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

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 65 (1973)

**Heft:** 9

**Artikel:** Diskriminierung der Frau

**Autor:** Chipchase, Ethel

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-354616

**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:** 12.07.2025

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

keiten Rechnung tragen. Sie verstehen Wirtschaftlichkeit und Mitbestimmung nicht als Gegensätze. Sie sind überzeugt, dass die Mitbestimmung die Funktionsfähigkeit der Unternehmungsorgane und die Qualität der Entscheidungen nicht verschlechtert, sondern im Gegenteil verbessert.
Bundesrat Brugger hat in seinen mündlichen Erläuterungen wiederholt von der *«richtig verstandenen» Mitbestimmung* gesprochen. Aehnliche Bemerkungen finden sich auch in der Botschaft. Damit ist allerdings die Frage der richtigen Mitbestimmung nicht geklärt. Die Gewerkschaften glauben, dass ihr Weg und ihre Konzepte richtig, realistisch und schweizerisch sind. Der Bundesrat scheint Mitbestimmung zu einseitig nur als «Partnerschaft und Schicksalsgemeinschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern» zu verstehen. Was die drei Gewerkschaftsbünde schon in ihrer gemeinsamen Eingabe an den Bundesrat betont haben, gilt es hier zu unterstreichen: Nämlich dass die Ableitung der Mitbestimmungsidee allein aus Partnerschafts- und Betriebsgemeinschaftsvorstellungen in dieser Einseitigkeit nicht haltbar ist.
Mitbestimmung heisst nicht, dass Interessengegensätze einfach verschwinden. Mitbestimmung setzt die Anerkennung des andern voraus. Die Mitbestimmung beseitigt Privilegien, schafft gleiche Rechte und bedeutet Teilen der Macht. Wer unter Mitbestimmung nur Kooperation versteht und die Konfrontation verkennt, ist auf dem falschen Weg.

## Diskriminierung der Frau

*Ethel Chipchase*

Im Oktober 1972 veranstaltete der IBFG eine Konferenz über die Durchführung des Prinzips der Lohngleichheit. In einer Abschlusserklärung der Konferenz wird anerkannt, dass die Frauen niemals die volle Gleichstellung mit den Männern erreichen werden, wenn sie lediglich die Beseitigung der Diskriminierung im Lohnwesen fordern.
Mitgliedsorganisationen des IBFG in allen Ländern, selbst dort, wo die Frauen gewerkschaftlich nicht so gut organisiert sind wie die Männer, kämpfen seit vielen Jahren für die gleiche Entlöhnung der weiblichen Arbeitnehmer. Fortschritte in dieser Hinsicht waren unterschiedlich, aber es gibt Länder, in denen theoretisch, wenn auch nicht immer in der Praxis, gleiche Löhne gezahlt werden. Doch selbst wo dieses Prinzip in vollem Masse anerkannt ist, beklagen

sich viele Frauen, dass noch immer keine Gleichberechtigung auf anderen Gebieten besteht. Diskriminierung findet man z. B. im Bildungswesen, in der Berufsschulung, auf dem Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten.
Bisher haben sich die Gewerkschaften auf den gleichen Lohn konzentriert, weil hier die Diskriminierung der Frau am deutlichsten zu Tage trat. Allerdings haben sich auch hier die Schwerpunkte verschoben. Ursprünglich lautete die Forderung: gleicher Lohn für gleiche Arbeit, damit Frauen, die tatsächlich die gleichen Arbeiten ausführten wie ihre männlichen Kollegen, nicht als billige Arbeitskräfte ausgebeutet werden sollten. 1951 verabschiedete dann die IAO das Uebereinkommen Nr. 100, das gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit fordert. Die IAO entschied sich für dieses Prinzip, weil sich immer mehr zeigte, dass nicht nur Frauen, die die gleiche Arbeit tun wie Männer, ausgebeutet werden – und dass anderseits Frauen, die ganz andere Aufgaben erfüllen, eine durchaus gleichwertige Leistung erbringen können. Ein schlagendes Beispiel hierfür bildet die Sparte Feinmechanik in der Elektroindustrie, die fast ausschliesslich mit weiblichen Arbeitskräften besetzt ist.
Aber unabhängig davon, wie man den gleichen Lohn definiert, jedenfalls haben weibliche Arbeitnehmer nur ganz geringe Vorteile davon, solange ihnen nicht gleiche Ausbildungsmöglichkeiten offenstehen und solange man ihnen Beförderungen versagt, nur weil sie Frauen sind. Die Erfahrungen, die wir in Grossbritannien in der letzten Zeit auf diesem Gebiet gemacht haben, sollten auch für weibliche Arbeitnehmer in anderen Ländern von Interesse sein.

