Konvention 100 - ein Illusion?

Autor(en): **Moneda, Alice**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **30 (1974)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-845295

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

Auf dem langen Weg zur Lohngleichheit

An unserer Mitgliederversammlung vom Monat Juni gab **Alice Moneda,** Leiterin der Frauenabteilung des Schweizerischen Kaufmännischen Vereins, einen umfassenden Überblick über das Abkommen Nr. 100, über die heutige Situation, den Inhalt der Konvention, die Argumente der Gegner und die Möglichkeiten der Verwirklichung. Zuvor hatte Kantonsrätin **Leni Oertli,** Bülach, über die wichtigsten am 30. Juni zur Abstimmung gelangenden kantonalen Vorlagen orientiert. Diese Würfel sind inzwischen gefallen, die Verwirklichung des Abkommens Nr. 100 wird aber voraussichtlich noch lange auf der Liste der Postulate unseres Vereins und mancher anderen Frauenorganisation stehen. Wir geben deshalb das Referat von Alice Moneda in leicht gekürzter Form wieder und fügen die Zusammenfassung eines weiteren Vortrages zu diesem Thema bei.

Als Arbeitgeber ist der Bund nach der Ratifizierung des internationalen Abkommens Nr. 100 verpflichtet, den Grundsatz der Lohngleichheit in der Bundesverwaltung in die Tat umzusetzen, und aus dem Bundeshaus verlautete schon wiederholt, die Verwirklichung sei erreicht. Wie es aber tatsächlich um diese Gleichstellung steht, wurde anlässlich eines von der Schweizer Gruppe für wissenschaftliche Betriebsführung in Zürich veranstalteten Fachgesprächs über «Leistungsgleiche Bezahlung von Mann und Frau» von Nationalrat **Dr. Richard Müller,** Generalsekretär der PTT-Union, dargelegt. Sein Referat liegt unserem zweiten Beitrag zugrunde.

Konvention 100 — ein Illusion?

Der Ausdruck «Konvention» oder «Übereinkommen 100» ist zu einem geflügelten Wort geworden. Man spricht darüber, ohne eigentlich genau zu wissen, welche Bedeutung sie hat und welche komplexen Zusammenhänge sich damit verbinden. Auch die ziemlich leidvolle Vorgeschichte der Ratifikation durch unser Land ist vielen unbekannt.

Vorgeschichte

Das Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation trägt das Datum vom 6. Juni 1951 und ist am 23. Mai 1953 in Kraft getreten, also vor rund zwanzig Jahren. Es ist verbunden mit der Empfehlung Nr. 90, die das Übereinkommen ergänzt. Auch die 1960 in Kraft getretene Konvention Nr. 111 gehört zum ganzen Problemkreis der Diskriminierung von Minderheiten. Während letztere aber die Diskriminierung ganz allgemein, also jede Benachteiligung aufgrund der Rasse, Hautfarbe, Religion, politischen Meinung, nationalen Abstammung, sozialen Herkunft und des Geschlechts verbietet, betrifft die Konvention 100 nur die **Lohn**diskriminierung nach Geschlecht.

In der Schweiz ist die Konvention 100 am 25. Oktober 1973 in Kraft getreten, also erst zwanzig Jahre nach ihrem Zustandekommen. Verschiedene Anläufe sind allerdings schon früher unternommen worden. Der erste scheiterte am Widerstand des Bundesrates, der 1952 dem Parlament beantragte, das Übereinkommen nicht zu unterzeichnen, weil der Begriff «gleichwertige Arbeit» schwer anzuwenden sei und weil der Bund wegen der verfassungsmässig verankerten Handels- und

Gewerbefreiheit nur beschränkte Möglichkeiten zur Einwirkung im privatwirtschaftlichen Bereich habe. Ein erneuter Vorstoss wurde bei zurückhaltender Empfehlung seitens des Bundesrates 1960 vom Nationalrat angenommen, im Ständerat dagegen abgelehnt. Der dritte Versuch, der endlich zum Erfolg führte, wurde einerseits durch ein Postulat von Nationalrat Leuenberger, andrerseits durch eine Standesinitiative des Kantons Genf gestartet.

