Lohngleichheit : ein täglicher, ein politischer Kampf

Autor(en): **Brunner, Christiane**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **75 (1983)**

Heft 1

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355117

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Lohngleichheit – ein täglicher, ein politischer Kampf

*Christiane Brunner**

Der Kampf um die Lohngleichheit wird vor allem im beruflichen Alltag geführt. Es ist der Kampf aller Arbeitnehmerinnen, aber auch der Gewerkschaften: Auch sie befassen sich mit den Details des Arbeitslebens – wer den Kaffee kocht, wer putzt, wer aufräumt. Einzelheiten, die für den Standort in der Hierarchie von Bedeutung sind, der wiederum für die Entlöhnung wichtig ist.
Neben dem Alltag in der Fabrik und den kollektiven Lohnverhandlungen wird der Kampf um die Lohngleichheit jedoch auch auf dem politischen Parkett geführt. Der Widerstand gegen den Grundsatz «Gleiche Rechte für gleiche Arbeit» wurde mit dem positiven Ausgang der Volksabstimmung nicht aus der Welt geräumt – und noch immer sind alle Mittel recht, den deutlichen Volkswillen als frommen Wunsch mit unsicherer Realisierbarkeit erscheinen zu lassen.
Der Kampf ruft *die Profis* auf den Plan: die Juristen, die Politiker – oder beide zusammen. Zum Zeitpunkt der Abstimmung hatten viele Politiker die Einführung des Verfassungszusatzes befürwortet; nach der Abstimmung war die Begeisterung geringer. Nun, da das Prinzip der Lohngleichheit in der Verfassung steht, sollte sich die Wirklichkeit von selbst ändern – ohne jede weitere Anstrengung.
Was die Juristen (und Juristinnen) angeht: sie haben den neuen Verfassungsartikel analysiert. Sie haben damit die Munition bereitgestellt, denn das Recht als Teil der Wissenschaft wird gern in den Dienst politischer Überlegungen – vor allem derjeniger wirtschaftlicher Kreise – genommen, die keineswegs bereit sind, sich bei der Realisierung einer Verfassungsnorm die Zügel aus der Hand nehmen zu lassen.
Der in der Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins vom April 1982 erschienene Artikel des emeritierten Verfassungsrechtlers Hans Huber ist in diesem Zusammenhang zu sehen. Er hat es zustandegebracht, Monate nach der Abstimmung vom Juni 1981 die Zugeständnisse zugunsten der Arbeitnehmerinnen in Frage zu stellen.

Artikel 4 Absatz 2 als Weg zur Verwirklichung der Lohngleichheit

Unter der Prämisse, dass Gleichberechtigung nicht Gleichmacherei bedeute, beschreibt Prof. Huber unter verschiedenen Gesichtspunkten die relative Gleichberechtigung von Mann und Frau – besonders im Lichte

* Abdruck aus «Frauenfragen», herausgegeben von der Eidg. Kommission für Frauenfragen, Heft 3, November 1982.

ihrer verschiedenen sozialen Funktionen. Der Autor verkennt dabei, dass heute das Geschlecht allein keinen wesentlichen Grund zur unterschiedlichen Behandlung von Mann und Frau mehr darstellt. Zu Recht weist er jedoch auf gewisse Widersprüchlichkeiten zwischen der Verfassungswirklichkeit und der sozialen Wirklichkeit hin, wie sie sich heute zeigt und wie sie dem Recht entgeht.
Es trifft tatsächlich zu, dass ein Unternehmer nach seinem Belieben einen Mann oder eine Frau einstellen kann und nicht verpflichtet ist, eine gewisse Quote Frauen zu beschäftigen. Nach schweizerischem Recht kann auch heute ein Unternehmer – wenn er es schlau anstellt – ungestraft einer Arbeitnehmerin kündigen, die auf der selben Entlöhnung wie ihre männlichen Kollegen beharrt. Aus diesem Grunde versuchen die Arbeitgeber glaubhaft zu machen, die Lohnhöhe sei vertraulich und dürfe nicht bekanntgemacht werden. Dies ist unrichtig: solche Weisungen würden die Grenzen dessen übersteigen, woran der Arbeitgeber im Rahmen des Persönlichkeitsschutzes des Arbeitnehmers gebunden ist. Meistens ist es jedoch so, dass die *Arbeitnehmer* fälschlicherweise annehmen, dass sie über ihren Lohn niemandem etwas sagen dürfen, was wiederum einen Vergleich der Lohnsätze sehr schwierig macht.
Eine Diskrepanz zwischen dem Recht und der Realität besteht zweifelsohne, doch schliessen wir daraus nicht, wie Professor Huber, die Rechtsnorm sei schlecht, schwer zu realisieren und ausserdem im Widerspruch zum Prinzip der Privatautonomie. Sicher darf man nun nicht glauben, mit dem neuen Verfassungsartikel seien sämtliche Probleme der Gleichberechtigung gelöst. Er ist jedoch ein taugliches Instrument, mit welchem zu spielen jedoch gelernt und geübt werden muss – ähnlich einem Musikinstrument. Bis zum letzten Jahr hatten die Arbeitnehmerinnen keine Möglichkeit, sich gegen Lohndiskriminierungen zur Wehr zu setzen; besser ist deshalb, ein noch nicht vollkommenes Mittel zu haben als gar keines.