*Erfahrungen in Grossbritannien*

Der Grundsatz der Lohngleichheit wird in Grossbritannien noch nicht allgemein angewandt, obwohl ein entsprechendes Gesetz 1970 vom Parlament verabschiedet worden ist. Dieses Gesetz sieht eine umfassende Durchführung der Lohngleichheit vor, die Anfang 1976 erreicht werden soll. Die Spanne von 5½ Jahren sollte nach Ansicht der Regierung der Industrie Zeit geben, die erforderlichen Aenderungen der Lohnskalen vorzunehmen, wenn möglich stufenweise und besonders dort, wo das Lohngefälle verhältnismässig gross ist. In den meisten Bereichen im privaten Sektor sind nur langsame Fortschritte erzielt worden, aber selbst dort, wo die Lage in dieser Hinsicht einigermassen befriedigend ist, begegnen die Frauen nach wie vor den anderen obenerwähnten Diskriminierungen. Darum bemüht man sich mit wachsendem Nachdruck um ein weiteres Gesetz, das jegliche Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beseitigen soll.
Verschiedene Vorlagen dieses Inhalts sind in den letzten drei Jahren in Parlament eingebracht worden, leider war keine umfassend

genug, um ihr Ziel zu erreichen. Aus diesem Grunde hat die Regierung einen solchen Gesetzesentwurf, sobald er die erste parlamentarische Hürde genommen hatte, einem Parlamentsausschuss überwiesen. Dieses ungewöhnliche Verfahren wurde gewählt, damit Organisationen ausserhalb des Parlaments zur Stellungnahme zugezogen werden können. Der TUC hat über seinen beratenden Frauenausschuss eine schriftliche Erklärung unterbreitet und wurde später auch zu einer mündlichen Aussprache geladen. Zu den rund 30 anderen Stellen, die dem Sonderausschuss ihre Auffassungen unterbreitet haben, gehören Regierungsabteilungen, Arbeitgebervertreter, Frauenorganisationen und Vertreter aus den USA und Kanada, die darüber berichteten, was in ihren Ländern zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau getan wird.
Nahezu das ganze Beweismaterial, das dem Ausschuss vorlag, ist veröffentlicht worden; die Presse aber hat kaum davon Notiz genommen, da sie offenbar lieber Sensationsberichte über die Extravaganzen einzelner Vertreter der «womens' lib» bringt als nüchterne und sachliche Tatsachen über die andauernde Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer in allen Bereichen des Arbeitsmarkts. Der beratende Frauenausschuss des TUC hat daher im März 1973 einen eigenen Bericht erarbeitet, der dieses Material analysiert. Hierauf stützen sich die folgenden Angaben.

### *Bildungswesen*

Viele Organisationen verwiesen auf Diskriminierung von Mädchen im öffentlichen Bildungswesen Grossbritanniens. Betont wurde unter anderem, dass die «Geschlechtsrollen» längst vor dem offiziellen Schuleintrittsalter (5 Jahre) fixiert sind, und dass die Lehrer in der Grundschule den Kindern schon mit fast unbewussten Vorstellungen über die unterschiedlichen Merkmale von Jungen und Mädchen begegnen. Man sollte jungen Menschen die Möglichkeit geben, ihre Gaben als Individuen zu entwickeln; allgemeine Ideen wie «Mädchen verstehen nichts von Mathematik» oder «Buben können nicht nähen oder kochen», haben die fatale Wirkung, sich selbst zu bestätigen. In der Schule wie im Freundeskreis und im Elternhaus werden durch gesellschaftliche Beeinflussung die Mädchen für eine Rolle in der Gesellschaft gedrillt, die ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt einengt. Mädchen bemühen sich weit seltener als Jungen um ein Universitätsstudium, und der Umstand, dass sie sich mit einer Schulung als Sekretärin begnügen, gilt dann als weiterer Beweis, dass Mädchen einen engeren Horizont haben als Jungen. Selbst Schulausflüge für Mädchen haben gewöhnlich andere Ziele als die der Jungen, was auch wiederum zu einer gewissen Diskriminierung während der ganzen Schulzeit führt.

