Lohngleichheit : gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit : eine innergewerkschaftliche Strategie zur Lohngleichheit von Frau und Mann

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **83 (1991)**

Heft 1

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-355353

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

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Eine gewerkschaftliche Strategie zur Lohngleichheit von Frau und Mann

Zwischen der Lohn- und Gehaltserhebung des BIGA vom Oktober 1982 (der ersten, auf die sich die Annahme des Gleichheitsartikels der Bundesverfassung, Art. 4 Abs. 2, hätte auswirken können) und der im Oktober 1988 publizierten blieben die Fortschritte in Richtung Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, vor allem was die ArbeiterInnen-Löhne anbelangt, völlig ungenügend, um nicht zu sagen inexistent.

Auch wenn die blosse Gegenüberstellung globaler Zahlen (alle erhobenen Löhne der gelernten bzw. der an- und ungelernten Frauen und Männer im Werkstattbereich sämtlicher Wirtschaftszweige) gewiss nicht über alle Kritik erhaben ist, weil dabei teilweise nicht voll Vergleichbares verglichen wird, beweisen die folgenden Tatsachen dennoch klar die fehlenden Anstrengungen «der Wirtschaft» für die Verwirklichung des Verfassungsauftrages:

- Die Differenz zwischen den Löhnen der an- und ungelernten Männer und Frauen ging lediglich vom 30,05% (1982) auf 29,7%, eines durchschnittlichen Männerlohnes zurück;
- bei den gelernten Frauen beträgt das Lohnmanko 1988 wie 1982 30,2% des Durchschnittslohns gelernter Männer;
- gelernte Frauen verdienen im Durchschnitt 1988 immer noch 18,5% (1982: 18,9%) weniger als an- und ungelernte Männer.

1986 setzte das EJPD eine Arbeitsgruppe aus VerterInnen der Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Verwaltung und Wissenschaft ein. Diese untersuchte, wie sich die Konkretisierung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann und der Abbau von Diskriminierungen auf gesetzlichem Wege wie auch über die Gesamtarbeitsverträge durchsetzen lassen und stellte fest, was der Gesetzgeber und die Behörden in dieser Richtung unternehmen sollen.

Der SGB unterstützt die Schlussfolgerungen des Ende 1988 veröffentlichten Berichts der Arbeitsgruppe und verlangt energisch dessen Umsetzung, die schon viel zu lange auf sich warten lässt.

1. Ein *gesetzlicher Rahmen* für die Konkretisierung der Lohngleichheit von Frau und Mann ist unerlässlich. Gesetzlicher Regelung bedarf vordringlich die Erleichterung des Zugangs zu den Gerichten, das Kündigungsverbot und die Umkehr der Beweislast für die auf Lohngleichheit klagende Person, sowie das Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften. Ferner ist ein umfassendes Diskriminierungsverbot

am Arbeitsplatz zu erlassen, umfassend Schutz der persönlichen Integrität, Stellenausschreibung, Stellenzuteilung, Beförderung, Aus- und Weiterbildung, Entlassung, Gewerkschaftsbeitritt.
Der SGB fordert Bundesrat und Eidgenössische Räte auf, unverzüglich tätig zu werden und nicht die Verhandlungen über den Beitritt der Schweiz zum Europäischen Wirtschaftsraum EWR abzuwarten, um nötigenfalls erst auf Druck des Auslandes das längst fällige Gesetz für die Gleichstellung zu erlassen. Am 14. Juni 1991 jährt sich zum 10. Mal die Abstimmung über den Verfassungsartikel für gleiche Rechte. Sollte bis zu diesem Datum keine gesetzliche Regelung auf eidgenössischer Ebene in Sicht sein, so erwägt der SGB, zusammen mit weiteren fortschrittlich gesinnten Kreisen und insbesondere den Frauenorganisationen eine Initiative zu lancieren, welche die gesetzlichen Erfordernisse auf Verfassungsebene verwirklicht.
Gesamtarbeitsverträge sind wichtige Instrumente zur Konkretisierung der Lohngleichheit und müssen dazu eingesetzt werden; die Arbeitgeber müssen ihrer Pflicht nachkommen, die Verfassung einzuhalten.
Auf gewerkschaftlicher Ebene muss zum Ausdruck kommen, dass die Verbände der Verwirklichung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann *Priorität* beimessen. Dabei sollen die folgenden Leitlinien gelten:

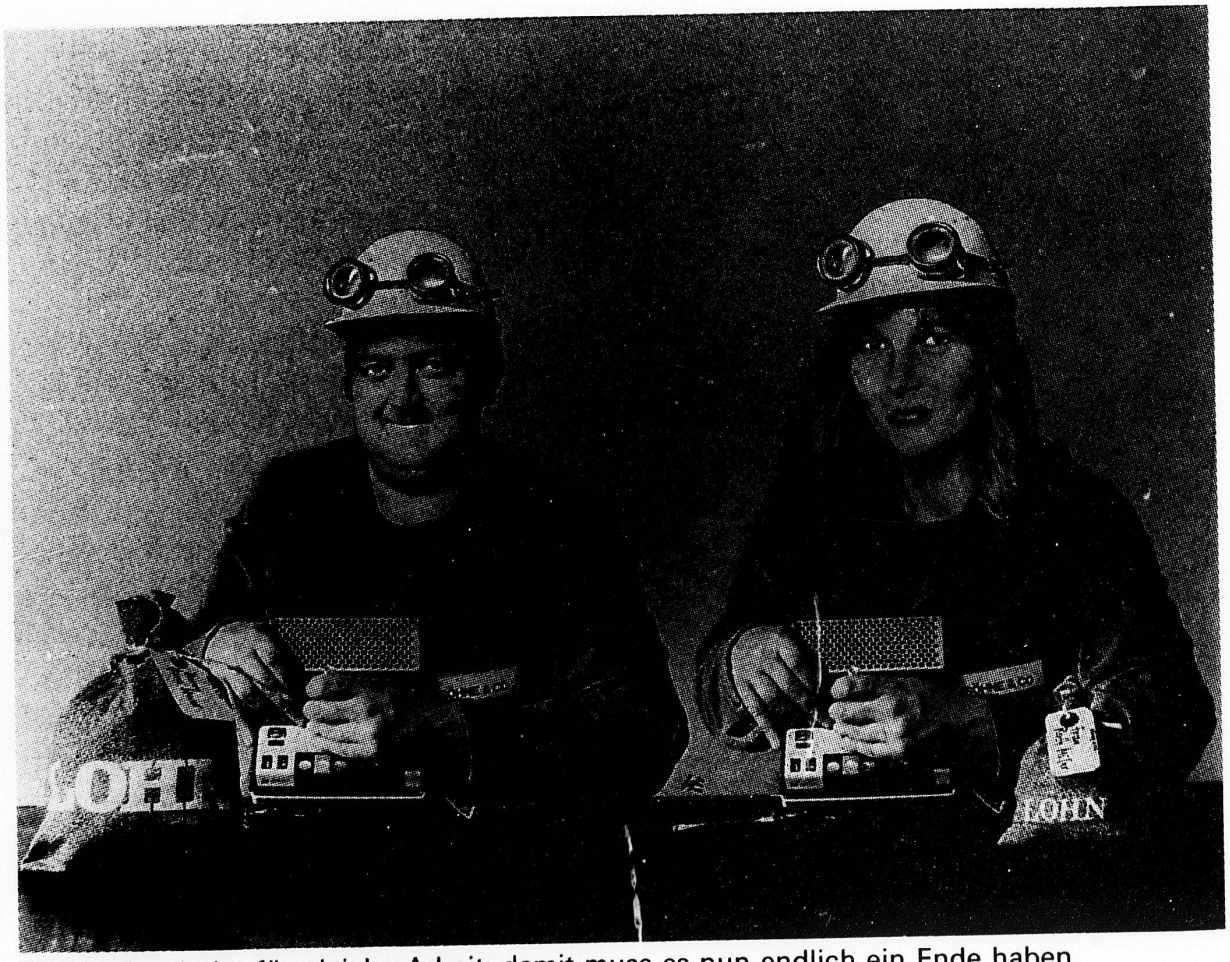
2. Der *Grundsatz der Lohngleichheit* ist im Gesamtarbeitsvertrag (normativer Teil) zu verankern und damit zum Gegenstand der vertraglichen Schiedsgerichtbarkeit zu machen.
   Das könnte z. B. wie folgt formuliert werden:
   «Die Parteien anerkennen den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen, wie er in Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung festgelegt ist (‹Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit›), und verpflichten sich, diesen in allen Arbeitsbeziehungen strikte einzuhalten.»
   Klagen wegen Verletzung dieses Grundsatzes sollen bei einer paritätisch zusammengesetzten Kommission des Betriebes oder der Branche erhoben werden können, doch muss auch die Anrufung einer staatlichen Instanz (Schlichtungsstelle, ordentliches Gericht) möglich sein.
   Der Schiedsgerichtbarkeit sind sämtliche Lohnansätze, Zulagen, Prämien usw. zu unterstellen, sofern sie im GAV festgelegt sind.
   Im GAV ist ein Kündigungsverbot für Frauen festzuschreiben, die wegen Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes klagen.
3. Weder in GAV-Bestimmungen, noch in anderen vertraglichen Abmachungen dürfen direkt oder indirekt diskriminierende Lohn- oder Funktionsgruppen beibehalten werden. Dadurch würde Art. 4 Abs. 2 BV verletzt.
   Die versteckte Diskriminierung durch segregierte Lohngruppen muss bekämpft werden. Deren Abbau und schliessliche Beseitigung ist als Teil einer *globalen Strategie zur Hebung der Niedriglöhne* zu betrach-

ten. Gerade Frauenlöhne werden oft so tief angesetzt, dass sie nicht zur Existenzsicherung ausreichen.
Im Prinzip müssen alle Arbeitsplätze Männern *und* Frauen offenstehen. Schwerarbeit ist so weit wie immer möglich durch technische Hilfsmittel zu erleichtern, mit dem Ziel, die entsprechende Tätigkeit auch für körperlich weniger Leistungsfähige zumutbar zu machen.

4. In den GAV sind insbesondere für grössere Betriebe *Kriterien der Lohnfestsetzung* und Grundsätze für die Arbeitsplatzbewertung und für deren periodische Ueberprüfung festzuhalten.
Periodisch zu überprüfen sind auch die Zulagen. Von ihnen profitieren nach wie vor in vielen Fällen hauptsächlich die Männer. Zulagen (mit Ausnahme der Kinderzulagen, die aber geschlechts- und zivilstandsneutral sein müssen, sowie von allfälligen Ortszulagen) sollten daher zum mindesten nicht aufgestockt, sondern nach Möglichkeit in die Grundlöhne eingebaut werden. Dies auch im Interesse der Lohntransparenz. Die Erhöhung bestehender und die Einführung neuer Sonderzulagen ist kein Ersatz für die Anhebung der Grundlöhne! Auf bestehende Zulagen als Lohnbestandteile hat dagegen bei gleichen Voraussetzungen selbstverständlich auch das Teilzeitpersonal anteilmässig Anspruch.
5. Ausser in reinen Männerbetrieben sind Frauen bei *allen* Verhandlungen und Vorberatungen über den GAV, über die Einteilung der Lohn- und Funktionsgruppen sowie bei der Arbeitsplatzbewertung beizuziehen. Potentiellen Mitgliedern von Betriebskommissionen (Frauen und Männern) sind geeignete Kurse anzubieten. Dabei ist besonders bei Frauen die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft nicht als Bedingung zur Kursteilnahme, wohl aber als anzustrebendes Ziel zu setzen. Auf Familienpflichten ist bei der Festlegung der Kurstermine Rücksicht zu nehmen.
Als Grundsatz soll gelten: Die Parität in Kommissionen ist erst erreicht, wenn auch die Frauen mindestens proportional zu ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft vertreten sind.
6. Gesamtarbeitsverträge, aber auch Einzelverträge dürfen keine Bestimmung enthalten, welche den Beschäftigten Stillschweigen über ihren Verdienst auferlegt. *Löhne sind kein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis.* Kolleginnen und Kollegen sind vielmehr durch geeignete Mittel (Anschläge am schwarzen Brett, mündliche Propaganda, Artikel und Aufrufe in der Verbandspresse, u. a. m.) zu ermuntern, offen über ihre Löhne zu sprechen. Die Unternehmen haben kein Recht auf Geheimhaltung der Löhne, die ArbeitnehmerInnen dagegen ein Recht, davon zu reden und damit ungerechtfertigte Lohnunterschiede aufzudecken. Nötigenfalls ist dieser Rechtsanspruch zum Inhalt einer Kampagne zu machen.
7. Es empfiehlt sich auf alle Fälle, zu erneuernde oder neu abzuschliessende Gesamtarbeitsverträge sowie Zusatzprotokolle, Reglemente usw. *vor der Unterzeichnung* dem SGB zur *Begutachtung* zu unter-

breiten. Damit erhält der SGB auch die nötigen Informationen, um seinen Auftrag erfüllen zu können, Verbände und Öffentlichkeit periodisch über den Stand der Lohnangleichung zu informieren.

8. In grösseren Unternehmen und/oder branchenweise ist auf dem Vertragsweg die Schaffung von *Beratungs- und Schlichtungsstellen* zur Förderung der Lohngleichheit anzustreben. Diese haben Kriterien für die Gleichwertigkeit der Arbeit in der betreffenden Branche zu entwickeln. Sie sind von den Vertragsparteien bei Lohnverhandlungen oder bei der Schlichtung von Lohnstreitigkeiten beizuziehen.
9. Es sind *paritätische Kommissionen* einzusetzen, welche den Stand der Lohnangleichung laufend verfolgen. Die Mitglieder der Beratungs- und Schlichtungsstelle sind dabei ebenfalls anzuhören.
10. Um Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten zu fördern, müssen vermehrt Möglichkeiten für die berufliche Aus- und Weiterbildung von Frauen geschaffen werden. Auf Betriebs- und Branchenebene sind *Förderungsprogramme* auszuarbeiten, und deren Realisierung ist zu überwachen. Die Programme müssen flexibel genug sein, um auf die unterschiedliche Vorbildung und zeitliche Belastung der zu fördernden Frauen Rücksicht zu nehmen.



Ungleicher Lohn für gleiche Arbeit: damit muss es nun endlich ein Ende haben.
Foto Walter Erb