

Zeitschrift: Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
Herausgeber: Emanzipation
Band: 4 (1978)
Heft: 4

Artikel: Gleicher Lohn bei der BBC?
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-358823>

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: 15.01.2026

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

Gleicher Lohn bei der BBC ?

GLEICHER LOHN BEI DER BBC

In der "Brown Boveri Hauszeitung" 2/78 schlägt ein Mann für die Frauen im Betrieb eine Bresche, dass es nur so Funken sprüht. In der Nr. 3 kommt er noch einmal auf sein Thema zurück. Ein Chef hat nämlich die Forderung nach gleichem Lohn kritisiert.

"Ein Chef macht geltend, dass Frauen im Durchschnitt mehr Absenzen haben als Männer, wodurch die unterschiedliche Bezahlung gerechtfertigt sei. Unter der Berücksichtigung der Fehlzeit-Durchschnitte sei bei BBC der Grundsatz "gleicher Lohn für gleiche Leistung" verwirklicht. Diese Argumentation ist nicht stichhaltig. Ernst Müller, Präsident der Betriebskommission Baden, wäre, wenn er das Glück gehabt hätte, als Frau geboren zu werden, sicher OFRA-Mitglied. Er schreibt und argumentiert wie eine militante Feministin..."

"Es fängt schon bei den Mädchen an, die im Elternhaus und Schule zu einseitig auf die traditionelle Frau- und Mutterrolle vorbereitet werden. Bei der Berufswahl und -ausbildung stehen die Töchter wiederum hinten an: Mehr als die Hälfte verzichtet nach acht bis neuen Jahren Volksschule auf jede weitere Bildung; bei den jungen Männern sind es nur etwa 14%. Frauen, die sich trotz schlechteren Startchancen schliesslich einen Platz in der Arbeitswelt errungen haben, werden weiter benachteiligt und, v.a. verheiratete Frauen und Mütter, meistens überfordert."

So beginnt Ernst Müller seinen ersten Aufsatz, in dem er schliesslich an die Frauen selbst appelliert, "sich – allen Widerständen zum Trotz – zusammen mit ihren aufgeschlossenen männlichen Kollegen gegen Benachteiligung, für Gleichberechtigung und Anerkennung zu wehren".

Dann erläutert er ausführlich, wie das bei der BBC mit den Löhnen ist. Hier der Ausschnitt: *"Bei BBC werden die Werkstatttätigkeiten seit etwa 30 Jahren analytisch bewertet. Die verschiedenen Arbeiten werden dabei auf ihre Anforderungen untersucht und aufgrund eines Punktesystems einer Lohnklasse zugeordnet. Man bemüht sich um Objektivität. Bewertet werden zunächst nur die Tätigkeiten, nicht die Leistung der einzelnen Personen, die diese ausführen. Nun geschieht aber etwas, das rational nicht zu erklären ist: zwei Arbeiten, die objektiv in die gleiche Lohnklasse, also als gleichwertig eingestuft wurden, werden unterschiedlich entlohnt, wenn die eine von einer Frau, die andere von einem Mann ausgeführt wird! Die Grundlohnansätze, das heisst die Arbeitswertanteile am Lohn, betragen bekanntlich für die Frauen in der Werkstatt zurzeit 88 Prozent der Ansätze für Männer. Die Differenz und damit die Diskriminierung der Frauen konnte im Laufe der Jahre verkleinert werden, aber mit deren völligen Beseitigung harzt es bedenklich. Übrigens bestehen diese ungerechtfertigten Differenzen auch in andern Firmen und sind im allgemeinen eher noch grösser als bei BBC. Dies kann uns aber nicht davon abhalten, weiterhin unbeirrt für die Gleichberechtigung einzustehen."*

Demgegenüber behauptete dann wie gesagt ein Chef, das Prinzip der Lohngleichheit sei bei BBC gewährleistet – "unter Berücksichtigung der Fehlzeit-Durchschnitte" (höhere Absenz der Frauen). Worauf sich E. Müller nochmals entschieden für die Frauen einsetzte. Er schreibt in Nr. 3 der Hauszeitung: *"Die Absenzhäufigkeit ist naturgemäss individuell unterschiedlich. Es ist eine unstatthafte Verallgemeinerung, jeder Frau, auch*



