrückenden Jugendlichen stellen Mädchen jedoch wieder einen überproportional hohen Anteil an den Ausbildungssuchenden und Arbeitslosen [7]. Selbst Berufe, die traditionell und überwiegend von Frauen besetzt sind, werden vielfach nur un- und angelernt von ihnen ausgeübt (Tabelle 1):

Tabelle 1: Anteil der Frauen ohne Berufsausbildungsabschluß in einigen ausgewählten Berufsgruppen [8]

| | |
|--|------|
| Warenaufmacher, Versandfertigmacher (z. B. Packer, Warenprüfer, Sortierer usw.) | 77 % |
| Hauswirtschaftliche Betreuer | 75 % |
| Köche | 73 % |
| Näher | 64 % |
| Verkäufer | 32 % |
| Groß-/Einzelhandelskaufleute | 28 % |
| Büroangestellte | 25 % |
| Bankangestellte | 24 % |

Hatten Frauen sich in „männliche“ Berufsbereiche wie die Metall-/Elektrobranche vorgewagt, so fanden sie dort in der Regel nur einfache monotone Arbeitsplätze vor [9], Lücken in der Technologieentwicklung und -anwendung, die dann im Zeichen der Wirtschaftskrise verstärkt durch Automation und Entlassungen geschlossen wurden. Selbst Facharbeiter unter den männlichen Arbeitskräften in dieser Branche werden neuerdings von dieser Entwicklung betroffen. Beim einsetzenden Verdrängungswettbewerb haben auch ausgebildete Frauen nur wenig Chancen auf Einstellung.