Was sind Lohndiskriminierungen?

Professor Huber stösst sich daran, dass durch den Verfassungsartikel lediglich die Lohndiskriminierungen zwischen Frau und Mann gerügt werden können. Sicher gibt es auch Lohnunterschiede bei Männern und Frauen je unter sich, die das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verletzen. Bei einem einigermassen ausgeglichenen Arbeitsmarkt kann jedoch ein Mann, der speziell schlecht entlöhnt wird, eine Stelle bei einer anderen Unternehmung suchen, während die Frau ihre Arbeitskraft überall anbieten kann, ohne mit einer wesentlichen Verbesserung ihres Lohnes rechnen zu dürfen. Diese Diskriminierung ist weit anstössiger, denn sie trifft die Frauen als Gruppe. Die einzelne Arbeitnehmerin hat keine Möglichkeit, ihr zu entgegen.
Bei den Lohndiskriminierungen lassen sich die offensichtlichen und die

versteckten unterscheiden. Während man die ersteren bekämpfen kann, ist es viel schwieriger, den letzteren beizukommen.
Offensichtlich sind Lohndiskriminierungen:
- wenn die Minimalansätze für Mann und Frau verschieden sind oder eine Lohnstufe ausschliesslich Frauen vorbehalten ist;
- wenn bei einem Arbeitsplatzbewertungssystem mit Punkten ein Punkt für die Frauenarbeit weniger gilt als ein Punkt für Männerarbeit;
- wenn Mann und Frau aufgrund ihrer unterschiedlichen Familienpflichten nicht denselben Lohn erhalten.

Versteckt sind Lohndiskriminierungen:
- wenn in Betrieben für gewisse Arbeiten, die in unterschiedlichen Lohnklassen eingeteilt sind, ausschliesslich Frauen oder ausschliesslich Männer beschäftigt werden (Feminisierung beziehungsweise Maskulinisierung der Werkstätten, der Tätigkeiten und der Berufe);
- wenn gewisse Kriterien bei der Bewertung der Arbeit (zum Beispiel Muskelkraft) über- oder unterbewertet werden, weil sie vorwiegend bei Männern oder Frauen zutreffen (schwere und leichtere Arbeit).

Im Moment, in dem man mittels kollektiver Verhandlungen die Lohngleichheit zu verwirklichen sucht, fangen die Unternehmer an, die offensichtlichen Lohndiskriminierungen in versteckte umzuwandeln, um vor allfälligen Klagen sicher zu sein. Dieser Entwicklung muss man unter allen Umständen zuvorkommen, denn die Aufdeckung versteckter Diskriminierung ist ungleich viel schwerer und mühevoller.

Es ist einfach, die Dinge zu komplizieren

Die umstrittene Frage, welche die Skepsis der Juristen und den Widerstand der Arbeitgeber geweckt hat, ist jene nach der Gleichwertigkeit der von einem Mann beziehungsweise von einer Frau geleisteten Arbeit. Auch Professor Huber wirft dieses Problem auf und ist der Meinung, Gleichwertigkeit könne lediglich bei analogen Arbeiten bejaht werden. So wäre es zum Beispiel unmöglich, die Arbeit einer Sekretärin mit derjenigen eines im selben Betrieb angestellten Chauffeurs des Lieferwagens zu vergleichen.
Dieses Problem ist jedoch einfacher als im allgemeinen behauptet wird. Man kann unterscheiden:
- *identische Arbeiten:* Tätigkeiten, die sich weder in ihrer Art noch in ihrem Ablauf oder im Arbeitsplatz unterscheiden (zum Beispiel gleiche Buchhaltungsarbeiten);
- *entsprechende Arbeiten:* Tätigkeiten, die – im gesamten gesehen – keine wesentlichen Unterschiede in bezug auf Arbeitsbedingungen, Ausbildung, Erfahrung und Leistung aufweisen (zum Beispiel verschiedene Abrechnungsstellen bei einer Grossbank);
- zwar *unterschiedliche, aber ihrer Natur nach gleiche Tätigkeiten:* Arbeiten, wofür die subjektiven und die objektiven Anforderungen in

bezug auf die Person, die diese Arbeiten ausführt, dieselben sind (zum Beispiel Sekretärin und Fahrer des Lieferwagens).

Nur die letzte Kategorie stellt bei der effektiven Arbeitsplatzbewertung Probleme. Aber selbst wenn man sich auf die beiden ersten Kategorien beschränkt, muss man feststellen, dass nicht einmal hier die Lohngleichheit verwirklicht ist. Die Verhandlungen in diesen Kategorien, die einfach zu bezeichnen sind, werden unter Hinweis auf die Schwierigkeit der letzten Kategorie verschleppt, die Diskussionen stagnieren. Mit einigem guten Willen wäre es jedoch möglich, bei den einfachen Konstellationen die Lohngleichheit sofort zu verwirklichen, sich aber doch unverzüglich an die Lösung der schwierigen Probleme zu machen.

Wir überlassen es anderen, die Kontroverse auf juristischem Gebiet weiterzuführen – auch die Beantwortung der Frage, wieso Professor Huber weder den Debatten des Gesetzgebers oder wie hier, dem Willen des Verfassungsgebers, traut. Anstatt uns in unfruchtbare juristische Diskussionen einzulassen, sollten wir uns an die Arbeit machen und das Machbare anpacken.