Definition

Was beinhaltet nun die Konvention 100? In Artikel 1 werden die Begriffsbestimmungen umschrieben. Der Begriff des gleichen Entgelts ist relativ leicht zu definieren. Es sind darunter die üblichen Grund- und Mindestlöhne sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses in bar oder in Sachleistungen bezahlt.

Völlig anders ist es mit dem Begriff der «gleichen Arbeit», der sehr viele Faktoren umschliesst und im Übereinkommen nicht näher umschrieben wird. Es gibt hier verschiedene Interpretationen, und die Art der Beurteilung der Arbeit unter Berücksichtigung aller Kriterien gibt denn auch zu vielen Diskussionen Anlass.

In Artikel 2 werden die Möglichkeiten zur Verwirklichung des Grundsatzes genannt. Und hier zeigt sich schon der erste Haken, heisst es darin doch, die Mitglieder hätten mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes zu fördern. Einfacher ausgedrückt bedeutet dies nichts anderes, als dass sie dies im Rahmen der bestehenden Gesetzgebung und Praxis zu tun haben. Dies ist natürlich eine bedeutende Einschränkung, die im Falle der Schweiz die konkrete Durchsetzung lediglich in vier Sektoren ermöglicht, nämlich bei der Entlöhnung des Bundespersonals, bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, beim Erlass von Normalarbeitsverträgen und bei Mindestlohnfestsetzungen für einzelne Zweige der Heimarbeit. In der Privatwirtschaft besteht folglich überhaupt keine Möglichkeit zur Einwirkung. Wohl hat aufgrund des Übereinkommens jede Arbeitnehmerin das subjektive Recht auf gleichen Lohn, sie kann dieses Recht aber nicht durchsetzen, weil keine gesetzlichen Grundlagen vorliegen.

Diese Tatsache ist den interessierten Organisationen offenbar erst nach der Ratifikation der Konvention 100 bewusst geworden. Nur so ist zu erklären, dass bei der erst vor kurzem erfolgten Revision des Arbeitsvertragsrechts von seiten der Gewerkschaften und Frauenorganisationen nicht massiv die Forderung aufgestellt wurde, darin eine Bestimmung vorzusehen, welche die Lohngleichheit garantiert. Man war offenbar der Meinung, das Übereinkommen 100 würde genügen, und stellt erst heute fest, dass dies absolut nicht der Fall ist.

Die Situation heute

Die heutige Situation sieht also nicht sehr erfreulich aus. Wohl hat der Bund innerhalb seiner Verwaltungen und Betriebe alle Unterschiede nach Geschlecht eliminiert. Er hat auch eine entsprechende Empfehlung an die Kantone gerichtet, ohne hier allerdings direkt Einfluss nehmen zu können. Ausserdem wird er in Zukunft keine Gesamtarbeitsverträge

mehr allgemeinverbindlich erklären, welche Differenzierungen nach Geschlecht aufweisen. Was die Normalarbeitsverträge betrifft ist zu hoffen, dass keine Gewerkschaft und kein Arbeitnehmerverband mehr Verträge mit solchen Bestimmungen abschliessen wird. Es gibt aber noch viele bestehende, weiterhin gültige Verträge mit nach Geschlecht unterschiedlichen Mindestlohnfestsetzungen. Besonders stossend ist die Tatsache, dass einzelne Tarifverträge nur noch ganz kleine Unterschiede aufweisen, beispielsweise 10 Franken oder 20 Franken monatlich. Hier kann offensichtlich kein qualitativer Unterschied mehr geltend gemacht werden, und die Diskriminierung ist nur noch symbolisch, was sie umso bedenklicher macht. Ob sich die Organisationen entschliessen können, solche Verträge zu kündigen, wird von der Lage im entsprechenden Wirtschaftssektor abhängen. Ich persönlich glaube nicht, dass man die Arbeitgeber allzu sehr unter Druck setzen kann, schon deshalb nicht, weil in letzter Zeit eine leichte Rezession feststellbar ist.

Inbezug auf die Lohndiskriminierung hat die kürzlich erschienene UNESCO-Untersuchung übrigens ganz konkrete Zahlen ermittelt. Ein grober Überblick weist nach, dass Frauenlöhne 2/3 der vergleichbaren Männerlöhne ausmachen. Bei den gelernten Arbeitern beträgt der Frauenlohn 65 Prozent, bei den Angestellten 68—69 Prozent, bei den qualifizierten Angestellten 74—76 Prozent der Männerlöhne.

Es wäre nun aber falsch, in diesen Unterschieden einfach eine schreiende Ungerechtigkeit zu sehen; dazu sind die Gründe zu vielschichtig. Nach allgemeiner Auffassung ist das zum Teil unzureichende Ausbildungsniveau der einflussreichste Faktor für die niedrigeren Frauenlöhne. Auch die traditionellen psychologisch-soziologischen Anschauungen spielen eine grosse Rolle. Aufgrund der Erziehung ist die Einstellung der Frau zum Beruf eine andere als diejenige des Mannes, betrachtet sie ihn doch eher als Übergangsstufe bis zur Verheiratung. Den verheirateten Frauen ist voller beruflicher Einsatz nicht möglich, weil sie wegen ihrer Doppelrolle überfordert sind. Dem Grossteil der Frauen mangelt das Problembewusstsein; sie empfinden es als normal, dass sie weniger verdienen. Alle diese Ursachen der Schlechterstellung der Frauen dürfen nicht negiert werden.

Die Arbeitgeber ihrerseits wehren sich natürlich gegen jede Einflussnahme und bestehen auf dem Grundsatz der Handels- und Gewerbefreiheit. Die schlechteren Frauenlöhne begründen sie neben den oben erwähnten Argumenten auch mit solchen, die der Realität nicht standhalten. Vor allem ist es die Gleichwertigkeit der Arbeit, deren Beurteilungsmöglichkeiten sie in Frage stellen. Sicher gibt es einige Sektoren, wo die Bewertung schwierig ist. Sie bilden aber eher die Ausnahme, denn die modernen Methoden erlauben nicht nur die Arbeitsplatz-, sondern auch die genaue Persönlichkeits- und Leistungsbewertung. Die meisten Arbeitsplätze bedürfen aber einer solchen Bewertung gar nicht. Denken wir zum Beispiel an die Fliessbandarbeiter, an das Gewerbe, das Verkaufspersonal, wo die Arbeit dieselbe ist, ja wo die Frauen oft sogar mehr Geschicklichkeit mitbringen und trotzdem schlechter bezahlt werden.

Eine weitere Behauptung der Arbeitgeber

lautet, die Männer hätten mehr Verantwortungsfreude und Führungsqualitäten. Auch dieses Argument hält einer näheren Untersuchung nicht stand, denn es ist erwiesen, dass Frauen in leitenden Positionen zu optimalen Leistungen fähig sind. Ihre Zahl ist aber sehr klein, und sie vermag in einer undifferenzierten Analyse das Übergewicht der unqualifizierten weiblichen Arbeitskräfte nicht auszugleichen, wodurch bei den Leistungsstatistiken ein falsches Bild entsteht. Berücksichtigt man nämlich bei einer Untersuchung alle Faktoren und unterscheidet man genau nach Funktionswichtigkeit, ergibt sich eine absolute Gleichwertigkeit der Leistung der Frauen, ja sogar ein leichtes Plus. Es ist dadurch erklärbar, dass Frauen in leitenden Positionen höheren Leistungsansprüchen genügen müssen als die Männer, da sie sich sonst nicht durchzusetzen vermögen. Auch darüber enthält der UNESCO-Bericht interessante Untersuchungsergebnisse.

Die den Frauen vorgeworfenen öfteren Absenzen erweisen sich ebenfalls als nicht stichhaltig. In den unteren Berufsschichten sind die Absenzen allgemein höher, also auch diejenigen der Männer. Die Absenzen der Frauen sind im weiteren weniger auf Krankheit als auf ihre Doppelbelastung zurückzuführen. Hier könnte Abhilfe geschaffen werden, indem die Betriebe dieser Doppelrolle mehr Verständnis entgegenbringen, und allgemein Dienste eingeführt würden, welche die Hausfrau und Mutter entlasten. Nur so kann die Überforderung, unter der so viele Frauen leiden, aus der Welt geschafft werden.

