Abkommen Nr. 100 und die Verpflichtungen des Bundes

Autor(en): **Baumann, Margrit**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen**

Band (Jahr): **29 (1973)**

Heft 12

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-845767

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

Abkommen Nr. 100 und die Verpflichtungen des Bundes

Im März 1973 wurde von Nationalrat Ernst Wüthrich (SP) ein Postulat betreffend Lohngleichheit eingereicht. Der von 28 Nationalräten und Nationalrätinnen mitunterzeichnete Vorstoss hat folgenden Text:

«Die eidgenössischen Räte haben in der Sommersession 1972 das Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitskonferenz über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit vom 29. Juni 1951 (in Kraft seit 23. Mai 1953) ratifiziert. Dieser Beschluss verpflichtet den Bund, die Anwendung dieses Grundsatzes zu fördern. Der Bundesrat wird deshalb ersucht, Bericht zu erstatten und allenfalls Antrag zu stellen

a) über den Einbau des Grundsatzes betreffend die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau in das Bundesgesetz über den Arbeitsvertrag sowie

b) über die allfällige Ergänzung der Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen durch den Einbau der Lohngleichheit in das betreffende Bundesgesetz.

Begründung

Vor über zwanzig Jahren wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf das Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit verabschiedet. Aufgrund wiederholter Vorstösse stritt man sich seither in den eidgenössischen Räten um die Ratifizierung dieses zeitgemässen Übereinkommens. Nun ist es in der Sommersession 1972 endlich gelungen, eine überzeugende Mehrheit hinter dieses überfällige Postulat zu bringen.

Die Ratifikation des Übereinkommens über die Lohnparität zwischen Mann und Frau darf jedoch nicht nur leere Deklamation bleiben. Nach den offiziellen Lohnstatistiken vom Oktober 1971 (die Ergebnisse 1972 stehen noch aus) wiesen die durchschnittlichen Stundenverdienste folgende Werte auf («Die Volkswirtschaft», Heft 5 1972):

Gelernte, Männer 897 Rp., Frauen 583 Rp., Differenz 314 Rp. bzw. 54 Prozent;

An- und Ungelernte, Männer 760 Rp., Frauen 534 Rp., Differenz 226 Rp. bzw. 42 Prozent.

Bei den Monatsgehältern der Angestellten betrug 1971 die durchschnittliche Differenz etwa 45 Prozent. Diese Differenzen haben sich 1972 kaum wesentlich verändert. Es ist also einiges nachzuholen, wenn die Schweiz ihren guten Ruf der Vertragstreue nicht verlieren soll.

In Artikel 322, Absatz 1, des Obligationenrechtes wird die Art und Höhe des Lohnes im allgemeinen geregelt. Dieser Artikel sollte durch einen neuen Absatz 1bis ergänzt werden, der besagt, dass die Gleichheit des Lohnes männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit gewährleistet sein muss. Etwa so:

«Abs. 1bis

Das Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitskonferenz über die Gleichheit des Lohnes männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit ist anzuwenden.»

Für das öffentliche Personal von Bund, Kantonen und Gemeinden wären analoge Vorschriften in die Lohnordnungen aufzu-

nehmen. Der Bundesrat sollte entsprechende Empfehlungen an die Kantone herausgeben.

Die Folge dieser Vorschrift im Arbeitsvertragsrecht wäre, dass Lohnvereinbarungen nur allgemeinverbindlich erklärt werden dürften, wenn sie diese Voraussetzungen erfüllen. Es müsste also auch Artikel 2 über die allgemeinen Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen im Bundesgesetz vom 28. September 1956 ergänzt werden. In Absatz 4 dieses Artikels könnte etwa folgendes eingebaut werden:

«Der Gesamtarbeitsvertrag darf die Rechtsgleichheit **sowie das Übereinkommen der Internationalen Arbeitskonferenz über die Gleichheit des Lohnes männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit** nicht verletzen und, unter Vorbehalt von Artikel 358 des Obligationenrechtes, dem zwingenden Recht des Bundes und der Kantone nicht widersprechen.»

Soweit meine Begründung. Ich ersuche den Bundesrat, das Postulat in diesem Sinne entgegenzunehmen und bitte Sie, meine Damen und Herren, dasselbe zu überweisen.»