wenn sie praktisch immer im Einsatz ist, weniger Lohn zu geben, weil alle Frauen zusammen im Durchschnitt mehr krank sind. Man müsste, dieser falschen Argumentation folgend, die Lohnansätze nicht nur nach Geschlecht, sondern vielleicht nach der Länge des Arbeitsweges, nach Alter oder andern Kriterien differenzieren. Es wäre dies genauso unhaltbar wie die existierende Differenzierung, die bewirkt, dass Frauen mit sehr wenig Absenzen – angeblich der vielen Fehlzeit wegen – weniger Lohn erhalten als Männer mit vielen Absenzen! Einer Berücksichtigung von krankheitsbedingten Absenzen bei der Lohnbemessung kann ich ohnehin nicht zustimmen. Wenn zweifelhaftes Fehlzeiten, als Kriterium herangezogen werden, darf die Differenzierung nicht bei den Grundlöhnen erfolgen, sondern bei der Bewertung der persönlichen Leistung, also individuell. Übrigens: Wenn die Frauen im Durchschnitt mehr Fehlzeiten aufweisen als die Männer, liegt der Grund sicher nicht bei ihnen allein, sondern in ihrer Benachteiligung und Überforderung, die ich in meinem letzten Beitrag darzulegen versuchte."

PROJEKTGRUPPE "FRAUEN UND ARBEIT" BIEL STELLT SICH VOR

Mehr Information für arbeitslose Frauen

(L.S.) Dass Frauenarbeitslosigkeit eine ganz spezifische Problematik und mit der Männerarbeitslosigkeit nicht gleichzusetzen ist, wissen die Verantwortlichen des Bieler-Arbeitslosenzentrums seit langem. Es ist bekannt, dass zu der Anzahl der offiziell arbeitslosen, stempelnden Frauen eine grosse Zahl anonym arbeitsloser Frauen zu zählen ist: Frauen, die nach dem ersten Stellenverlust protestlos wieder in ihren Haushalt verschwunden sind, Frauen, die als Doppelverdienerinnen abgestempelt, nicht mehr den Mut haben, auf Stellensuche zu gehen. Von den Frauen, die nach langjährigem Nur-Hausfrauendasein wieder eine Tätigkeit aufnehmen möchten, halbtags oder stundenweise vielleicht, gar nicht zu reden! Nachdem sie noch vor fünf Jahren heissbegehrte Lückenbüsser und Mädchen für alles in Handel und Industrie darstellten, wagen viele heute schon gar nicht mehr den Wunsch nach Arbeit auszusprechen. Arbeitslosigkeit, wirkliche und anonyme, bedeutet aber für viele Frauen soziale Isolation und Fehlen einer tieferen Befriedigung, sowie grössere Abhängigkeit vom Ehepartner.

KONTAKTMANGEL BEDEUTET INFORMATIONS-MANGEL

Das Arbeitslosenzentrum bemühte sich seit langem um konkrete Lösungen dieser Probleme. Man beschloss, die lokalen Kräfte zu mobilisieren und gemeinsam für die Region Biel nach Lösungen zu suchen. Im Herbst haben sich Vertreterinnen vom Verband der Bieler Frauenvereine, der städtischen Berufsberatung, des Bildungsausschusses des Gewerkschaftskartells, des städtischen Arbeitsamtes, der Frauenbefreiungsbewegung MLF, der Volkshochschule, der Beratungsstelle für werdende und alleinstehende Mütter, des Arbeitslosenzentrums sowie einige Frauen, die aus privater Initiative mitmachen wollten, zu einer Arbeitsgruppe zusammengeschlossen. Ziemlich schnell wurde man sich einig, dass fehlende Information oftmals der Hauptgrund für die missliche Lage der Frauen ist. Frauen sind selten Mitglied in Gewerkschaften, Berufsverbänden und Vereinen. Kontaktmangel bedeutet fast immer auch Informationsmangel. Die Arbeitsgruppe hat daraufhin beschlossen,

als erstes Ziel die Ausarbeitung einer Informationsbroschüre in Angriff zu nehmen. Alle nötige Information, die einer Frau auf dem Platze Biel und der näheren Umgebung bei der Arbeitssuche oder dem Wiedereinstieg ins Berufsleben nützlich sein könnten, sollten zusammengetragen werden. Zudem sollte eine kurze Analyse der jetzigen Situation Politiker, Unternehmer und verantwortliche Stellen auf das Problem der Frauenarbeitslosigkeit aufmerksam machen und um ihre Unterstützung werben. Diese Broschüre wird bis Ende Mai gedruckt vorliegen. Als zweiter Schritt wird die Schaffung von Kursen erwogen, um Frauen, die an einen Wiedereinstieg oder eine Umschulung denken, bei der Abklärung ihrer Möglichkeiten zu helfen.