

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit : Zwischenbilanz - ein Jahr danach

Autor(en): **Grisberger, Valerie**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen**

Band (Jahr): **8 (1982)**

Heft 6

PDF erstellt am: **20.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-359783>

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.

Am 11. Juni zog der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) anlässlich einer Pressekonferenz zum Thema 'Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit' Bilanz: Inwieweit konnten seit der Annahme des Gleichheitsartikels in die Bundesverfassung am 14.6.81 bezüglich der Lohngleichbehandlung von Frauen und Männern Fortschritte erzielt werden?

Im November 1981 hatte sich eine SGB-Arbeitsgruppe mit Vertretern/-innen der wichtigsten SGB-Gewerkschaften gebildet. Eine Bestandesaufnahme wurde gemacht und ein Arbeitspapier erstellt, in welchem die gewerkschaftliche Politik zur Frage der Verwirklichung der Lohngleichheit und Förderung der Frauenarbeit kurz- und mittelfristig festgehalten wird. In diesem Arbeitspapier werden die Schwerpunkte des Vorgehens und hauptsächlichsten Schwierigkeiten erläutert: Lohntransparenz (Lohngeheimnis), Gefahr von 'Frauenlohngruppen' (die im GAV nicht als solche definiert werden), paritätische Mitbestimmung bei der Einführung und Durchführung geschlechtsneutraler Arbeitsplatzbewertungssysteme und Kündigungsschutz für klagende Arbeitnehmerinnen. Bedeutend ist sicherlich auch der 'Fahrplan' für Vertragsverhandlungen, wonach erstens sofort die Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit rückwirkend auf den 14.6.81 vertraglich verankert werden soll, zweitens kurzfristig der gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit durchgesetzt und drittens mittelfristig Männern wie Frauen der Zugang zu den gleichen Arbeitsplätzen zu gewährleisten ist.

Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie: In der Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft SMUV und dem Arbeitgeberverband ASM ist festgehalten, dass Lohnänderungen Sache der von den Belegschaften gewählten Betriebskommissionen und der Firmen ist. Wird keine Einigung erzielt, kann der SMUV mit der Firma verhandeln, sollten dabei z.B. Verhandlungen um die Angleichung der Frauenlöhne scheitern, kann ein Schiedsgericht angerufen werden. Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte der Betriebskommissionen bei der Ausgestaltung der Lohnsysteme sind gegeben und damit die Möglichkeit, den Grundsatz der Lohngleichbehandlung sofort zu verwirklichen. Erst in einigen wenigen Betrieben sei aber inzwischen der Lohngleichheitsgrundsatz auch durchgesetzt worden.

Verkauf, Handel, Transport, Lebensmittel:

Die zuständige Gewerkschaft VHTL erliess sofort nach dem 14.6.81 gewerkschaftspolitische Richtlinien, die zwischenvertragliche Verhandlungen und 'grösste Aufmerksamkeit' für die Verwirklichung der Lohngleichheit enthalten. Der Grundsatz der Lohngleichheit wurde inzwischen in wichtigen Verträgen verankert: COOP (ab 1.1.1982), Migros (ab 1.1.1983), USEGO (in Ver-

handlung), Brauereien (ab 1.1.1982), Bei der Migros Genf, bei Volg und den Weissenburg-Mineralthermen ist die Lohngleichbehandlung bereits verwirklicht. Der VHTL hält fest, dass seit vielen Jahren geschlechtsneutrale Lohnregulative ausgehandelt werden, aber auch wenn diese keine Unterschiede mehr zwischen Frauen und Männern enthielten, sei die Durchsetzung in der Praxis schwierig. Mitsprache und Mitbestimmung bei der Festlegung von Kriterien der Gleichwertigkeit von Arbeitsvorgängen ist denn auch eine vordringliche Forderung dieser Gewerkschaft.

