Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 77 (1985)

Heft: 2

Artikel: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit : ein Trauerspiel?

Autor: Wullschleger, Ruedi

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355199

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: 09.12.2025

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

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – ein Trauerspiel?

*Ruedi Wullschleger**

Acht Feststellungen als Wegweiser

1. Frauen sind in der Schweiz im Durchschnitt um fast einen Drittel schlechter bezahlt als Männer. Anders gerechnet: Vergleichbare Männerlöhne sind um fast die Hälfte höher als diejenigen der Frauen.
2. Bei richtiger Bewertung aller Einflussfaktoren und unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten sowie der von der Lohnstatistik nicht erfassten Wirtschaftszweige würde sich der Rückstand der Frauenlöhne wohl noch als grösser erweisen.
3. Ein nicht eindeutig bezifferbarer aber sehr wesentlicher Teil der Lohndifferenz muss als eigentliche «traditionelle» Lohndiskriminierung der Frauen bezeichnet werden. In manchen Berufen verhilft den Frauen bis heute auch eine durch Examen, Diplome usw. ausgewiesene gleiche Ausbildung nicht einmal zu einem gleichen Lohn für *gleiche* Arbeit. Dies ist verfassungswidrig.
4. Weitere Gründe für den Rückstand der Frauenlöhne bestehen im ungleichen Altersaufbau der weiblichen und männlichen Arbeitnehmerschaft, oft in ungleicher Ausbildung. Eine entscheidende Rolle spielt dabei das tradierte Rollenverständnis, der Unter- oder Abbruch weiblicher Karrieren infolge Mutterschaft und Hausfrauenpflichten.
5. Auch dort, wo eine zweifelsfrei gleiche oder *gleichwertige* Arbeit geleistet, die Unterbezahlung der Frauen aber nicht korrigiert wird, wagen Arbeiterinnen und Angestellte wegen mangelnden Kündigungsschutzes nicht zu klagen. Das formal bestehende individuelle Klagerecht muss daher durch ein **Verbandsklagerecht** ergänzt werden.
6. Gerade dort, wo die Frauen am schlechtesten gestellt sind, ist ihr Organisationsgrad meist am geringsten (und umgekehrt). Dieser Teufelskreis ist allein mit «klassischem» gewerkschaftlichem Vorgehen nicht zu durchbrechen. Die Verbände müssen sich daher neue, unkonventionelle Aufklärungs-, Mobilisations- und Kampfmittel einfallen lassen.
7. Die Herstellung der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit ist ein Verfassungsauftrag, dem wir uns auch durch Kostenerwägungen nicht entziehen können. Da aber nur ein Teil des Rückstandes der Frauenlöhne auf eigentlicher Lohndiskriminierung beruht, sind die Anpassungskosten im ganzen gesehen auch nicht derart hoch, dass

* Ruedi Wullschleger war bis zu seiner Pensionierung wissenschaftlicher Mitarbeiter des VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste).

sie die Konkurrenzfähigkeit unserer Wirtschaft ernsthaft gefährden könnten.

8. Die **gesellschaftlichen Ursachen** der Lohndifferenzierung auf Kosten der Frauen können nur allmählich und nicht von den Gewerkschaften allein beseitigt werden. Die Verbände müssen aber zum notwendigen **Bewusstseins- und Gesinnungswandel** entscheidend beitragen.

A. Was die Statistik enthüllt und verdeckt

1. Verspätete Bilanz?

Seit der Annahme des erweiterten «Gleichheitsartikels» (Art. 4 Abs. 2 BV), mit dem vor allem das Prinzip des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit im Grundgesetz festgeschrieben wurde, sind dreieinhalb Jahre vergangen, Zeit eine Bilanz zu ziehen. Einige Gewerkschafterinnen wollten allerdings schon am ersten Jahrestag der Abstimmung vom 14. Juni 1981 Rechenschaft über die inzwischen erzielten Erfolge und Misserfolge ablegen. Das war aus verschiedenen Gründen verfrüht:
Einmal war eine Zwischenrevision der meist für zwei oder mehr Jahre gültigen Gesamtarbeitsverträge (GAV) nur in Ausnahmefällen möglich.
Zweitens sind die Gewerkschaften im allgemeinen gerade dort verhältnismässig schwach, wo der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten besonders hoch ist (zum Beispiel Textil-, Bekleidungs- und Ausrüstungsindustrie, Detailhandel usw.).
Ausnahmen bestätigen die Regel. Dort, wo ihr Eingreifen also am dringendsten wäre, erschwert oder verhindert der schwache Organisationsgrad ein energisches Vorgehen, und Erfolge treten bestenfalls mit Verzögerung ein.
Wollten aber die Gewerkschaften nicht aufgrund einiger punktueller Verbesserungen ein zu günstiges Bild der Gesamtlage vortäuschen, so mussten sie sich auf die vom Biga erarbeitete Lohnstatistik stützen. Diese wird jeweils im Juni veröffentlicht und spiegelt je nach Wirtschaftssektor die Situation im Sommer bis Oktober des Vorjahres wider. Vor der Publikation vom Juni 1983, basierend auf der Erhebung vom Sommer/Herbst 1982, konnten somit die Gewerkschaftsverbände gar keine einigermassen zuverlässige Gesamtübersicht vermitteln.
Schliesslich sei festgehalten, dass nicht für alle Verbände die Angleichung der Frauenlöhne nun auf einmal an die Spitze ihres Forderungskatalogs rückte. Die Gründe dafür, dass dieses «neue» Postulat zum Teil vorerst etwas zaghaft aufgenommen wurde, wären in einem anderen Zusammenhang zu untersuchen.

2. Die unvollkommene Statistik

Die bisher fehlende Gesamtübersicht ist also nun nachzuliefern. Dabei werten wir im folgenden nicht einzelne Firmen- und Branchenverträge aus, sondern analysieren die uns von der Statistik gelieferten Daten.

Wer allerdings eine wirklich umfassende Darstellung der Lohnsituation bei der Gesamtheit der gut 2,7 Millionen Unselbständigerwerbenden unseres Landes erwartet, wird enttäuscht sein; – eine solche Statistik existiert nicht.[1]
Worauf wir uns stützen können, ist die vom Biga erarbeitete Lohn- und Gehaltserhebung vom Oktober 1983. Sie gibt Auskunft über die Lohnverhältnisse von rund 45 Prozent aller Unselbständigerwerbenden. Sie ist also wohl repräsentativ, aber doch recht unvollständig. Einiges deutet darauf hin, dass die Nichterfassten zum kleineren Teil zu den relativ Privilegierten gehören. Mit anderen Worten: Anhand einer vollständigeren Statistik könnten wir kaum ein günstigeres Bild vom Verhältnis zwischen Frauen- und Männerlöhnen zeichnen. Unter die Nichtberücksichtigten fallen nämlich unter anderem Firmen, die keinem Unternehmerverband angeschlossen sind, folglich den zwischen diesem und den zuständigen Gewerkschaften vereinbarten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nicht unterzeichneten, und sich im Regelfall wohl nicht durch besonders fortschrittliche Arbeitsbedingungen auszeichnen.
Ausserhalb der Biga-Statistik bleiben weiter neben der Land- und Forstwirtschaft grosse Gruppen der Dienstleistungsbereiche, das kantonale und Gemeindepersonal, die im Unterrichts- und Gesundheitswesen, in Forschung, Wohlfahrtspflege usw. Beschäftigten, die Hausangestellten usf.
Dass die Daten nicht überall gleichzeitig, immerhin aber Jahr für Jahr im gleichen Monat erhoben werden, dürfte ihre Aussagekraft kaum beeinträchtigen. Weit schwerer wiegt, dass sich die Angaben nicht in allen Branchen auf das Gleiche beziehen. Zwar werden die Daten durchwegs nach dem *Lohnsummenverfahren* erhoben, das heisst von den Arbeitgebern werden *nicht die individuellen Saläre* der bei ihnen Beschäftigten gemeldet, sondern die für jeweils ganze Gruppen von Arbeitnehmern (Frauen, Männer, Jugendliche, Gelernte, An- und Ungelernte usw.) aufgewendeten Lohnsummen, aus denen dann die *Durchschnittslöhne* berechnet werden. Auch wenn dies ein gesamthaft richtiges Bild ergeben dürfte, wissen wir dabei nicht, wie weit die Löhne einzelner oder ganzer Untergruppen vom Durchschnitt abweichen. Problematisch wird aber das Ganze dadurch, dass einzelne Lohnbestandteile teils einbezogen werden, teils unberücksichtigt bleiben. Erfasst sind im Prinzip vereinbarte *Bruttolöhne und -gehälter* einschliesslich Teuerungszulagen und Anteil am 13. Monatslohn oder an üblicher Gratifikation und, weit weniger selbstverständlich, Familien-, Kinder- und Haushaltzulagen. Dazu teilweise Zulagen für Stück-, Überzeit-, Schicht-, Nacht-, Samstagsarbeit usw. Eingeschlossen sind auch Naturalbezüge, allfällige Umsatzbeteiligungen usw. Soweit der Grundsatz.
Aber während zum Beispiel bei den Angaben aus den Betrieben, die dem Verband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller angeschlossen sind, «Gratifikationen, Kinderzulagen und allfällige weitere Zulagen, die nicht unmittelbar mit dem Arbeitsplatz im Zusammenhang

