

Dr. Margrith Bigler-Eggenberger
Lausanne

Die Lage der Frau
im Recht der Arbeit und der
Sozialen Sicherheit

Nicht im Handel



Sonderdruck aus
«Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge»
Band 27 1983 Heft 1

Verlag Stämpfli & Cie AG Bern

Die Lage der Frau im Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit *

Von Margrith Bigler-Eggenberger, Lausanne

I. Allgemeine Einführung

A. Statistische Angaben über die Rolle der Frau auf dem Arbeitsmarkt
(Situation der Frauen im Vergleich zu jener der Männer in
Beschäftigung und Arbeitslosigkeit)

1. Obwohl die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Schweiz seit Beginn der Industrialisierung stets beachtlich gewesen ist, fehlt es weitgehend an statistischen Angaben darüber¹. Früheste Zahlen lassen sich für das Jahr 1888 finden, wo bei einer weiblichen Wohnbevölkerung von 1 500 180 bereits 434 445 berufstätige Frauen im Alter von unter 15 bis 65 und mehr Jahren, somit rund 29%, gezählt worden sind². 82 Jahre später sind bei einer weiblichen Wohnbevölkerung von 2 039 033 im Alter von 15 bis 64 Jahren 800 821 Frauen (36,5%) berufstätig. Die Anzahl berufstätiger Frauen stieg bis zum Jahre 1975 weiter an, und zwar auf den bisherigen Höchststand von 1 031 560 weiblicher Erwerbstätiger³. Mit dem Einbruch der wirtschaftlichen Rezession im Jahre 1975 fiel die Anzahl berufstätiger Frauen stark zurück, und zwar auf den Tiefstand von 999 200 im Jahre 1976⁴, um aber vom Jahr 1977 an wieder leicht anzusteigen. 1979 war wiederum über eine Million Frauen be-

* Landesbericht Schweiz für den 10. Internationalen Kongress für das Recht der Arbeit und der Sozialen Sicherheit (Washington, 7.-10. September 1982).

¹ Bericht der Eidgenössischen Frauenkommission über die Stellung der Frau in der Schweiz, Teil I: Gesellschaft und Wirtschaft, 1979, S. 50.

² M. BIGLER-EGGENBERGER, Soziale Sicherung der Frau, Verlag Lang Bern, 1979, S. 65.

³ Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1980, S. 356/57. 1980 fand die letzte der alle 10 Jahre durchgeführten Volkszählungen statt. Ihre Ergebnisse sind mir noch nicht bekannt. Trotzdem zeigt sich, dass sich der Anteil berufstätiger Frauen im Verhältnis zur weiblichen Wohnbevölkerung um rund einen Drittel recht konstant hält.

⁴ Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1980, a. a. O., siehe vorstehende Anm. 3.

rufstätig, die nun freilich mit Einschluss der Teilerwerbstätigen (Kurz- und Teilzeitarbeit) gezählt wurden, die in früheren Jahren nicht speziell erfasst worden sind.

2. Ebenso gewichtig erscheint die Zahl berufstätiger Frauen, wenn man sie zur *Gesamtzahl der erwerbstätigen Bevölkerung in Beziehung setzt*. Der Frauenanteil in Prozenten der Gesamtzahl der Beschäftigten betrug in den Jahren 1950 und 1960 rund 34%. Am 1. Dezember 1970 (Datum der vorletzten Volkszählung) waren in der Schweiz gesamthaft 2 995 777 Einwohner (Einheimische und Ausländer) erwerbstätig. Etwas mehr als ein Drittel davon waren Frauen (34,1%). Die berufstätige Bevölkerung schweizerischer Nationalität setzte sich aus 1 537 926 Männern und 800 821 Frauen zusammen; von den männlichen Schweizer Bürgern jeden Alters waren somit ungefähr 62%, von den Schweizerinnen hingegen 29% (gegenüber 46% der in der Schweiz lebenden Ausländerinnen) erwerbstätig. Nach der Betriebszählung 1975 erreichte der prozentuale Beschäftigungsanteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sogar 35,2%, wobei allerdings bei der Betriebs- und Volkszählung nicht die genau gleichen Daten verwendet werden⁵.

3. Mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen (520 093 gegenüber 589 945 Männern gemäss Volkszählung 1970) arbeiteten im *tertiären Sektor*. Ihr Anteil liegt hier bei 46,8%. In *Industrie und Gewerbe* stellen die Frauen einen Anteil von 22,7% der in diesem sekundären Sektor Beschäftigten; in der *Landwirtschaft* sind immer noch 23,5% der Beschäftigten Frauen.

4. Das Ausmass der Erwerbstätigkeit der Frauen hängt im Gegensatz zu demjenigen der Männer stark vom *Zivilstand, von Nationalität und Alter* ab. Bei den *alleinstehenden* (ledigen, geschiedenen, verwitweten) Frauen, insbesondere den Schweizerinnen, ist die Erwerbsquote vom Alter 20 an vorerst sehr hoch. Sie bewegt sich im Alter von 20 bis 24 Jahren um 89,5%, steigt dann bis zum Alter 34 gar auf rund 90% an, um in den höheren Altersgruppen wieder abzusinken, und zwar auf 48,5% bei den 60–64jährigen Frauen. Für die *verheirateten Frauen* gehört eine Berufsarbeit immer noch nicht zu den Selbstverständlichkeiten, sofern sie nicht aus materiellen Gründen dazu gezwungen sind. Immerhin beträgt die Erwerbsquote der Altersgruppe der 20–24jährigen verheirateten Frauen um die 49%. Dass die Schweizerin recht ausgeprägt nach

⁵ Bericht der Frauenkommission, a. a. O., S. 54.

dem sogenannten Dreiphasen-Modell⁶ zu leben scheint, ergibt sich daraus, dass mit zunehmendem Alter und zunehmender familiärer Beanspruchung die Erwerbsquote zunächst weiter absinkt, um nach dem 35. Altersjahr wieder leicht anzusteigen. Dieser Anstieg erfolgt vor allem in den Altersgruppen der 35–49jährigen. Später sinkt die Erwerbsquote verheirateter Frauen konstant ab. Das scheint auf einen deutlichen Trend der 35–49jährigen Ehefrauen zum Wiedereinstieg in das Berufsleben in der «Nachkinder-Familienphase»⁷ hinzudeuten.

Insgesamt ergibt sich aus den wenigen statistischen Daten, dass von den im Jahre 1970 gezählten 800 821 berufstätigen Frauen 41,5% verheiratet und 58,5% alleinstehend waren. Auf ledige Frauen entfielen 46,5%, verwitwet waren 6,4% und geschieden 5,7%. Während von den erwerbstätigen Männern gut zwei Drittel verheiratet waren, waren es von den berufstätigen Frauen nur gerade rund zwei Fünftel.

5. Der Zivilstand spielt für die Erwerbstätigkeit der Frauen vor allem in Zeiten wirtschaftlicher Schwankungen eine erhebliche Rolle. Die Erfahrungen mit der Rezession Mitte der siebziger Jahre haben deutlich gezeigt, dass bei Hochkonjunktur recht viel getan wird, um verheiratete Frauen aus ihrer häuslichen Welt herauszuholen. Sobald aber ein *gesamtwirtschaftlicher Rückschlag* erfolgt, gehören Frauen allgemein, verheiratete Frauen aber als sogenannte Doppelverdienerinnen (neben Ausländern), zu den ersten Entlassenen⁸.

Unter den erwerbstätigen Frauen befinden sich zudem viele, die nur *teilzeitbeschäftigt* sind. Am 1. Dezember 1970 waren von den 800 821 berufstätigen Frauen 286 837 teilzeitbeschäftigt. Sie stellten 78,6% aller Teilzeitbeschäftigten (insgesamt 364 814). 79% der weiblichen Teilzeitbeschäftigten waren verheiratet, 11% ledig, 9% verwitwet und 4% geschieden⁹. Frauen, vor allem verheiratete Frauen, stellen somit unter zwei Gesichtspunkten *eigentliche Wirtschaftspuffer* dar: In Zeiten der Rezession werden in erster Linie die Teilzeitbeschäftigten, somit gerade die von Frauen mit Familienpflichten jeglichen Zivilstandes bevorzugte Beschäftigungsart, abgebaut; wird Kurzarbeit eingeführt, sind es vor al-

⁶ ALVA MYRDAL/VIOLETTA KLEIN, Die Doppelrolle der Frau, Verlag Kiepenheuer & Witsch, 3. Aufl., 1971, S. 239 ff.

⁷ Bericht der Frauenkommission, a. a. O., S. 52.

⁸ Bericht der Frauenkommission über die Folgen der Rezession 1978, S. 4, 8 f., 11 ff., 15 f.

⁹ Derselbe, S. 10.

lem die Zweitverdienerinnen, die davon betroffen sind. Der Abbau von Arbeitsplätzen überhaupt trifft ausser den Ausländern wiederum in erster Linie verheiratete Frauen, erfolgte er doch in den Rezessionsjahren besonders stark in den Industriezweigen, die traditionell überwiegend Frauen beschäftigen (Uhren-, Textil-, Tabakindustrie, aber auch Gesundheitswesen und Versicherungen)¹⁰.

6. Die *offizielle Arbeitslosenstatistik* ist mit Bezug auf die Situation der Frauen nicht besonders aussagekräftig, da sie ausser nach Geschlecht, Kanton, Alter und Berufsgruppen nicht weiter unterscheidet. Von der offiziellen Statistik erfasst wird ausserdem nur ein kleiner Teil der Arbeitslosen. Erfahrungsgemäss melden sich nämlich verheiratete Frauen nach dem Verlust ihrer Arbeit kaum, um Arbeitslosenentschädigung zu beziehen. Sie ziehen sich – aus Unkenntnis über ihre Rechte oder aus Resignation – wieder in ihre vier Wände zurück. Trotzdem lässt sich folgendes feststellen:

a) Die *Zahl der männlichen und weiblichen Ganzarbeitslosen* stieg in der Schweiz nach 1974 stark an. Der Anteil der (erfassten) Frauen nahm von durchschnittlich 16,3% im Jahre 1974 auf 36,9% im Jahre 1978 zu, jener der Männer fiel – bezogen auf die Zahl der Ganzarbeitslosen – von 83,7% im Jahre 1974 auf 63,1% im Jahre 1978. Darin liegt ein Indiz dafür, dass die Frauen von der wirtschaftlichen Rezession verhältnismässig stärker betroffen waren als die Männer¹¹. Ein weiteres Indiz für diese Annahme liegt darin, dass die Frauen (vor allem Teilzeitbeschäftigte und Zweitverdienerinnen) bisher weniger oft gegen Arbeitslosigkeit versichert waren als Männer, weil sie dies vor der Neuregelung der Arbeitslosenversicherung im Jahre 1977 zum Teil gar nicht konnten¹². Dementsprechend treten sie weniger in der offiziellen Arbeitslosenstatistik in Erscheinung. Zudem wird regelmässig nur ein kleiner Teil der Arbeitslosen erfasst; bekannt und anerkannt ist, dass die Dunkelziffer relativ viele Frauen enthält.

¹⁰ Bericht der Frauenkommission über die Stellung der Frau in der Gesellschaft, S. 59.

¹¹ Bericht der Frauenkommission über die Stellung der Frau in der Gesellschaft, S. 56–58.

¹² BIGA, Neukonzeption der Arbeitslosenversicherung. Erläuterungen zum Entwurf zu einem neuen BG über die Arbeitslosenversicherung, S. 1. Verschiedene kantonale Gesetze schlossen verheiratete Frauen von der Arbeitslosenversicherung wegen Vermittlungsunfähigkeit aus.

b) Interessant ist die *Altersgliederung der Arbeitslosen*: Im Oktober 1978 war noch gut jede zehnte Frau unter den Unmündigen (unter 20 Jahren) arbeitslos, aber nur jeder 20. unmündige Mann. Unter den 20–24jährigen Frauen sind anderthalb mal soviel arbeitslos wie bei den gleichaltrigen Männern. Die 25–29jährigen Männer und Frauen weisen ziemlich genau den gleichen Anteil Arbeitsloser auf. Unter den älteren Gruppen finden sich erstaunlicherweise relativ weniger arbeitslose Frauen als Männer. In den Jahren 1974–1976 waren die 40–49jährigen Frauen aber wiederum stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen als ihre männlichen Altersgenossen; seit 1977 ist das Verhältnis gerade umgekehrt¹³.

