

Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen - Einleitung

Das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen (NAVerb), eingeführt 1891 als § 137 der Gewerbeordnung, war in erster Linie eine rechtliche Regulierung der Beschäftigung von Frauen. Insofern handelt es sich um eine rechtliche Institutionalisierung des Verhältnisses von Geschlecht und Arbeit, welches unter historisch spezifischen Bedingungen verankert wurde. Verortet wird das NAVerb im Bereich der Arbeiterinnenschutzgesetze, welche sich im Zuge eines aufkommenden Interesses an der Erwerbstätigkeit von Frauen, repräsentiert in der Figur der Arbeiterin (Scott 1994: 451), etablierten. Die herausragende Bedeutung von gesonderten Arbeitsschutzgesetzen für Frauen zeigt sich im Prozess der Neukonstituierung des modernen Arbeitsmarktes, in dem auch eine Neugestaltung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der industriellen Gesellschaft anstand. Dabei steht das NAVerb in einem Zusammenhang mit dem Aufbau von Arbeitsmärkten und der gleichzeitigen Errichtung von Arbeits- und Sozialrechten des männlichen Arbeiters, während Frauen insbesondere durch Schutzgesetze im Bereich des Arbeitszeitrechtes als Sondergruppe des Arbeitsmarktes institutionalisiert wurden (vgl. Berkovitch 1999: 45; Scott 1994: 453). Die limitierte Inklusion von Frauen in das Beschäftigungssystem wurde so durch Restriktionen der Arbeitszeit, wie dem Verbot für Arbeiterinnen während der Nacht zu arbeiten, institutionalisiert. Als Begründungsmuster diente die Geschlechterdifferenz, indem sich a) auf die körperliche Differenz, b) auf die soziale (Rollen)Differenz und c) auf eine differente (politische) Mündigkeit von Frauen und Männern bezogen wurde.

1934 wurde § 137 der Gewerbeordnung, welcher die Regelungen zum Nachtarbeitsverbot enthielt, durch § 19 der Arbeitszeitordnung (AZO) vom 30. April 1938 ersetzt. Der Paragraph 137 wurde dabei entsprechend der Terminologie der NS-Zeit überarbeitet, die Regulierungen und Restriktionen zum NAVerb, blieben allerdings unverändert erhalten. Die regulative Funktion von Arbeitszeiten für den Zugang zu Arbeit und die gesellschaftliche Arbeitsteilung, vermittelt über das NAVerb, bleibt daher noch bis ins Jahr 1992, als es zur Aufhebung des NAVerb durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) kam, erhalten. Bereits im Vorfeld (Mitte 1980er Jahre) regte sich allerdings Kritik am NAVerb. Arbeitgeberverbände sahen im NAVerb ein Beschäftigungshindernis. Ein Teil der zweiten Frauenbewegung lehnte einen besonderen Beschäftigungsschutz für Frauen ab (vgl. Ayaß 2000: 209f.). Die damalige CDU/FDP sah für eine arbeitszeitrechtliche Neuregelung vor, das Frauennachtarbeitsverbot

abzuschaffen (Plenarprotokoll 11/53). In der Folge, wird gerade das NAvorb als arbeitszeitliche Beschränkung in den 1980er und 1990er Jahren zu einem Fokus der Diskurse um das Arbeitszeitrecht im allgemeinen, aber auch im Hinblick auf die sich etablierende Vorstellung von der rechtlichen Gleichbehandlung der Geschlechter im Kontext von Arbeit. Jedoch wird erst im Urteil des BVerfG die Geschlechterdifferenz als Strukturgeber des Zugangs zu Arbeit und in ihrer Ordnungsfunktion für die Arbeitsteilung delegitimiert, indem die Geschlechter als vergleichbar in Arbeitskontexten konzipiert werden. Diese Erosion von kategorialer Ungleichheit löst Suchbewegungen nach neuen Klassifikationsmustern aus, welche den Verlust der ordnungsgebenden Funktion der Kategorie Geschlecht für den Zugang zu Arbeit und insbesondere die Regulierung von Arbeitszeit, aufzufangen vermögen. Dies zeigt sich im Diskurs um ein neues Arbeitszeitrecht von 1992-1994, in welchem die Entwicklungen des Arbeitssystems, als auch die neuen Eingaben des BVerfG verarbeitet werden müssen.

Diente das NAvorb also zunächst dazu, mittels Restriktionen beim Zugang zu Arbeit, eine spezifische (Arbeits-)Ordnung herzustellen (19. Jhd.), verliert es innerhalb des Untersuchungszeitraumes jedoch - gerade durch seine enge Kopplung an die Kategorie Geschlecht - zunehmend an Legitimität. In diesem Beitrag soll daher danach gefragt werden, welche Mechanismen und Klassifikationen diesen Legitimationsverlust herbeiführen und wie die in die Arbeitszeitgesetzgebung involvierten Akteure den hieraus entstehenden Handlungsproblematiken diskursiv begegnen. Wie wird der Bedeutungsverlust, den die Kategorie Geschlecht als Prädiktor für den Zugang zu Arbeit und damit für die Regulierung von Arbeitszeiten aber auch Arbeitsteilung hatte, kategorial aufgefangen?

Hierzu sollen *erstens* knapp die Umbrüche von Arbeit und Gesellschaft, sowie die hieraus resultierenden Handlungsprobleme während der Formierung des Beschäftigungssystems im 19. Jahrhundert dargestellt werden, um dann *zweitens* die geschlechtlich kodierte Bearbeitung, der aus diesem Wandel resultierenden Probleme und Umbrüche darzustellen und ein Zwischenfazit für die geschlechtliche Strukturierung des Zugangs zu Arbeit durch Arbeitszeitrestriktionen um 1900 ziehen zu können. *Drittens* werden kurz die im Untersuchungszeitraum stattgefundenen Entwicklungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Regulierung des Geschlechterverhältnisses und der einsetzenden Gleichbehandlung der Geschlechter vorgestellt, sowie die Umbrüche im

Beschäftigungssystem ab den 1970er Jahren skizziert. Schließlich werden *viertens* die rechtlichen, politischen und arbeitsmarktpolitischen Diskurse zur Aufhebung des NAvorb von 1981 – 1994 analysiert. Dabei wird eine Dreiteilung vorgenommen, indem zunächst die einzelnen Diskursstränge und Begründungsmuster der Akteure aus Politik und Arbeitsmarkt aus den Jahren 1981-1991 rekonstruiert werden. Nachfolgend wird das Urteil des BVerfG zur Aufhebung des NAvorb mit besonderem Fokus auf die veränderten Klassifikationen von Geschlecht und Arbeit, sowie die Bedeutung der Kategorie Geschlecht analysiert, um abschließend den Diskurs der Akteure aus Politik und Arbeitsmarkt im Zeitraum von 1992-1994, also nach dem Urteil des BVerfG, zu betrachten. So soll auch die Relevanz (arbeits-)rechtlicher Klassifikationen für den Diskurs und die Neufassung des NAvorb erfasst werden können. Abschließend wird im Fazit eine Rückbindung an die aufgeworfenen Fragen vorgenommen.