Die Stellungnahme des Bundesrates zu diesem Postulat lautet folgendermassen:

«Das Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit wird nach erfolgter Ratifikation für die Schweiz am 25. Oktober 1973 in Kraft treten. In seiner Botschaft vom 20. Oktober 1971 (BBl 1971 II 1541 ff.) hat der Bundesrat dargelegt, welche Verpflichtungen sich daraus ergeben werden. Nach Artikel 2 des Übereinkommens ist die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts für alle Arbeitnehmer zu fördern oder sicherzustellen; die Wahl der hierbei anzuwendenden Mittel ist den einzelnen Staaten überlassen. Das Übereinkommen stellt somit ausdrücklich auf die Mittel ab, die den in den einzelnen Staaten geltenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen. In der Schweiz muss deshalb vom Grundsatz, nach welchem die Löhne im allgemeinen nicht vom Staat geregelt werden, nicht abgewichen werden. Besondere gesetzliche Vorschriften sind unter diesen Umständen nicht notwendig. Unser Land kann sich, so wurde in der Botschaft (S. 1542) aufgeführt, auf folgende Vorkehren beschränken:

Zunächst ist der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts in der Bundesverwaltung zu verwirklichen, was keine Schwierigkeiten bereiten wird. Dieser Grundsatz ist in der Bundesverwaltung anerkannt. Er ist inskünftig noch folgerichtiger in die Praxis umzusetzen. Ferner muss der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts auch bei Mindestlohnfestsetzungen für die Heimarbeit, soweit sie gestützt auf das Heimarbeitsgesetz notwendig werden sollten, durch den Bundesrat zur Geltung gebracht werden. Der Bundesrat muss diesen Grundsatz auch dann beachten, wenn er Normalarbeitsverträge erlässt. Gesamtarbeitsverträge dürfen nur dann vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn keine Unterschiede hinsichtlich der Mindestlöhne männlicher und weiblicher Arbeitnehmer für gleichwertige Arbeit gemacht werden. Es gehört bereits seit einiger Zeit zur festen Praxis des Bundesrates, dass er, gestützt auf das Übereinkommen

Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit von Vertragsbestimmungen, welche für männliche und weibliche Arbeitnehmer für gleichwertige Arbeit verschiedene Mindestlohnansätze vorsehen, ablehnt.

Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 100 ändert sich somit in diesem Punkt nichts. Die bereits bestehende internationale Verpflichtung wird verstärkt. Es ist nicht notwendig, das Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zu ergänzen. Der Bundesrat ist auch ohne eine solche Ergänzung verpflichtet, den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu beachten, und zwar sowohl dann, wenn er sie selbst anordnet als auch wenn er eine kantonale Allgemeinverbindlicherklärung genehmigt. Der Wunsch des Postulanten ist somit in diesem Punkt erfüllt.

Im übrigen ist der Bund gemäss dem Übereinkommen Nr. 100 nur verpflichtet, gegenüber den Kantonen und der privaten Wirtschaft die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit zu fördern. Die Bundesbehörden werden dieser Verpflichtung dadurch nachkommen, dass das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement rechtzeitig vor dem Inkrafttreten des Übereinkommens, entsprechende Kreisschreiben an die Kantonsregierungen und an die Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer richten wird. In diesen Kreisschreiben wird nachdrücklich darauf hingewiesen werden, in welcher Weise sowohl die kantonalen Behörden als auch die Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu beitragen müssen, dem Sinn und Geist dieses Übereinkommens nachzuleben. Zu mehr sind die Bundesbehörden nach dem Übereinkommen Nr. 100 nicht verpflichtet. Es ist nicht notwendig, wie das in der Botschaft vom 20. Oktober 1971 eindeutig erklärt wurde, neue gesetzliche Vorschriften zu erlassen, d. h. zum Beispiel das Arbeitsvertragsrecht des Obligationenrechts zu ergänzen, wie dies vorgeschlagen wird. Die Verpflichtungen der Bundesbehörden gehen nicht so weit.

Wenn die Rechtslage somit klar ist, kann doch, wie dies vom Postulanten geschehen ist, die Frage aufgeworfen werden, ob die Bundesbehörden von sich aus, ohne international dazu verpflichtet zu sein, weitergehen sollen, um den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts in der Schweiz noch besser zu realisieren, als dies bereits der Fall ist.