B. Der allgemeine Rahmen der Situation der Frau im schweizerischen Recht (Grundsätze in Verfassung, Gesetzgebung, Rechtswissenschaft; neueste Entwicklung)

1. Die *Schweizerische Bundesverfassung* enthält eine Reihe von Bestimmungen, die Grundlage für die rechtliche Stellung der in der Schweiz lebenden Menschen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht darstellen. Die Frauen sind dabei nicht ausdrücklich genannt; doch ist selbstverständlich, dass sie mitgemeint sind, wenn z. B. *Art. 34 BV* in der Fassung von 1874 vorschreibt, es seien einheitliche Bestimmungen über die Verwendung von Kindern in den Fabriken und über die Dauer der Arbeit erwachsener Personen in denselben aufzustellen. Desgleichen wird die arbeitende Frau selbstverständlich von den Vorschriften erfasst, die zum Schutze der Arbeiter gegen einen die Gesundheit und Sicherheit gefährdenden Gewerbebetrieb zu erlassen sind (*Art. 34 2. Satz BV*). Die Frauen sind auch von *Art. 34^{ter} BV* und *34^{novies} BV* der Jahre 1947/1976 erfasst, wonach Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer, über das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie über die Arbeitslosenversicherung und -fürsorge zu erlassen sind. Eine besondere Rolle könnte für Frauen *Art. 34^{quinquies} BV* in der Fassung des Jahres 1945 spielen, wenn der Bund Massnahmen zum Schutze der Bedürfnisse der Familie, des Siedlungs- und Wohnungswesens erlassen und eine Mutterschaftsversicherung einführen würde, zu der der Beitritt allgemein oder für einzelne Bevölkerungskreise obligatorisch erklärt

¹³ Bericht der Frauenkommission über die Stellung der Frau, S. 60/61.

werden könnte. Schliesslich ist die Frau auch betroffen von der Kompetenz des Gesetzgebers, die Kranken- und Unfallversicherung einzurichten (*Art. 34^{bis} BV* von 1891) oder die Alters- und Invalidenversicherung zu schaffen (*Art. 34^{quater}* von 1925/1972)¹⁴.

2. Die Stellung der Frau im schweizerischen Recht wird allgemein noch bestimmt durch das Familienrecht aus dem Jahre 1907, in Kraft seit 1912. Während die alleinstehende, vor allem die ledige und geschiedene Frau grundsätzlich die gleiche rechtliche Stellung wie der Mann jeden Zivilstandes einnimmt, ist die verheiratete Frau in verschiedener Hinsicht rechtlich vom Manne abhängig und damit in die Rolle der Versorgten gedrängt. So hat der Ehemann u.a. nach wie vor die Pflicht, für standesgemässen Unterhalt seiner Ehefrau zu sorgen; er hat die Bewilligung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit seiner Frau zu erteilen; er verwaltet und nutzt unter dem ordentlichen Güterstand der Güterverbindung ihr eingebrachtes Frauengut usw.

Diese Rollenverteilung, die wohl in absehbarer Zeit im Rahmen der bevorstehenden Revision des Eherechts dem Bild einer partnerschaftlich orientierten Ehe weichen wird, hat gewisse Auswirkungen auf die Sozialversicherung, aber auch auf das Arbeitsrecht. Die Sicherung der Frau im Alter und bei Verwitwung ist eng auf das geltende Familienrecht ausgerichtet und hat zu besonderen Regelungen zugunsten der Ehefrau bzw. des für ihren standesgemässen Unterhalt verantwortlichen Ehemannes und – als Konsequenz daraus – zulasten anderer Frauenkategorien geführt¹⁵. Diese Ordnung ist freilich heute in weiten Kreisen in Diskussion gezogen worden¹⁶.

3. Einen äusserst wichtigen Einbruch in die traditionelle rechtliche Stellung der Frau brachte eine Verfassungsänderung, die am 14. Juni 1981 von Volk und Ständen gutgeheissen worden ist. *Art. 4^{bis} BV* will eine durchgehende *Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau* im Bereiche von Recht, Wirtschaft und Gesellschaft gewährleisten. Zwar kannte die Schweizerische Bundesverfassung bereits seit 1848 den Grundsatz,

¹⁴ H. P. TSCHUDI, Die verfassungsrechtlichen Grundlagen der Sozialversicherung, Sonderdruck aus SZS 1979, 23. Jahrgang, Heft 2, S. 85 ff.

¹⁵ M. BIGLER-EGGENBERGER, a. a. O., S. 114–116, 199–208; URS CH. NEF, Der Einfluss des Sozialversicherungsrechts auf das Privatrecht, SJZ 1981, Heft 2, S. 21–24.

¹⁶ GRET HALLER-ZIMMERMANN, Die UNO-Menschenrechtskonventionen und die rechtliche Stellung der Frau in der Schweiz, Schulthess Polygraphischer Verlag Zürich, 1973, S. 84 ff.

dass jeder Schweizer vor dem Gesetze gleich sei (*Art. 4 BV*). Dieser unter bestimmten historischen Gegebenheiten entstandenen Norm, die bis anfangs dieses Jahrhunderts nur die Gleichheit der Männer garantierte¹⁷, wurde im Verlaufe der letzten Jahrzehnte zum *Grundprinzip* des schweizerischen Rechts, das die gesamte Rechtsordnung durchzieht und allmählich auch eine rechtsgleiche Behandlung der Geschlechter zu gewährleisten versucht hat. So war es seit einem Entscheid des Bundesgerichts aus dem Jahre 1923 für die kantonalen Gesetzgeber verboten, den Ausschluss von Frauen von bestimmten Berufen (im konkreten Fall ging es um die Advokatur) vorzusehen¹⁸. Auf *Art. 4 BV* lässt sich seither die Verpflichtung der öffentlichen Institutionen, also vorab von Bund und Kantonen, stützen, dass die Zulassungskriterien zu den Anstellungen und Beamtungen in der Verwaltung nicht wegen des Geschlechts unterschiedlich ausgestaltet und gehandhabt werden dürfen. Das hinderte freilich weder den Bund noch die Kantone, zum Teil im Beamtenrecht ausdrücklich, zum Teil faktisch, die Frauen in den Anstellungsbedingungen anders als die Männer zu behandeln¹⁹.

Viele Jahrzehnte später hat das Bundesgericht freilich etwas Entscheidendes aus *Art. 4 BV* abgeleitet: im Entscheid i. S. Loup gegen den Kanton Neuenburg vom 12. Oktober 1977²⁰ führte das oberste Gericht aus, dass die bisher vertretene Auffassung, *Art. 4 BV* sei auf die Frage der Lohngleichheit für gleiche Arbeit nicht anwendbar, vor allem angesichts der weitgehenden Anerkennung des Lohngleichheitsprinzips im internationalen Recht und in den neuen kantonalen Personalgesetzgebungen nicht mehr haltbar sei. Damit wurde erstmals – freilich ausdrücklich auf den öffentlich-rechtlichen Sektor beschränkt und damit unter Ausnahme der Privatwirtschaft – das *Prinzip der Lohngleichheit zum verfassungsmässig geschützten Rechtsgrundsatz* erklärt.

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung, mehr noch wegen der Langsamkeit dieser Entwicklung, wurde 1975 eine Volksinitiative aus

¹⁷ A. BERENSTEIN, L'égalité des sexes en droit du travail, Etudes de droit social 1936–1977, Hommage de la Faculté de droit de Genève, S. 199.

¹⁸ BGE 49 I 19. Anders noch im Entscheid i. S. Kempin-Spyri vom 29. Januar 1887, BGE 13, 4, wo festgehalten wurde, dass nach den damals herrschenden Anschauungen eine nach dem Geschlecht differenzierte Zulassungsregelung einer tieferen Begründung nicht entbehre.

¹⁹ Botschaft des Bundesrates zur Volksinitiative «Gleiche Rechte für Mann und Frau» vom 11. November 1979, S. 9/10.

²⁰ BGE 103 Ia 517 ff.

Frauenkreisen lanciert, die auf Beseitigung jeglicher Diskriminierung wegen des Geschlechts ausgerichtet war und nun eben im zitierten Art. 4^{bis} BV nicht mehr nur die öffentliche Verwaltung, sondern auch die privatwirtschaftlichen Arbeitgeber auf den Grundsatz der Gleichberechtigung von Mann und Frau, insbesondere auf den Grundsatz der gleichen Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit, verpflichtet²¹.

4. Schon bevor Art. 4^{bis} BV zur Diskussion stand, hat man begonnen, die Stellung der Frauen in verschiedenen Rechtsbereichen zu überdenken: einerseits in der *Kranken- und Unfallversicherung*, die seit Jahren in Revision stehen, andererseits in der *Alters- und Hinterlassenenversicherung*. In diesem letzteren Sozialversicherungszweig sind nach insgesamt neun Revisionen, die vor allem der Rentenverbesserung und der Verbesserung der Stellung der geschiedenen Frauen galten, Bestrebungen im Gange, rein geschlechtsspezifische oder auf überholten gesellschaftlichen Anschauungen beruhende Unterschiede in den Anspruchsvoraussetzungen und -berechtigungen neu zu überdenken. In dieser Hinsicht sind vor allem die abgeleitete Rente der verheirateten Frau, die Witwenrente und das unterschiedliche Rentenalter von Mann und Frau zur Diskussion gestellt. Schwierigkeiten bestehen im Gebiete der ebenfalls neu gestalteten *Arbeitslosenversicherung*: in diesem Bereich hält es offensichtlich schwer, die gegenüber Männern unterschiedlichen faktischen Gegebenheiten für Frauen mit Familienpflichten auf eine gerechte Weise in die Regelung miteinzubeziehen. Vor allem die Frage der *Vermittlungsfähigkeit* und der Zumutbarkeit, irgendeine vom Arbeitsamt zugewiesene Arbeit anzunehmen, aber auch die Probleme einer Fortbildung oder Umschulung aus Gründen der Arbeitslosigkeit scheinen für Frauen mit Familienpflichten schwer lösbar zu sein²².

5. Es ist aber auch nicht zu übersehen, dass eine *unterschiedliche Behandlung von Mann und Frau* sich u. U. in der Gesetzgebung über die Arbeit und soziale Sicherheit rechtfertigen kann. Das trifft zu, wenn der aus dem Geschlecht sich ergebende biologische Unterschied den konkreten Sachverhalt so entscheidend prägt, dass Gerechtigkeit eine besondere Regelung geradezu fordert. Insbesondere der arbeitsrechtliche *Son-*

derschutz für schwangere Frauen und stillende Mütter ist damit angesprochen, aber auch die *Mutterschaftsversicherung*, soweit diese der besonderen Hilfsbedürftigkeit von Mutter und Kind Rechnung tragen will und soweit diese tatsächlich auf dem biologischen Sachverhalt der Mutterschaft beruht. In der Schweiz sind entsprechende Bestrebungen vor allem zum Ausbau der Mutterschaftsversicherung im Gang, für die ein Obligatorium sowie ein Leistungsausbau angestrebt wird.

II. Gleichberechtigung von Mann und Frau im Arbeitsrecht

A. Gleichberechtigung bei Einstellung, Berufswahl und Wahl des Arbeitsplatzes. (Haben Frauen ein Recht auf Arbeit und wie wird es realisiert?)

1. Die Frauen in der Schweiz haben, solange sie sich nicht verheiraten, nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, durch Erwerbsarbeit für den eigenen Lebensunterhalt zu sorgen, sofern sie nicht aus andern Mitteln dafür aufzukommen vermögen. Anders die *verheirateten Frauen*: einer alten Vorstellung zufolge trifft sie diese Pflicht nur, wenn die finanziellen Mittel, für deren Beschaffung der Mann grundsätzlich allein zuständig ist, für die Lebensbedürfnisse der Familie und den gewünschten Lebensstandard nicht ausreichen. Das hat für die Frauen gravierende Konsequenzen: wenn die Erfüllung des Lebensglücks in der (Versorger-) Ehe allein erblickt wird, hat es dann überhaupt einen Sinn, sich um eine befriedigende berufliche Ausbildung und Tätigkeit zu bemühen? Die *allgemeine Bildung* und vor allem die *berufliche Ausbildung* der Mädchen liegt denn auch – trotz grosser Anstrengungen und Fortschritte in den letzten Jahren – immer noch unter jenem des Niveaus der Männer²³. Obwohl die Mädchen allgemein während der obligatorischen Schulzeit bedeutend besser in bezug auf Arbeitsverhalten und Einsatz abschneiden als ihre gleichaltrigen männlichen Kameraden²⁴, sie auch als fleissiger, ehrgeiziger und pflichtbewusster geschildert werden, lässt sie das alles

²¹ Botschaft des Bundesrates über gleiche Rechte, S. 13/14.