1. Politische und rechtliche Handlungsprobleme in der Formierung des Beschäftigungssystems des 19. Jahrhunderts

Ab dem 19. Jahrhundert verändern sich durch die Ausdehnung von Industrie und Manufaktur die Arbeits- und Wirtschaftsweisen der Bevölkerung. Es kam zu einer Herauslösung der nun als Erwerb konzipierten Arbeit aus der Wirtschaft des ganzen Hauses (Landwirtschaft und Heimgewerbe) und somit „zu einer relativ klaren Trennung von Wohnplatz und Arbeitsplatz“ (Kocka 1990: 466). Von dieser Entwicklung wurden nicht nur männliche Arbeitskräfte, sondern auch Frauen und Kinder erfasst. In Deutschland setzte sich Arbeit in Fabrikbetrieben zur Mitte des 19. Jhd. als Massenphänomen zuerst im Textilbereich durch (vgl. ebd.: 448). Gerade in diesem industriellen Bereich waren die Arbeitsbedingungen extrem schlecht, so dass das „Elend der frühen Fabrikarbeit (...) hier mit Händen zu greifen“ (ebd.) war. Zudem setzte mit der Industrialisierung eine massive Ausdehnung fremdbestimmter Arbeitszeit ein (vgl. Hinrichs 1988). Diese Kombination aus schlechten Arbeitsbedingungen und langen Arbeitszeiten führte häufig zu einem frühzeitigen Verschleiß der in der Industrie Beschäftigten. Die Gefahr der vorzeitigen Vernutzung und der fortschreitenden Degeneration der Bevölkerung wurde auch von staatlicher Seite erkannt und rief Besorgnis hervor. Im Fokus der politischen- und sozialwissenschaftlichen Diskurse in Bezug auf die Entwicklungen von Arbeit standen daher nicht Argumente von

Wirtschaftlichkeit und Produktivität, sondern die Besorgnis um die durch die Industrialisierung ausgelösten gesellschaftlichen Entwicklungen. So wurden am Ende des 19. Jahrhunderts verschiedene Maßnahmen getroffen, die Arbeitsbedingungen der (Lohn-)Arbeiter gegenüber den Arbeitgebern und auf dem Arbeitsmarkt aufzuwerten, um so deren soziale Lage zu verbessern (vgl. Pierenkemper 2009: 96). Ebenso suchte man nach der Auflösung der kategorialen Zuordnungen, welche aus der ständischen Ordnung resultierten, nach neuen rechtlichen Einteilungen, welche die Inklusion in das Beschäftigungssystem regulierten und auf bestimmte Gruppen beschränkten. Hierzu boten sich insbesondere Restriktionen von Arbeitszeit an. Die Bearbeitung der neuentstandenen gesellschaftlichen Problemlagen, die insbesondere aus den Arbeitsverhältnissen in der Industrie resultierten, erfolgte so über die Regulierung von Arbeitszeiten, jedoch geschlechtlich differenziert.

2. Geschlechtliche Differenzierungsprozesse im Beschäftigungssystem des 19. Jahrhunderts

Der Impuls die Arbeitszeit für Frauen im Arbeitsrecht zu einem kategorialen Spezialfall zu erklären, eigenständig zu untersuchen und rechtlich durch ein NAWerb zu regulieren, stammte aus einem 1872 verfassten Erlass Theodor Lohmanns, welcher das Referat für gewerbliche Arbeiterfragen im preußischen Handelsministerium leitete (Ayaß 2000:191). Auch der Verein für Socialpolitik behandelte bereits in seinen ersten Verhandlungen (1872) das Thema der Regulierung industrieller Lohnarbeit von Frauen (vgl. Wobbe 2012: 50). Es konstatierten sowohl Lohmann als auch der Verein für Sozialversicherung eine besondere Schutzbedürftigkeit von Frauen aufgrund „ihrer natürlichen Schwäche“ (zit. nach Wobbe 2012: 51). Diese Schutzbedürftigkeit der Frau wird in der Folge zu einem feststehenden Konstrukt, welches die Arbeitszeiten aber auch die Entlohnung von Frauen (siehe Arbeitspapier Wehling) reguliert. Neben der Gesundheit von Frauen, die sich explizit auf deren, zu Männern differenten, weniger belastbaren Körper bezog, sollte darüber hinaus ein ganz bestimmtes soziales Rollenmodell mit dem NAWerb befördert werden. Durch das Verbot der Nachtarbeit, sollte es der Frau möglich werden, die ihr zugetragene Rolle als Mutter und Hausfrau ausreichend zu erfüllen. So wurde der durch Restriktionen in der Arbeitszeit begrenzte Zugang von Frauen zum Beschäftigungssystem auch mit ihrer

Primärzuständigkeit für die Familie begründet. Damit trug das NAWerb zur Institutionalisierung einer geschlechterdifferenten Arbeitsordnung bei.

Die Entwicklungen im Beschäftigungssystem des 19. Jhd. wurden insbesondere in Bezug auf die Folgen für die Sozialorganisation der Gesellschaft, für die Regenerativität des nationalen Staates und für den sozialen Zusammenhalt analysiert. Auf Grundlage dieser Analysen wurden Regulierungen erlassen, die sich auch als „Eingriff in das Soziale“ (soziale Rollenmodelle) verstehen lassen (vgl. Wobbe 2012). Die strukturelle Kopplung mit dem Beschäftigungssystem wird hier augenscheinlich, indem Zuständigkeiten neu definiert und rechtlich institutionalisiert werden. Die durch die Umbrüche in der Allokation von Arbeitskraft hervorgerufene Besorgnis, wurde daher durch ein spezifisches Geschlechter-Arrangement bearbeitet, welches für Stabilität und Ordnung in einer sich verändernden Gesellschaft sorgen sollte. Das so entstandene Ordnungsproblem wurde zunächst durch rechtliche Restriktion beim Zugang zu Arbeit für Frauen gelöst. Diese einseitig vollzogene Restriktion wurde dabei durchgängig von der Vorstellung der Ungleichheit der Geschlechter begleitet und mittels der Konstruktion spezifischer Geschlechtscharaktere legitimiert¹. Argumentiert wurde durchweg vor dem Horizont der Differenz von Frauen und Männern. Bezogen wurde sich a) auf die körperliche Differenz zwischen Frauen und Männern, b) auf die soziale (Rollen)Differenz zwischen Frauen und Männern, wonach Frauen geeignet für Arbeiten im Haus, schienen, Männer für die Lohnarbeit außer Haus, c) auf eine differente (politische) Mündigkeit von Frauen und Männern. So gilt insbesondere das NAWerb mit seinen Restriktionen bezüglich der Arbeitszeiten und damit beim Zugang zu Arbeit auch als Vorbedingung für die Neukonstituierung des modernen Arbeitsmarktes mit geschlechtsgebundener Arbeitsteilung (vgl. Wecker 1996: 197). Diese geschlechterdifferente Strukturierung des Arbeitsmarktes verliert jedoch im Untersuchungszeitraum (2045-2010) an Legitimation. Die Gründe hierfür sollen im nächsten Kapitel dargestellt werden.

¹ Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung basiert nach Karin Hausen auf einer Trennung von Erwerbs- und Familiensphäre. Aus diesem Grund steht für sie das Aufkommen s.g. Geschlechtscharaktere in enger Verbindung mit der Auflösung der ständischen Ordnung und der Entwicklung des Bürgertums (Hausen 1976: S. 363). Im Zuge dieser Entwicklung bildeten sich neue gesellschaftliche Strukturen, die durch eine zunehmende Trennung von Erwerb- und Familienleben gekennzeichnet waren, in deren Folge ein privater und ein öffentlicher Bereich entstanden. Die Geschlechter wurden vermittels ihres Geschlechtscharakters diesen beiden voneinander getrennten Sphären in je unterschiedlicher Weise zugeordnet. Männer galten als zuständig für den öffentlichen Bereich der Erwerbsarbeit, sie galten als Ernährer der Familie, die voll in den Arbeitsmarkt integriert sein mussten. Frauen sollten hingegen (ihrer Natur entsprechend) vorrangig für den als privat deklarierten Familienbereich zuständig sein. Über diese geschlechtliche Arbeitsteilung sollte die soziale Reproduktion der Gesellschaft geregelt werden (Hausen 1976: S. 363ff).

3. Geschlechtliche Entdifferenzierungsprozesse im Kontext nationaler und supranationaler rechtlicher Regulierungen und in den Leitbildern von Arbeit

Im Falle des Nachtarbeitsverbotes lassen in Anlehnung an Collier und Collier (1991) drei dominierende Konfliktlinien erkennen, welche die Aufhebung des NAVerb beförderten. Erstens Veränderungen in den nationalen rechtlichen Regulierungen welche das Geschlechterverhältnis tangieren, zweitens Vorgaben und Richtlinien der EU zur Gleichstellung der Geschlechter sowie ein Urteil des EuGH zum Nachtarbeitsverbot in Frankreich (Stöckel-Urteil) und drittens Veränderungen in den Leitbildern von Arbeit, wie sie sich aus der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der Liberalisierung des Arbeitszeitrechtes ergeben.

3.1 Geschlechtliche Entdifferenzierungsprozesse im nationalen Recht

Bereits mit der Schaffung des Grundgesetzes 1949 vollzog sich ein gravierender Wandel im Hinblick auf die unterschiedliche rechtliche Behandlung von Männern und Frauen. So wurde im Grundgesetz unter Art. 3 Abs. 2 festgehalten: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Durch diesen Satz wurden Männer und Frauen in der Bundesrepublik erstmals rechtlich formal gleichgesetzt (vgl. Wapler 2012: 49) und Gesetze, die mit diesem Gleichheitssatz in Konflikt standen, sollten nun überarbeitet werden. Eine herausragende Stellung kommt in diesem Kontext der Reform des Ehe- und Familienrechts im Jahr 1976 (1.EheRG) vom 14. Juni (BGBl. I 1421) zu. Vor dieser Reformierung, waren Frauen in erster Linie auf Haushalts- und Familienaufgaben festgelegt, indem ihre „natürliche“ Rolle als Ehefrau und Mutter auch gesetzlich fixiert wurde. Das diesen Bestimmungen zugrundeliegende Leitbild der „Hausfrauenehe“, welches im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) der Bundesrepublik Deutschland verankert war, wurde erst mit dieser Reform durch das „Partnerschaftsprinzip“ ersetzt (vgl. John/Stutzer 2002: 216 f.) Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in einer ehelichen Gemeinschaft ist daher seit dieser Reform nicht mehr rechtlich vorgeschrieben. Ebenfalls gegen Ende der 1970er Jahre setzte, forciert durch die zweite Frauenbewegung, eine Betonung der Gleichheit der Geschlechter ein. Natürliche Unterschiede sollten zunehmend keine sozialen Rollen mehr begründen und eine

gegenteilige rechtliche Auslegung wurde als unmittelbare Diskriminierung befunden. Zur Verwirklichung von Chancengleichheit, des Prinzips der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und dem Schutz vor Diskriminierung entstanden in der Folge Gesetzesreformen, bspw. Die Einführung des Diskriminierungsverbotes in BGB § 611a. In diesem Prozess spielten die Vorgaben und Richtlinien der Europäischen Union eine maßgebliche Rolle wie nachfolgend gezeigt wird.

3.2 Geschlechtliche Entdifferenzierungsprozesse im supranationalen Recht

Eine entscheidende Veränderung im Hinblick auf den Zugang zu Arbeit und die Gleichstellung der Geschlechter geht von der 1976 erlassenen Richtlinie 76/207/EWG aus. Zweck dieser Richtlinie ist die „Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Beschäftigung und Bildung“. Durch diese Richtlinie „wird die Grundlage für Zugangschancen und gleichberechtigte Partizipation geschaffen.“ (Wobbe/Biermann 2009: 99) Bereits in ihrem Titel bezeichnet diese Richtlinie einen wesentlichen Paradigmenwechsel - von „gleicher Bezahlung“ zu „Gleichbehandlung“. Dabei bedeutet „Gleichbehandlung“, dass keine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf. Die Spezifizierung von direkter und indirekter Diskriminierung wird hiermit erstmals in das EU-Recht eingeführt. Konkret heißt dies, dass die Zugangsbedingungen nicht mehr an die Geschlechtszugehörigkeit gekoppelt werden dürfen, und zwar ohne Rücksicht auf Familienstand, Auswahlkriterien, Wirtschaftssektor und Position (Art. 3). Zugleich enthält die Richtlinie in Art. 9, 1 eine Vorgabe, die die Mitgliedstaaten zur Reflexion auf die illegitime Ungleichbehandlung anhält. Hiermit wird die Reflexion auf den gesellschaftlichen Wandel der Deutungsmuster von Geschlecht verankert. Diese Reflexion findet sich ebenfalls in der rechtlichen Begründung des BVerfG zur Aufhebung des Nachtarbeitsverbots.

3.3 Umbrüche in den Leitbildern von Arbeit und Arbeitszeiten

Frauen haben die durch die Gesetzgebung erweiterten Handlungsspielräume genutzt. Beispiele dafür sind die zunehmende Qualifizierung sowie eine steigende Erwerbsorientierung von Frauen (vgl. Thiel 2005: 59ff; Bothfeld 2005: 112ff.). Arbeitszeitrechtliche Restriktionen, wie sie sich aus dem Nachtarbeitsverbot ergeben, blieben jedoch bis ins Jahr 1992 erhalten. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund

interessant, dass sich ab den 1950er Jahren das s.g. Normalarbeitsverhältnis² und mit ihm das männlich geprägte Konstrukt der Normalarbeitszeit (Mo-Fr, während der Tagzeit, 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden die Woche) als normatives Leitbild durchsetzte, welches auch zur Grundlage beschäftigungspolitischer Maßnahmen wurde (vgl. Schulze Buschoff/Rücker-John 2000: 2) Im Normalarbeitsverhältnis ist ein spezifisches Geschlechterarrangement konserviert (vgl. Holst/Maier 1998), welches in Kopplung mit dem Ernährermodell traditionelle Geschlechterstrukturen verankert (u.a. Leitner et al. 2004; Klammer/Klenner 2004: 178 ff.). Mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen, sowie durch Veränderungen im wirtschaftlichen Gefüge verlieren diese Konstrukte jedoch zunehmend ihre Verbindlichkeit.

Ebenso ergaben sich seit den ausgehenden 1970er Jahren Umwälzungen in der Betriebsführung. Zeichnete sich die tayloristisch-fordistische Ära noch insbesondere dadurch aus, dass eventuelle Unwägbarkeiten des Marktes reguliert werden sollten³ (vgl. Kronauer 2002: 90), erzwangen seit Mitte der 1970er Jahre immer weitreichendere internationale wirtschaftliche Verflechtungen unternehmensseitig eine vermehrte Einstellung auf die Marktbedingungen (vgl. Dörre 2001). Die traditionelle tayloristisch-fordistische Produktionsweise schien dabei zum Hindernis weiterer Produktivitätssteigerungen zu werden (vgl. Voß/Pongratz 1998; Dörre 2001).

Mit dem Übergang von Produktion zur Marktorientierung setzten Verschiebungen im wirtschaftlichen Gefüge Deutschlands ein, die sich auch auf die Arbeitszeitpolitik auswirkten. Flexibilität, insbesondere in Form der Flexibilisierung von Arbeitszeiten wurde zum neuen Problemlösungsmodell der nach dem Ende der Nachkriegsprosperität einsetzenden neuen Unsicherheiten (vgl. Promberger 2005: 28). So traten die Unternehmer in den 1980er Jahren erstmals mit der Forderungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten in Tarifverhandlungen ein, um eine bessere Anpassung an das Marktgeschehen zu gewährleisten (vgl. ebd.). Mit der Flexibilisierung von Arbeitszeiten erodiert dabei sowohl ein Stützpfiler des

² Unter einem Normalarbeitsverhältnis versteht man nach Dörre et al. eine Vollzeittätigkeit, die außerhalb des eigenen Haushalts ohne zeitliche Befristung für einen Arbeitgeber in einer halbwegs gleichmäßig auf die Werktage verteilten Arbeitszeit geleistet wird. Nach Dörre beinhaltet dieses Normalarbeitsverhältnis bis heute „einen Maßstab für gute Arbeit, der die Erwartungen und Ansprüche eines Großteils der Beschäftigten strukturiert.“ (Dörre 2005: 182)

³ Das Normalarbeitsverhältnis fungierte innerhalb dieser Produktionsweise als eines der zentralen Arrangements, dass gekoppelt wurde mit Maßnahmen zur Existenz- und Statussicherung wie etwa garantierten Rentenansprüchen, Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie verschiedenen Partizipationsrechten, etwa gewerkschaftlichen Mitbestimmungsrechten (vgl. Dörre 2007: 288).

Normalarbeitsverhältnisses, wie auch des geschlechtlich strukturierten Zugangs zu Arbeit, welcher sich ja gerade über die Regulierung der Arbeitszeit verwirklichen ließ. Diese Entwicklungen bilden den Rahmen in welchem auch die deutsche Diskussion über ein neues Arbeitszeitgesetz sowie zur Notwendigkeit von Schutzgesetzen, insbesondere dem NAVerb, einsetzt.

4. Der Diskurs zum Nachtarbeitverbot für Arbeiterinnen und die Reform des Arbeitszeitgesetzes

4.1. Der Diskurs vor dem Urteil 1981-1991

Bereits 1981 – zehn Jahre vor Aufhebung des NAV für Arbeiterinnen – begann im Bundestag die Diskussion um die Reform des Arbeitsschutzes, sowie zur Neuschaffung eines Arbeitszeitgesetzes, welches das gültige Gesetz von 1938 ablösen sollte. Im politischen, wissenschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Diskurs rund um die Reform des Arbeitszeitgesetzes und der Überarbeitung der Schutzgesetzgebung lassen sich zwei dominierende Diskursstränge identifizieren: Zum einen wird wiederholt die Notwendigkeit geschlechtsspezifischer Schutzgesetzgebung, insbesondere im Hinblick auf das NAVerb diskutiert. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob der besondere Schutz von Frauen in Bezug auf Nachtarbeit gerechtfertigt sei (insbesondere durch gesundheitliche Argumente) oder ob er ein Diskriminierungspotenzial enthalte, da einseitig die Beschäftigung von Frauen reglementiert werde und daher deren Berufschancen geschmälert würden. Hierzu vertritt die CDU 1981 (damalig in Opposition) die Meinung, dass die Beschäftigungsverbote für Frauen aufgrund der geltenden Arbeitszeitordnung aus dem Jahr 1938 die Berufschancen von Frauen behindern (Plenarprotokoll 9/22). Gefragt wird auch nach den genauen Kriterien nach welchen Nachtarbeit verboten werden sollte. Verwiesen wird auf die technische Entwicklung in vielen Arbeitsbereichen, welche die Arbeit in den 1980er Jahren wesentlich leichter als noch vor 30 oder 40 Jahren ausfallen lasse (CDU 1981: Plenarprotokoll 9/22). Auch die SPD geht davon aus, dass Arbeitsbedingungen und auch die körperlichen Anforderungen leichter geworden sind. Arbeitsschutzvorschriften sollten daher daraufhin überprüft werden, ob sie, besonders für Frauen, heute noch zu gelten hätten oder ob sie ein

diskriminierendes Potential bergen (SPD 1981: Plenarprotokoll 9/22). Schließlich holt die Bundesregierung (SPD/FDP) im Jahr 1984 ein Gutachten über die „Nachtarbeit für Frauen“ (Rutenfranz/Beermann/Löwenthal 1987) ein. Dieses Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass sich Nachtarbeit gleichermaßen auf die Gesundheit von Frauen und Männern auswirkt. Lediglich hinsichtlich des Schlafdefizits von Nachtarbeitenden wird zwischen Frauen und Männern differenziert, in dem festgestellt wird, dass bei Frauen mit Kleinstkindern Schlafprobleme besonders ausgeprägt sein können, was ein gesundheitliches Risiko bergen könnte. Dieses Phänomen lasse sich nicht direkt aus der Belastung ableiten, sondern stehe im Zusammenhang mit der Beanspruchung, welche sich aus der sozialen Rollenverteilung im Privaten ergebe. Daher kommen die Experten zu dem Schluss, dass zwar keine „gesicherten Erkenntnisse“ zu geschlechtsspezifischen gesundheitlichen Auswirkungen von Nachtarbeit ausgemacht werden könnten, dass aber der „begründete Verdacht“ nahe läge, dass Frauen aufgrund ihrer sozialen Rolle durch Nachtarbeit stärker gefährdet seien als Männer (Rutenfranz et al. 1987: 56).

Der DGB bezieht sich in seiner Argumentation auf dieses Gutachten, indem er zu Bedenken gibt, dass Nachtarbeit zwar generell gesundheitliche Störungen verursache, jedoch seien die Auswirkung auf die Gesundheit bei Frauen, noch gravierender, da bei nacharbeitenden Frauen die Schlafzeiten aufgrund der zusätzlichen Belastung durch Familien-, Haushalts- und Erziehungsaufgaben – die ihnen noch weitgehend zur alleinigen Erledigung zufalle – wesentlich geringer ausfallen, als die tagarbeitender Frauen (DGB – 1.10.1991). Eine ersatzlose Streichung des NAVerb wäre daher auch verfassungswidrig, da ebenfalls ein Sozialstaatsgebot im Grundgesetz existiere, welches die in abhängiger Arbeit Beschäftigten vor gesundheitlicher Überforderung im Arbeitsleben schützen soll (DGB – 1.10.1991). Hier zeichnet sich der zweite dominante Diskursstrang der Debatte ab, in welchem immer wieder der Begriff der Modernität bemüht wird, welcher mit einer Neugestaltung der Arbeitszeit, mit der Flexibilisierung von Arbeitszeit und dem Abbau von Beschäftigungsverboten verbunden wird. Dieses „Ja“ zu mehr Flexibilität würde der CDU zu folge auch ein mehr an Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit bedeuten (Plenarprotokoll 11/53: 3737). Auch die SPD vertritt die Meinung, dass die derzeitige Gesetzgebung den Gegebenheiten der Arbeitswelt hinterher hinke, plädiert jedoch in erster Linie, anders als die CDU/FDP, für die Schaffung verbindlicher Pflichten der Arbeitgeber beim Gesundheitsschutz. Sie erinnert an die

sozialpolitische Fürsorgepflicht des Staates, welche es gebiete, die Flexibilität auf ein unbedingt notwendiges Maß einzuschränken (Plenarprotokoll 11/53 – 1988: 3739) Die CDU (Bundesregierung) beharrt jedoch auf einer Deregulierung, indem der Staat lediglich den „gesundheitlich notwendigen Rahmen“ festlegen sollte, welcher dann von den Tarifpartnern gefüllt werde. Sie erinnert daran, dass die geltende Arbeitszeitordnung aus dem Jahr 1938 einem totalitären Regime zugehörig wäre, sie stamme aus einer anderen Welt, aus einem totalitären Staat, dem ein totalitäres Denken entspräche. (Plenarprotokoll 11/53 – 1988: 3736). Auch die SPD möchte im Zuge der Schaffung einer modernen Arbeitsschutzgesetzgebung veraltete Verbote aufheben, die bisher speziell für Frauen gelten. Es wird also zwischen veralteten, unmodernen und weiterhin notwendigen Schutzbestimmungen differenziert. In Ihrem Arbeitszeitgesetzentwurf von 1988 verfolgt die damalige Bundesregierung (CDU/FDP 1988 – Plenarprotokoll 11/53) schließlich das Ziel den Frauenarbeitsschutz dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern anzupassen. Den veränderten Bedingungen und modernen Ansichten folgend, dürfe ein gesonderter Frauenarbeitsschutz nur aufrechterhalten werden, „soweit er zur Abwehr geschlechtsspezifischer Gefährdungen der Arbeitnehmerinnen und möglicher Schädigungen des werdenden Lebens erforderlich ist.“ (CDU/FDP: Drucksache 11/360 : 2) Vorschriften, die nicht zur Abwehr solcher Gefährdungen und Schädigungen erforderlich seien, sollten aus Gründen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern und zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen aufgehoben werden. Damit würde zugleich der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg Rechnung getragen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 14. Februar 1976 Nr. L 39/40). Bereits die hier skizzierten Diskurse, lassen Auflösungstendenzen des Narrativs der besonderen Schutzbedürftigkeit von Frauen erkennen. Spezifische gesundheitliche Gefährdungen durch Nachtarbeit werden bereits angezweifelt bzw. eine Neubestimmung der Kriterien gefordert, nach denen eine solche Gefährdung bemessen werden sollte. Auch wird bereits in diesem Diskurs die Frage erörtert, ob die einseitigen gesetzlichen Restriktionen bei der Gestaltung der Arbeitszeit als Diskriminierung von Frauen zu werten

sind. Diese Fragen werden, wie im Folgenden dargestellt wird, im Urteil des BVerfG zum NAvorb geklärt.

4.2. Das Urteil im Fall Nachtarbeitsverbot – Die Argumentation des BVerfG

Im Jahr 1992 kommt das BVerfG zu dem Urteil, dass das NAvorb unvereinbar mit dem GG sei. In seiner Urteilsbegründung führt es an, das NAvorb benachteilige Arbeiterinnen im Vergleich zu Arbeitern und weiblichen Angestellten und es wirke sich nachteilig bei der Stellensuche von Frauen aus. Damit verstoße es gegen den allg. Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG und gegen Art. 3 Abs. 3 GG welcher eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts verbiete. Nach dieser Verfassungsnorm dürfe niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden und das Geschlecht dürfe nicht als Anknüpfungspunkt für eine rechtliche Ungleichbehandlung herangezogen werden (BVerfGE 85, 191: 206). Ebenso wird eine zunehmende Gleichheit der Geschlechter in Bezug auf deren Erwerbsleben und ihre „Berufsstellung“ konstatiert, die als Argument für eine rechtliche Gleichstellung - auch unter Bezugnahme auf die EU-Richtlinie 76/207/EWG zur „Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Beschäftigung und Bildung“ - gewertet werden soll. Es führt an, dass es für Ungleichbehandlung von Frauen und Männern, Arbeiterinnen und Angestellten keinen „sachlichen“ Grund gäbe, da Nachtarbeit für alle Menschen schädlich sei. Im Falle einer Mehrbelastung von Frauen durch Nachtarbeit beruhe diese auf zusätzlicher Belastung mit Kinderbetreuung und Haushaltsführung. Dies sei allerdings Folge einer „überkommenen Rolleverteilung“, welche durch staatliche Maßnahmen nicht gefestigt werden dürfe. Während also die tradierten Begründungsmuster explizit nach einer rechtlichen Regulierung der sozialen Rolle von Frauen und Männern verlangten, wird hier einzig das biologische Wissen über die Konstitution von Arbeiterinnen in Verbindung mit dem Schutz der Gesundheit zu einem legitimen Argument für Frauenschutzgesetze. Zum anderen lässt die Formulierung dieses Gebotes erkennen, dass das Gericht Abstand von einem aus biologischem Wissen über die Körperlichkeit resultierenden sozialen Rollenmuster nimmt, indem die Hausfrauenrolle als „überkommen“ und Rollenunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht mittels einer biologischen Essenz, sondern durch „familiäre Sozialisation“ und „Tradition“ begründet werden. Das ehemalige Begründungsmuster „Schutz der Gesundheit von Frauen“ und die damit verknüpfte

Annahme einer körperlichen Differenz zwischen Männern und Frauen wird hier also als haltlos dargestellt. Damit wird auch das rechtliche Dogma „funktionale (arbeitsteilige) Unterschiede“ de-legitimiert. Die Soziale Rollenverteilung wird hiernach nicht mehr als geschlechtsspezifisches Merkmal anerkannt und geschlechter-differenzierende Regelungen wurden nur noch als zulässig angesehen, „soweit sie zur Lösung von Problemen, die ihrer Natur nach nur entweder bei Männern oder bei Frauen auftreten können, zwingend erforderlich sind.“ (BVerfGE 85, 191: 207) Durch die Aufhebung des NAVErb wird also im Kontext von Recht das Differenzkonzept deinstitutionalisiert: Differente rechtliche Klassifikationen von Arbeitskräften (Standard/Non-Standard) in Bezug auf die Kategorie Geschlecht werden delegitimiert und das rechtliche Dogma „funktionale Unterschiede“ , welches spezifische Rollenmodelle konservierte, wird hier erstmalig aufgegeben. Hinzu tritt, dass die Geschlechter in Arbeitskontexten als Vergleichbare konzipiert werden, indem davon ausgegangen wird, dass es a) keine körperlichen Differenzen, b) keine differenten sozialen Rollenmuster und c) keine differente Eignung für spezifische Arbeit zwischen den Geschlechtern gibt. Das Deutungsmuster Differenz in Bezug auf das Geschlecht und die sich hieraus ergebende gesetzlichen Restriktion der Arbeitszeiten von Frauen, hat somit an Legitimität verloren. Das BVerfG forderte daher eine Neuregelung der Arbeitszeitbestimmungen und des Nachtarbeitsverbotes bei Beachtung des Grundrechtes auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG). Wie diese neue Konzeption von weiblicher Arbeitskraft als einer Vergleichbaren mit männlicher Arbeitskraft und die Zurückweisung einer besonderen Schutzbedürftigkeit von Frauen in den Debatten zum neuen Arbeitszeitgesetz der Akteure aus Politik und Arbeitsmarkt verarbeitet wird, zeigt die Analyse des Diskurses im Zeitraum von 1992-1994.

4.3. Der Diskurs nach dem Urteil des BVerfG 1992-1994

In den Jahren 1992 bis zum Erlass des neuen Arbeitszeitgesetzes in 1994 verändert sich der Diskurs um die Reform bzw. Neuschaffung eines Arbeitszeitgesetzes dahingehend, dass dem Urteil des BVerfG Rechnung getragen werden muss. So fordern alle am Diskurs beteiligten Akteure nach dem Urteil des BVerfG eine von Personenkategorien unabhängige Regulierung des Arbeitsschutzes. Ein besonderer Gesundheitsschutz für Frauen wird im Gegensatz zu den Argumentationen vor dem Urteil des BVerfG nicht mehr eingefordert. So fordert die CDU die

Abschaffung eines Nachtarbeitsverbotes für bestimmte Personengruppen und plädiert für besondere Schutzvorschriften für alle die Nachtarbeit leisten (Plenarprotokoll 12/108 – 1992: 9260). Dies trage auch dem Urteil des BVerfG Rechnung. So sehe deren Gesetzentwurf für Frauen und Männer einheitliche Schutzvorschriften bei Nachtarbeit vor und verwirkliche auf diese Weise auch ein Stück Gleichberechtigung. Der DGB fordert ebenfalls eine geschlechtsneutrale Regelung zum Schutz aller Arbeitnehmer vor den schädlichen Auswirkungen der Nachtarbeit. Diese müssten jedoch auch dem Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit gerecht werden und „vor allem auch der möglichen Doppelbelastung durch Beruf und Familie durch entsprechende Maßnahmen Rechnung tragen“ (DGB 1992 b: 1). Ziel des DGB bleibe es, Nachtarbeit auf das unerlässliche Maß zu beschränken, Arbeitsmediziner hätten nachgewiesen, dass Nachtarbeit gesundheitsschädlich sei, dies gelte für alle erwerbstätigen Menschen: „Für Männer und Frauen, für Arbeiterinnen und Arbeiter, für männliche und weibliche Angestellte, für Beamtinnen und für Beamte.“ (DGB 1992 a: 1) Auch der BDI fordert eine diskriminierungsfreie Neugestaltung des Nachtarbeitsverbotes, stellt hier allerdings nicht eine Fürsorgepflicht des Staates in den Mittelpunkt der Argumentation, sondern Argumente von Wirtschaftlichkeit und Produktivität. Er verweist auf die Notwendigkeit zu einer höheren Anpassungsfähigkeit und den schärferen Wettbewerb im Binnenmarkt (BDI 1992: 2). Gerade deshalb sollte eine in der EU einheitliche Regelung angestrebt werden (ebd.). Die SPD spricht sich ebenfalls für eine geschlechtsneutrale Regulierung der Arbeitszeit aus, jedoch verweist auch sie, analog zur Argumentation des DGB, auf die Fürsorgepflichten des Staates. So habe das BVerfG in seinem Urteil zwar das Gleichbehandlungsgebot für Männer und Frauen angemahnt, es habe dieses jedoch nicht über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gestellt und auch nicht über die Rechte der Familie. Daher sollten alle Arbeitnehmer vor den gesundheitlichen Folgen von Nachtarbeit geschützt werden wobei ein modernes Gesetz auch die Doppelbelastung der Frauen durch Hausarbeit und Kinderbetreuung berücksichtigen sollte (vgl. Plenarprotokoll 12/183 – 1993). Dies zeigt, dass eine Regulierung des Sozialen als Rechtfertigung von besonderen Schutzbestimmungen im Diskurs nur teilweise delegitimiert wird. Während der DGB auch nach dem Urteil des BVerfG noch davon ausgeht, dass negative soziale Folgen der Nachtarbeit für das Familienleben, die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, an politischen, gewerkschaftlichen und kulturellen Veranstaltungen durch gesetzliche

Regulierungen abgemildert werden sollen (DGB – 1.10.1991) definiert der BDI „das Private“ als nicht durch staatliche Gesetze Regulierbares und positioniert alles „Private“ außerhalb des Kontextes von Arbeit und Beschäftigung. Gesetzliche Regulierungen zur Arbeitszeit sollten lediglich einen Rahmen bilden, der weit gesteckt sein müsse (BDI 1992: 2). Das neue Gesetz dürfe daher weder arbeitsmarktpolitischen Ziele verfolgen, noch familienpolitische. Daher fordert der BDI auch keine über den Schutz der Gesundheit und der Sonn- und Feiertagsruhe hinausgehenden Regulierungen. Die sozialen und kulturellen Belange der Arbeitnehmer dürften nicht durch Arbeitszeitgestaltung sichergestellt werden (ebd.). An diese Argumentation schließt auch das Begründungsmuster der Wettbewerbsfähigkeit an. Dies wird am deutlichsten von BDI und Regierung (CDU/FDP) vertreten. So konstatiert der BDI einen schärferen Wettbewerb im Binnenmarkt (BDI 1992: 2), welcher durch eine Erschwerung der Nachtarbeit verzerrt würde. Angesichts eines sich weltweit verschärfenden Wettbewerbs und der wesentlich liberaleren Praxis in anderen Mitgliedsstaaten der EG würden hier wirtschaftliche Nachteile zum entscheidenden Kriterium für die Neugestaltung des Arbeitszeitgesetzes. Die CDU fordert ebenfalls ein Arbeitsschutzrecht, das aufgrund der Wettbewerbsfähigkeit in ganz Europa gleich geregelt sein sollte. Zudem werden flexible Arbeitszeiten als „Konjunkturimpuls“ für die deutsche Wirtschaft gewertet. Damit sei das Thema Arbeitszeit „ein entscheidendes Standortkriterium“ (Plenarprotokoll 12/183: 15898). Die SPD moniert hingegen, dass die vorgeschlagenen Neuregelungen zum Arbeitszeitgesetz hinter minimale gesundheits- und familienpolitische Merkmale zurückfallen würden. Das BVerfG habe in seinem Urteil zwar das Gleichbehandlungsgebot für Männer und Frauen angemahnt, es habe dieses jedoch nicht über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gestellt und auch nicht über die Rechte der Familie. (Plenarprotokoll 12/183 : 15900).

Deutlich lässt sich in diesen Diskurssträngen der Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht als Strukturgeber für die Regulierung von Arbeitszeiten erkennen. Das Konstrukt des besonderen Schutzbedürfnisses von Frauen wird mit dem Verweis auf eine von Personenkategorien unabhängige Neuregulierung der Arbeitszeit von allen Akteuren im Diskurs delegitimiert. Als neue Kategorien im Kontext der Arbeitszeitregulierung lassen sich insbesondere das Deutungsmuster der Wettbewerbsfähigkeit, der Flexibilität und der Liberalisierung der Arbeitszeitgesetzgebung ausmachen. Schutzbedürftigkeit wird vor diesem

Hintergrund als Hindernis beim Zugang zu Arbeit umkonzipiert und als Diskriminierung und Beschäftigungshindernis gedeutet.

Am Ende der Diskussionen steht schließlich der Erlass des neuen Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) in der Fassung der Bundesregierung (CDU/FDP: Drucksache 12/5888 – 1993). Darin findet sich eine geschlechtsneutrale Regulierung von Nachtarbeit, sowie ein erweiterter Rahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Dieses Gesetz hat bis heute Gültigkeit.

6. Fazit

Stellt man abschließend noch einmal die Frage nach der Bedeutung der Kategorie Geschlecht für den Zugang zu Arbeit, vermittelt über Regulierungen der Arbeitszeit und die hieran angeschlossene ordnungsbildende Funktion der Geschlechterdifferenz, so lässt sich am Beispiel des NVerb zeigen, dass die einstmals institutionalisierte Ordnung des 19. Jhd. aufbricht. Diente die Kategorie Geschlecht im 19. Jhd. noch als Prädiktor für den Zugang zu Arbeit und regelte die unterschiedlichen Arbeitszeiten der Geschlechter, so verliert diese Konstruktion im Laufe des 20. Jhd. zunehmend an Legitimität. Wie gezeigt, spielen hier Entwicklungen im Bereich rechtlicher Regulierungen zur Arbeitsteilung auf nationaler und supranationaler Ebene sowie Umbrüche im Bereich von Arbeit eine Rolle. Auf der rechtlichen Ebene wird das Deutungsmuster Geschlechterdifferenz zunehmend delegitimiert, auf der Ebene des Arbeitssystems kommt es zu einer vermehrten Liberalisierung. Diese Entwicklungen werden in den Diskursen zu Arbeitszeitregulierungen, wie auch zum NVerb reflektiert.

Die Analyse zeigt, dass die um 1900 institutionalisierten Klassifikationsraster rund um den Zugang zu Arbeit aufbrechen und neue Klassifikationen an deren Stelle treten. Der Zugang zu Arbeit, durch die Regulierung von Arbeitszeiten, soll nun nicht mehr über askriptive Merkmale wie dem Geschlecht erfolgen, sondern durch den Markt reguliert werden. Dies zeigt zum einen die Forderung nach der rechtlichen Deregulierung von Arbeitszeit, in der Beschränkungen für bestimmte Personengruppen aufgehoben werden sollen. Zum anderen wird durch das Urteil des BVerfG, sowie in dem daran angeschlossenen politischen Diskurs das Aufbrechen der Klassifikation von männlichen und weiblichen Arbeitskräften in Bezug auf deren Belastbarkeit, ihren Körper und ihre Gesundheit deutlich. Die Geschlechter

werden als Vergleichbare konzipiert, die sich nicht durch körperliche oder leistungsspezifische Eigenschaften unterscheiden. Vielmehr sollen beide Geschlechter dem Arbeitsmarkt und dessen Erfordernissen in gleichem Maße zur Verfügung stehen. Flankiert wird diese Forderung durch die Bezugnahme auf das Gleichbehandlungsgebot im Hinblick auf den Zugang zu Arbeit. So werden Flexibilität und Gleichstellung in gleichem Maße zu einer unabdingbaren Komponente eines modernen Arbeitszeitrechtes stilisiert. Das Narrativ der Schutzbedürftigkeit wird so sukzessive durch die Narrative der Flexibilität, der Wettbewerbsfähigkeit und des freien Zugangs zu Arbeit ersetzt.

Ein weiterer Punkt, welcher die Rationalitäten zur Arbeitszeitregelung im 19. Jhd. von der des 20. Jhd. unterscheidet, ist die Nutzung von Arbeitszeitregulierungen zur Herstellung sozialer Ordnung, insbesondere durch Eingriffe in die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Während um 1900 Arbeitsschutzgesetze, sowie die dazugehörigen Arbeitszeitregulierungen explizit mit dem Argument der sozialen Ordnung erlassen wurden, indem sie über Personenkategorien die Zuständigkeiten für Öffentliches und Privates regelten, wird ein Eingriff in das Private im neuen Arbeitszeitgesetz abgelehnt. So dient das neue Arbeitszeitgesetz zwar weiterhin dem nun von der Kategorie Geschlecht unabhängigen Gesundheitsschutz von abhängig Beschäftigten, nicht jedoch sollten darin arbeitsmarkt- und familienpolitische Elemente enthalten sein.

Anders als um 1900 stehen in den Diskursen von 1992-1993 vor allen Dingen Argumente von Wirtschaftlichkeit und Produktivität im Vordergrund, diese werden dann auch ausdrücklich in der Zielsetzung des neuen Arbeitszeitgesetzes formuliert. Flexibilität wird hier zum Synonym für Modernität. Überreglementierung gilt als veraltet und einer vergangenen Zeit entsprungen. Im Vergleich der Argumentationsfiguren der Akteure lässt sich feststellen, dass das Narrativ der Wirtschaftlichkeit, im Gegensatz zu dem der Schutzbedürftigkeit nahezu ohne Belege auskommt. So beziehen sich DGB und SPD in ihrer Argumentation wesentlich mehr auf Studien und Zahlen, während BDI und CDU vorwiegend mit wirtschaftlichen Narrativen und Paradigmen arbeiten können ohne konkrete Zahlen ins Feld führen zu müssen. Dies könnte einen Hinweis auf ein sich neu etablierendes Rationalitätsparadigma in der Gestaltung von Arbeitszeit darstellen.

7 . Quellen und Literatur

Quellen:

Plenarprotokolle

Plenarprotokoll 9/22 – 18.02.1981
Plenarprotokoll 11/5 – 19.03.1987
Plenarprotokoll 11/53 – 15.01.1988
Plenarprotokoll 12/108 – 25.09.1992
Plenarprotokoll 12/110 – 08.10.1992
Plenarprotokoll 12/183 – 22.10.1993

Drucksachen

Drucksache 11/360 – 1988
Drucksache 11/1188 – 1988
Drucksache 11/1617 – 1988
Drucksache 12/2412 – 1992
Drucksache 12/5888 – 1993

Stellungsnamen

BDA (1992 a) - Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechtes der Bundesregierung (Drucksache 12/5888)
BDA (1992 b) - Stellungnahme zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen in der AZO.
DGB (1991 a) – Pressemitteilung ND 288 – DGB: Nachtarbeit verfassungskonform.
DGB (1991 b) – Stellungnahme DGB: Mündliche Verhandlung beim Ersten Senat des BverfG am 01.10.1991 zur Verfassungsbeschwerde zum Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen in der AZO
DGB (1992) – Pressemitteilung ND 19 – BverfG bestätigt: Nachtarbeit ist für männliche und weibliche Arbeitnehmer schädlich.

Urteile

BVerfGE 85, 191 - Nachtarbeitsverbot
BVerfGE 5, 9 - Frauenarbeitszeit

Literatur:

Aulenbacher, Brigitte (2007): Vom fordistischen Wohlfahrts- zum neoliberalen Wettbewerbsstaat: Bewegungen im gesellschaftlichen Gefüge und in den Verhältnissen von Klasse, Geschlecht und Ethnie. In: Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli/Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/New York: S. 42-55.
Autor/innenkollektiv (2012). Einleitung. In: Foljanty, Lena/ Lembke, Ulrike (Hg.). Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch. Baden-Baden.
Ayaß, Wolfgang (2000): „Der Übel größtes“. Das Verbot der Nachtarbeit von Arbeiterinnen in Deutschland (1891-1992). In: Zeitschrift für Sozialreform 46. S. 189-220

- Berkovitch, Nitza (1999): *From Motherhood to Citizenship: Women's Rights and International Organizations*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press
- Bothfeld, Silke (2005): *Arbeitsmarkt*. In: Dies./Ute Klammer/Christine Klenner/Simone Leiber/Dies./Astrid Ziegler: *WSI-Frauen Daten-Report*. Berlin. S. 109-186.
- Brinkmann, Ulrich/ Dörre, Klaus / Röbenack, Silke (2006): *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn.
- Dörre, Klaus (2001): *Das deutsche Produktionsmodell unter dem Druck des Shareholder Value*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53. S. 675-704.
- Dörre, Klaus (2007): *Prekarisierung und Geschlecht*. In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria u.a. (Hg.). *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft*. Wiesbaden. S. 285-301.
- Hausen, Karin (1976): *„Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben“*. In: W. Conze (Hg.). *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Neue Forschungen. Stuttgart: S. 363-393.
- Hinrichs, Karl (1988): *Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt : eine Analyse der Entwicklung von Normalarbeitszeitstandards*. Frankfurt/Main [u.a.].
- Holst, Elke; Maier, Friederike (1998): *Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 31, H. 3, S. 506-518
- John, Birgit/Stutzer, Erich (2002): *Erwerbsverhalten von Erziehungsurlauberinnen*. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, Jg. 14, H. 3. S. 215-233
- Kenzia, Michael J. (2010): *Herausbildung erster Wesenszüge des Normalarbeitsverhältnisses in Deutschland*. IZA discussion paper, 5107
- Klammer, Ute (1998): *Frauen – Arbeit – Soziale Sicherung*. In: Dies./Ochs, Christiane/Trautwein-Kalms, Gudrun (Hg.): *(Prekäre) Erwerbstätigkeit von Frauen: Situation, Sackgassen, Auswege*. Ergebnisse der Tagung vom 21. Oktober 1997 in Düsseldorf. WSI, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Kocka, Jürgen (1990): *Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen : Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jahrhundert*. Bonn.
- Kocka, Jürgen (2000): *Arbeit früher, heute, morgen: Zur Neuartigkeit der Gegenwart*, in: Jürgen Kocka/Claus Offe unter Mitarbeit von Beate Redslob (Hg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag, S. 467-492.
- Kronauer, Martin (2002): *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*. Frankfurt/NewYork.
- Leitner, Sigrid (2004): *Was wurde aus den armen Frauen? – Eine Zeitreise durch die feministische Sozialstaatskritik in Deutschland*. In: Dies./Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.). *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch*. S. 28-43.

- Rutenfranz, J./Beermann, B./ Löwenthal, I. (1987): *Nachtarbeit für Frauen. Überlegungen aus chronophysiologischer und arbeitsmedizinischer Sicht*. Stuttgart.
- Promberger, Markus (2005): *Wie neuartig sind flexible Arbeitszeiten? Historische Grundlinien der Arbeitszeitpolitik*. In: H. Seifert (Hrsg.), *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, (Campus. Forschung, 877), Frankfurt am Main u.a.: Campus Verlag, S. 9-39.
- Scheiwe, Kirsten (2005): *Soziale Sicherungsmodelle zwischen Individualisierung und Abhängigkeiten – verliert das traditionelle ‚Ernährermodell‘ im Sozialversicherungsrecht an Bedeutung?* In: Ernst, Waltraud (Hg.): *Leben und Wirtschaften – Geschlechterkonstruktionen durch Arbeit*. Münster: S. 35-52.
- Joan Scott (1994). *Die Arbeiterin*. In: Geneviève Fraise/Michelle Perrot (Hg.). *Geschichte der Frauen*. 19. Jahrhundert. Frankfurt am Main/New York.
- Wapler, Friederike (2012): *Frauen in der Geschichte des Rechts*. In: Foljanty, Lena/ Lembke, Ulrike (Hg.). *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch*. Baden-Baden.
- Wecker, Regina (1996): *"Weiber sollen unter keinen Umständen zur Nachtarbeit eingesetzt werden..." Zur Konstituierung von Weiblichkeit im Arbeitsprozess*. In: Eifert, Christiane et al. (Hg.): *Was sind Frauen? Was sind Männer? Geschlechterkonstruktionen im historischen Wandel*, Frankfurt a.M.. S. 196-215.
- Wecker, Regina (1996): *Sonderschutzmassnahmen als Mittel zur Konstruktion von Geschlecht. Das Beispiel von Nachtarbeitsverbot und Mutterschaftsversicherung*, in: Pfister, Ulrich; Studer, Brigitte; Tanner, Jakob (Hg.): *Arbeit im Wandel. Deutung, Organisation und Herrschaft vom Mittelalter bis zur Gegenwart*, Zürich 1996 (= Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte 14). S. 315-327.
- Wobbe, Theresa/Biermann Ingrid (2009). *Von Rom nach Amsterdam. Die metamorphosen des Geschlechts in der Europäischen Union*. Wiesbaden.
- Wobbe, Theresa (2012): *Making up People: Berufsstatistische Klassifikation, geschlechtliche Kategorisierung und wirtschaftliche Inklusion um 1900 in Deutschland*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 41 (1), S. 41-57.
- Wobbe, Theresa (2010): *The Metamorphosis of Gender Equality in the European Community: Shifting forms of social inclusion from the nation-building to the market-building frame*. In: Silvia Niccolai/Ilenia Ruggiu (Eds.): *Dignity in Change. Exploring the Constitutional Potential of EU Gender and Anti-Discrimination law*, Florence: European Press Academic Publishing. S. 68-87.
- Wrase, Michael/ Klose, Alexander (2012): *Gleichheit unter dem Grundgesetz*. In: Foljanty, Lena/ Lembke, Ulrike (Hg.). *Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch*. Baden-Baden.