stehen», *nicht* berücksichtigt werden, enthielten dagegen Meldungen aus den der Arbeitgeberkommission der schweizerischen Uhrenindustrie angeschlossenen Unternehmen u. a. auch Haushalt- und Kinderzulagen. Gratifikationen sind anteilsmässig in den Lohnzahlen einzelner Branchen enthalten, bei anderen nicht. Zwischen den Kategorien «gelernt», «an- und ungelernt» wird nicht konsequent unterschieden. Und so fort. Mit der Vergleichbarkeit der Zahlen steht es also nicht zum besten.
Auf das Problem, ob über Ausgleichskassen finanzierte Kinderzulagen «echte», in einer Statistik zu berücksichtigende Lohnbestandteile sind und ob Haushaltzulagen noch ihre Berechtigung haben, ist hier nicht einzutreten. Wir müssen uns aber bewusst sein, dass solche Zulagen – ob in der Statistik erfasst oder nicht – mehrheitlich Männern ausgerichtet werden, wie übrigens auch Nachtzulagen und der grössere Teil der Schichtzulagen. Auch in den Branchen, in denen solche Zuschüsse in den Lohndurchschnitt eingehen, dürfte freilich die sich daraus ergebende «Überhöhung» der Männerlöhne (im Vergleich zu den Frauenlöhnen) nicht übermässig sein. Wir durften sie aber nicht verschweigen, weisen wir doch im folgenden auf «Besonderheiten» der Statistik hin, die nun im Gegenteil die Frauenlöhne, gemessen an den Männerlöhnen, höher erscheinen lassen, als sie in Wirklichkeit sind.
Es geht im übrigen nicht darum, dass Zahlen falsch erhoben oder verarbeitet werden. Das Biga vermeidet es im allgemeinen bloss, auf die Konsequenzen dieses oder jenes Teilaspektes seiner Erhebungsmethode hinzuweisen.
Da ist einmal der Umstand, dass *nur Vollzeitbeschäftigte* berücksichtigt werden. Arbeitskräfte, die während weniger als 90 Prozent der betrieblichen Arbeitszeit im Beruf tätig sind, fallen aus der Statistik heraus. Das hängt zusammen mit der bereits erwähnten Lohnsummenmethode und soll hier nicht kritisiert, sondern lediglich festgehalten werden. Dabei ist aber auf alle Fälle zu beachten:
1. Unbestreitbar sind mehr Frauen als Männer «teilzeitlich» beschäftigt. Laut den endgültigen Ergebnissen der Volkszählung 1980[2] arbeiten von 1,1 Millionen weiblichen Erwerbstätigen (selbständigen und unselbständigen) nicht weniger als 362 000 (gut 32,7 Prozent) teilzeitlich. Bei den Männern sind dies 85 600 auf 1,96 Millionen Erwerbstätige (knapp 4,5 Prozent). Dass dieser sehr beträchtliche Unterschied statistisch relevant ist, braucht wohl nicht erst bewiesen zu werden. Die zwischen 1980 und 1983 möglicherweise eingetretene leichte Verschiebung ist dagegen kaum von Belang. 2. Es darf als gesichert angenommen werden, dass «Teilzeitler/innen» sehr oft mit schlechteren Löhnen und Arbeitsbedingungen vorlieb nehmen müssen als Vollzeitbeschäftigte. Anders liesse sich der Widerstand der Arbeitgeber gegen die Unterstellung von Teilzeitbeschäftigten unter die Gesamtarbeitsverträge kaum erklären. Auch wenn dies nicht beabsichtigt sein mag, hat die Ausklammerung dieser grossen Kategorie von Arbeitskräften zur Folge, dass ein zu günstiges Bild der Lohnsituation vorgespiegelt, dass vor allem das Niveau der

Frauenlöhne statistisch überhöht wird, wenn vielleicht auch nicht in bedeutendem Masse. Dabei soll nicht vergessen werden, dass gerade Frauen oft nur darum teilzeitlich berufstätig sind – zu welchen Bedingungen auch immer –, weil sie die Doppelbelastung als Hausfrau/Mutter und Vollberufstätige klar überfordert.
Belangreich ist auch *die geografische Verteilung der Arbeitsplätze.* Sie spielt vor allem beim Büropersonal eine grössere Rolle. In der Tat sind laut der ebenfalls vom Biga erarbeiteten Beschäftigungsstatistik des 1. Quartals 1983[3] nicht weniger als 43,1 Prozent des weiblichen Büropersonals im Kanton Basel-Stadt sowie in den Städten Zürich, Genf, Bern, Lausanne und St. Gallen beschäftigt. Aus leicht verständlichen Gründen liegt aber bekanntlich das Lohnniveau in Agglomerationen und in Gebieten mit starker Ballung von industriellen, gewerblichen und Dienstleistungsbetrieben höher als in ausgesprochen ländlichen Gegenden. Der Lohndurchschnitt des weiblichen Büropersonals enthält also bestimmt einen beträchtlichen «Standortbonus».
Dass andererseits der Anteil der Frauen am Betriebspersonal fast durchwegs in jenen Regionen am höchsten ist, die für das niedrigste Lohnniveau «berühmt» sind, wird weiter nicht verwundern. Hier Ursache und Wirkung auseinanderhalten zu wollen, ist wahrscheinlich ebenso schwierig, wie sinnlos. Eine Verzerrung der Statistik ergibt sich aus dieser Tatsache aber wohl kaum.

3. Schwieriger Vergleich

Ein grosser Vorbehalt ist jedoch hinsichtlich der *Vergleichbarkeit der Zahlenangaben über eine mehrjährige Periode* anzubringen.
Es ist an sich durchaus positiv zu werten, dass sich das Biga bemüht, seine Erhebung so zu gestalten, dass sie *nach und nach* «möglichst das ganze Spektrum der Wirtschaftszweige» abdeckt. So wurden 1978, rückwirkend auf 1977, auch die Saläre der in der ganzen Bundesverwaltung (einschl. SBB, PTT und weitere Betriebe) Beschäftigten berücksichtigt. Schon aus diesem Grunde sind Vergleiche zwischen der Lohnsituation vor und nach 1977 höchst problematisch, ist doch die damals neu einbezogene Gesamtlohnsumme kein Pappenstiel.
1977 wurde übrigens auch die für die Errechnung des Gesamtdurchschnittes massgebende Gewichtung der Wirtschaftszweige geändert, und zwar aufgrund der Betriebszählung 1975. Dagegen ist sicher nichts einzuwenden. Vielmehr müsste verlangt werden, dass die Statistik nun endlich umfassend wird und gleichzeitig auf bedeutende Verschiebungen in der Wirtschaftsstruktur rascher und flexibler reagiert, wozu mindestens repräsentative Zwischenerhebungen nötig wären. Wir fordern dies nicht im Namen eines statistischen Purismus, der ohnedies unrealistisch wäre. Es sind aber in den letzten Jahren besonders viele Frauenarbeitsplätze «verlorengegangen», vor allem in der Textil-, der Bekleidungs- und Wäscheindustrie sowie in der Uhrenbranche. Teilweise handelt es sich dabei um Wirtschaftszweige, die sich einerseits durch ein besonders

niedriges Lohnniveau, andererseits auch durch ein überdurchschnittliches Gefälle zwischen Männer- und Frauenlöhnen «auszeichnen». Werden diese Industrien nun im Gesamtdurchschnitt zu stark gewichtet (aufgrund der Situation, wie sie sich noch 1975 darbot), so zieht dies die Lohnangabe für Arbeiterinnen insgesamt – wenn vielleicht auch nur geringfügig – nach unten. Andererseits besteht beim Bundespersonal formal Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern, wenn wir uns auch bezüglich Einreihung und Aufstiegsmöglichkeiten keinen Illusionen hingeben dürfen (s. S. 47). Aber immerhin musste der Einbezug dieser wichtigen Kategorie auf das Verhältnis zwischen Frauen- und Männerlöhnen insgesamt einen Einfluss ausüben.
Trotz diesen und weiteren Vorbehalten in bezug auf die Vergleichbarkeit stellen wir nun hier zum Verständnis des folgenden einige ausgewählte Ziffern für die Jahre 1981 bis 1983 denjenigen von 1973 gegenüber:

Frauenlöhne in %[a] [4]	*1973*	*1981*	*1982*	*1983*	*Lohnangaben 1983*	*In % aller Lohnangaben der Kategorie*[b]
Gelernte Arbeiterinnen	65,7	70,5	69,8	69,5	8 822	3,23
An- und ungelernte Arbeiterinnen	70,5	70,9	70,0	69,9	101 586	24,19
Weibliche Angestellte total	64,7	67,1	67,2	67,3	184 056	35,62
Davon: Kategorie 1	70,1	73,3	73,2	73,3	37 652	20,29
Kategorie 2	69,6	75,7	75,5	75,9	116 948	52,14
Kategorie 3	70,7	74,0	74,7	74,9	14 213	40,66

[a] Wenn Männerlöhne der jeweiligen Kategorie (z. B. Angestellte total) = 100
[b] Frauen und Männer der Kategorie zusammen = 100

Zu betrachten ist vorerst die Entwicklung zwischen 1973 und 1981. Dabei muss, wie erwähnt, davon ausgegangen werden, dass sich die Annahme des «Gleichheitsartikels» am 14. Juni 1981 auf die zwischen Juli und Oktober 1981 erhobenen Zahlen praktisch nicht auswirken konnte. Gerade bei den (nicht prozentual, aber) in absoluten Zahlen, in Franken und Rappen am meisten Benachteiligten, den an- und ungelernten Arbeiterinnen ist **zwischen 1973 und 1981 kein Fortschritt** *festzustellen. (Verschiebungen um Bruchteile von Prozenten sind oft nur statistischer Zufälligkeit zuzuschreiben.) Da es sich – wie bei den übrigen Kategorien – um eine* **Durchschnittszahl** *handelt, weist diese globale Stagnation darauf hin, dass in einigen Gewerbe- und Industriezweigen das Gefälle zwischen Frauen- und Männerlöhnen eher grösser statt kleiner geworden ist. Dieser Schluss drängt sich vor allem auch dann auf, wenn wir den erwähnten Strukturwandel und die Erweiterung der Erhebungsgrundlagen in Betracht ziehen.*

Dass dagegen die Löhne der gelernten Arbeiterinnen etwas markanter an diejenigen ihrer männlichen Kollegen angeglichen worden sind, kann aus verschiedenen Gründen das Gesamtbild nicht wesentlich aufhellen: Erstens liegt hier der Ausgangspunkt deutlich niedriger; es fand somit lediglich eine Angleichung an ein völlig inakzeptables Mittelmass statt. Zweitens kann der weiterhin zu verzeichnende Rückstand der Frauenlöhne (auf die Männerlöhne) um rund 30 Prozent keineswegs als «normal» hingenommen werden. **Drittens und vor allem aber handelt es sich bei dieser Kategorie nach wie vor um eine kleine Minderheit innerhalb der weiblichen Arbeiterschaft, und nichts berechtigt uns zum Schluss, dass die Zuteilung der grossen Masse der Arbeiterinnen zu den «unteren» Kategorien in jedem Fall auf mangelnder Qualifikation beruht.**
Sehr unbefriedigend ist auch die Entwicklung bei den weiblichen Angestellten, wo der Angleichungsprozess trotz der in diesem Sektor günstigeren Arbeitsmarktlage nur sehr bescheidene Fortschritte machte und dies von einem besonders niedrigen Niveau ausgehend. Dabei ist gerade bei den Angestellten der Qualifikationsunterschied zwischen Frauen und Männern häufig gering oder nicht vorhanden – sofern den Frauen nur erlaubt wird, ihr Wissen und Können zu entfalten.
Es muss im übrigen festgehalten werden, dass gerade bei den weiblichen Angestellten Durchschnittszahlen relativ wenig aussagen, da die Abweichungen vom Mittel nach oben oder unten im Einzelfall beträchtlich sein können. Das Verhältnis zwischen Frauen- und Männerlöhnen wird dadurch allein zwar kaum beeinflusst. Immerhin ist zu beachten, dass ausgesprochene Spitzensaläre (der Direktoren, Geschäftsführer, Prokuristen usw.) nicht in die Statistik eingehen. Das mag methodologisch richtig sein. Bei den Bezügern solcher Top-Löhne handelt es sich jedoch grösstenteils um Männer. Würden ihre Gehälter in der Statistik berücksichtigt, so müsste dies den Durchschnitt der Männerlöhne im Angestelltenbereich – wenn auch nur leicht – erhöhen, den Abstand zu den Frauenlöhnen also entsprechend vergrössern. Die Biga-Zahlen, so bedenklich sie auch sind, zeigen somit immer noch ein «geschöntes» Bild.

4. Tun als ob

Die im Vorhergehenden geäusserten Vorbehalte gegen die Statistik beinhalten nicht notwendigerweise eine Kritik am Biga und schon gar nicht an der Arbeit einzelner seiner Beamten. Etwas anders verhält es sich aber mit dem von diesem Amt gelieferten Begleittext. In dem vom Biga jeweils den Tabellen vorangestellten Kommentar gibt es einen Abschnitt 3: «Langfristige Lohnentwicklung» aus dem – trotz der auch dem Amt bekannten, von ihm aber nicht erwähnten prekären Vergleichbarkeit der Angaben – u. a. hervorgehen soll, «dass . . . die Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen (gegenüber 1939 R. W.) kleiner geworden ist». Das ist in dieser absoluten Form *irreführend.* Dass die Frauenlöhne *prozentual* etwas stärker gestiegen sind, ist nicht zu bestreiten, sagt aber

nichts aus. Ist nämlich bei einem solchen Vergleich der Ausgangspunkt der unteren Reihe – rein arithmetisch gesehen – «niedrig genug», so kann auch eine prozentuale Angleichung an die obere Reihe durchaus bedeuten, dass die *absolute* Differenz zwischen den beiden *grösser* geworden ist. Dies trifft beim Vergleich der Frauen- und Männerlöhne eindeutig zu, wenn auch die nachfolgende Biga-Tabelle etwas anderes vermuten lässt.

Biga-Tabelle: Lohnentwicklung seit 1939

	nominal		real	
	Index Okt. 1983 (1939 = 100)	durchschnittl. jährliche Erhöhung in %	Index Okt. 1983 (1939 = 100)	durchschnittl. jährliche Erhöhung in %
Arbeitnehmer, total	1 248,42	5,9	259,2	2,2
Männer	1 186,33	5,8	246,3	2,1
Frauen	1 371,22	6,1	284,7	2,4
Arbeiter	1 347,04	6,1	279,6	2,4
Männer	1 263,23	5,9	262,2	2,2
Frauen	1 521,31	6,4	315,8	2,6
Angestellte	1 067,37	5,5	221,6	1,8
Männer	1 005,53	5,4	208,7	1,7
Frauen	1 187,00	5,8	246,4	2,1

Auf die vom Biga aus dieser Tabelle abgeleiteten «merklichen Nivellierung zwischen Arbeitern und Angestellten» ist hier nicht näher einzutreten. Die ohne jede Einschränkung behauptete Schrumpfung der Differenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen ist dagegen etwas unter die Lupe zu nehmen. Vergleichen wir nämlich die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern unmittelbar vor dem Krieg mit denjenigen, welche die «Oktobererhebung» 1983 ans Licht brachte, so stellen wir eindeutig fest, dass die *Differenz grösser,* statt kleiner geworden ist.
Wir beschränken uns beim nachfolgenden Vergleich auf einige wenige Positionen, deren Entwicklung aber mit der Gesamttendenz durchaus übereinstimmt. Dabei ist einschränkend festzuhalten, dass die angelernten Arbeiter 1939 noch in der Kategorie «Gelernte und Angelernte» figurierten, während sie inzwischen längst in derjenigen der «An- und Ungelernten» ausgewiesen werden. 1939 wären also nach heutiger Berechnung die Durchschnittslöhne sowohl bei den (männlichen) Gelernten, wie auch bei den Ungelernten leicht höher gewesen, was auch die Differenz zu den Frauenlöhnen etwas vergrössert hätte. Bei den Arbeiterinnen, damals als «Frauen» bezeichnet, wurde 1939 noch nicht zwischen Gelernten, An- und Ungelernten unterschieden. Das spielt im vorliegenden Zusammenhang insofern keine Rolle, als das Biga auch

Vergleich der Stundenverdienste 1939 und 1983[5]

	Stunden-verdienste 1939/Rp.	Stunden-verdienste 1983/Rp.	do. in Geldwert 1939[6]	Differenz zu Löhnen gelernter Männer 1939	1983
Sämtliche Industrien[a]					
Männer gelernte[b]	137	1916	400	—	—
Männer an- und ungelernte[c]	107	1693	353	−30	− 47
Frauen	72	1202	251	−65	−149
Frauen gelernte	—	1341	280	—	−120
Frauen an- und ungelernte	—	1174	245	—	−155
Nahrungsmittelindustrie[d]					
Männer gelernte	141	1783	372	—	—
Männer an- und ungelernte	118	1644	343	−33	− 29
Frauen	70	1195	250	−71	−122
Frauen gelernte	—	1407	294	—	− 78
Frauen an- und ungelernte	—	1188	248	—	−124
Textilindustrie					
Männer gelernte	106	1830	382	—	—
Männer an- und ungelernte	92	1633	341	−14	− 41
Frauen	70	1141	238	−36	−144
Frauen gelernte	—	1281	267	—	−115
Frauen an- und ungelernte	—	1139	238	—	−144
Schuhindustrie					
Männer gelernte	119	1632	341	—	—
Männer an- und ungelernte	—	1614	339	—	− 2
Frauen[e]	71	1118	233	−48	−108
Uhrenindustrie, Bijouterie					
Männer gelernte	142	1908	398	—	—
Männer an- und ungelernte	104	1624	339	−38	− 59
Frauen[f]	83	1234	258	−59	−140

[a] Für 1943: Industrie und Gewerbe
[b,c] Siehe Vorbemerkung betreffend Kategorieneinteilung; gilt für alle aufgeführten Branchen
[d] Für 1939: Nahrungs- und Genussmittelindustrie
[e] Für 1983 keine Angaben bezüglich gelernte Arbeiterinnen.
[f] Angaben des Arbeitgeberverbandes ohne Kategorienaufteilung.

heute noch eine Globalziffer für die Arbeiterinnenlöhne veröffentlicht, dazu aber – soweit gemeldet – ausserdem die Durchschnittslohnzahlen für gelernte Arbeiterinnen einerseits, für un- und angelernte andererseits bekanntgibt.

5. Bedienen und Verdienen

Bevor wir auf weitere recht fragwürdige Äusserungen im Biga-Kommentar eintreten, sind noch einige Angaben aus dem *Einzelhandel* besonders zu betrachten. Hier tritt nämlich die Diskrepanz zwischen Qualifikation und kategorieller Zuordnung krass zutage. Beraten, Bedienen und letztlich Verkaufen ist von einem zwar nach Überwindung rufenden, der heutigen Realität jedoch (noch) entsprechenden Rollenverständnis her gesehen zweifellos ein «fraulicher» Beruf. Daraus darf geschlossen werden, dass Frauen dafür im allgemeinen auch eine «natürliche» (bzw. anerzogene) Begabung mitbringen. Dennoch sind auch im Verkauf die Männer sehr viel besser eingestuft als die Frauen, wobei in dieser Hinsicht kein Ansatz zur Wende auszumachen ist, während bei den Löhnen eine völlig ungenügende Angleichung festgestellt werden kann.

Verkäufer und Verkäuferinnen nach Kategorien[7]

	1981		1982		1983	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %	Anzahl	In %
Verkäufer						
Kategorie 1[a]	6 646	41,6	7 226	42,8	7 462	43,0
Kategorie 2[b]	9 346	58,4	9 646	57,2	9 883	57,0
Verkäuferinnen						
Kategorie 1	7 185	19,2	7 204	18,7	7 114	18,2
Kategorie 2	30 165	80,8	31 423	81,3	32 051	81,8

[a] Selbständig Arbeitende mit Berufslehre; erste Verkäufer/innen, Filialleiter/innen usw.
[b] Alle übrigen

Löhne des Verkaufspersonals nach Kategorie und Geschlecht

	1973		1981		1982		1983	
	Monatslohn in Fr.	%	Monatslohn in Fr.	%	Monatslohn in Fr.	%	Monatslohn in Fr.	%
Verkäufer								
Kategorie 1	2 474	100	3 589	100	3 775	100	3 875	100
Kategorie 2	1 772	71,5	2 620	73,0	2 818	74,6	2 923	75,4
Verkäuferinnen								
Kategorie 1	1 681	67,9	2 536	70,7	2 693	71,3	2 783	71,8
Kategorie 2	1 271	51,4	1 939	54,0	2 074	54,9	2 168	55,9

Gefälle Frauen-/Männerlöhne in % der Frauenlöhne

	Durchschnittl. Monatslohn Fr.		Durchschnittl. Monatslohn Fr.
Verkäufer Kategorie 1	3 875	Verkäufer Kategorie 2	2 923
Verkäuferinnen Kategorie 1	2 783	Verkäuferinnen Kategorie 2	2 168
Differenz	1 092	Differenz	755
= 39,2% der Frauenlöhne		= 34,8% der Frauenlöhne	

Berechnen wir schliesslich noch anhand der Zahl der Lohnangaben ein gewogenes Mittel der Verkäufer- und Verkäuferinnenlöhne:

Verkäufer insgesamt	3 333
Verkäuferinnen insgesamt	2 280
Differenz	1 053
= 46,2% der Frauenlöhne.	

Die Ziffer von über 46%, um welche die Frauenlöhne erhöht werden müssten, damit sie das Niveau der Männerlöhne erreichten, ist eindrücklich genug, auch wenn der Einbezug *aller* im Verkauf unselbständig Tätigen das Ergebnis möglicherweise um einige wenige Prozente nach oben oder unten verändern könnte.

6. Das Ausmass der Diskriminierung

An der bereits zitierten Stelle des Biga-Kommentars heisst es weiter: «Aus der im Oktober 1983 verbleibenden statistisch ausgewiesenen Differenz bei den Arbeitern und Angestellten darf jedoch nicht eine ‹Lohndiskriminierung› der Frauen in entsprechendem Ausmass abgeleitet werden; die Arbeitnehmerkategorien sind nämlich zu breit definiert, als dass eine ‹Gleichwertigkeit› der Tätigkeit angenommen werden könnte. Zugleich –sind neben der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Verteilung der Arbeitnehmer nach Kategorien auch ... weitere Einflussfaktoren bei der Beurteilung der ausgewiesenen Differenz zu berücksichtigen».
Das ist gleichzeitig richtig und falsch. Bei diesen «weiteren Einflussfaktoren» handelt es sich nämlich um – wie sich das Biga ausdrückt – «individuelle lohnbestimmende Merkmale wie Lebensalter, Dienstalter, Zivilstand usw.», deren Einfluss nicht ermittelt werden könne.
Richtig ist also, dass nicht generell die Arbeitgeber für den ganzen Umfang der Lohndifferenz verantwortlich zu machen sind, dass hier vielmehr **ein gesamtgesellschaftliches Problem** vorliegt. Das ist

insofern von grosser Bedeutung, als umgekehrt auch die Gewerkschaften *allein,* selbst wenn sie stärker wären, mehr Frauen in ihren Reihen zählten und den Kampf um den gleichen Lohn energischer ins Zentrum ihrer Aktivitäten rückten, nicht den *ganzen* Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen zum Verschwinden bringen könnten.
Dass der Biga-Kommentar die zweifellos gewichtigen «Einflussfaktoren» Lebens- und Dienstalter zu den «individuellen», nicht geschlechtsspezifischen Merkmalen zählt, ist jedoch für mich unverständlich. Wodurch, wenn nicht durch die *tradierte Rollenverteilung, durch Mutterschaft und Hausfrauenpflichten* erklärt sich denn der überaus deutliche Unterschied zwischen den Alterspyramiden der weiblichen und männlichen Erwerbstätigen?! Schauen wir uns dies doch einmal an:

Erwerbspersonen in Prozent nach Geschlecht und Alter[8]

	Männer (total 1 973 757 Erwerbstätige)				Frauen (total 1 117 937 Erwerbstätige)			
Altersstufen	Vollzeitbeschäftigte in % des Totals		Teilzeitbeschäftigte in % des Totals		Vollzeitbeschäftigte in % des Totals		Teilzeitbeschäftigte in % des Totals	
15–19	7,31	17,45	0,22	0,66	10,90	25,53	0,52	2,09
20–24	10,14		0,44		14,63		1,57	
25–29	11,09	46,14	0,48	1,17	9,43	26,74	2,90	16,56
30–34	12,63		0,32		6,68		4,22	
35–39	12,20		0,21		5,64		4,94	
40–44	10,22		0,16		4,99		4,50	
45–49	9,57	30,69	0,19	1,19	4,74	14,43	4,16	12,35
50–54	8,49		0,23		4,36		3,57	
55–59	7,46		0,33		3,71		2,97	
60–64	5,17		0,44		1,62		1,65	
65–70	0,93	1,39	0,68	1,31	0,49	0,87	0,81	1,43
70 u. +	0,46		0,63		0,38		0,62	
	95,67	95,67	4,33	4,33	67,57	67,57	32,43	32,43
		4,33				32,43		
		100%				100%		

Die Tabelle bestätigt bloss, was wir ohnedies wissen konnten: Von den männlichen Vollzeiterwerbstätigen stehen rund 56% in den sogenannt «besten Jahren» (zwischen 25 und 49), bei den Frauen sind es etwas über 31%. Dagegen sind über ein Viertel der weiblichen Vollerwerbstätigen der Gruppe Jugendliche und Junge (15–24 Jahre) zuzuordnen, während der Anteil dieser Kategorie bei den Männern bloss 17,45% umfasst. Dieser ungleiche geschlechtsspezifische Altersaufbau – dem auch derjenige der Lohnbezüger entsprechen dürfte – muss selbstver-

ständlich auf die Durchschnittslöhne einwirken. Dabei ist weniger an Dienstalterszulagen, Treueprämien und ähnliches zu denken. Dass Frauen, die ihre Berufstätigkeit unter- oder abbrechen müssen, seltener in deren Genuss kommen, ist unbestritten. Soweit es sich dabei aber um je einmalige Leistungen handelt, werden sie von der Lohnstatistik im Prinzip auch gar nicht erfasst. Regelmässige, im Grundlohn inbegriffene Aufbesserungen, die einem durch längere Berufs- oder Betriebszugehörigkeit erworbenen erweiterten Tätigkeitsbereich entsprechen, fallen dagegen statistisch bestimmt ins Gewicht, wenn auch in einem nicht bezifferbaren Ausmass.
Wir sind also hier eindeutig mit einem *gesellschaftlichen Problem* konfrontiert. Ein nicht unwesentlicher Teil der Lohndiskriminierung der Frauen ist ihrer Rolle als Mütter und (zeitweilige Hausfrauen) geschuldet. Frauen unterbrechen ihre «Karriere» oder brechen sie gar ab, teils kurz nach der Heirat, in den meisten Fällen aber nach der Geburt eines Kindes. Dies jedenfalls, sofern überhaupt echte Aufstiegschancen gegeben wären. Hilfsarbeiterinnen finden ihre (schlecht entlöhnte) Arbeit nach einem Mutterschaftsurlaub eher wieder. Die Zusammenhänge zwischen Rollenverteilung, Altersaufbau bei weiblichen und männlichen Beschäftigten, Einreihung der nach langem Unterbruch wieder Arbeit findenden Frauen und Lohngefälle sind so einleuchtend, dass darauf wohl nicht näher einzugehen ist. Das heisst aber keineswegs, dass wir den heutigen Zustand akzeptieren sollten. Die Mutterschaftsinitiative hätte das Tor zu einem Wandel geöffnet. Ihre Postulate sind wieder aufzunehmen – selbstverständlich *auch,* aber nicht nur von den Gewerkschaften. Doch greifen wir hier vor.
Aufzuzeigen war, dass der grösste Teil der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern *als Lohndiskriminierung der Frauen* zu verstehen ist – was immer der Biga-Kommentar uns glauben machen will. Daran ändert auch die mangelnde Qualifikation mancher Frauen nichts.

7. Gleicher Lohn gleiche Chancen – in der Theorie

In den öffentlichen Diensten ist das Prinzip des gleichen Lohnes für gleichwertige Arbeit theoretisch verwirklicht, wenn auch in einzelnen Fällen erst das Bundesgericht eingreifen musste. Natürlich ergeben sich dabei, gleich wie in der Privatwirtschaft, Bewertungsprobleme. Darauf ist zurückzukommen. Grundsätzlich akzeptiert ist auch die Chancengleichheit (wir treffen ja selbst in Überklassen vereinzelt Frauen an). Aber wie sieht die Wirklichkeit für die «Durchschnittsfrau» zum Beispiel beim Bundespersonal aus?

Die Zahlen sprechen für sich, wenn auch die Teilung der Klassen in zwölf obere (+ Klasse Ia und Überklassen) und zwölf untere etwas schematisch sein mag. Zu bemerken ist freilich, dass bei einer *Gegenüberstellung vergleichbarer Kategorien* (Arbeiterinnen/Arbeiter; weibliche und männliche «kaufmännische» Angestellte) der Unterschied zwischen den Löh-

Das Bundespersonal nach Besoldungsklassen und Geschlecht (Stand Frühjahr 1982)* [9]

				Ohne SBB		
	Anzahl	davon Frauen	Frauen in %	Anzahl	davon Frauen	Frauen in %
Überklassen						
Kl. Ia, 1 + 2	2 842	41	1,44	2 599	41	1,58
Klassen 3–5	7 778	228	2,93	6 974	224	3,21
Klassen 6–12	26 581	1 226	4,61	18 388	1 125	6,12
Obere Hälfte der Klassen total	37 201	1 495	4,02	27 961	1 390	4,97
Klassen 13–18	44 917	8 061	17,95	28 995	7 337	25,30
Klassen 19–21	28 963	4 433	15,30	20 260	4 184	20,65
Klassen 22–24	10 091	4 553	45,12	7 368	4 205	57,07 (!)
Untere Hälfte der Klassen total	83 971	17 047	20,3	56 623	15 726	27,77
Gesamttotal	121 172	18 542	15,3			
davon SBB				36 588	1 426	
				121 172	18 542	

* Nur in Klassen eingereihtes Personal.

nen der Frauen und Männer in der Bundesverwaltung – soweit speziell ausgewiesen – deutlich geringer ist als in der Privatwirtschaft. Die in der allgemeinen Lohn- und Gehaltserklärung des Biga publizierten Zahlen beziehen sich jedoch nur auf einen relativ kleinen Teil des gesamten Bundespersonals. So figurieren zum Beispiel die Arbeiter und Angestellten der SBB und der PTT (mit ihrem starken Frauenanteil) zusammen mit denjenigen von Privatbetrieben in der Rubrik «Verkehr, Nachrichtenübermittlung». Auch hier ist aber das vergleichbare Lohngefälle zwischen den Geschlechtern deutlich kleiner als üblich. Dabei ist daran zu erinnern, dass die Nichtberücksichtigung der (meist männlichen) Chefbeamten das Ergebnis bei den qualifizierteren Angestellten leicht günstiger erscheinen lässt, als es in Wirklichkeit ist.

Hinzuzufügen ist, dass Verwaltungen und Betriebe von Kantonen und Gemeinden hinsichtlich «Männerlastigkeit» in den oberen und «Frauenfreundlichkeit» in den unteren Gehaltsklassen in aller Regel keine bessere Figur machen als der Bund. Doch fehlen entsprechende Zahlen nicht nur in der Biga-Erhebung; soweit sie überhaupt erhoben werden, sind sie auch für uns nur in Einzelfällen erhältlich. Offenbar war bisher die Beschaffung der nötigen Angaben und ihre Veröffentlichung (damit also die Bewusstseinsbildung) auch für manche Personalverbände kein vordringliches Anliegen.

B. Was ist zu tun

1. Wer klagt, fliegt!

Wir sahen: Teilweise verstösst die Unterbezahlung der Frauenarbeit schlicht gegen die Verfassung. Dabei handelt es sich formal nur um den Teil eines Teils, nämlich um die ungleiche Bezahlung von offensichtlich gleichen oder ohne viel Wenn und Aber als gleichwertig zu definierenden Tätigkeiten. Da ein Verstoss gegen den Art. 4 Abs. 2 BV unmittelbar einklagbar ist, wäre also in solchen Fällen die Anrufung des Richters ohne weiteres möglich. Dieser müsste der Klagenden zu ihrem Recht verhelfen – vor der höchstwahrscheinlich inzwischen schon ausgesprochenen Kündigung könnte er sie aber nicht bewahren. Kein Wunder also, dass – mindestens in der Privatwirtschaft – bis heute keine einzige Klage wegen ungleicher Bezahlung bekanntgeworden ist.
Daher muss in dieser Materie den Berufsverbänden ein Klagerecht eingeräumt werden, wie es eine parlamentarische Initiative Jaggi vom Juni 1984 verlangt. Der Vorstoss von Kollegin Yvette Jaggi zielt in Form einer allgemeinen Anregung auf den Erlass eines Ausführungsgesetzes zum Verfassungsartikel hin. Nun muss aber ein solches Gesetz von Räten erlassen werden, die zwar grundsätzlich an die Verfassung gebunden sind, deren Mehrheiten jedoch alle juristischen und politischen Tricks anwenden, alle übernommenen Vorurteile in Spiel bringen werden, um einen möglichst «ungefährlichen» Ukas verabschieden zu können, und auch dann ist ein Referendum seitens des Gewerbeverbandes fast so sicher, wie das Amen in der Kirche. Soll also das Ganze nicht zu einer blossen Alibiübung verkommen, so muss auch ausserhalb des Parlaments gehandelt, muss vor allem in einer breiten Öffentlichkeit (der Frauen und Männer) ein Problembewusstsein geschaffen werden. So wenig wie auf den Richter, dürfen sich die Gewerkschaften in dieser Frage einfach auf das Parlament verlassen.

2. Der schwierige Nachweis

Schon allein die gleiche Entlöhnung für gleiche oder offenkundig gleichwertige Arbeit wird also den Frauen nicht geschenkt. Viel schwieriger ist der Nachweis der Gleichwertigkeit dort, wo tatsächlich unterschiedliche «konkrete» Arbeiten verglichen werden sollen. Allgemein gültige Massstäbe fehlen weitgehend. Und in einer überwiegend «männlichen» Arbeitswelt gelten Bestimmungsmerkmale, wie Kraft und sogenannte «Führungseigenschaften» (auch im kleinsten Rahmen) mehr als Geschicklichkeit, Sorgfalt, Genauigkeit uns so weiter. Verständlich also, dass Männer viel eher davon überzeugt sind, eine höherwertige Arbeit zu leisten – oder mindestens leisten zu können – als Frauen.
Auf den einzelnen Arbeitsplatz oder auf ganze Berufsgruppen bezogene arbeitsphysiologische und -psychologische Studien könnten da oft etwas mehr Klarheit schaffen. Aber auch auf sie ist bei weitem nicht unbedingt Verlass, mindestens solange nicht, als deren theoretische

Grundlagen fast ausschliesslich von Männern (mit meist bürgerlichem Hintergrund und vorwiegend technokratischer Ausbildung) erarbeitet und ihre praktische Anwendung nicht in erster Linie von den Betroffenen, das heisst in unserem Zusammenhang: von den betroffenen Frauen wesentlich beeinflusst werden kann. Nur nebenbei: Es gibt im übrigen keine aus irgendwelcher Wissenschaft oder von woher auch immer abzuleitende Rechtfertigung für Löhne am Rande oder gar unter dem Existenzminimum, gleichgültig, ob solche Löhne Männern oder Frauen (alleinstehenden oder verheirateten) zugemutet werden.
Ein Bewertungskodex müsste branchenübergreifend sein und auch unähnliche Arbeiten vergleichbar machen, um zu verhindern, dass (bisher) vorwiegend oder ausschliesslich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten zum vornherein als «einfacher», «leichter» oder sonstwie nicht gleichwertig eingestuft werden. In Einzelfällen könnte die Wertschöpfung als mitbestimmender Massstab herangezogen werden, doch ist dieses ohnedies nicht unumstrittene Kriterium längst nicht generell anwendbar.
Wie wir es auch drehen und wenden, mit Wissenschaft allein ist gesellschaftlichen Übeln nicht beizukommen.

3. Ungleiche Ausbildung – ungleiche Chancen

Geradezu dramatisch ist der geschlechtsspezifische Unterschied zwischen dem Anteil der gelernten Arbeitskräfte einerseits und den An- und Ungelernten andererseits. Gehen wir von den vom Biga 1983 verarbeiteten Lohnmeldungen aus, so zeigt sich folgendes:

Arbeiter	*in %*	*Arbeiterinnen*	*in %*
gelernte	45,3	gelernte	8,0
an- und ungelernte	54,7	an- und ungelernte	92,0
	100,0		100,0

*Männliche Angestellte**	*in %*	*Weibliche Angestellte**	*in %*
Kategorie 1	53,6	Kategorie 1	22,3
Kategorie 2	38,9	Kategorie 2	69,3
Kategorie 3	7,5	Kategorie 3	8,4
	100,0		100,0

* Soweit den Kategorien zugeteilt.

Nun ist, wie dargestellt, die Biga-Erhebung längst nicht umfassend; sie sollte aber doch repräsentativ sein, das heisst die oben angegebenen Prozentsätze dürften sich bei Einbezug der Nichterfassten nicht wesentlich verschieben. Auch sind nicht alle An- und Ungelernten tatsächlich ohne Berufsausbildung. Besonders Frauen haben (nach längerem Unterbruch) «nur» keine Stelle in ihrem einst gelernten, vielleicht gar ein

Studium voraussetzenden Beruf gefunden und daher eben irgendeine Arbeit angenommen.
Im wesentlichen aber wird die unterschiedliche Stellung von Frauen und Männern nicht zuletzt schon in der *Schule* vorprogrammiert. In manchen Kantonen werden in den gestalterischen Fächern die Mädchen noch immer auf ihre Rolle als Hausmütterchen vorbereitet, während den Knaben die Grundlagen für handwerkliche und technische Berufe vermittelt werden. Bürgerlich-konservativen Erziehungsdirektionen, oft insgeheim oder offen unterstützt von ebensolchen Lehrkräften, muss daher das **Recht auf gleichen Unterricht für Mädchen und Knaben** abgerungen werden. Den Gewerkschaften kommt dabei eine wichtige Rolle zu.
Mit Recht wird hier eingewendet, dass die Tätigkeiten, die – in der heutigen Betriebsstruktur und -organisation – den geringsten Ausbildungsgrad voraussetzen und schon deshalb lohnmässig meist am niedrigsten eingestuft sind, vor allem auch von ausländischen Frauen verrichtet werden, auf deren Schulbildung wir keinerlei Einfluss haben. Das darf uns aber nicht veranlassen, in dieser Frage einfach zu kapitulieren. Unser Bestreben muss vielmehr dahin gehen, die Unternehmer zu verpflichten, einen wesentlichen Beitrag an die berufliche und allgemeine Weiterbildung der von ihnen Beschäftigten zu leisten. Ein Mittel hiezu wären beispielsweise obligatorische – vertraglich oder gesetzlich erwirkte – Zeitzuschläge für besonders repetitive «einfache» Tätigkeiten. (Ihre «Einfachheit», nicht aber der erhöhte Ermüdungsfaktor drückt sich im Lohn aus). Dies müsste verbunden sein mit einem grosszügigen Angebot an **Weiterbildungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit.**
Wenn wir hier in erster Linie von Ausländerinnen gesprochen haben, so heisst dies selbstverständlich nicht, dass allein zu ihren Gunsten solche Massnahmen gefordert werden müssten. Zu denken ist beispielsweise auch an Wiedereingliederungskurse für ganz oder teilweise ins Berufsleben zurückkehrende Hausfrauen und ganz allgemein an gegenüber dem heutigen Zustand viel umfassendere **Weiterbildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für alle.** Es ist nicht einzusehen, warum massenhaft (oft übermässig teure) Kaderkurse organisiert und beschickt werden, für die Weiterbildung der «Unteren» aber praktisch nichts getan wird.

4. Gleiche Ausbildung – ungleicher Lohn

Dass aber heute für viele Frauen auch eine recht gute Allgemeinbildung und fachliches Können meist nicht genügen, um auf der hierarchischen Stufenleiter mehr als die zweit- oder drittunterste Sprosse zu erklimmen, illustrieren in krasser Weise die weiter oben skizzierten Verhältnisse bei den Angestellten und insbesondere im Detailhandel. Die mehr als augenfällige Disproportionalität zwischen den mit Männern und mit Frauen besetzten Posten der Verkäufer/innen der Kategorien 1 und 2 und die beschämende Tatsache, dass auch die Frauen der «oberen» Kategorie im

Durchschnitt rund 1100.– (oder 28,2 Prozent; Zahl für 1983) weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, kann keinesfalls einzig mit der besseren Grundausbildung der letzteren erklärt werden.
Einige weitere Beispiele aus Berufen mit hohen Frauenanteilen zeigen klar, dass teilweise überhaupt keine Qualifikationsunterschiede für eklatante Lohndifferenzen vorgeschützt werden können:

	Monatsverdienste in Franken	
	1982	*1983*
Gärtner auf Topfpflanzen[a]	2 989.—	3 059.—
Gärtnerinnen[a b]	2 275.—	2 319.—
Floristen[a]	2 622.—	2 661.—
Floristinnen[a b]	2 081.—	2 147.—
Schneiderei, gelernte Arbeiter	2 949.—	3 052.—
Schneiderei, gelernte Arbeiterinnen	1 918.—	2 002.—
Augenoptiker, Opto-Labor[c]	3 345.—	3 471.—
Augenoptikerinnen[d]	2 838.—	2 918.—
Photographen[e]	3 315.—	3 443.—
Photographinnen[e]	2 312.—	2 384.—
Apotheker[f]	5 081.—	5 437.—
Apothekerinnen[f]	4 650.—	4 887.—
Drogisten	3 225.—	3 351.—
Drogistinnen[g]	2 290.—	2 360.—
Hilfsangestellte in Apotheken und Drogerien		
Männer	2 807.—	2 936.—
Frauen	1 983.—	2 015.—

[a] Ohne Hilfsarbeiter/innen;
[b] Die Körperkraft kann hier als «Qualifikationsmerkmal» nicht ins Feld geführt werden, anders als vielleicht bei Landschaftsgärtnern/innen;
[c] Mit abgeschlossener Berufslehre;
[d] Inklusive Opto-Laboristinnen mit abgeschlossener Berufslehre;
[e] Inklusive Laboranten/innen;
[f] Mit Staatsexamen;
[g] Ohne «blosse» Verkäuferinnen.

Die Liste könnte fortgesetzt werden. Auch wenn sich in manchen der oben aufgeführten Berufe kaum Gewerkschaftsmitglieder finden, kann uns die hier nun doch teilweise offensichtliche Lohndiskriminierung der Frauen nicht gleichgültig lassen. Anderswo erzielte Durchbrüche würden übrigens mit grosser Wahrscheinlichkeit auch Frauen in «gewerkschaftsfernen» Branchen zu Vorstössen und Aktionen ermuntern und gleichzeitig ihr Verständnis für die Gewerkschaften und ihre Politik fördern.

5. *Das Schaufenster*

Sozusagen als negatives Musterbeispiel präsentierten sich uns die Einreihungs- und Lohnverhältnisse im Einzelhandel. Nun ist gerade in diesem Wirtschaftssektor, wie in manch anderen Branchen mit hohem Frauenanteil, der Einfluss der Gewerkschaften gering. Dabei hat es seitens des «zuständigen» Verbandes, der Gewerkschaft VHTL, seit Jahrzenten nicht an Anstrengungen gefehlt, Detailhandelspersonal in grösserer Zahl zu organisieren, zu mobilisieren und in seinem Namen Forderungen anzumelden. Der Organisationsgrad ist aber weitgehend auch heute nicht hoch genug, um beispielsweise die Personaldirektionen von Warenhäusern an den Verhandlungstisch zu zwingen, und für Kampfmassnahmen lassen sich die Verkäuferinnen in den meisten Fällen schon gar nicht mobilisieren. Fehlende Erfolge wiederum erhöhen die Attraktivität der Gewerkschaft nicht. Dies ist ein rechter Teufelskreis.
Wir müssen uns eingestehen, dass für Frauen die Schranke für den Beitritt zu einer Gewerkschaft, einer Organisation mit männlicher Tradition, mit einem vorwiegend männlichen «Apparat» hoch ist. Das gilt für Fabrikarbeiterinnen, das gilt in erhöhtem Masse für das Verkaufspersonal. Es setzt sich grösstenteils zusammen aus jungen Frauen, die ihre Berufstätigkeit noch immer als vorübergehend betrachten, aus Frauen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen (und diese nicht aufs Spiel setzen möchten), aus «Wiedereingestiegenen», aus Frauen mit Doppelbelastung und so weiter. Dies festzustellen, heisst nicht, vor den Schwierigkeiten zu kapitulieren. Wir müssen gerade wenn es um die Motivierung und Mobilisierung der Frauen geht, mehr Phantasie entwickeln, Wagnisse eingehen, die ausgetretenen Pfade auch einmal verlassen.
Es fragt sich zum Beispiel, wie oft betriebsfremde Gewerkschafter/innen (wenn möglich unterstützt durch Vertreterinnen von Konsumenten- und anderen Frauenorganisationen) vor irgendwelchen ausgewählten Warenhäusern oder Spezialgeschäften das Publikum mittels Handzetteln, Transparenten, Bildtafeln und so weiter auf die missliche Lohnsituation jenseits der Ladentüre aufmerksam machen müssten, bis die skandalöse Diskriminierung der Verkäuferinnen bezüglich Lohn und Einreihung zum Tagesgespräch für eine breite Öffentlichkeit wird. Auch der Einsatz eines noch so raffinierten PR-Büros und die Gründung oder Förderung «gelber» Hausverbände könnte da wohl die Unternehmer nicht davor bewahren, im wörtlichen Sinne «über die Bücher gehen» und die Situation der Verkäuferinnen verbessern zu müssen.[10] Vielleicht würde dann eines Tages ein Vertrag mit der Gewerkschaft sogar zu einem zügigen Werbeargument. Dies ist nur ein Beispiel, und möglicherweise gibt es bessere Wege.

6. *Arbeitszeitverkürzung – kein «Nebenthema»*

Der Kampf um die *Arbeitszeitverkürzung* (Tages-, Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit) kann natürlich jenen um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, um die allgemeine Hebung niedriger Löhne und um die

Verengerung des Lohn- und Verdienstfächers keineswegs «ersetzen». Da aber Frauen und Männer von der Arbeitszeitverkürzung im wesentlichen *in gleicher Weise profitieren,* (auch der Wegfall der am schlechtesten bezahlten Arbeitsstunde bringt einen Freizeitgewinn von 60 Minuten!) ist die hohe Prioritätsstufe dieses gewerkschaftlichen Zieles auch in unserem Zusammenhang hervorzuheben.
Die Verkürzung vor allem der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit soll nicht zuletzt Frauen (und Männern) mehr Zeit verschaffen um «zu sich selber zu kommen», sich ihrer Situation bewusster zu werden, sich in der Gesellschaft (auch in der Gewerkschaft) vermehrt betätigen, zur Geltung bringen zu können[11]. Das dafür von der (männerbestimmten) Gesellschaft – die Gewerkschaften nicht ausgenommen – bessere Voraussetzungen erst noch zu schaffen sind, ist kein Grund, dies nicht zu postulieren.
Die neuste technologische Entwicklung verleiht der Forderung nach verkürzter Arbeitszeit höchste Aktualität. Nicht nur, weil Computerisierung und Telematik unter dem Strich die Zahl der Arbeitsplätze sicher vermindert. (Wegrationalisierung von Lohnkosten ist schliesslich der von ihren Anwendern gesuchte Hauptzweck). Vielmehr auch, weil die «neue Technik» zwar einerseits Berufe mit höherem Qualifikationsprofil schafft, andererseits aber eine ganze Reihe von – traditionsgemäss eher von Frauen ausgeübten – Tätigkeiten bis zur «Idiotisierung» zu vereinfachen droht. Die Gefahr eines weiteren qualitativen Auseinanderdriftens «männlicher» und «weiblicher» Arbeiten ist ebensowenig von der Hand zu weisen, wie die Vermutung, dass sich der Kampf gerade auch um die eintönigsten und (ohne grundsätzlichen Wandel) entsprechend schlechtestbezahlten Arbeitsplätze verhärten dürfte und damit der Damm der gewerkschaftlichen Solidarität weiter unterspühlt wird.
Mehr als diese kargen Stichworte zu möglichen Folgen der im Gange befindlichen Umwälzung für Frauenarbeitsplätze und -löhne würden den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen. Sicher ist, dass die Gewerkschaften national und international sich intensiver und *vorausschauend* mit diesem Problemkreis befassen und in entsprechenden Arbeitsgremien den Frauen einen Vorzugsplatz einräumen müssen.

7. Soziale Gerechtigkeit ist nicht kostenlos

Die Lohnungleichheit der Frauen aufzuheben, erfordert einen beträchtlichen finanziellen Aufwand. Dabei geht es allerdings nicht darum, die den weiblichen Arbeitskräften ausgerichteten Saläre je nach Branche und Tätigkeit auf einmal um einen Drittel oder gar um die Hälfte zu erhöhen. Soweit die Lohndifferenzen tatsächlich Unterschieden in der Qualifikation und/oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit und so weiter entsprechen, müssen die Ursachen bekämpft, besondere Massnahmen getroffen und auch die Wertmassstäbe geändert werden. Dies ist ein längerfristiges Unterfangen, das sich übrigens volkswirtschaftlich durchaus positiv auswirken dürfte.

Das globale, der eigentlichen Lohndiskriminierung der Frauen zuzuschreibende Salärmanko lässt sich nur sehr ungefähr abschätzen. Einigermassen brauchbare Berechnungen im Einzelfall setzten genaue Kenntnis der jeweiligen betrieblichen Personal- und Lohnstruktur voraus. Entsprechende Angaben fehlen uns noch fast durchwegs. Gesamthaft wird sich der Aufwand für die Beseitigung auch nur der eklatantesten Ungleichheit aber wohl auf eine Summe belaufen, die mit den Kosten der AHV/IV *vergleichbar* ist. Vergleichbar, aber nicht gleich. Vergleichbar nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ, das heisst im Blick auf das zu Erstrebende: die Überwindung eines unhaltbaren Zustandes, für die wir doch wohl über einen bornierten Kostenhorizont hinaussehen müssten.
Bleiben wir dennoch beim helvetisch alltäglichen Kostendenken. Wie gegen alle sozialen Verbesserungen, wird auch gegen die Verwirklichung des Verfassungsgrundsatzes «gleicher Lohn für gleich*wertige* Arbeit» das stereotype Argument der gefährdeten Konkurrenzfähigkeit unserer Wirtschaft und der damit verbundenen Bedrohung von Arbeitsplätzen ins Feld geführt.
Dass die Angleichung der Frauenlöhne bei sonst gleichen Umständen eine gewisse Teuerung zur Folge haben wird, ist kaum fraglich. Dabei halten sich jedoch gerade in den hauptsächlichsten Exportindustrien die direkten Kosten in verhältnismässig engem Rahmen: in der Metall- und Maschinenindustrie infolge des relativ geringen Anteils der Frauen am gesamten *Betriebs*personal, in der Chemie aufgrund der hohen Wertschöpfung pro Beschäftigte(n). Für Teile der Textil- und der Bekleidungs-, Wäsche- und Ausrüstungsindustrie dagegen brächte schon ein starker Abbau des offensichtlich auf Diskriminierung beruhenden Teils des Lohngefälles schwer zu lösende Probleme mit sich. Das kann aber kein Vorwand dafür sein, die Verfassung für diese Branchen und Firmen ausser Kraft zu setzen und auf Kosten der Frauen einfach den heutigen unwürdigen Zustand zu verewigen. Vielmehr müsste der Verfassungsauftrag für Behörden und «Wirtschaft» (und dies sind nicht bloss die Unternehmer) ein Ansporn sein, in solchen Fällen gemeinsam nach verantwortbaren Wegen zu suchen. Dabei wird man sich fragen müssen, welchen volkswirtschaftlichen und sozialen Nutzen Firmen erbringen, die nur dank Unterbezahlung ihres meist weiblichen Personals (zum Teil vorwiegend Grenzgängerinnen) überhaupt weiterexistieren können. Und auch die Frage sei erlaubt, ob den eigentlich nur zugunsten der Agrarwirtschaft vorübergehende oder dauernde Stützungsmassnahmen der verschiedensten Art denkbar seien.
Auch für die Binnenwirtschaft – darunter vor allem für den Einzelhandel – ist die Anpassung der Frauenlöhne natürlich nicht einfach problemlos. Wohl ist eine Umsatzerhöhung zu erwarten, denn die Frauen werden ja das Plus an Lohn nicht einfach auf die hohe Kante legen (können). Aber das wird in manchen Branchen wohl nicht ausreichen, um die Mehrkosten zu decken. Ein gewisser, bestimmt aber nicht dramatischer Teue-

rungsschub ist also auch von dieser Seite her zu erwarten, selbst wenn in manchen Fällen aus Konkurrenzgründen Umsatz- und Gewinnmargen etwas spitzer berechnet werden könnten und müssten. Aber auch das kann kein Grund dafür sein, den Auftrag, den wir uns endlich selbst erteilt haben, nicht zu erfüllen. Und sollten Argumente des Rechtes, der Gerechtigkeit, der Solidarität und der blossen Vernunft nicht ausreichen, so ist wenigstens zu bedenken, dass die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und generell die Hebung der Löhne nahe beim Existenzminimum nicht nur bei uns, sondern in allen Ländern mit vergleichbarem Wirtschaftsniveau auf der Tagesordnung steht. Die «Gefahr», dass sich die Schweiz auf irgend einem Gebiet der Lohn- und Sozialpolitik – wie seinerzeit mit dem Glarner Fabrikgesetz von 1864 – wiederum an die Spitze des sozialen Fortschritts setzen wird, ist leider äusserst gering.

8. Eine Aufgabe für alle

Sind sich die Frauen ihrer Benachteiligung einmal voll bewusst geworden – und dazu müssen unter anderem die Gewerkschaften entschieden mehr beitragen als bisher – so werden sie sich auf die Dauer nicht mit dem banal Selbstverständlichen, dem gleichen Lohn für gleiche Arbeit begnügen. Auch nicht mit der gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit, wobei mangels allgemein anerkannter Kriterien allein schon der Begriff «gleichwertige Arbeit» noch vielfach umstritten sein wird. Es geht in dieser Frage um weit mehr als bloss Materielles. **Was zu erkämpfen bleibt, ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt, die wirkliche Chancengleichheit in der Gesellschaft.** Um diesem Ziel näher zu kommen, braucht es mehr als den gewerkschaftlichen Kampf. Eine Umwälzung von Vorstellungen und Gewohnheiten ist nötig, die tief in Tradition und Herkommen verwurzelt sind. Dies bleibt eine dauernde Aufgabe für alle, die erkannt haben, dass die Wege und Strassen, auf denen wir einhertrotten, nicht in eine bessere Zukunft führen.

Es gibt auf der Welt weit schreienderes Unrecht, weit gefährlichere Fehlentwicklungen als die Diskriminierungen in unserer «fortgeschrittenen» Gesellschaft. Es gibt Unrecht und Fehlentwicklungen, die jederzeit eine Weltkatastrophe auslösen können. Davon zu sprechen ist nötig, dagegen anzukämpfen unumgänglich. Woher aber nehmen wir die Einsicht, die Kraft und den Mut dazu, solange wir nicht willens und fähig sind, in unserem eigenen Haus dafür zu sorgen, dass uns niemand mehr sagen kann: «Und ihr, was tut denn ihr eigentlich?»

1 Dass es keinen grossen Sinn hätte, anlässlich der Volkszählung die entsprechenden Fragen zu stellen, ist leicht einzusehen. Ob es aber wirklich unmöglich ist, von den Arbeitgebern, die der Steuerbehörde ohnedies die Lohnbezüge der von ihnen Beschäftigten melden müssen, detailliertere, statistisch verwertbare Angaben zu erhalten, ist ein anderes Problem.

2 Vergleiche «Volkswirtschaft» Heft 8/1984, Seite 588

3 Vergleiche «Regionale Auswertung und weitere Resultate der Beschäftigungsstatistik des 1. Quartals 1984» (Biga) in «Volkswirtschaft» Heft 6/1984, Seite 367 ff.

4 Errechnet nach den jährlichen Erhebungen des Biga, publiziert jeweils im Heft 6 der «Volkswirtschaft» des folgenden Jahres. Soweit nichts anderes vermerkt, sind Zahlenangaben dem Heft 6/1984 entnommen oder auf dieser Grundlage berechnet.

5 Laut «Volkswirtschaft» 1942, S. 250 (Löhne verunfallter Arbeiter), bzw. Heft 6/1984, S. 387 (Stunden- und Monatsverdienste zusammen). Die Lohn- und Gehaltserhebung des Biga 1942 weist für das Vergleichsdatum Juni 1939 etwas abweichende Zahlen aus, die aber am Grundtatbestand nichts ändern.

6 Berechnet aufgrund eines durchschnittlichen Jahresindexes von 479 Punkten (September 1939 = 100).

7 Laut jeweiliger Biga-«Oktober»-Erhebung. Natürlich sind im Einzelhandel wesentlich mehr Personen beschäftigt. Es darf jedoch wohl angenommen werden, dass die vom Biga getroffene Auswahl einigermassen repräsentativ ist.

8 Errechnet aufgrund der Tabelle «Erwerbspersonen 1980 nach Alter» in «Endgültige Ergebnisse der Volkszählung vom 2. Dezember 1980» (Biga). «Volkswirtschaft», Heft 8, August 1984, Seite 588.

9 Errechnet anhand einer Statistik des eidgenössischen Personalamtes.

10 Gewitzte Unternehmer haben übrigens bereits vorgesorgt. So der Besitzer jenes mittleren Warenhauses, der die Verkäufer (mit Ausnahme einiger dazu wirklich nicht Geeigneter) kurzerhand zu Gruppen-, Rayons- und Abteilungschefs beförderte, was bedeutend weniger kostet als die generelle Angleichung der Frauenlöhne, die ihn aber auch wieder nicht ruiniert hätte. Doch solche Tricks gilt es vorauszusehen und zu parieren.

11 Vergleiche dazu unter anderem die VPOD-Broschüre «Mehr Freizeit – sinnvoller leben», Zürich 1982