²² BIGA, Neukonzeption der Arbeitslosenversicherung, S. 24; Botschaft des Bundesrates betreffend Änderung der Bundesverfassung für eine Neukonzeption der Arbeitslosenversicherung vom 3. September 1975, S. 1569, 1574, 1483.

²³ HELD/LEVY, Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft, UNESCO-Bericht 1974, S. 61 ff.; H. THALMANN-ANTENEN, Frau und Beruf, S. 13 f.; Bericht der Frauenkommission über die Stellung der Frau in der Gesellschaft, S. 20 ff.

²⁴ Bericht der Frauenkommission über die Stellung der Frau in der Gesellschaft, S. 20.

nicht dazu verleiten, mindestens im selben Ausmass weiterführende Schulen zu besuchen wie die Knaben. Bereits bei der ersten Wahlmöglichkeit, die zum guten Teil zukunftsbestimmend ist, bestimmen offenbar *nicht mehr die Leistungen allein, sondern geschlechtsrollenspezifische Einstellungen und Vorurteile der Eltern und Lehrer* die weitere schulische Laufbahn der Mädchen²⁵. Auf der Gymnasialstufe und an den Hochschulen finden sich deshalb erheblich weniger Mädchen als Knaben.

Ebenso bedenklich ist, dass die Mädchen durchschnittlich *weniger Berufslehren* wählen als die Knaben. Sie begnügen sich schneller mit blossen Anlehren oder beginnen sofort nach der obligatorischen Schulzeit (i. d. R. 9 Jahre, in einigen Kantonen 10 Jahre) mit einer Erwerbsarbeit, die meist bloss Hilfsarbeit ist und bleibt. Die von den Mädchen gewählte Ausbildung steht in der Werthierarchie der Bildungs- und Ausbildungswege durchwegs tiefer, ihre Chancen im Wirtschaftsleben sind – vorbestimmt in der Regel bereits gegen Ende der Volksschulzeit – durchwegs schlechter.

2. Eingefleischte Vorstellungen, Tradition und Vorurteile stehen den Mädchen und Frauen bei der Frage nach Gleichberechtigung vor allem bei der *Berufswahl*, aber auch bei *Einstellung und Wahl des Arbeitsplatzes* entgegen. Rechtlich bestehen keine Vorschriften bezüglich Aus- und Weiterbildung oder Anstellung und Berufswahl, die das eine Geschlecht bevorzugen oder benachteiligen würden²⁶. Das gilt für das *Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung* vom 19. April 1978 und die Verordnung des Bundesrates dazu vom 7. November 1979²⁷ wie auch grundsätzlich für die Prüfungsreglemente der vom Bund geordneten und überwachten rund 270 Berufsausbildungen und die Reglemente, die die Berufs- und höhere Fachbildung ordnen²⁸. An Techniken, Höheren Technischen Lehranstalten und Höheren Wirtschafts- und Verwaltungsschulen werden Frauen grundsätzlich gleich behandelt wie Männer. Indes werden diese Weiterbildungsstätten nur von einem kleinen Anteil von Frauen

²⁵ Ders., S. 17/18.

²⁶ Ausnahmen faktischer Art sind freilich vorhanden: als Lokomotivführer und Kondukteur z. B. werden nur Männer ausgebildet und angestellt. Ein Versuch, diesen letztern Beruf auch für Frauen zu öffnen, ist vor kurzem gescheitert. Umgekehrt werden als Hebamme nur Frauen ausgebildet; die Telefonzentrale der PTT wird immer noch ausschliesslich von Frauen bedient.

²⁷ AS 1979, S. 1712. Art. 1 der VO stellt nunmehr ausdrücklich Knaben und Mädchen einander gleich.

²⁸ Bericht der Frauenkommission über die Stellung der Frau, S. 27.

besucht. Die sich für eine Berufsbildung entschliessenden Mädchen und Frauen drängen sich zumeist auf ganz wenige, sogenannte typische Frauenberufe mit mehr oder weniger kurzer Ausbildungszeit (etwa Sekretärin, Verkäuferin, Coiffeuse, allenfalls noch Krankenschwester und Lehrerin, die bereits zu den gehobeneren, anspruchsvollen Berufsgattungen zählen). Die Hochkonjunktur hat in dieser Beziehung zwar eine gewisse heilsame Umstellung bewirkt; ob diese sich auch in Zeiten wirtschaftlichen Rückgangs zu halten vermag, steht offen und ist nach den jüngsten Erfahrungen eher zu bezweifeln. Schwierigkeiten entstehen daraus, dass in Zeiten wirtschaftlicher Rezession Knaben eher Lehrstellen finden als Mädchen und dass in solchen Zeiten Knaben auch in sogenannte Frauenberufe auszuweichen pflegen²⁹.

3. Die Situation im Bereiche der *Ausbildung* hat Konsequenzen bei der *Anstellung in einem Beruf*: die Frauen befinden sich in ihrer grossen Mehrheit – selbst bei gleicher oder gleichwertiger Ausbildung – in den sogenannten unteren, ausführenden Chargen. Desgleichen ist ihr *beruflicher Aufstieg erschwert*³⁰ und zwar nicht so sehr wegen ungenügenden Arbeitseinsatzes, als vielmehr wegen der vielfältigen Vorurteile und gesellschaftlicher Behinderungen, die sich z. B. in der Ausrichtung der Arbeitszeiten auf die Bedürfnisse des Mannes zeigen, die auch in der Behauptung liegen, dass Frauen weniger betriebsstreu seien, dass sie häufiger vom Arbeitsplatz fern blieben, dass sie weniger fortbildungsbereit seien und ihre familiären Sorgen nicht von der Arbeit ausklammern könnten. Solche in Einzelfällen wohl berechtigten, aber zu Unrecht verallgemeinerten Vorurteile halten sich hartnäckig zum Nachteil all der aufstiegswilligen, fortbildungsbereiten Frauen und fördern die berufliche Selbstunsicherheit bei vielen Frauen, die sich nicht zutrauen, berufliche Karriere zu machen.

Alles in allem kann weniger aus rechtlichen, als *vielmehr aus faktischen Gründen von einer Gleichberechtigung der Frauen bei Berufswahl, Einstellung und Wahl des Arbeitsplatzes noch keine Rede sein*. Desgleichen gibt es kein Recht auf Arbeit für Frauen, sofern darunter ein verfassungsmässig garantiertes, subjektives und allenfalls gerichtlich durchsetzbares Recht verstanden wird. Ein solches Recht steht freilich auch den Männern nicht zu.

²⁹ Bericht der Frauenkommission über die Folgen der Rezession, S. 9/10.

³⁰ A. BERENSTEIN, a. a. O., S. 203.

B. Gleichberechtigung während der Beschäftigung: Versetzung, Beförderung und beruflicher Aufstieg, Kündigungsschutz

1. Mehr faktische als rechtliche Behinderungen stellen sich den Frauen auch entgegen, wenn sie im Arbeitsleben einmal Fuss gefasst haben. *Versetzung, Beförderung und beruflicher Aufstieg* sind weitgehend den männlichen Arbeitnehmern vorbehalten³¹. Im mittleren und oberen Kader von Wirtschaft und Verwaltung finden sich denn auch nur verhältnismässig wenig Frauen. Die Spitzenkräfte in Wirtschaft und politischen Ämtern (Regierung von Bund und Kantonen, Chefpositionen der Verwaltung auf allen Stufen, Justiz) sind praktisch ausschliesslich männlichen Geschlechts. In dieser Hinsicht macht die Schweiz gegenüber andern vergleichbaren Ländern keine Ausnahme³². Rechtliche Vorschriften, aus denen sich eine Verpflichtung zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen ergäbe, bestanden bis vor kurzem nicht. Gestützt auf Art. 4 BV hätte sich eine Gleichbehandlung auf Beschwerde interessierter Frauen angesichts der besonderen verfassungsrechtlichen Lage der Schweiz nur in den Kantonen durchsetzen oder wenigstens verbessern lassen. Doch hat sich bis zum Fall Loup von 1977 keine Frau über eine Ungleichbehandlung an ihrem Arbeitsplatz, etwa bei einer Versetzung oder Beförderung, gerichtlich beschwert. Der neue Art. 4^{bis} BV, der nunmehr das Gleichbehandlungsgebot ausdrücklich enthält, könnte u.U. mithelfen, die tatsächlich noch bestehende Ungleichbehandlung abzubauen.

2. Kein Unterschied besteht grundsätzlich zwischen Männern und Frauen, was den *Schutz vor Kündigung* betrifft. Ohne Rücksicht auf das Geschlecht gelten die gesetzlichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsbestimmungen, wobei die vertraglichen Vereinbarungen über die Kündigung auf keinen Fall zuungunsten der (männlichen wie weiblichen) Arbeitnehmer abgeändert werden dürfen. Das Arbeitsvertragsrecht enthält in seiner Fassung vom 25. Juni 1971, in Kraft seit 1. Januar 1972, nun freilich ein *Kündigungsverbot*, das im Falle unverschuldeter Krankheit oder Unfalls, aber auch bei *Schwangerschaft* gilt. In den acht Wochen vor und nach der Niederkunft darf bei Androhung der Nich-

³¹ Ders., a. a. O., S. 203.

³² EVELYNE SULLEROT, Bericht zuhanden der Kommission der EG «Die Erwerbstätigkeit der Frauen und ihre Probleme in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft», Zusammenfassung, S. 20/21 ff.

tigkeit nicht gekündigt werden. Es sind Bestrebungen im Gang, das Kündigungsverbot auf die ganze Dauer der Schwangerschaft auszudehnen³³. Sonst aber unterscheidet sich die Kündigungsfrist einzig nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses. In der öffentlichen Verwaltung bestand insofern eine besondere Ungleichheit, als die sich verheiratende Beamtin in den Angestelltenstatus zurückversetzt und damit den kürzeren Kündigungsfristen ausgesetzt wurde, m. a. W. der relativen Sicherheit einer nur alle vier Jahre stattfindenden Wiederwahl von Beamten durch die Heirat verlustig ging.

C. Gleichberechtigung bei der Entlohnung für gleichwertige Arbeit

1. Das Prinzip gleicher Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit hat nach der Rechtsprechung für den Bereich der öffentlichen Verwaltung und seit dem 14. Juni 1981 nunmehr auf Grund des neuen Art. 4^{bis} BV für die gesamte Wirtschaft Geltung. Unter dem Einfluss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist die *Lohnleichheit* wenigstens formell in den Personalgesetzgebungen von Bund und Kantonen weitgehend verwirklicht. Inwiefern sie tatsächlich, angesichts der im einzelnen recht weitgefassten, dem Ermessen der Behörde einen breiten Spielraum lassenden, Vorschriften über die Lohnstufe, die Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten dem Gleichheitsgebot nachkommt, ist eine andere Frage und auch kaum zu beantworten.

2. Für den Bund wie für die Kantone hätte das Lohngleichheitsprinzip nicht erst seit der Ausweitung der Rechtsprechung zu Art. 4 BV gegolten, sondern seit der Ratifizierung der Internationalen Übereinkommen Nr. 100 und 111 der Internationalen Arbeitsorganisation, die seit 1973 bzw. bereits seit 1961 in Kraft sind³⁴. Es dauerte aber Jahre, ehe wenigstens die öffentlichen Angestellten und Beamten in den Genuss

³³ Volksinitiative für einen wirksamen Mutterschutz, publiziert im BBl am 31. Oktober 1978. Sie bezweckt eine Änderung von Art. 34^{quinties} BV und will u. a. die Pflicht zur Errichtung eines umfassenden Kündigungsschutzes für die gesamte Dauer der Schwangerschaft, des Mutterschafts- und Elternurlaues (16 Wochen bzw. 9 Monate) unter Wahrung der durch das bisherige Arbeitsverhältnis erworbenen Rechte vorsehen.