Die Arbeitgeber sind der Meinung, der Arbeitsmarkt bestimme schlussendlich die Löhne. Dies ist aber nur bedingt richtig. Zwar werden heute infolge des ausgetrockneten Arbeitsmarktes bessere Löhne bezahlt. Die Unterschiede nach Geschlecht bestehen aber trotzdem. Ausserdem ist der Arbeitsmarkt bei Kaderpositionen weniger ausgetrocknet. Hier stehen meistens mehrere Bewerber zur Verfügung, doch die Männer werden vorgezogen und natürlich besser bezahlt.

Auch die Auffassung, die bessere Entlöhnung der Männer rechtfertige sich durch ihre Familienpflichten, kann in keiner Weise akzeptiert werden. Der Lohn ist ein Entgelt für die geleistete Arbeit und nicht für die Familienverhältnisse. Wollte man diese aber berücksichtigen, müsste man es auch bei den Frauen tun. Man müsste dann überhaupt bei jedem Arbeitnehmer die persönlichen und die Vermögensverhältnisse untersuchen, bevor man den Lohn bestimmen könnte — also ein völlig unmögliches Vorgehen. Die absolute Lohngleichheit ist die einzige gerechte Art, die erbrachte Leistung zu bezahlen. Sobald man weitere Aspekte berücksichtigen will, öffnet man der Ungerechtigkeit Tür und Tor.

Situation im Ausland

Es ist vielleicht interessant, auch einen Blick über unsere Grenzen zu werfen. Im Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft von 1961 ist in Artikel 119 die Lohngleichheit für Männer und Frauen ausdrücklich verankert. 1973 wurde eine Untersuchung durchgeführt, um die seither erfolgte Entwicklung festzustellen. Diese Untersuchung ist sehr aufschlussreich ausgefallen. Formell gesehen sind in den meisten EWG-Ländern die Grundlagen für die Durchsetzung des

Grundsatzes der gleichen Entlöhnung vorhanden. In **Deutschland** findet sich der Gleichheitsgrundsatz und das Verbot der Diskriminierung seit 1945 in den Verfassungen einiger Bundesländer. Seit 1949 ist er auch durch das Grundgesetz festgelegt. Dies genügt offenbar nicht, 1972 wurde er auch noch im Betriebsverfassungsgesetz verankert. **Italien** hält seit 1948 in der Verfassung ausdrücklich fest, dass «die arbeitende Frau die gleichen Rechte wie der arbeitende Mann hat und bei gleicher Arbeit die gleichen Entgelte bezieht». Dies bedeutet, dass die Rechtssprechung diese Bestimmung als zwingend anerkennt und anderslautende Vertragsklauseln ungültig sind. In **Belgien** erfolgte 1967 ein königlicher Erlass, der 1971 durch ein Gesetz ersetzt wurde. Dadurch kann der Grundsatz des gleichen Entgelts gerichtlich durchgesetzt werden. **Frankreich** hat in der Verfassung von 1958 in eher allgemeinen Worten zum Ausdruck gebracht, dass «das Gesetz der Frau in allen Bereichen die gleichen Rechte wie dem Mann garantiert». Die geltende Gesetzgebung hält ausdrücklich fest, dass die Tarifverträge obligatorische Bestimmungen enthalten sollen, welche die Modalitäten für die Anwendung des Grundsatzes festlegen. Alle anderen vertraglichen Abmachungen sind nichtig. In **Luxemburg** muss seit einem 1965 erlassenen Gesetz jeder Arbeitstarif Einzelheiten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts enthalten. Die **Niederlande** haben ungefähr die gleiche Situation wie wir: Es stehen keine gesetzlichen Möglichkeiten zur Durchsetzung des Grundsatzes zur Verfügung. In fast allen unseren Nachbarländern sind also gesetzliche Grundlagen für die Rechtssprechung vorhanden, dagegen gibt es nirgends amtliche Kontrollen.

Man könnte also annehmen, dass in diesen Ländern die Entwicklung viel weiter fortgeschritten sei als bei uns. Es zeigt sich nun aber, dass die gesetzlichen Bestimmungen keine unmittelbaren Auswirkungen in bezug auf Privatpersonen haben. Der grössere Einfluss liegt bei den Sozialpartnern, und in diesem Zusammenhang muss betont werden, dass der Einfluss der Arbeitnehmerorganisationen eng verbunden ist mit dem Anteil der Frauen an ihren Mitgliedern. In der Schweiz ist ja bekanntlich dieser Anteil zu gering, um als Potenz zu gelten. Es zeigt sich denn auch, dass in den Ländern, wo der Organisationsgrad der Frauen hoch ist, die unmittelbaren Diskriminierungen beseitigt werden konnten.