Wir sind der Auffassung, dass diese Frage zu früh aufgeworfen wird. Es hat uns mit Genugtuung erfüllt, dass es nach zwanzigjährigen Bemühungen endlich gelungen ist, im Parlament die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass dieses wichtige internationale Übereinkommen ratifiziert werden konnte. Nachdem in der Botschaft ausdrücklich erklärt worden ist, dass nach dem Übereinkommen Gesetzesänderungen nicht notwendig sein werden, sind wir der Auffassung, dass vorläufig abzuwarten ist, wie sich die Verhältnisse gestützt auf die Empfehlungen, die an die Kantonsregierungen und Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerichtet werden, entwickeln. Sollte sich dann zeigen, dass die Empfehlungen nicht zur angestrebten Verbesserung führen, wird später zu prüfen sein, was vorzukehren ist.»

Trotz seiner Einwendungen hat sich der Bundesrat bereit erklärt, das Postulat entgegenzunehmen, was in der Juni-Session geschah.

Die Frauen dürfen nicht abseits stehen

Die Stellungnahme des Bundesrates zur Motion Wüthrich zeigt sehr deutlich, was die Frauen bei der Verwirklichung des Grundsatzes der Lohngleichheit vom Bund zu erwarten haben. Er fühlt sich nur verpflichtet, die Anwendung des Übereinkommens Nr. 100 **zu fördern** — vorläufig in Form von Kreisschreiben — aber er erachtet es **nicht** als zwingend, sie durch gesetzliche Vorschriften **sicherzustellen.**

Damit wird der Ball den Arbeitnehmerorganisationen zugespielt, die in Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden die Verwirklichung des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit erreichen sollen und mit diesen Bemühungen eigentlich nur bei der Erneuerung oder Revision von Gesamtarbeitsverträgen zum Zuge kommen. Gesamtarbeitsverträge werden aber langfristig abgeschlossen und nicht allzuoft revidiert.

Die Gewerkschaften und Berufsverbände haben in den Nachkriegsjahren viele Verbesserungen erreicht wie Lohnzahlung im Krankheitsfall, längere Ferien, Verkürzung der Arbeitszeit, Förderung der Weiterbildung usw., alles Fortschritte, die sowohl den männlichen wie den weiblichen Arbeitnehmern zugute kommen. Bei der Durchsetzung eines ausgesprochenen Frauenpostulates wie die Anhebung der Frauenlöhne auf das Niveau der Männerlöhne fällt es ins Gewicht, dass die Frauen in den Verbänden untervertreten sind und kaum aktiv mitarbeiten. Ein Drittel aller Arbeitnehmer in der Schweiz sind Frauen, doch — um nur zwei Beispiele zu nennen — die Mitglieder des Schweizerischen Kaufmännischen Vereins setzen sich zu drei Vierteln aus Männern und zu einem Viertel aus Frauen zusammen, und beim VHTL (Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter der Schweiz) stellen die Frauen nur einen Fünftel der Mitglieder.

Das Abseitsstehen der Frauen mag mit der ihnen anerzogenen Bescheidenheit und Zurückhaltung zusammenhängen, es zeigt aber auch, dass der Beruf für sie noch nicht die gleiche Bedeutung hat wie für die Männer. Daran hat auch die zunehmende, aber zumeist temporäre Berufstätigkeit der Ehefrauen nicht viel geändert. Teilzeitarbeit erleichtert zwar der berufstätigen Ehefrau ihre doppelte Belastung, aber sie trägt kaum zur Bildung eines Berufsbewusstseins bei.

Wenn die Frauen die Anwendung des Abkommens Nr. 100 innert nützlicher Frist erreichen wollen, dürfen sie die Bemühungen nicht nur den ihnen wohlgesinnten Männern und den paar an vorderster Front in den Arbeitnehmerorganisationen stehenden Frauen überlassen, sondern sie müssen sich auf breiter Basis für ihre Rechte einsetzen. Es wird auch zweckmässig sein, dass jene Frauenorganisationen, welche für die Besserstellung der Frau auf allen Gebieten eintreten, vermehrt mit den Berufsverbänden zusammenarbeiten und ihre Anstrengungen koordinieren. Und schliesslich bleibt zu hoffen, dass vom Schweizer Frauenkongress, der anfangs 1975, im Internationalen Jahr der Frau, durchgeführt werden soll, Impulse zu einer besseren Solidarität unter den Frauen und zur Lancierung eines gemeinsamen politischen Vorstosses ausgehen werden.

Margrit Baumann