³⁴ Übereinkommen Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, in Kraft seit 25. Oktober 1973; Übereinkommen Nr. 111 vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, in Kraft seit 15. Juni 1961.

gleicher Entschädigung für ihre Arbeit ohne Rücksicht auf das Geschlecht gelangen konnten. Für die mit Bezug auf die Lohngestaltung autonome Privatwirtschaft haben und hatten diese Übereinkommen keine unmittelbare Geltung. Immerhin weigert sich die Regierung seit Genehmigung des Übereinkommens Nr. 111, in Gesamtarbeitsverträgen Bestimmungen allgemeinverbindlich zu erklären, welche für Frauen und Männer bei gleichwertiger Arbeit unterschiedliche Mindestlohnsätze vorsehen. Allerdings war die Wirkung dieser Praxis bisher gering. Nur ein relativ kleiner Prozentsatz der Beschäftigten untersteht allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen³⁵.

3. Trotz der Bestrebungen um ein verhältnismässiges Anheben der Frauenlöhne in den letzten Jahren liegen diese Löhne immer noch deutlich unter jenen der Männer³⁶. So bewegten sich im Jahr 1979³⁷ die durchschnittlichen Monatsgehälter der männlichen Angestellten im kaufmännischen Bereich um Fr. 4080.- monatlich (qualifizierte, selbständig arbeitende Angestellte mit abgeschlossener Berufslehre oder beendetem Studium), diejenigen der weiblichen Angestellten derselben Kategorie um Fr. 3134.-. Die in dieser Lohnkategorie im technischen Bereich tätigen männlichen Angestellten verdienten monatlich im Durchschnitt Fr. 4030.-, die Frauen dagegen nur Fr. 2993.-. In der Kategorie nicht selbständig arbeitender Angestellter mit Berufslehre oder mit besonderen Kenntnissen verdienten die Männer im kaufmännischen Bereich Fr. 2988.-, im technischen Bereich Fr. 3265.-, während sich die entsprechenden durchschnittlichen Frauenlöhne um Fr. 2460.- bzw. 2288.- bewegten. Im gleichen Jahr betrugen die durchschnittlichen Verdienste der gelernten Arbeiter Fr. 15.09 pro Stunde, der an- und ungelernte Arbeiter verdiente Fr. 12.97, die *gelernte Arbeiterin* aber nur Fr. 10.87 pro Stunde, somit sogar erheblich weniger als die ungelernten männlichen Arbeiter. Die an- und ungelernte Arbeiterin wurde mit Fr. 9.15 pro Stunde am schlechtesten entlohnt. Betrachtet man gar einzelne Wirtschaftszweige, so sind die Unterschiede zum Teil noch grösser: in *Industrie und Gewerbe* beliefen sich die durchschnittlichen Stundenverdienste der gelernten Arbeiter auf Fr. 15.29, diejenigen der ge-

³⁵ Bericht der Frauenkommission über die Stellung der Frau in der Gesellschaft, S. 67.

³⁶ Derselbe, S. 63 ff.; Botschaft des Bundesrates über gleiche Rechte, S. 66.

³⁷ Statistisches Jahrbuch der Schweiz 1980, S. 366; Botschaft des Bundesrates über gleiche Rechte, S. 12.

lernten Arbeiterinnen auf Fr. 10.92; bei an- und ungelernten Arbeitern erreichten die Stundenlöhne den Betrag von Fr. 13.43, diejenigen der ungelernten Frauen jedoch nur Fr. 9.25. Diese Beispiele liessen sich beliebig erweitern.

4. Es muss deshalb festgehalten werden, dass von *Lohnleichheit bei einem Unterschied von rund 25 bis 33% noch lange keine Rede* sein kann. Das ist um so weniger verständlich, als bereits vor mehr als 10 Jahren eine vom Bundesrat (der Regierung) eingesetzte Expertenkommission, die solche Unterschiede zu überprüfen hatte, festgestellt hat, dass es für die schweizerische Wirtschaft nach einer Übergangszeit durchaus verkraftbar wäre, die Löhne der Frauen jenen der Männer anzugleichen³⁸.

III. Besondere Massnahmen zugunsten der Frauen

A. Im Arbeitsschutz (Verbot bestimmter Beschäftigungen, Einschränkung der Nachtarbeit usw.).

1. Vorschriften über den Arbeitsschutz für Frauen gehören zu den ältesten sozialrechtlichen Bestimmungen in der Schweiz³⁹. Die frühen Sondervorschriften zugunsten der Arbeiterinnen beschränkten sich darauf, in Form von Generalklauseln allgemein die Nacht- und Sonntagsarbeit zu verbieten, die Verwendung weiblicher Personen in bestimmten Fabrikationszweigen und bei bestimmten Verrichtungen zu untersagen, sowie die Überzeit zu beschränken und eine Mindestdauer der Nachtruhe vorzuschreiben⁴⁰. Ausserdem sind Bestimmungen über den Mutterschutz aufgenommen worden. Für Frauen mit Familienpflichten ist sogar eine verlängerte Mittagspause und auf Verlangen ein freier Samstagnachmittag vorgesehen worden⁴¹.

2. Ähnliche Bestimmungen finden sich in etwas erweiterter Umschreibung im *Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel* (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964, in Kraft seit 1. Februar 1966, sowie in den dazugehörigen Verordnungen I und II vom 14. Januar 1966.

³⁸ Botschaft des Bundesrates zur Volksinitiative «Gleiche Rechte ...», S. 14, S. 60.

³⁹ E. SCHWEINGRUBER, Sozialgesetzgebung der Schweiz, Schulthess Polygraphischer Verlag 1977, 2. Aufl., S. 48 f., 51.

⁴⁰ Art. 65 und 66 a Fabrikgesetz von 1914.

⁴¹ Art. 68 und 69 a Fabrikgesetz.

Art. 33 Arbeitsgesetz schreibt vor, dass der Arbeitgeber auf die Gesundheit der weiblichen Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen habe. In diesem Rahmen kann für bestimmte Arbeiten die Verwendung weiblicher Arbeitnehmer zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit durch Verordnung untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Die VO I zum Arbeitsgesetz sieht denn auch in Art. 66 und 67 bestimmte

Arbeitsverbote vor:

- Bedienung und Unterhalt von Betriebseinrichtungen, sofern erfahrungsgemäss damit eine erhebliche Unfallgefahr verbunden ist oder die körperliche Leistungsfähigkeit weiblicher Arbeitnehmer dadurch übermässig beansprucht wird,
- Arbeiten, die mit heftiger Erschütterung verbunden sind,
- Arbeiten bei grosser Hitze oder Kälte,
- Heben, Tragen und Fortbewegen schwerer Lasten,
- Untertagearbeit im Stollenbau und in Bergwerken.

Darüber hinaus schreiben die Art. 68–72 der VO I die *tägliche Ruhezeit* vor, die *mindestens 11 Stunden* betragen muss, beschränken die Zulässigkeit von Hilfsarbeiten für Frauen mit Familienpflichten und umschreiben die Voraussetzungen für die Ausnahmen von der grundsätzlich für Frauen verbotenen Nacht- und Sonntagsarbeit. Ausnahmen sind zulässig, soweit Arbeiten für die Berufsbildung unentbehrlich sind, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit im betreffenden Beruf üblich ist, soweit sie nötig ist, um einem sonst unvermeidlichen Verderb von Gütern vorzubeugen oder soweit die Mitwirkung weiblicher Arbeitnehmer zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt notwendig ist.

Die Verordnung II sieht Sonderbestimmungen betreffend die Arbeits- und Ruhezeiten für bestimmte Gruppen von Betrieben und Gewerben (z.B. Restaurants, Schausteller- und Theaterbetriebe usw.) und Arbeitnehmern (z.B. Pflegepersonal, Verkaufspersonal usw.)⁴² vor. Vorbehalten sind aber die Bestimmungen der VO I über unzulässige Arbeiten⁴³, die unter allen Umständen für Frauen verboten sind.

⁴² Art. 5 und 11 der VO II zum Arbeitsgesetz.

⁴³ Art. 184 VO II zum Arbeitsgesetz.

3. In der Schweiz ist somit grundsätzlich die *Nacht- und Sonntagsarbeit* für Frauen verboten und sind auch bestimmte Beschäftigungsarten, die von negativem Einfluss auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen sein können, untersagt. Doch sind *Ausnahmen* vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot möglich. Diese unterschiedslos und einheitlich auf Arbeitnehmer weiblichen Geschlechts ausgerichteten Schutzvorschriften sind umstritten und werden auch von der Regierung selbst – zumindest soweit das Nachtarbeitsverbot in Frage steht – in Frage gestellt. Diese Verbote ausschliesslich zulasten der Frauen erschwert in nicht unerheblichem Masse ihre Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt.

B. In Arbeitszeit und Urlaub (Regelung der Arbeitszeit für Frauen mit Familienpflichten, Sonderurlaub, Sonderregelungen für Überstunden, Teilzeitarbeit usw.)

1. Wie in den statistischen Vorbemerkungen erwähnt, ist eine erhebliche Anzahl der erwerbstätigen Frauen verheiratet. Ihnen, aber erfahrungsgemäss auch einem Teil der ledigen, verwitweten und geschiedenen Frauen obliegt neben der Berufsarbeit die Erfüllung von Pflichten gegenüber Familienangehörigen und die Führung des Haushaltes. Dem Problem der Doppelbelastung erwerbstätiger Frauen wurde bereits im Fabrikgesetz von 1914/1920 in gewisser Hinsicht Rechnung getragen. Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen hatten, durften nach Art. 68 Abs. 2 Fabrikgesetz für Hilfsarbeiten am Ende eines Arbeitstages oder einer Arbeitswoche nicht verwendet werden, soweit solche Arbeiten die Dauer der normalen Tagesarbeit überschritten. Ausserdem räumte das Fabrikgesetz diesen Arbeiterinnen einen Anspruch auf verlängerte Mittagszeit und – nach einer Übergangsfrist von fünf Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes! – ein Recht auf den freien Samstagnachmittag ein.

2. Diese Vorschriften sind seit der Einführung der Fünftageswoche und der gleitenden Arbeitszeit weitgehend veraltet. Im geltenden Arbeitsgesetz von 1964/1966 wird deshalb nur noch festgehalten, dass der Arbeitgeber bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen zu besorgen haben, Rücksicht zu nehmen habe. Immerhin ist diesen Frauen auch nach Art. 36 Abs. 2 Arbeitsgesetz und Art. 69 VO I auf ihr Verlangen eine *Mittagspause* von wenigstens eineinhalb Stunden zu gewähren. Sie dürfen auch nur mit ihrem Einverständnis zu *Überzeitarbeit* verwendet

werden. In industriellen Betrieben ist ihr Beizug zu Hilfsarbeiten überhaupt untersagt⁴⁴.

3. *Überzeit* lässt das Arbeitsgesetz in Ausnahmefällen und für männliche wie weibliche Arbeitnehmer gleichermaßen nur *mit behördlicher Bewilligung* zu. In der Regel muss Überzeit besonders – zu einem um mindestens 25% erhöhten Ansatz – entschädigt werden. Diese Verpflichtung zur Entschädigung wird freilich in verschiedenen Vorschriften der VO II gerade in Berufszweigen, die traditionell viel weibliches Personal beschäftigen (z. B. im Gastgewerbe, Art. 23 ff. VO II), ausdrücklich aufgehoben.

4. *Besondere Ferien- oder Urlaubsregelungen* für weibliche Arbeitnehmer allein kennt das schweizerische Arbeitsrecht nicht. Vorbehalten ist nur das beschränkt entschädigungspflichtige Arbeitsverbot für schwangere Frauen unmittelbar vor und nach ihrer Niederkunft. In dieser Hinsicht besteht somit grundsätzlich Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern.

IV. Mutterschutz

A. *Beschäftigungseinschränkungen für Frauen während ihrer Schwangerschaft und Mutterschaft* (Mutterschaftsurlaub, Versetzung auf leichtere Arbeitsplätze usw.)