Die mittelbare Einflussnahme ist schwieriger und erfordert differenzierte und vielfältige Massnahmen. Verschiedene ausländische Gewerkschaften haben Methoden für die Gehaltsfindung ausgearbeitet, andere versuchen eine Vereinheitlichung der Einstufungen vorzunehmen oder einheitliche Methoden der Arbeitsplatzbewertung durchzusetzen. Die ganze Entwicklung befindet sich aber noch in einem Stadium, das keine endgültige Beurteilung erlaubt. Trotzdem sollten wir sie berücksichtigen, wenn wir uns die Schritte überlegen, die wir unternehmen wollen, um weiterzukommen.

Unsere Betrachtungen zeigen deutlich, dass noch viel zu tun bleibt. Bei uns hat sich durch die Unterzeichnung des Abkommens Nr. 100 nicht viel verändert. Wir haben nicht einmal rechtliche Grundlagen, um gegen ungerechtfertigte Lohnunterschiede vorzugehen. Wir haben

auch keinen entsprechenden Verfassungsgrundsatz. Und nun stellt sich die Kardinalfrage: Wie können wir die heutige Situation ändern?

Möglichkeiten

Vorweg ist zu sagen: Es muss etwas getan werden, denn sonst bleiben wir da stehen, wo wir heute sind. Es sollte auch bald etwas unternommen werden. Wir leben jetzt noch in einer Zeitspanne der Hochkonjunktur, die sich möglicherweise in den nächsten Jahren immer mehr abschwächen wird. Auf einem weniger angespannten Arbeitsmarkt werden aber auch die Chancen für die Frauen geringer, und zwar sowohl in bezug auf die Löhne wie auf die Aufstiegsmöglichkeiten. Auch sie gehören in den Problemkreis, von dem wir heute sprechen. Sie bedeuten aber für sich allein ein weites Feld, das kaum hinter der Frage der Lohngleichheit zurücksteht und auf das wir hier nicht näher eintreten können.

Es ist eigentlich verwunderlich, dass nach der Inkraftsetzung der Konvention 100 zwar von der Lohngleichheit für Mann und Frau sehr viel gesprochen wird, aber konkret nur wenig geschieht. Nationalrat Wüthrich hat wohl in einem Postulat den Einbau des Gleichheitsgrundsatzes in das Bundesgesetz über den Arbeitsvertrag verlangt. Der Bundesrat hat das Postulat entgegengenommen, in seiner Antwort aber festgestellt, dass die Zeit, die seit der Ratifikation des Übereinkommens verstrichen ist, noch zu kurz sei, um weitere Schritte in Betracht zu ziehen. (Darüber wurde in der «Staatsbürgerin» Nr. 12/1973 ausführlich berichtet.) Ich fürchte, dass so bald nach der Revision des Arbeitsvertragsrechts in absehbarer Zeit eine Modifikation nicht realisierbar ist. Auch müssen wir uns aufgrund der Erfahrungen in anderen Ländern fragen, ob allgemein gehaltene gesetzliche Bestimmungen genügen. Wohl kaum. Wirksam könnten nur strenge und kontrollierbare Vorschriften sein. Doch wie sind diese bei unserer wirtschaftlichen Freiheit durchzusetzen?

Es gibt Frauen, die von einer Verfassungsintiative sprechen, durch welche ein Gleichheitsartikel verankert werden sollte. Dieser würde die gleichen Rechte für Männer und Frauen grundsätzlich festhalten. Die nötigen Unterschriften könnten sicher beigebracht werden. Ich glaube auch, dass keine staatsrechtlichen Hindernisse bestünden. Würde die Initiative bei einer Abstimmung aber auch die Gefolgschaft der Mehrheit des Volkes erhalten? Viele Männer sind gegen den Grundsatz der gleichen Entlöhnung der Frauen eingestellt. Und auch die Männer, die der Konvention 100 eher positiv gegenüberstehen, würden sich bei einer Abstimmung vielleicht fragen, ob die Frauen nicht zu einer allzu grossen Konkurrenz werden könnten. Wir dürfen auch nicht die vielen nicht berufstätigen Ehefrauen vergessen, die gegen eine Gleichstellung der Arbeitskolleginnen ihrer Männer eingestellt sind, vor allem deshalb, weil sie über das Problem nicht orientiert sind und die tatsächlichen Verhältnisse nicht kennen. Es käme zu einer Auseinandersetzung über die Emanzipation der Frau ganz allgemein, und die traditionellen Kräfte würden stark in Erscheinung treten. Es wäre also intensivste Information der Öffentlichkeit nötig. Der Abstimmungskampf würde sehr hart werden und Riesensummen verschlingen.

Er bedürfte vorgängig auch gründlicher Abklärungen über die staatsrechtlichen und rechtlichen Fragen, denn eine Initiative zugunsten der Frauen, die nicht auf seriöser Grundlage gestartet wird, wäre zum vornherein zum Scheitern verurteilt. Ein Misserfolg aber würde uns weit zurückwerfen.

Wie bereits im Zusammenhang mit der Situation in unseren Nachbarstaaten erwähnt, liegt eine grosse Möglichkeit bei den Organisationen. Sie können bei ihren Vertragsverhandlungen und bei der Regierung ihren Einfluss geltend machen. Solange die Hochkonjunktur besteht, könnten sie ihre Vertragspartner sogar bei so wichtigen Fragen unter Druck setzen. Warum haben sie es bis heute nicht in stärkerem Masse getan? Vor allem deshalb, weil die Solidarität unter den Frauen fehlte. Jede politische Macht, sei es eine Partei, eine Gewerkschaft oder eine Organisation, wird sich nur auf einen Kampf einlassen, wenn sie eine starke Gefolgschaft hinter sich weiss. Die Gefolgschaft der Frauen fehlt aber bei uns weitgehend.

Alle diese Punkte müssen bedacht werden, wenn wir über die weiteren Schritte entscheiden. Es wird uns nichts nützen, wenn wir etwas erzwingen wollen.

Eines können wir aber alle tun: Wir können überall und immer wieder über die Konvention 100 sprechen und so mithelfen, die Öffentlichkeit und vor allem die Frauen zu sensibilisieren, zu informieren, Vorurteile abzubauen, falsche Vorstellungen zu korrigieren und das Verständnis für die Lage der berufstätigen Frau zu wecken. Auf diesem Wege, dem Weg der kleinen Schritte, können wir sicher viel erreichen.

Alice Moneda

Bundesverwaltung und Lohngleichheit

In seinem Referat gab Nationalrat Dr. Richard Müller einleitend einen Überblick über die Besoldungsskala des Bundes. Man kennt dort 26 normale Besoldungsklassen, wobei die 25. Klasse die tiefste und die Klasse 1a die höchste ist, zudem noch 7 Stufen der Überklasse und eine Unterklasse, insgesamt also 34 Besoldungsstufen. Bis Ende 1972 war von den 19 277 weiblichen Angestellten der Bundesverwaltung keine einzige in einer Überklasse eingereiht, erst im vergangenen Jahr gelang einer Gerichtsschreiberin der Sprung in die unterste Stufe der Überklassen. Von den insgesamt 125 295 männlichen Angestellten dagegen beziehen 379 Gehälter der Überklasse. Besser vertreten sind die Frauen in der Unterklasse, die eigentlich nur für sie reserviert ist, sind doch dort 350 Frauen und zwei Männer eingeordnet.

Doch auch die höheren Stufen der Normalklasse bleiben den Männern vorbehalten. So sind beispielsweise die bestbezahlten Frauen der PTT — dieser Verwaltungszweig beschäftigt insgesamt 12 126 weibliche Angestellte — in der 5. Klasse zu finden, bei den SBB mit ihren rund 2000 weiblichen Angestellten sind die Spitzenverdienerinnen gar erst in der 9. Besoldungsklasse anzutreffen.

Einer der Gründe für die unterschiedliche Einstufung mag in der Altersschichtung der weiblichen Bundesangestellten liegen. Während nur 4,2 Prozent der Männer unter 20 Jahre alt sind, beträgt dieser Anteil bei den Frauen 23,1 Prozent. 18,4 Prozent der Männer und 40,2 Prozent der Frauen sind 20 bis 29 Jahre alt. Bei den