*Berufsberatung*

In einem früheren Bericht (Wurzeln der Ungleichheit, 1972) hatte der beratende Frauenausschuss darauf hingewiesen, dass bei der Berufsberatung für Mädchen keine wirkliche Aufklärung über Laufbahn und Aufstiegsmöglichkeiten gegeben wird, sondern bestenfalls über die Beschäftigungssituation. Diese Auffassung ist jetzt durch das Material, das dem Sonderausschuss unterbreitet wurde, weitgehend bestätigt worden. Die Regierungsstelle, die für Laufbahnberatung zuständig ist, behauptete zwar, dass keine Ratschläge gegeben würden, die als diskriminierend ausgelegt werden könnten; es wurde jedoch zugegeben, es sei «schwierig zu ermessen, wieweit traditionelle Einstellungen gegenüber der Berufstätigkeit der Frauen die Qualität der Ratschläge, die im Einzelfall erteilt werden, beeinflusst». Die Einstellung der Eltern und gesellschaftliche Faktoren sind häufig für die Berufswünsche des Kindes massgeblich.
Einige Organisationen betonten, dass Mädchen kaum ermutigt werden, wenn sie sich für einen anderen als einen traditionellen Frauenberuf entscheiden. Selbst wenn ein Mädchen einen handwerklichen Beruf ergreifen will, der einige Jahre Lehrzeit erfordert, begegnet sie Schwierigkeiten. In einem technischen Beruf sind die Chancen für gleiche Behandlung grösser, aber bei der rein mechanischen Tätigkeit, bei der die Arbeit monoton und schlechter bezahlt ist und wenig Ausbildung erfordert, wird zugunsten der Mädchen diskriminiert.

*Weiterbildung im Beruf*

Die Frauenorganisationen machten besonders darauf aufmerksam, dass der Prozentsatz der Mädchen, die vom Arbeitgeber für ihre Fortbildung freigestellt werden, viel geringer ist als bei den jungen Männern. Diese Freistellung gibt es bis zum Alter von 18 Jahren, aber die Arbeitgeber sind nicht gezwungen, ihrem jungen Personal diese Möglichkeit zu bieten. Etwa 40 Prozent der jungen Männer werden tageweise freigestellt, aber nur 10 Prozent der Mädchen.

*Arbeitsmöglichkeiten und Aufstieg*

Eine Anzahl von Organisationen wiesen auf den Mangel an Arbeits- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen hin; ein Teil von ihnen war jedoch in erster Linie an der Minderheit der qualifizierten weiblichen Arbeitskräfte interessiert, die der Auffassung sind, dass ihnen höhere Posten in der Industrie und an den Universitäten nur wegen ihres Geschlechts versperrt sind. Der Journalismus gilt als weiteres