1. Über die für alle weiblichen Arbeitnehmer geltenden Schutzbestimmungen hinaus sehen Arbeitsgesetz und Verordnung I noch *besondere Bestimmungen zum Schutze Schwangerer und stillender Mütter* vor⁴⁵. Dem Arbeitgeber obliegt es, darüber zu wachen, dass schwangere Frauen und stillende Mütter nicht über die ordentliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Diese darf ohne Einverständnis der Schwangeren nicht verlängert werden. Den schwangeren Arbeitnehmerinnen steht zudem die Befugnis zu, auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fern zu bleiben oder diese kurzfristig zu verlassen, ohne dass darin etwa ein Kündigungsgrund erblickt werden dürfte. Wöchnerinnen dürfen *acht Wochen* nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden. Allerdings darf

diese *Schonzeit*, die von Ärzten als äusserstes Minimum betrachtet wird, durch die Arbeitnehmerin auf sechs Wochen verkürzt werden, falls der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

Das Arbeitsgesetz sieht keinen darüber hinausgehenden Mutterschaftsurlaub vor. Eine «Volksinitiative für eine echte Mutterschaftsversicherung» versucht nun, diese Lücke zu füllen. Es soll nach dieser Initiative u. a. die Verlängerung der Schonzeit auf 16 Wochen und die Möglichkeit eines bis zu neun Monate nach Ablauf der Schonfrist dauernden Elternurlaubs eingeführt werden.

2. Art. 35 Abs. 3 Arbeitsgesetz sieht vor, dass stillende Mütter auch nach Ablauf der Schonfrist von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden dürfen. Zudem hat der Arbeitgeber stillenden Müttern, die an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, die für das Stillen erforderliche Zeit einzuräumen.

Es obliegt freier Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin, ob sie während der Schwangerschaft oder unmittelbar nach ihrer Rückkehr zur Arbeit auf einen leichteren Arbeitsplatz versetzt werden will. Eine gesetzliche Verpflichtung dazu lässt sich höchstens aus der allgemeinen Vorschrift ableiten, wonach der Arbeitgeber auf die Gesundheit der weiblichen Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen hat⁴⁶. Übernimmt die Arbeitnehmerin vor oder nach der Niederkunft gesundheitsschädigende Arbeiten, läuft sie Gefahr, ihre Ansprüche aus der für die Zeit der Niederkunft vorgesehenen Krankenversicherungsleistungen zu verlieren, sofern sie überhaupt versichert ist⁴⁷.

3. Der *gesetzliche Ferienanspruch* der Arbeitnehmer darf vom Arbeitgeber nach Art. 329 b OR grundsätzlich anteilmässig gekürzt werden, wenn der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres länger als einen Monat wegen Krankheit oder aus andern Gründen seiner Arbeit ferngeblieben ist. Diese Kürzung ist jedoch ausdrücklich untersagt, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu zwei Monaten während des Arbeitsjahres an der Arbeitsleistung verhindert ist (Art. 329 b Abs. 3 OR).

⁴⁴ Art. 36 Abs. 2 Arbeitsgesetz.

⁴⁵ Art. 35 Abs. 2 Arbeitsgesetz, Art. 72 VO I.

⁴⁶ Art. 33 Abs. 1 Arbeitsgesetz.

⁴⁷ Art. 14 Abs. 4 KUVG.

B. Einkommenssicherung während des Mutterschaftsurlaubs (Leistungen durch ein System der sozialen Sicherheit, Leistungen des Arbeitgebers usw.)

1. Die Frage nach der *Einkommenssicherung* der erwerbstätigen Mütter kann sich im schweizerischen Recht nur auf die *gesetzliche Schonfrist* und die Zeit unmittelbar vor der Niederkunft beziehen. Das öffentliche Arbeitsrecht, das diese Schonfrist, ein Arbeitsverbot von acht evtl. sechs Wochen vorschreibt, sieht *keine Lohnzahlungspflicht* des Arbeitgebers und auch keine Mutterschaftsversicherung vor. Nur die Frauen, die einer Krankenversicherung angeschlossen sind und in dieser nicht nur für Krankenpflege, sondern auch für ein Krankengeld versichert sind (sei es freiwillig, sei es über einen Gesamtarbeitsvertrag oder durch eine Kollektivversicherung des Betriebes), erhalten je nach den Statuten der Versicherungskasse für den Lohnausfall während einer beschränkten Zeit einen gewissen Prozentsatz ihres bisherigen Lohnes oder aber ein festes Kranken- bzw. Muttertaggeld ausbezahlt.

2. Im *Arbeitsvertragsrecht* wird darüber hinaus vorgeschrieben, dass bei Verhinderung infolge von Krankheit, Unfall oder bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf den entfallenden Lohn «für eine beschränkte Zeit» entsteht (Art. 324 a OR). Unter Vorbehalt anderer (für den Arbeitnehmer günstigerer oder mindestens gleichwertiger) Abrede gilt im ersten Dienstjahr dieser Anspruch *für drei Wochen*, nachher für eine angemessenen längere Zeit, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

3. Von einer eigentlichen, den Lohnausfall für die Zeit der Niederkunft deckenden *Mutterschaftsversicherung* kann somit keine Rede sein. Nur die freiwillig für das Risiko Krankheit und Mutterschaft versicherte oder die in einen Gesamtarbeitsvertrag oder eine kollektive Betriebsversicherung einbezogene Arbeitnehmerin gelangt während der Dauer der Schonfrist, allenfalls während höchstens zehn Wochen, in den Genuss von entsprechenden – freilich oft nur bescheidenen – Entschädigungen⁴⁸.

⁴⁸ Art. 14 Abs. 6 KUVG. Im in Revision begriffenen Krankenversicherungsgesetz soll die Leistungsdauer bei Mutterschaft auf 16 Wochen ausgedehnt und eine obligatorische Taggeldversicherung für Arbeitnehmer vorgesehen werden.

C. Kündigungsschutz bei Mutterschaft

Schwangerschaft und Niederkunft führen zu einem *gesetzlichen Kündigungsschutz* in begrenztem Ausmasse (Art. 336 e OR). Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft der Arbeitnehmerin nicht kündigen. Eine solche Kündigung wäre nichtig, d. h. absolut unbeachtlich. Ist jedoch die Kündigung vor Beginn der Frist erfolgt, aber bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf einfach unterbrochen und nach Beendigung der Schonfrist fortgesetzt. Um diesen als ungenügend empfundenen Schutz auszubauen, versucht die bereits zitierte «Volksinitiative für eine echte Mutterschaftsversicherung», den Kündigungsschutz auf die gesamte Dauer der Schwangerschaft und darüber hinaus auf die Zeit der Schonfrist und des postulierten Elternurlaubs auszudehnen, wobei der Besitzstand mit Bezug auf Lohn und Arbeitsstellung gewahrt werden soll.

Recht der sozialen Sicherheit

V. Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der sozialen Sicherheit

A. Ungleichheiten, denen ausdrücklich Frauen in bezug auf die Unterstellung unter den Schutz, die Beitragsentrichtung oder die Leistungsgewährung ausgesetzt sind

1. Vorbemerkung

Das Recht der sozialen Sicherheit, soweit es um die Risiken Alter, Tod des Versorgers und Invalidität geht, zeichnet sich seit der Verfassungsänderung von 1972 durch das sogenannte *Dreisäulenprinzip* aus. Das heisst, dass das Sparen für das Risiko Alter, Invalidität und Tod des Versorgers auf drei Stufen zu erfolgen hat: die staatliche AHV (1. Säule) erbringt für die gesamte versicherte Wohnbevölkerung das *Existenzminimum*. Diese Volksversicherung, welche obligatorisch ist und weitgehend auf dem Solidaritätsprinzip beruht, wird durch Lohnprozente der Arbeitnehmer und -geber wie auch durch feste, nach Vermögen abgestufte Beiträge der Nichterwerbstätigen (ausgenommen die nichterwerbstätigen Hausfrauen, Lehrlinge unter 17 Jahren und Angehörige ausländi-

scher Vertretungen und Organisationen in der Schweiz) sowie durch Beiträge der öffentlichen Hand, also von Bund und Kantonen, finanziert. Die *zweite Säule*, eine *reine Arbeitnehmersversicherung*, heute noch weitgehend freiwillig, in absehbarer Zukunft aber für alle Arbeitnehmer obligatorisch, hat für die *Fortdauer des bisherigen Lebensstandes* zu sorgen. Die *dritte Säule* schliesslich, verfassungsrechtlich erwähnt, beruht auf dem persönlichen, individuellen Sparen des Einzelnen, das staatlich gefördert werden soll. Diese drei Säulen insgesamt sollen dem Alten und Invaliden sowie den Hinterbliebenen die *Weiterführung der bisherigen Lebenshaltung* ermöglichen.

2. Faktischer Hintergrund

Soweit es in diesem System um Männer und Frauen geht, sind selbstverständlich beide Geschlechter in gleicher Weise in das Versicherungssystem miteinbezogen. Nur lässt sich den eingangs erwähnten statistischen Angaben entnehmen, dass Männer in höherem Masse erwerbstätig sind, dass sie infolge ihrer grundsätzlich besseren Ausbildung und beruflichen Fortbildung auch in weitaus stärkerem Ausmass in mittlere und höhere Stellungen aufsteigen und ganz allgemein – auch für gleiche Arbeit – um 25–33% besser entlohnt werden als die erwerbstätigen Frauen. Das hat zur Folge, dass Frauen im Rahmen der sozialen Sicherheit oft schlechter versorgt sind als die Männer.

3. Rechtliche Ungleichheiten

a) In bezug auf die Unterstellung und Beitragsentrichtung

Die staatliche *Volksversicherung AHV und IV* weist für Frauen und Männer grundsätzlich keine rechtlichen Unterschiede und damit auch keine rechtlichen Ungleichheiten mit Bezug auf die Unterstellung auf. Die gesamte Wohnbevölkerung wird vom 20. Altersjahr an (Lehrlinge bereits nach dem 17. Altersjahr) diesen Versicherungszweigen unterstellt, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob erwerbs- oder nichterwerbstätig und welchen Geschlechts. Die *Beiträge*, die vom Augenblick der Unterstellung an geschuldet sind (ausgenommen sind nichterwerbstätige Ehefrauen und Witwen), werden prozentual auf dem beitragspflichtigen Erwerbseinkommen bemessen, und zwar *ohne Limitierung nach oben*. Die Beiträge der Nichterwerbstätigen werden in festen Beiträgen, je nach Vermögen abgestuft, bemessen.

In der *beruflichen Vorsorge*, welche ebenfalls die Risiken Alter, Invalidität und Tod des Versorgers absichert, beurteilt sich nach der noch geltenden Rechtslage die Unterstellung wie auch die Beitragspflicht nach den zahlreichen und sehr unterschiedlichen Reglementen oder Statuten der Pensionskassen und sonstigen Vorsorgeeinrichtungen. Als Regel gilt, dass die Unterstellungspflicht für Frauen einige Jahre später beginnt als für Männer, aber auch früher aufhört, sie somit auch hier in bezug auf ihre Ansprüche benachteiligt sind. Die *Beiträge* bemessen sich grundsätzlich – soweit nicht der Arbeitgeber ganz dafür aufkommt – nach einem bestimmten Prozentsatz des versicherungspflichtigen Erwerbseinkommens, wobei Unterschiede für Frauen und Männer bestehen können. Den zahlreichen, rechtlich zumeist auch unterschiedlich geordneten Kassen und Stiftungen verbleibt in dieser Hinsicht eine grosse Freiheit.

Das nun in Beratung stehende *Gesetz über die berufliche Vorsorge* sieht von Bundesrechts wegen vor, Frauen und Männer gleicherweise mit dem 20. Altersjahr für das Risiko Invalidität und mit dem 25. Altersjahr für die Risiken Alter und Tod der *obligatorischen* beruflichen Vorsorge zu unterstellen. Die *Beitragspflicht* soll aber nach dem Geschlecht unterschiedlich abgestuft werden, weil die Frauen bereits mit dem 62. Altersjahr in Pension gehen können, die Männer jedoch erst mit dem 65. Altersjahr. Das wird zur Folge haben, dass die Arbeitnehmerinnen mit zunehmendem Alter für den Arbeitgeber, der die Hälfte der Beiträge bezahlt, infolge der für sie höher angesetzten Beitragsskalen zum grösseren Kostenfaktor werden. Diese für Frauen und Männer unterschiedliche Regelung wird erneut die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtern helfen⁴⁹.

Der *Arbeitslosenversicherung* ist seit kurzem jeder Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf Geschlecht und Zivilstand gleicherweise unterstellt, sobald eine Erwerbsarbeit aufgenommen wird. Auch dieser Versicherungszweig kennt somit heute mit Bezug auf die *Unterstellungsvoraussetzungen* keinen rechtlichen Unterschied nach dem Geschlecht. Die *Beitragspflicht* in diesem Versicherungszweig ist nach oben begrenzt, indem von einer bestimmten Einkommenshöhe an nurmehr einheitlich ein fester Beitragssatz geschuldet wird.