Chemische und Textilindustrie:

In der Mai-Nummer der 'Emanzipation' wurde bereits ausführlich über die Verwirklichung der Lohngleichheit in der gesamten chemischen Industrie berichtet, die allerdings nur für die GAV Beschäftigten Gültigkeit hat (durchschnittlich sind die Hälfte der Chemiearbeitnehmer dem GAV unterstellt, wovon etwa 25% Frauen sind).

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Zwischenbilanz -

ein Jahr danach

aus dem Vertrag zu streichen, nachdem die Unternehmer versucht hatten, die Männerlöhne auf das Niveau der Frauenlöhne zu senken (!). Der Grundsatz 'gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit' sei zwar im Vertrag verankert, die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung erschwere es jedoch, die zur Bestimmung der Gleichwertigkeit der Arbeit erforderlichen Kriterien festzulegen.

In der Forderung des SGB nach Massnahmen zur Förderung der Frauenarbeit kommt zum Ausdruck, dass sich die Verantwortlichen beim SGB der gesellschaftspolitischen Bedeutung der Lohngleichbehandlung bewusst sind. Sie verlangen, dass u.a. in den Gesamtarbeitsverträgen zu verankern ist:

- Arbeitszeitverkürzung zum Zweck einer gerechteren Aufteilung der Haushaltsarbeiten auf Mann und Frau und einer harmonischeren Gestaltung von Arbeitswelt und Familienleben,
- Bereitstellung von Kinderkrippen, Kantinen, usw.
- Zugang der Frauen zu allen Berufen und zu allen verantwortungsvollen Beschäftigungen im Betrieb,
- Ablehnung von weiblichen Arbeitsghettos und von einseitig den Männern reservierten Posten,

Für die Textilindustrie vereinbarte die zuständige Gewerkschaft GTCP mit dem Arbeitgeberverband VATI, dass aufgrund des neuen Verfassungsartikels diskriminierende Bestimmungen bezüglich der Frauenlöhne aufgehoben werden sollen. Eine paritätisch besetzte Kommission wird im Verlaufe dieses Jahres ein entsprechendes Lohnsystem ausarbeiten. Die GTCP warnt allerdings vor der Gefahr der Einführung sog. 'Leichtlohngruppen', und fordert als Gegenmassnahme in erster Linie eine Erhöhung der Minimallöhne, so dass diese auch für die Textilarbeiterinnen existenzsichernd werden.

Keramische Industrie:

Der GAV sieht immer noch unterschiedliche Löhne für Frauen und Männer vor. In der Porzellanfabrik Langenthal (BE) verhandelt die Gewerkschaft GBH mit der Firma um eine stufenweise Angleichung der Frauen- an die Männerlöhne.

Druckindustrie (Lithographen)

Der Gewerkschaft SLB gelang es nicht, die Lohnfestsetzung nach Geschlechtern

- Angebot von Lehrstellen für junge Mädchen auch in traditionellen Männerberufen,
- besondere Anstrengungen zugunsten einer ständigen Weiterbildung und des beruflichen Wiedereinstiegs der Frauen.

Die Probleme der Lohngleichbehandlung sind von der SGB-Arbeitsgruppe in ihren Zusammenhängen analysiert und klare Forderungen unmissverständlich formuliert worden. Konkrete Fortschritte setzen allerdings das Engagement der verantwortlichen Gewerkschaftsfunktionäre, vor allem aber auch der gewerkschaftlich organisierten Frauen voraus. In Zeiten wirtschaftlicher Krise, Betriebsschliessungen, Rationalisierungen und Angriffen auf die Löhne (Teuerungsausgleich) ist es besonders schwierig, die Lohngleichheit so durchzusetzen, dass die Frauenlöhne angehoben werden und die materielle Lage aller Lohnabhängigen von den Gewerkschaften verteidigt wird. Der Lohngleichheitsgrundsatz muss über eine Anhebung der Gesamtlohnsumme und nicht etwa durch eine Senkung der Minimallöhne verwirklicht werden. Darin liegt die Herausforderung an die gewerkschaftliche Politik!

Valerie Grisberger