Gebiet, in dem die Frauen zwar die gleiche Entlöhnung, aber selten gleiche Aufstiegsmöglichkeiten erhalten.
Ueberraschender Weise machen einige Arbeitgeber geltend, dass sich in der Praxis eine Diskriminierung zugunsten der Frauen ergäbe, indem man sich ja mit einem weit häufigeren Arbeitsplatzwechsel und einer sehr viel höheren Rate der Arbeitsversäumnis bei den Frauen abfinden müsse, als man Männern je gestatten würde. Ein Arbeitgeber aus einer anderen Industrie erklärte jedoch, Frauen seien als Arbeitskräfte vorzuziehen, da sie gewissenhafter seien und pro Stunde mehr arbeiten. Andere Arbeitgeber meinten, Frauen schadeten sich selbst am meisten, weil sie nur ungern die Arbeit von Männern übernehmen wollten, und weder Männer noch Frauen seien gern bereit, Frauen in leitenden Posten zu sehen. Bei der Personalauswahl müsse man ja darauf achten, ob Kandidaten für höhere Posten von ihren künftigen Mitarbeitern akzeptiert würden. Es könne durchaus sein, dass eine Frau an sich fähig sei, Verantwortung zu tragen, dass aber andere Mitglieder des Personals kündigen würden, wenn sie den Posten erhielte.
Eine der wenigen Frauenorganisationen, die sich eingehend mit der Frage der Arbeitsversäumnis und des Platzwechsels befasst hatte, stellte fest, dass die vorliegenden Statistiken in Grossbritannien für Männer und Frauen nicht vergleichbar seien; man könne jedoch klar nachweisen, dass schlecht bezahlte Arbeitskräfte häufiger den Arbeitsplatz wechselten oder ihm fernblieben als höher bezahlte Arbeitnehmer; das gleiche ergebe sich bei einem Vergleich zwischen schlecht ausgebildeten, weniger gut geschulten Arbeitnehmern und ihren besser gebildeten Kollegen. Die Frauen fänden sich häufig in diesen beiden benachteiligten Gruppen; je höher aber das Bildungsniveau einer Frau sei, desto mehr könne sie mit einer festen Anstellung rechnen, und gerade weil die Wahl der Arbeitsplätze für Frauen beschränkter sei, bestünde für sie wenig Grund, einen befriedigenden Arbeitsplatz aufzugeben.
Selbst Arbeitgeber, die der Auffassung waren, dass Frauen infolge ihrer häuslichen Aufgaben sich weniger stark veranlasst sehen, einen Beruf zu ergreifen, gaben zu, dass ältere verheiratete Frauen, die nicht mehr für ihre Kinder zu sorgen hätten, sehr zuverlässig bei der Arbeit seien. Auch wurde nicht bestritten, dass es bestimmte Tätigkeiten gibt, in denen die Fertigkeit und die Geschicklichkeit der Frauen ihre (angeblichen) Nachteile ausgleichen, so dass sie den Männern als Arbeitskräfte vorzuziehen sind.

### *Schutzgesetze*

In Grossbritannien wie in vielen anderen Ländern gibt es gesetzliche Vorschriften über die Zeiten und die Zahl der Stunden, in denen Frauen beschäftigt werden dürfen. Ebenso beschränkt ist für sie

der Zugang zu bestimmten Arbeiten. Beschränkungen der Arbeitsstunden der Frau in Grossbritannien gelten nur für diejenigen, die in Fabriken mit körperlicher Arbeit beschäftigt sind, und das ist heute eine Minderheit. Seit vielen Jahren bemühen sich die Arbeitgeber um die Beseitigung dieser Regeln, besonders weil sie Frauen auch zur Nachtzeit beschäftigen wollen, ohne das umständliche Verfahren anwenden zu müssen, dass sie erst eine zeitweilige Befreiung ihres Unternehmens von den entsprechenden gesetzlichen Vorschriften beantragen.

Ueber diesen Punkt hat der Parlamentsausschuss den beratenden Frauenausschuss des TUC sehr eindringlich befragt. Unsere Vertreter gaben zu, dass man sehr wohl daran denken könne, die gegenwärtigen Beschränkungen aufzuheben oder zu mildern. In keinem Fall sollten jedoch in einzelnen Unternehmen ohne Befragung und Zustimmung der weiblichen Arbeitskräfte und ihrer Gewerkschaften Veränderungen eingeführt werden. Insbesondere dürfte das Verbot der Nachtarbeit von Frauen nicht aufgehoben werden, solange nicht die Lohngleichheit voll und ganz durchgeführt ist, und solange Gewerkschaften und Arbeitnehmer nicht bereit sind, solchen Veränderungen zuzustimmen. Diese beiden Bedingungen aber sind bis heute noch längst nicht allgemein erfüllt. Der TUC besteht ebenfalls darauf, dass die Erlaubnis zur Nachtarbeit für Frauen in Fabriken davon abhängig gemacht wird, dass ausreichende Schutzvorschriften bezüglich der Arbeitsbedingungen und der sozialen Möglichkeiten am Arbeitsplatz gegeben sind; ferner dass die Frauen mit Rücksicht auf ihre Familienverpflichtungen jederzeit die freie Wahl haben müssen und nicht bestraft werden dürfen, wenn sie Nachtarbeit ablehnen.