⁴⁹ M. BIGLER-EGGENBERGER, Fragen zur Stellung der Frauen in der beruflichen Vorsorge, in: M. HALLER, Zur Verwirklichung der 2. Säule, Festgabe zum 70. Geburtstag von Prof. Dr. Steinlin, I-VW St. Gallen 1981, 117.

Auch die *obligatorische Unfallversicherung*, die eine reine Arbeitnehmerversicherung ist und nur für die ausdrücklich im Gesetz genannten, besonders unfallgefährdeten Betriebe und Unternehmungen gilt, besteht *Gleichheit in bezug auf die Unterstellung*. Die *Prämienhöhe* der Betriebsunfallversicherung bestimmt sich nach dem *Gefährungsgrad* der entsprechenden Unternehmung und wird vom Arbeitgeber geschuldet. In der Nichtbetriebsunfallversicherung, deren Kosten zulasten der Arbeitnehmer selber geht, werden für weibliche Versicherte geringere Beiträge erhoben als für männliche, weil diese als weniger unfallgefährdet gelten. Das nunmehr in Revision stehende Bundesgesetz über die Unfallversicherung wird an dieser Regelung nichts ändern, wird aber nun *sämtliche* Betriebe dem Versicherungsobligatorium unterstellen.

Nach dem ebenfalls in Revision stehenden *Krankenversicherungsgesetz* sind die Krankenkassen verpflichtet, *beide Geschlechter für die Aufnahme in die Versicherung gleichzustellen*, sofern es sich nicht um Kassen solcher Berufe, Berufsverbände oder Betriebe handelt, die nur Angehörige des einen Geschlechts in sich schliessen (Art. 6 KUVG). Es wird ausserdem zugunsten der Frauen ausdrücklich vorgesehen, dass die Bedingungen für die Einreihung in Krankengeldklassen für Erwerbstätige nicht nach dem Geschlecht verschieden sein dürfen (Art. 12^{bis} Abs. 2 KUVG). Hingegen besteht für die Kassen das Recht, für Frauen, die sich einer (auf Freiwilligkeit beruhenden) Krankenversicherung anschliessen, bis zu 10% höhere Prämien zu verlangen (Art. 6^{bis} Abs. 2 KUVG). Ausgenommen davon ist die der Krankenversicherung angegliederte *Mutterschaftsversicherung*, für deren Leistungen auch keine Selbstbehalte und Franchisen verlangt werden dürfen.

Sind weibliche Arbeitnehmer, die in einer durch kollektivvertragliche Abmachungen beherrschten Branche arbeiten, gegen Krankheit versichert, so sind die Versicherungsprämien, die der Arbeitgeber wenigstens teilweise selbst aufbringen muss, vielfach für diese geringer als für männliche Arbeitnehmer⁵⁰.

b) In bezug auf die Leistungsgewährung

Die *Volksversicherungen AHV und IV* lehnen sich in hohem Masse an das familienrechtliche Modell der Versorgerehe an. Das hat zur Folge, dass in der AHV für verheiratete Versicherte bei Eintritt der altersmässigen

gen Voraussetzungen (62. Altersjahr für Frauen, 65. Altersjahr für Männer) zwar grundsätzlich jedem Ehepartner ein Anspruch auf eine *einfache* ordentliche Altersrente zusteht, die sich nach den individuellen Beitragsleistungen und der individuellen Beitragsdauer berechnet. Die Ehejahre der nichtbeitragspflichtigen, weil nicht erwerbstätigen Ehefrauen werden dabei als Beitragsjahre gerechnet. Diese einfache Altersrente der Ehefrau geht jedoch unter und wird durch die allein dem Ehemann zustehende *Ehepaaraltersrente* ersetzt, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Diese Regelung benachteiligt vor allem die erwerbstätige Ehefrau. Ihre Beiträge werden, da im mittleren Einkommensbereich bereits die Beiträge des Ehemannes für eine maximale Altersrente ausreichen, sehr oft zu reinen Solidaritätsbeiträgen, mit denen sie Witwen- und Waisenrenten anderer Versicherter mitfinanzieren hilft.

In der *beruflichen Vorsorge* hängen die Versicherungsleistungen nach der noch geltenden Freiwilligkeit wiederum von den Reglementen und Statuten der einzelnen Einrichtungen ab. Es können Renten oder Abfindungen im Versicherungsfall vorgesehen werden; es können aber auch nur einzelne Risiken anspruchsauslösend sein oder aber mehrere. Ein Unterschied in der Leistungsgewährung besteht für Frauen und Männer zumindest in einer Hinsicht: weder die staatliche AHV noch viele der geltenden Reglemente der beruflichen Vorsorge versichern das Risiko Tod der Frau, und zwar selbst dann nicht, wenn sie Alleinversorgerin der Familie war. Grundsätzlich gilt nur der Tod des Mannes als versichertes Risiko und es können somit nur Witwenrenten ausgelöst werden, nicht aber *Witwerrenten*. Freilich nehmen die privaten Vorsorgeeinrichtungen zu, die von den bei ihnen angeschlossenen Arbeitnehmerinnen nicht nur Risikoprämien erheben, sondern mehr und mehr auch Leistungen zugunsten des überlebenden Ehemannes beim Tod der versicherten Arbeitnehmerin vorsehen. Das neue BVG aber klammert solche Leistungen aus.

Die *verheirateten und verwitweten Frauen* erhalten, auch wenn sie nie oder nur während eines kleinen Teils ihres Erwachsenenlebens Beiträge an die staatliche Sozialversicherung bezahlt haben, *mindestens die ausserordentliche einfache Alters- oder Invalidenrente* (unter Vorbehalt, dass der Mann nicht Anspruch auf eine Ehepaarrente erwirbt). Ein gleicher Anspruch auf mindestens die der einfachen ordentlichen Minimalrente entsprechende ausserordentliche AHV- oder IV-Rente steht weder dem Mann zu, auch wenn er nichterwerbstätig ist, noch der ledigen oder geschiedenen Frauen, es sei denn, die Scheidung sei erst nach ihrem

⁵⁰ H. THALMANN-ANTENEN, Frau und Beruf, S. 30.

61. Altersjahr ausgesprochen worden. Diese Versichertenkategorien erwerben grundsätzlich bei unvollständiger Beitragsdauer nur *Teilrenten*. Erst wenn diese Teilrente niedriger als die entsprechende minimale ordentliche Rente ist und gewisse Einkommens- und Vermögensgrenzen nicht überschritten werden, entsteht ein gleicher Anspruch auf solche ausserordentliche Renten.

Die Leistungen in der *obligatorischen Unfallversicherung* sind für Männer und Frauen bei gleichem Unfall bzw. gleichen Unfallfolgen grundsätzlich dieselben. Ein kleiner Unterschied besteht in diesem Versicherungszweig: dieser sieht als einzige Sozialversicherung nicht nur Witwen-, sondern auch *Witwerrenten* vor. Doch während die Renten für Witwen *voraussetzungslos* beim Tod des versicherten Arbeitnehmers ausgerichtet werden, erhalten die hinterbliebenen Ehemänner der versicherten Arbeitnehmerinnen eine Rente nur, wenn sie selbst weitgehend von ihrer Ehefrau wirtschaftlich abhängig waren oder innert fünf Jahren seit deren Tod die Erwerbsfähigkeit einbüßen.

Die *Arbeitslosenversicherung* gewährt den arbeitslosen Frauen, auch den verheirateten, grundsätzlich dieselben Leistungen wie den Männern. Voraussetzung ist aber u. a. die *Vermittlungsfähigkeit*, d. h. die Fähigkeit, ohne weiteres eine andere als die bisherige Arbeit übernehmen zu können, auch wenn diese dem Ausbildungsgrad nicht entspricht, sondern bloss *zumutbar* ist. Vermittlungsfähigkeit und Zumutbarkeit bedingen aber nach der Praxis auch, dass sich die Arbeitnehmerin sowohl örtlich als auch zeitlich den entsprechenden Arbeitsbedingungen unterwerfen kann. Das bedingt u. U. einen Wohnortwechsel oder die Bereitschaft, als «Pendler» oder Wochenaufenthalter zu leben, was für verheiratete Frauen vor allem mit Klein- und Schulkindern kaum bzw. überhaupt nicht möglich ist. Sie wurden denn auch in den alten kantonalen Gesetzen über die Arbeitslosenversicherung und -fürsorge regelmässig nicht als vermittlungsfähig betrachtet und damit zum vornherein gar nicht der Arbeitslosenversicherung unterstellt. Das war wohl familienfreundlicher als die heutige Regelung, aber für die arbeitenden Frauen mit finanziellen Nachteilen verbunden. Die heutige Regelung in der nunmehr auf Bundesebene obligatorisch erklärten Arbeitslosenversicherung geht – wenigstens formell – nicht mehr so weit. Faktisch aber verzichten Frauen wegen dieser nach wie vor bestehenden Schwierigkeiten viel häufiger auf die ihnen an sich zustehenden Leistungen und sie würden davon auch ausgeschlossen, wenn sich praktisch die Vermittlungsunfähigkeit bestätigen würde.

In der *Krankenversicherung* erhalten Frauen wie Männer grundsätzlich dieselben Leistungen. Sie können sich entweder für Krankenpflege oder für Krankengeld versichern und auch beide Versicherungszweige miteinander verbinden. Unterschiede in der Leistungsgewährung bestehen in gewisser Hinsicht freilich in der Krankengeldversicherung: für nicht-erwerbstätige Hausfrauen besteht eine recht tief angesetzte Grenze: sie dürfen sich noch immer nur für ein Taggeld von Fr. 2.– bis höchstens Fr. 10.– versichern. Für Arbeitnehmer männlichen und weiblichen Geschlechts bestehen keine derartigen Schranken; vorbehalten bleibt nur das Verbot der Überversicherung. Das Gesetz schreibt vielmehr ausdrücklich ihre Gleichbehandlung vor.

B. Ungleichheiten in bezug auf hauptsächlich von Frauen ausgeübte Beschäftigungen wie Hausarbeit (Unterstellung) und Teilzeitbeschäftigung (Unterstellung wie bei Vollzeitbeschäftigung, nachteilige Wirkung der Beitragsbemessungsgrenzen)

1. *Hausarbeit* wird auch in der Schweiz noch weitgehend von Frauen ausgeübt, sei es ausschliesslich als unbezahlte Aufgabe der nichterwerbstätigen Ehefrau, sei es neben einer Berufsarbeit, sei es schliesslich als Erwerbsarbeit, die zumeist in Teilzeitarbeit erfolgt. Von der Sozialversicherung werden Frauen, die Hausarbeit leisten, regelmässig nur erfasst, falls sie dafür entlohnt werden. Ohne Rücksicht auf Entgelt für die Hausarbeit erfasst nur die AHV und IV als allgemeine Volksversicherung sowohl das voll oder teilzeitlich beschäftigte Hauspersonal wie auch die Hausfrauen. In einzelnen Kantonen regeln sogenannte *Normalarbeitsverträge*⁵¹ die Kranken-, Unfall- und Invaliditätsversicherung, die vom Arbeitgeber zugunsten seines Hauspersonals abgeschlossen werden müssen.

2. Erfasst werden somit sowohl Hausfrauen als auch das Hauspersonal oder die selbständigerwerbenden Raumpflegerinnen von den obligatorischen Volksversicherungen AHV und IV. Die nichterwerbstätigen Hausfrauen sind in diesen Versicherungszweigen beitragsbefreit. Die beitragslosen Ehejahre werden jedoch als Beitragsjahre gezählt und somit für den Erwerb einer ordentlichen Rente angerechnet. Bei Eintritt des Versicherungsfalles haben sie Anspruch z. B. auf Leistungen der In-

⁵¹ M. BIGLER-EGGENBERGER, Soziale Sicherung der Frau, S. 78 ff.

validenversicherung, sofern diese der Wiederherstellung, Verbesserung oder Erhaltung der Tätigkeit als Hausfrau dienen; sie erwerben wie Erwerbstätige in jedem Fall bei Erreichung des Invaliditätsgrades von mindestens 50% einen Anspruch auf eine halbe oder ganze IV-Rente, und zwar *aus eigenem Recht*. Für das Hauspersonal gelten ebenfalls bei regelmässiger Beitragsleistung dieselben Anspruchsvoraussetzungen wie für alle andern Arbeitnehmer auch. Die Schwierigkeit für diese Berufsgruppe liegt einzig in ihrer versicherungstechnischen Erfassung. Vor allem die teilzeitbeschäftigten, selbständigerwerbenden Raumpflegerinnen versuchen sich – oft unter Mithilfe ihrer Arbeitgeber – häufig der Erfassung und damit der Beitragspflicht zu entziehen.

3. Die *Sachleistungen der Invalidenversicherung* beschränken sich auf Leistungen (ärztliche Eingliederung, Hilfsmittel), die der Erhaltung oder Verbesserung oder Wiederherstellung ihrer Tätigkeit als Hausfrau dienen. Keinen Anspruch erwirbt eine ausschliesslich im Haushalt tätige, dafür nicht entlohnte und damit beitragsbefreite Frau auf *berufliche* Eingliederungsmassnahmen wie Berufsberatung, Ein- oder Umschulung, ausser, sie vermöge nachzuweisen, dass sie unmittelbar vor ihrer Invalidität die ernsthafte Absicht hatte, wieder eine Berufsarbeit zu übernehmen, weil sie aus wirtschaftlichen Gründen dazu gezwungen gewesen wäre.

Während der *Dauer der medizinischen Massnahmen* kann auch die invalide Hausfrau *Taggelder* beanspruchen. Ihr werden zudem *Kinderzulagen* ausbezahlt, nicht jedoch – somit im Gegensatz zu den männlichen verheirateten Versicherten – eine *Haushaltzulage*.

Kein Unterschied zu andern Versicherten besteht für *Hausangestellte*, die invalid werden. Diesen stehen sämtliche Sachleistungen der IV wie allen andern Arbeitnehmern offen. Desgleichen gelangen sie, sofern die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind, in den Genuss von beruflichen Eingliederungsmassnahmen, die sie u. U. auch für eine Arbeit ausser der Haushaltsführung befähigen. Ungleichheiten mit Bezug auf die Unterstellung oder die Leistungsansprüche bestehen in dieser Hinsicht für diese Berufsgruppe nicht.

4. Vom privaten und öffentlichen Arbeitsrecht wird die *Teilzeitarbeit*, d. h. die regelmässige Leistung von Arbeit während freiwillig reduzierter Arbeitszeit im Dienste eines Arbeitgebers, ebenso erfasst wie die ordentliche Arbeit⁵². Die Teilzeitbeschäftigte ist daher im Verhältnis ihrer

Arbeitszeit der obligatorischen Unfallversicherung ihres Betriebes unterstellt, sofern sie in einem unterstellungspflichtigen Unternehmen arbeitet; hingegen sind Teilzeitbeschäftigte von der Nichtbetriebsunfallversicherung ausgeschlossen. Dieser Ausschluss gilt aber für beide Geschlechter gleicherweise.

Die Teilzeitarbeitende hat auf ihrem Erwerbseinkommen auch Beiträge an die AHV und IV sowie an die Arbeitslosenversicherung zu entrichten, wobei die Hälfte dieser Beiträge vom Arbeitgeber zu bezahlen ist. Sie erwirbt aus diesen Versicherungszweigen im Risikofall Ansprüche, die ihren Beitragsleistungen und ihrer Beitragsdauer entsprechen. Insofern bestehen keine Ungleichheiten. Hingegen besteht bei Teilzeitbeschäftigten oft Unklarheit über ihre Rechte vor allem mit Bezug auf die Ferienregelung, den Kündigungsschutz und die Höhe der Arbeitslosenentschädigung im Falle des Arbeitsplatzverlustes.

Schwierigkeiten für Teilzeitbeschäftigte können auch mit Bezug auf die *berufliche Vorsorge* entstehen: die bestehenden Kassen und Einrichtungen sind nach geltender Ordnung noch frei, wie sie die Unterstellungsbedingungen ausgestalten wollen. Nach dem neu vorgesehenen System wird der beruflichen Vorsorge nur unterstellt, wer jährlich mindestens Fr. 13 200.– anrechenbares Arbeitseinkommen erzielt. Dieser Betrag entspricht der maximalen einfachen Rente der AHV. Angesichts der für Frauenarbeit an sich schon niedrigeren Entlohnung ist zu erwarten, dass wegen dieser Unterstellungslimite nur relativ wenig Teilzeitbeschäftigte, zu denen ja mehrheitlich Frauen gehören, dieser zusätzlichen Sicherung für Alter und Invalidität unterstellt werden dürften.

VI. Besondere Leistungen für Frauen

A. Entschädigung während der Beurlaubung infolge von Schwangerschaft und Mutterschaft

1. Die arbeitsrechtliche Begünstigung der Frauen mit Familienpflichten sowie der Schwangeren und Mütter dient häufig als Argument zur Begründung der durchschnittlich niedrigeren Frauenlöhne. Das gesetzlich vorgesehene Recht der Arbeitnehmerin auf mindestens eineinhalb Stunden Mittagspause, auf jederzeitige Arbeitsniederlegung vor der

⁵² Art. 319 Abs. 2 OR.

Niederkunft und während der Stillzeit führt deshalb indirekt zur lohn-mässigen Benachteiligung *aller* erwerbstätigen Frauen, ohne indessen den unmittelbar Betroffenen rechtlich und faktisch einen besonderen Anspruch auf Entschädigung einzuräumen.

2. Während der acht bzw. sechs Wochen Schonzeit nach der Niederkunft bezieht die Arbeitnehmerin ihren Lohn nur während «einer beschränkten Zeit» (Art. 324a OR). Das bedeutet, dass die Arbeitnehmerin, falls sie im ersten Dienstjahr niederkommt, nur während drei Wochen ihren vollen Lohn beanspruchen kann, erst bei längerer Anstellungsdauer entsprechend länger. Nachher entfällt die gesetzliche Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers; er hat höchstens nach GAV Mehrleistungen zu erbringen.

a) Freilich besteht darüber hinaus in der *freiwilligen Krankenversicherung* die gesetzliche Pflicht, bei Schwangerschaft und Niederkunft die versicherten Krankenpflege- und Taggeldleistungen zu erbringen. Diese *Leistungen erstrecken sich auf zehn Wochen*, wobei mindestens sechs Wochen nach der Niederkunft liegen müssen (Art. 14 Abs. 6 KUVG). Eine Schwangere oder Wöchnerin, die bereits Kassenleistungen bezieht, jedoch ihren Arbeitsplatz aufgibt, darf nicht aus einer Personalkrankenkasse ausgeschlossen werden, bis sie für das betreffende Wochenbett sämtliche ihr zustehenden Leistungen bezogen hat. Zudem darf für Kassenleistungen an Wöchnerinnen und junge Mütter weder ein Selbstbehalt noch die Franchise verlangt werden, noch sind für Leistungen bei Mutterschaft zusätzliche Prämien zu entrichten.

b) Die in der Krankenversicherung vorgesehene *Taggeldversicherung* leidet aber daran, dass sie noch *nicht obligatorisch*, auch nicht für Arbeitnehmerinnen, vorgeschrieben ist. Taggeld bei Mutterschaft, das für nichterwerbstätige Hausfrauen zwischen Fr. 2.- und Fr. 10.-, für schlecht verdienende Arbeiterinnen häufig nicht viel höher liegt, wird somit nur jenen Frauen ausbezahlt, die sich freiwillig gegen das Risiko Krankheit versichert haben oder die allenfalls durch Kollektiv- oder Gesamtarbeitsvertrag in eine solche Versicherung dank ihrer Betriebszugehörigkeit einbezogen sind. Krankengeld bei Mutterschaft wird freilich nur ausgerichtet, wenn die versicherte Frau keine gesundheitsschädigende Arbeit verrichtet.

d) Das Krankenversicherungsgesetz steht in Revision. Falls es nach dem Willen der Regierung geht, würde in Zukunft wenigstens die *Krankengeldversicherung für Arbeitnehmer obligatorisch* erklärt und müsste diese Versicherung mit Lohnprozenten von Arbeitgebern und -nehmern

gemeinsam finanziert werden⁵³. Ausserdem soll die *Leistungsdauer* von bisher zehn Wochen bei Mutterschaft auf inskünftig 16 Wochen erhöht werden, wobei mindestens acht Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft entfallen sollen⁵⁴.

3. Eine von Frauenorganisationen lancierte «Volksinitiative für eine echte Mutterschaftsversicherung» will einerseits die Mutterschaftsleistungen (Pflege und Taggeld) auf sechzehn Wochen ausdehnen, anderseits einen Mutter- oder Vaterschaftsurlaub von mindestens neun Monaten nach Ablauf der Schonzeit mit einem Lohnersatz von mindestens 80% des bisherigen Lohnes schaffen. Die nichterwerbstätigen Mütter müssten nach Meinung der Initiantinnen während derselben Dauer der Schonzeit und des Elternurlaubs ein Taggeld erhalten, das zur Deckung der zusätzlich durch Niederkunft und Mutterschaft entstandenen Kosten ausreichen und die Frau von ihrem Ehemann finanziell unabhängig machen würde.

B. Besondere Leistungen

Im allgemeinen wird in der Sozialversicherung der Sonderstellung der Frauen nur beschränkt Rechnung getragen. Die Hausarbeit als solche findet wenig Beachtung. Immerhin ist für den Fall des Alters oder von Invalidität auch für die nichterwerbstätige Frau und Mutter nicht nur die Anrechnung von beitragslosen Ehejahren selbstverständlich, sondern sie erhält, falls die altersmässigen oder invaliditätsmässigen Voraussetzungen erfüllt sind, entsprechende *Versicherungsleistungen aus eigenem Recht*, und zwar selbst dann, wenn sie jahrzehntelang beitragsbefreit war. Ausserdem gelten für sie besonders günstige Voraussetzungen für den Bezug der ausserordentlichen einfachen Altersrente, d. h. im Gegensatz zu andern Versichertenkategorien hat sie keinen Bedürftigkeitsnachweis zu erbringen.

a) Als *Sonderleistungen* gelten Hilfeleistungen bei Geburt und Beiträge an die Kosten der Pflege des Kindes im Rahmen der Krankenversicherung (der ja die Mutterschaftsversicherung angeschlossen ist), solange Mutter und Kind sich in einer Heilanstalt aufhalten oder – bei Hausge-

⁵³ Bericht der Eidgenössischen Expertenkommission für die Neuordnung der Krankenversicherung vom 11. Februar 1972, S. 65 f., 129 f., 171, 174 f.; Botschaft des Bundesrates über die Teilrevision der Krankenversicherung vom 19. August 1981, S. 31 ff.

⁵⁴ Botschaft des Bundesrates, S. 36.

burt – solange das Kind innerhalb von zehn Wochen nach der Geburt der Spitalpflege bedarf. Zu den besonderen Pflichtleistungen der Kranken- bzw. Mutterschaftsversicherung gehören die Kosten für höchstens vier Kontrolluntersuchungen während der Schwangerschaft und für eine Kontrolluntersuchung innerhalb von zehn Wochen nach der Niederkunft. Diese Leistungen im Zusammenhang mit der Geburt werden auch durch das zu revidierende Gesetz nicht erheblich verbessert⁵⁵. Immerhin ist im Rahmen der Mutterschaftsversicherung neu ein «bescheidener Geldbetrag» vorgesehen, der jenen Frauen zugute kommen soll, die nicht der neuen obligatorischen Krankengeldversicherung für Arbeitnehmer angehören werden. Dieser «bescheidene Geldbetrag» soll zudem prämienfrei sein, d.h. durch staatliche Subventionen gedeckt werden.

Die Leistungen der Kranken- und Mutterschaftsversicherung beruhen auf dem (freiwilligen) Beitritt der versicherten Frauen und damit auf ihren eigenen regelmässigen Beitragsleistungen oder – falls sie nicht erwerbstätig sind – auf den Beitragsleistungen des Ehemannes kraft seiner Versorgerpflicht gemäss Art. 159 und 160 ZGB. Den versicherten Frauen steht aber auf jeden Fall ein *eigener Rechtsanspruch* auf die Kassenleistungen zu.

b) In der *Invalidenversicherung* wird der besonderen Situation der Frauen als Hausfrauen insofern Rechnung getragen, als die Arbeit für Haushalt, Kindererziehung oder (unbezahlte) Mitarbeit im Geschäft des Ehemannes einer Erwerbstätigkeit gleichgesetzt wird und als deren Beeinträchtigung zu IV-Leistungen berechtigt. Diese Leistungen, die nach wirtschaftlicher Methode berechnet werden, werden aber für *erwerbstätige* Frauen, die infolge der Invalidität nur in ihrer Betätigung für den Haushalt, nicht aber in ihrer Erwerbsfähigkeit eingeschränkt sind, nicht erbracht, solange ihre Erwerbsfähigkeit nicht in rentenbegründendem Ausmass beeinträchtigt ist.

Die erwerbstätige Frau ist aber in der Invalidenversicherung dem Mann grundsätzlich gleichgestellt, d.h. sie kann Massnahmen beruflicher und medizinischer Art für ihre Wiedereingliederung oder Umschulung beanspruchen, genau gleich wie ihre männlichen Berufskollegen. Vorausgesetzt ist nur, dass diese Massnahmen der *Erhaltung oder Verbesserung der Arbeitsfähigkeit* dienen. Ein Anspruch auf *besondere Lei-*

stungen besteht hingegen nicht. Im Gegenteil: während der Zeit der Eingliederung erhält der verheiratete Mann sowohl eine Haushalts- als auch Kinderzulagen für jedes in seinem Haushalt lebende Kind zusätzlich zu seinem Taggeld; der verheirateten oder auch der mit Verwandten zusammenlebenden ledigen, geschiedenen oder verwitweten Frau stehen ausser dem Taggeld für die Eingliederungs- oder Umschulungszeit nur allfällige Kinderzulagen zu.

Die invalide verheiratete – erwerbs- und nichterwerbstätige – Frau erwirbt ihren Rentenanspruch (gleichgültig, ob sie der Beitragspflicht unterstand oder beitragsfrei war) aus eigenem Recht. In diesem Versicherungszweig wird sie demnach weitgehend als vom Mann wirtschaftlich unabhängig betrachtet. Einen genügend grossen Invaliditätsgrad vorausgesetzt, bezieht sie somit ausser ihrer halben oder ganzen IV-Rente auch *Zusatzrenten* für ihre leiblichen oder Adoptivkinder. Das freilich nur, solange ihr Ehemann nicht selbst wenigstens zur Hälfte invalid ist und deshalb ebenfalls Anspruch auf mindestens eine halbe IV-Rente erworben oder das Alter zum Bezug der einfachen Altersrente noch nicht erreicht hat. Sind diese Voraussetzungen auf seiten des Mannes erfüllt, geht die halbe oder ganze IV-Rente der Frau in der Ehepaarinvaliden- oder Ehepaaraltersrente des Mannes auf.

Ist die invalide Ehefrau *geschieden*, so behält sie ihre Versicherungsansprüche. Darüber hinaus hat sie Anspruch auf Zusatzrenten für allfällige Kinder aus der geschiedenen Ehe, sofern diese ihr zugesprochen worden sind oder sie an deren Unterhalt beiträgt und sofern sie bei Auflösung der Ehe mindestens zu 50% invalid war.

Ist die invalide Frau im Zeitpunkt der Invalidität *verwitwet* oder stirbt ihr Ehemann nach Eintritt der Invalidität, so erhält sie – anders als etwa der Mann – unbeschadet ihres Invaliditätsgrades in jedem Fall die volle einfache Invalidenrente. Eine Witwenrente geht somit in dieser Invalidenrente auf.

Bei *Hilflosigkeit* werden die IV-Renten je nach dem Grad der Hilflosigkeit durch sogenannte Hilfslosenentschädigungen ergänzt, und zwar für Mann und Frau gleicherweise.

c) Der *Altersrentenanspruch* der Ehefrau geht, sobald ihr Ehemann Anspruch auf eine solche Rente erwirbt, in der *Ehepaaraltersrente* auf, und zwar selbst dann, wenn sie zeit ihres Lebens erwerbstätig gewesen war und entsprechende Beiträge bezahlt hat. Mit dem Aufleben einer Ehepaarrente verliert somit die Frau ihren bisher selbständigen Anspruch auf Leistungen der Altersversicherung.

⁵⁵ Botschaft des Bundesrates, S. 36.

Im Falle einer *Scheidung* lebt hingegen der *eigene Rentenanspruch* der Frau wieder auf. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die geschiedene Frau verlangen, dass zur Berechnung ihrer eigenen Altersrente nicht nur auf ihre Beitragsdauer und die von ihr erbrachten Beiträge abgestellt wird, sondern – sofern das Resultat für sie günstiger ist – dass auch die Beiträge ihres früheren Ehemannes in die Berechnung einbezogen werden. Fehlt es an diesen Voraussetzungen (Erhalt von Unterhaltsleistungen, gemeinsame Kinder oder wenigstens im Zeitpunkt der Scheidung Zurücklegung des 45. Altersjahres und eine Ehedauer von mindestens fünf Jahren, Tod des geschiedenen Mannes), gehen mit der Scheidung grundsätzlich alle Vorsorgeansprüche aus der Zeit der Ehe für die Frau verloren, sofern sie während der Ehe beitragsbefreit war. Sie wird nach der Scheidung, selbst wenn sie nichterwerbstätig ist, im Gegensatz zur verheirateten und verwitweten Frau wieder beitragspflichtig. Das gesetzliche Beitragsverbot während ihrer Ehe führt lediglich dazu, dass der geschiedenen Frau die Ehejahre als Beitragsjahre angerechnet werden.

Die Altersrentenansprüche als *Anwartschaften* wirken sich bei der Scheidung u. U. erhöhend auf die der Frau zugesprochenen Unterhaltsleistungen des Mannes aus oder werden in Einzelfällen etwa in Form einer einmaligen Abfindung abgegolten. Diese Lösungen wirken sich jedoch nicht oder kaum auf die später entstehenden Sozialversicherungsansprüche der Ehefrau aus, sofern diese nicht selbst eigene Beiträge an die AHV, die IV und die berufliche Vorsorge entrichtet hat⁵⁶.

d) Weitere Ansprüche, etwa gar auf Sonderleistungen, sind weder in der AHV noch in der beruflichen Vorsorge vorgesehen. Hingegen erhält der mit einer viel jüngeren Frau verheiratete Altersrentner *Zusatzrenten* zu seiner einfachen Altersrente ausgerichtet, solange er die Anspruchsvoraussetzungen für eine Ehepaarrente nicht erfüllt. Diese Zusatzrente erhält auch ein IV-rentenberechtigter Ehemann ohne Rücksicht auf das Alter seiner Ehefrau bis zum Eintritt der Anspruchsvoraussetzungen auf eine Ehepaarrente.

e) Die Witwe ist gegenüber andern Frauen (und Männern) im Alter begünstigt: ihr steht ein Wahlrecht zu, indem sie je nach der für sie günstigeren Berechnungsart sich die beitragslosen Ehejahre streichen lassen kann, sie sich aber auch die Beiträge des Ehemannes anrechnen lassen darf, sofern sie damit eine höhere Rente erwirbt. Ein solches

Wahlrecht steht auch der Ehefrau zu, die erst nach Entstehung des Anspruchs auf eine Ehepaaraltersrente verwitwet und damit wieder in den Genuss einer grundsätzlich nach ihren eigenen Bemessungsgrundlagen berechneten einfachen Altersrente gelangt.

f) In der *obligatorischen Unfallversicherung* fehlen besondere Leistungen zugunsten der versicherten weiblichen Arbeitnehmerin. In diesem Versicherungszweig besteht somit weitgehend Gleichberechtigung.

h) Die *Arbeitslosenversicherung* sieht grundsätzlich keine unterschiedliche Behandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer vor. Insbesondere fehlen besondere Leistungen zugunsten des einen oder andern Geschlechts. Diesem Versicherungszweig haftet jedoch der vor allem Frauen mit Familienpflichten treffende Nachteil an, dass er für Männer und Frauen denselben Begriff der Vermittlungsfähigkeit als Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosenentschädigungen vorschreibt. Ausserdem gelangen Frauen nur erschwert oder gar nicht in den Genuss von Umschulungs-, Weiterbildungs- oder Eingliederungsmassnahmen der Arbeitslosenversicherung, weil diese darauf ausgerichtet sind, gerade die Vermittlungsfähigkeit zu verbessern.

Zusammenfassung

In Sozialversicherung und Arbeitsrecht sind die *rechtlichen* Ungleichheiten gegenüber Frauen nicht sehr zahlreich und werden in den nächsten Jahren weiter eingeschränkt. Schwieriger zu überblicken und zu überwinden sind die zahlreichen *faktischen* Ungleichheiten, die in der Schule beginnen, über Berufswahl und Ausbildung bis hin zu Anstellung, Aufstieg und Entlohnung ihre Fortsetzung finden. Besonders schwer in Rechtsnormen zu fassen und in der Lebenswirklichkeit durchzusetzen sind Ansprüche der Mütter kleiner Kinder oder der Frauen, die andere familiäre Aufgaben neben beruflichen Pflichten zu erfüllen haben. Bestrebungen um die Lösung solcher Probleme werden in praktisch alle Revisionen der Sozialversicherung eingebracht; sie haben bisher erst im Ansatz in der Invalidenversicherung einen gewissen Niederschlag gefunden.

Die nach wie vor geringere Entlohnung der Frauenarbeit hat ihre Auswirkungen in den niedrigeren Versicherungsleistungen, soweit diese einkommensbezogen sind. Das trifft teilweise für die Krankenversicherung, weitgehend für die Unfall-, Invaliditäts- und Altersversicherung

⁵⁶ URS CH. NEE, a. a. O., S. 23 f.

zu. Die geringere Entlohnung erschwert auch die Unterstellung der berufstätigen Frauen unter die berufliche Vorsorge und erschwert das Bestreben, auch ihnen den verfassungsmässigen Anspruch auf Fortführung des bisherigen Lebensstandes im Alter und bei Invalidität in angemessener Weise und unabhängig von der wirtschaftlichen Situation ihres Ehemannes zu ermöglichen. Desgleichen hat das auf der einseitigen Unterhaltspflicht des Ehemannes aufgebaute System der staatlichen Altersversicherung neben etlichen – vor allem für die nichtberufstätige Ehefrau – unbestreitbaren Vorteilen verschiedene Nachteile zulasten anderer Frauenkategorien. Vor allem die erwerbstätigen verheirateten und viele alleinstehende Frauen beginnen daher, ihre Unzufriedenheit mit dem geltenden Sozialversicherungsrecht zu formulieren, weil sie den – mindestens subjektiv berechtigten – Eindruck haben, Stiefkinder der sozialen Sicherheit zu sein.

Literatur:

- ALEXANDRE BERENSTEIN, *L'égalité des sexes en droit du travail*, Etudes de droit social 1936–1977, Hommage de la Faculté de droit de Genève.
- Bericht der Eidgenössischen Frauenkommission über die Stellung der Frau in der Schweiz, Teil I: Gesellschaft und Wirtschaft, 1979.
- über die Folgen der Rezession, 1978.
- MARGRITH BIGLER-EGGENBERGER, *Soziale Sicherung der Frau*, I-VW Schriftenreihe Band 3, Verlag Lang, 1979.
- Fragen zur Stellung der Frauen in der beruflichen Vorsorge, in: Mathias Haller (Hrsg.), *Zur Verwirklichung der zweiten Säule*, Auftrag – Probleme – Perspektiven, I-VW St. Gallen, 1981.
- GRET HALLER-ZIMMERMANN, *Die UNO-Menschenrechtskonventionen und die rechtliche Stellung der Frau in der Schweiz*, Zürich, 1973.
- HELD/LEVY, *Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft*, Bericht mit Unterstützung der UNESCO, 1974.
- ALVA MYRDAL/VIOLA KLEIN, *Die Doppelrolle der Frau*, Verlag Kiepenheuer & Witsch, 3. Aufl., 1971.
- URS CH. NEF, *Der Einfluss des Sozialversicherungsrechts auf das Privatrecht*, SJZ 1981, 2. Heft, 77. Jahrgang.
- EDWIN SCHWEINGRUBER, *Sozialgesetzgebung der Schweiz*, Schulthess Polygraphischer Verlag, Zürich 1977, 2. Aufl.
- EVELYNE SULLEROT, Bericht zuhanden der EG-Kommission «Die Erwerbstätigkeit der Frauen und ihre Probleme in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft», 1972.
- HANS PETER TSCHUDI, *Die verfassungsrechtlichen Grundlagen der Sozialversicherung*, SZS 1979, Heft 2, S. 85 ff.
- HELEN THALMANN-ANTENEN, *Frau und Beruf*, Bericht der Schweizerischen Vereinigung für Sozialpolitik, 1970.