

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	44 (1952)
Heft:	6-7
Artikel:	Zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Lohnes für eine gleichwertige Arbeit der Frauen
Autor:	Oettli, M.
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-353542

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: 24.01.2026

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

Zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Lohnes für eine gleichwertige Arbeit der Frauen

Im Sommer 1951 hat die Internationale Arbeitskonferenz in Genf einer Konvention (ergänzt durch eine Empfehlung) zugestimmt über den Grundsatz des gleichen Lohnes für eine gleichwertige Arbeit der Frauen. Damit ist nicht ein Schlußstein gelegt, sondern im Gegenteil Auftakt und Anstoß zu weiteren Ueberlegungen und Maßnahmen auf diesem Gebiet gegeben worden. Innert Jahresfrist ist — laut Statuten der Internationalen Arbeitsorganisation — jede Mitgliedsregierung verpflichtet, dem Parlament über den Abschluß dieser Konvention Bericht zu erstatten und die Frage der Ratifikation derselben zu stellen.

Selbstverständlich wird die Durchführung des Grundsatzes des gleichen Lohnes für eine gleichwertige Leistung der Frauen anders gestaltet sein müssen in Ländern, in denen die Löhne — auch die der Privatwirtschaft — zentral durch die Regierung festgesetzt werden als in Ländern, in denen sie in Verhandlungen zwischen Arbeiter- und Unternehmerverbänden durch Kollektivverträge vereinbart werden. Aber auch innerhalb jeder dieser beiden Kategorien von Ländern gibt es verschiedene Wege, um der Verwirklichung des Grundsatzes näher zu kommen. So stellt sich auch für uns die Frage: Welcher Weg sollte bei uns eingeschlagen werden, um den Grundsatz zu verwirklichen? Die Frage ist aktuell. Wir wollen hier noch keine Antwort darauf geben, sondern darauf hinweisen, wie andere Länder vorgegangen sind, um daraus gegebenenfalls Anregungen und Erfahrungen zu gewinnen.

Das Internationale Arbeitsamt hat die verschiedenen Methoden, die heute auf diesem Gebiet eingeschlagen werden, untersucht und zuhanden einer Zusammenkunft von Experten für die Frauenarbeit von Mitte Dezember 1951 zusammengestellt.

Der Bericht führt verschiedene Länder an, in denen die Verwirklichung des Grundsatzes auf dem Wege der *Gesetzgebung* angestrebt wurde. So ist in Ontario (Kanada) ein Gesetz angenommen worden, das am 1. Januar 1952 in Kraft getreten ist und das eine Art von Schiedsverfahren und obligatorischen Entscheidungen vorsieht: Der Arbeitsminister von Ontario kann einen Schiedsrichter ernennen, dessen Aufgabe es ist, Klagen von Arbeiterinnen zu prüfen, die den Eindruck haben, in Bezug auf die Lohnzahlung diskriminiert, also allein wegen ihres Geschlechtes schlechter behandelt worden zu sein.

In den USA bestehen zurzeit bereits in 12 Staaten Gesetze über den gleichen Lohn für eine gleichwertige Leistung der Frauen. Das 1949 neu beschlossene kalifornische Gesetz bestimmt in detaillierter Weise die Gründe, die eine gleiche — oder eine ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen bedingen, respektive gestatten.

Frankreich, das von einer zentralen Festsetzung der Löhne durch die Regierung wieder zurückgekehrt ist zu freien Kollektivverträgen, hat dennoch den Grundsatz des gleichen Lohnes für eine gleichwertige Leistung der Frauen in der Gesetzgebung beibehalten. So bestimmt ein Gesetz vom 11. Februar 1950, daß die Landeskollektivverträge obligatorisch Bestimmungen enthalten müssen über die Maßnahmen zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Lohnes für eine gleichwertige Arbeit der Frauen und Jugendlichen. Das Dekret vom 23. August 1950 über die Festsetzung von Minimallöhnen macht keinen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern.

In ihrer *Verfassung* haben neuerdings Nicaragua und Salvador den Grundsatz des gleichen Lohnes festgelegt, und zwar — das ist das Neue — nicht nur in allgemeinen Wendungen, wie es bisher schon in verschiedenen Verfassungen geschehen ist, sondern in einer sehr bestimmten Form. So wurde zum Beispiel in der Verfassung von Salvador festgelegt, daß in ein und demselben Betrieb und unter gleichen Umständen gleichen Leistungen ein gleicher Lohn entsprechen müsse, unabhängig vom Geschlecht, der Rasse, des Glaubens oder der Nationalität des Arbeitnehmers.

Diese genaue, detaillierte Festlegung des Grundsatzes in der Verfassung hat ihre Ursache unter anderem darin, daß mit allgemeinen Verfassungsformulierungen bisher nicht überall ermutigende Erfahrungen gemacht worden sind. Sie wurden vielmals nicht eingehalten. In Westdeutschland sind zudem Schwierigkeiten entstanden über die Auslegung des betreffenden Artikels 3 des Grundgesetzes, der lautet:

1. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
2. Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
3. Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden.

Die Meinungen sind nun geteilt über die Frage, ob diese Bestimmungen auch die Gleichheit der Entlohnung von Männern und Frauen bei gleichwertiger Arbeitsleistung bedingen? Sind die Grundgesetzbestimmungen zudem unmittelbar bindend, solange noch keine Ausführungsgesetze dazu bestehen? Ein ausführliches Rechtsgutachten von Prof. Dr. H. C. Nipperdey («Gleicher Lohn der Frau für gleiche Leistung», Bund-Verlag, Köln, 1951) bejaht diese Fragen und zieht in seinen Ergebnissen die Schlußfolgerungen:

1. Der Grundsatz: *Gleicher Lohn für eine gleiche Leistung* ergibt sich aus Art. 3 des Bonner Grundgesetzes und ist somit ein *Bestandteil der Verfassung* der Bundesrepublik.

2. Der Grundsatz ist unmittelbar geltendes Recht, an das alle seit dem 24. 5. 1949 getroffenen *Lohnvereinbarungen* gebunden sind.

Vom Arbeitsgericht in Köln ist ebenfalls ein Entscheid gefällt worden, daß die Gleichheit der Entlohnung bestehen müsse, wenn eine Frau die gleiche Arbeit wie ein Mann ausführen müsse.

Auch dort, wo der Grundsatz des gleichen Lohnes für eine gleichwertige Leistung der Frauen in Gesetz oder Verfassung verankert ist, stellt sich das Problem der *Bewertung der Arbeit*. Wann liegt eine gleichwertige Leistung vor im Fall, daß Männer und Frauen nicht genau die gleiche Arbeit verrichten? In dieser Hinsicht gehen die USA voran, indem sie die verschiedenen Arbeiten *analysieren* und *klassifizieren*.

Eine solche Arbeitsanalyse ist zudem wertvoll bei der Vermittlung von Arbeitskräften. Allzu oft werden traditionsgemäß gewisse — vor allem besser bezahlte — Arbeiten als Männerarbeiten gestempelt. Eine genaue Analyse der Arbeit und ihrer Anforderungen an den Ausführenden lassen oftmals erkennen, daß diese ebenso gut von Frauen wie von Männern bewältigt werden könnte. Auf diese Weise können neue, auch besser bezahlte Berufe den Frauen geöffnet werden.

Eigene Wege ist *Schweden* gegangen, wo die kollektiven Arbeitsverträge die Grundlage von Lohnfestsetzungen sind. Hier haben sich der Schwedische Gewerkschaftsbund und der Unternehmerverband geeinigt über die Wünschbarkeit der Abschaffung aller willkürlichen, allein auf dem Geschlecht beruhenden Lohndifferenzen. Sie schlagen vor, daß in Zukunft die Löhne festgelegt werden entsprechend dem Anteil, den jeder Arbeiter zur Produktion beiträgt. Auch hier wird eine bis ins einzelne gehende Klassifizierung der Arbeiten in jedem Industriezweig vorgesehen.

Wieder andere Länder versuchen — ebenfalls in Anpassung an die Genfer Beschlüsse —, den Grundsatz des gleichen Lohnes *schrittweise* zu verwirklichen. So wurde der vom *australischen* Schiedsgericht festgelegte Grundlohn der Frauen von bisher meist 52 bis 54 Prozent allgemein auf 75 Prozent der Männerlöhne festgelegt. Die *luxemburgische* Regierung bestimmte, daß der Unterschied zwischen Männer- und Frauenlöhnen in Zukunft nur noch 10 Prozent betragen solle.

Bei einer solchen schrittweisen Verwirklichung besteht allerdings die Gefahr, daß die Frauenlöhne auf den festgesetzten Prozentsätzen einfrieren. Die Experten für die Frauenarbeit in Genf empfehlen daher, daß in diesen Fällen von vornherein weitere periodische Anpassungen der Frauenlöhne vorgesehen werden.

In verschiedenen Ländern scheint es notwendig, sich zuerst einen *Gesamtüberblick* zu verschaffen über die tatsächlichen Unterschiede

zwischen Männer- und Frauenlöhnen wie auch über alle Aenderungen, die eine Anwendung des Grundsatzes des gleichen Lohnes für eine gleichwertige Leistung hervorrufen müßten. Eine solche Kommission wurde 1944 in *Großbritannien* von der Regierung eingesetzt. In *Schweden* wurde eine Kommission mit ähnlichen Aufgaben von der paritätischen Organisation der Unternehmer und Arbeiter gebildet.

Damit berühren wir einen Punkt, der auch für unser Land die größte Bedeutung hätte. Auch bei uns herrscht weitgehend Dunkel über die tatsächlichen Lohnunterschiede bei Frauen und Männern bei gleichwertigen Leistungen. Wohl bestehen Lohnstatistiken des Biga und der Suval. Aus ihnen geht jedoch nur hervor, wie viel niedriger die Frauenlöhne im Durchschnitt stehen als die Männerlöhne. Sie sagen nichts darüber aus, ob die Frauenlöhne niedriger sind, weil die Frauen weniger anspruchsvolle Arbeiten verrichten, oder ob die Löhne trotz gleichwertiger Leistung niedriger sind. Das ist jedoch der entscheidende Punkt. Eine *eidgenössische Kommission*, zusammengesetzt aus Vertretern der Behörden, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, in der selbstverständlich auch Frauen vertreten sein müßten, könnte hier wertvolle und notwendige Arbeit leisten. Ihre Aufgabe wäre eine doppelte: Erstens ein möglichst umfassendes Bild über die tatsächlichen Verhältnisse zu gewinnen, darüber, was alles geändert werden müßte, um den Grundsatz des gleichen Lohnes für eine gleiche Leistung der Frauen bei uns zu verwirklichen. Zweitens wäre es ihre Aufgabe, zu prüfen, durch welche Maßnahmen einer Verwirklichung des Grundsatzes in unserem Land am besten nähergekommen werden kann, unter Berücksichtigung unserer besonderen Verhältnisse und der bei uns üblichen Methoden der Lohnfestsetzung.

Die Bildung einer solchen Kommission gehört zu den aktuellen Forderungen der Gewerkschafterinnen. Dabei sind sie sich wohl bewußt, daß nicht alle Arbeiten einer Kommission überlassen werden können, sondern daß einer Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Lohnes für eine gleichwertige Leistung der Frauen nur nähergekommen werden kann, wenn jeder einzelne Gewerkschafter und jede Gewerkschafterin sich an ihrem Platz ebenfalls dafür einzusetzen.

M. Oettli.