Zeitschrift: Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen
Herausgeber: Verein Aktiver Staatsbürgerinnen
Band: 52 (1996)
Heft: 2

Artikel: Lohngleichheit in der Praxis
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-844624

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Lohngleichheit in der Praxis

Am 1. Juli 1996 tritt das neue Gleichstellungsgesetz in Kraft. Grund genug für manche Frau, einen kritischen Blick auf ihre Lohnabrechnung zu werfen und sich zu fragen, wie sie sich im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen stellt. Das Eidg. Büro für Mann und Frau liess als Beitrag zur Lohngleichheit in der Praxis zwei Publikationen verfassen, die sich als Einstieg in die Materie bestens eignen.

Das neue Gesetz stellt ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen vor eine neue Herausforderung. Endlich haben Frauen bessere Mittel in der Hand, um den Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

Arbeitsbewertungsverfahren

Anhand von konkreten Merkmalen werden unabhängig von Personen Tätigkeiten miteinander verglichen und bewertet. Sowohl eine Untersuchung im Auftrag der Arbeitsgruppe "Lohngleichheit von Frau und Mann" des Eidg. Justiz- und Polizeidepartementes wie auch ein Gutachten, das im Auftrag des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann erstellt wurde, weisen nach, dass heute bekannte Arbeitsbewertungsverfahren wichtige Merkmale von typischen Frauenarbeitsplätzen stark vernachlässigen, Anforderungen an Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern ausgeführt werden, jedoch überbewertet.

Aufgrund dieses Sachverhaltes beauftragte das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann die Herren Prof. Dr. Christof Baitsch und Dr. Christian Katz, ein diskriminierungsfreies, geschlechtsunabhängiges Arbeitsbewertungsinstrument und ein Diagnose-Instrument für Lohndiskriminierung zu entwickeln.

ABAKABA

Die "Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz" - ABAKABA - ist ein Arbeitsbewertungsinstrument, das männer- wie frauenspezifische Markmale von Tätigkeiten in gleichem Masse berücksichtigt und deshalb die Gleichwertigkeit zweier Tätigkeiten geschlechtsunabhängig überprüfen kann. Untersuchungen in Ländern mit längerer Gleichstellungspraxis wie Kanada, USA, Frankreich, Grossbritannien und Skandinavien zeigten nämlich, dass bis heute keine Instrumente bekannt sind, mit denen diskrimierungsfrei zwei Tätigkeiten in bezug auf ihre Gleichwertigkeit verglichen werden können.

Die Autoren testeten ABAKABA in fünf öffentlichen und privaten Organisationen. Aufgrund der Testerfahrungen ergänzten sie verschiedenste Merkmale sowie den Fragebogen für die Beschreibung der Tätigkeiten. Im Vergleich zu anderen Arbeitsbewertungsverfahren ist ABAKABA leicht verständlich und einfach im Gebrauch.

VIWIV

Auf der Grundlage von AKAKABA wurde das Diagnose-Instrument VIWIV entwickelt: "Verdiene ich, was ich verdiene?" Es erlaubt, den Verdacht auf eine Lohndiskriminierung sachlich zu überprüfen. VIWIV ist ein nützliches Werkzeug für Beratungsstellen, Frauenorganisationen, Gewerkschaften und Personalverbände.

Für die Anwendung in der Praxis sind der Fragebogen und ein Formularteil von ABAKABA sowie eine Anleitung und der Fragenteil von VIWIV separat in einer Arbeitsmappe erhältlich.

"Mein Lohn unter der Lupe"

Während sich die wissenschaftliche Untersuchung an Fachleute wendet, zeigt die Broschüre der einzelnen Frau, was sie bei einem Verdacht auf Lohndiskriminierung tun kann. Sie erklärt, wie sich Löhne zusammensetzen und was bei einem Lohnvergleich mit einem Kollegen, der eine gleiche oder gleichwertige Arbeit leistet, zu beachten ist.

Das Heft gibt ferner konkrete Tips, was zu tun ist, wenn sich der Verdacht auf Lohndiskriminierung bestätigt, erklärt, welcher Weg einzuschlagen ist und wie sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmenr allgemein für die Lohngleichheit in der Arbeitswelt einsetzen können. - "Mein Lohn unter der Lupe" hat in jeder Handtasche Platz und bietet allen Frauen wertvolle Denkanstösse.

Gesamtarbeitsvertäge

Eine Studie, die im Rahmen des nationalen Forschungsprogramms 35 - "Frauen in Recht und Gesellschaft" - entstand, befasst sich mit einem weiteren Aspekt möglicher Frauendiskriminierung, mit den Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Die Ergebnisse beruhen auf der Untersuchung von 69 wichtigsten GAV, denen 1,24 Mio Beschäftigte unterstellt sind.

Zunächst die erfreuliche Nachricht: Direkte Diskriminierung der Frauen ist in den GAV selten geworden. Eine Regelung, die Genfer Hauswarte betrifft, liest sich wie ein Relikt aus vergangenen Zeiten: Die Stelle kann nicht nur von Einzelpersonen, sondern auch von Paaren besetzt werden. "Im Falle dass das Gehalt für ein Ehepaar bestimmt wird, wird es zu zwei Dritteln dem Mann zu einem Drittel der Frau entrichtet." - Vermutlich finden sich ferner bei nicht untersuchten Verträgen, z.B. im Kanton Tessin v.a. bei kleineren GAV Fälle von direkter Lohndiskrimierung.

Sechs Gesamtarbeitsverträge, die 16% aller GAV-unterstellten Frauen umfassen, bekennen sich zur Chancengleichheit zwischen Frau und Mann: Sie beinhalten besondere Regelungen zur Frauenförderung. Der Sprachgebrauch der GAV ist weitgehend männlich.

Indirekte Diskriminierung

Während die offene, direkte Diskriminierung im grossen und ganzen ver-

schwunden ist, sind Frauen weiterhin einem Geflecht von vielen indirekten Diskriminierungen ausgesetzt. So hiess es früher "Männer" und "Frauen" und heute "schwere" und "leichte Arbeit". Rund ein Drittel der GAV schliessen Teilzeitarbeit und atypische Arbeitsverhältnisse wie Aushilfen und Temporärarbeit mindestens teilweise vom Geltungsbereich aus. Diese Regelung benachteiligt naturgemäss Frauen mehr als Männer. Frauen arbeiten zudem vielfach in Branchen, die weniger den GAV unterstellt sind. - Die Autoren vertreten die Ansicht, das GAV durchaus eine Rolle als Gleichstellungsinstrumente spielen könnten, z.B. im Falle des Mutterschaftsurlaubes.

Künftige GAV-Regelungen

Gleichstellung sollte in Zukunft bei allen Vertragsverhandlungen traktandiert werden. Es gilt, direkte und indirekte Diskriminierung zu vermeiden und als unabdingbare Voraussetzung zur Durchsetzung der Lohngleichheit eine verbesserte Lohntransparenz zu erreichen. Die Chancengleichheit ist institutionell zu verankern, z.B. über eine Gleichstellungskommission. Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte ein grösseres Gewicht beigemessen werden und schliesslich sollten gleichstellungsrelevante Bestimmungen als leicht auffindbare, eigenständige Artikel formuliert werden.

Nationaler Tag der Lohntransparenz

Die Gewerkschaften stellen den diesjährigen 14. Juni unter das Motto der "Lohntransparenz". Die "Staatsbürgerin" verwies wiederholt auf die unheilvollen Auswirkungen des Schweigens über die Gehälter. Nachdem endlich Gewalt an Frauen zu einem öffentlichen Thema wurde, ist es an der Zeit, dass wir uns daran gewöhnen, ein weiteres "G", "Geld" nicht mehr als Tabu zu behandeln. Das Bundesgericht entschied im November 1995, dass alle das Recht haben, über Lohn und Werte zu sprechen. Arbeitsverträge, die die Höhe des Gehalts unter eine Verschwiegenheitsklausel stellen, sind ungültig.

Beat Baumann, Tobias Bauer, Bettina Nyffeler und Stefan Spycher: "Gesamtarbeitsverträge - (k)eine Männersache!" 348 Seiten, Verlag Rüegger AG, Chur. 1995.
Christof Baitsch und Christian Katz: "Lohngleichheit für die Praxis". vdf Hochschulverlag ETH Zürich, 1996.
Die Kopiervorlagen "Lohngleichheit für die Praxis sind ebenfalls im Buchhandel erhältlich.
Die Broschüre "Mein Lohn unter der Lupe" ist gratis erhältlich beim Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann", Eigerplatz 5, 3003 Bern. Tel. 031 322 68 41

Programm 14. Juni 1996
17 Uhr Kundgebung am Stadelhoferplatz mit Ansprachen von Zita Küng und Susanne Kramer-Friedrich
19 Uhr Apéro vor dem Stadthaus
Feier mit den Stadträtinnen *oder* Demozug zum Frauenfest im Kanzlei beim Helvetiaplatz.