Beschränkungen hinsichtlich der Art der Arbeit, die Frauen im allgemeinen aus gesundheitlichen Rücksichten nicht leisten dürfen, (insbesondere während der Schwangerschaft) sollten nicht beseitigt werden. Die Fortdauer solcher Beschränkungen stünde nicht im Widerspruch zu der Forderung nach völliger Gleichstellung.

Die Vereinigten Staaten sind eines der Länder, die sich ernsthaft bemüht haben, Diskriminierungen der Frauen zu beseitigen. Es wird dort aber zugegeben, dass in Einzelfällen für gewisse Tätigkeiten und Aufgaben die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht eine wesentliche Voraussetzung ist. Dort, wo Tätigkeiten auf ein Geschlecht beschränkt sind, kann dies nur Geschehen, wenn nachgewiesen wird, dass es sich dabei um eine «wirkliche Berufsvoraussetzung» handelt. Die Auslegung dieser Vorschrift durch die Gerichte ist sehr strittig: Zu den wenigen Berufsgruppen, für die dies anerkannt ist, gehören Modelle (Kleidervorführung), Schauspieler, Toilettenwärter und Verkäufer von Unterwäsche. Im Zweifels- oder Beschwerdefall trägt der Arbeitgeber die Beweislast.

*Künftige Gesetzgebung*

Als die britische Regierung einen Parlamentsausschuss einsetzte, hielten nicht alle Mitglieder dieses Ausschusses ein gesetzliches Verbot der Diskriminierung der Frau für notwendig. Aber das Beweismaterial, das ihnen vorgelegt wurde, hat sie jetzt von der Berechtigung eines solchen Gesetzes überzeugt. Ueber Form und Inhalt des Gesetzes ist man sich allerdings noch nicht einig.
Man kann darüber streiten, ob in Grossbritannien und vielleicht auch anderswo die Frauen gut beraten waren, sich auf die Lohngleichheit zu konzentrieren, ehe sie in den anderen Bereichen, mit denen sich dieser Bericht befasst, die Gleichheit erlangt hatten. Heute ist es zu spät, die Entwicklung rückgängig zu machen, aber in Ländern, in denen bisher noch nichts getan ist, um die Lohngleichheit zu sichern, könnten sich die Frauen ernsthaft überlegen, ob es nicht besser wäre, zunächst die Diskriminierungen bei der Beschäftigung zu beseitigen, die einer wirklichen Anwendung der Lohngleichheit im Wege stehen.

## Auf dem Weg zum europäischen Wohlfahrtsstaat?

*Alan Forrest* *

Die Europäische Sozialcharta garantiert unter anderem:

DAS RECHT *auf angemessene Beschäftigungsbedingungen.*
DAS RECHT *auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen.*
DAS RECHT *auf angemessenen Lohn.*
DAS RECHT *der freien Vereinigung.*
DAS RECHT *auf Kollektivverhandlungen.*
DAS RECHT *von Kindern und Jugendlichen auf Schutz.*
DAS RECHT *berufstätiger Frauen auf Schutz.*
DAS RECHT *auf Berufsberatung.*
DAS RECHT *auf Berufsschulung.*
DAS RECHT *auf Gesundheitsschutz.*
DAS RECHT *auf soziale Sicherheit.*

* Dieser Beitrag von Alan Forrest ist in der April-Nummer 1973 der «Freien Gewerkschaftswelt» erschienen, der Monatsschrift des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG).