Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 42 (1950)

Heft: 9

Artikel: Gleicher Lohn für gleiche Leistung

Autor: Oettli, Mascha

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353458

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: 14.07.2025

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

Gleicher Lohn für gleiche Leistung

Eine Konferenz befasst sich mit den Frauenlöhnen

In allen Ländern und in den verschiedensten Berufen sind heute Frauen erwerbstätig, in Fabriken, Spitälern, Büros und Läden, im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Man könnte sich das heutige Wirtschaftsleben ohne Frauenerwerbsarbeit nicht vorstellen. Der Wohlstand der Völker wäre ohne sie bedeutend niedriger. In der Schweiz wurden in der Volkszählung von 1941 über 570 000 berufstätige Frauen ermittelt.

So allgemein verbreitet die Frauenberufsarbeit heute ist, fast ebenso verbreitet ist die Tatsache, dass die Frauen einen *geringeren Lohn* erhalten als die Männer, und dies nicht nur, wenn sie leichtere oder weniger verantwortungsvolle Arbeit als die Männer vollbringen. Selbst wo sie eine gleiche Leistung vorweisen können, wo die gleichen Anforderungen an sie gestellt werden wie an die Männer, ist ihr Lohn in vielen Fällen niedriger — oft wesentlich niedriger — als der Lohn ihrer männlichen Kollegen. Zu gewissen besser bezahlten Stellen werden Frauen überhaupt nicht zugelassen, oder sie werden, wie dies zum Beispiel beim Bundespersonal der unteren Lohnkategorien der Fall ist, von vornherein in eine niedrigere Lohnklasse eingeteilt als die Männer. Diese Benachteiligung der Frauen kann nicht anders denn als *soziale Ungerechtigkeit* bezeichnet werden. Das Problem geht die Arbeiter und Arbeiterinnen jedes einzelnen Landes an, zudem handelt es sich um eine international wichtige Frage. Denn jedes Land, das für sein Gebiet den Grundsatz des gleichen Lohnes für eine gleiche Leistung auch für die Frauen durchsetzen würde, sähe seine Wirtschaft gefährdet durch die Konkurrenz all der Länder, in denen weiterhin schlechtere Frauenlöhne ausgerichtet werden.

Internationale Organisationen haben sich schon zu verschiedenen Malen gegen eine Abstufung der Löhne nach dem Geschlecht gewandt, doch blieb es bisher meist bei Resolutionen und Erklärungen. Selbst in den Ländern, wo die Verfassung oder die Gesetzgebung eine Schlechterstellung der Frauen, nur weil sie Frauen sind, bei der Lohnzahlung verbietet, wird in der Praxis oft nicht danach gehandelt. Darum hat der Wirtschafts- und Sozialrat der Uno die Internationale Arbeitsorganisation beauftragt, sich mit dem Problem zu befassen. Diese setzte die Frage neben anderen auf die Traktandenliste ihrer diesjährigen Tagung in Genf, die den ganzen Juni über dauerte. Zur Vorbereitung der Diskussion arbeitete das Internationale Arbeitsamt eine grundsätzliche Schrift über das Problem aus sowie einen Fragebogen, der allen Mitgliedstaaten zugeschickt wurde. Die Antworten der einzelnen Regierungen wurden hernach in einer zweiten Schrift veröffentlicht. Damit wurde

wertvolles Dokumentationsmaterial zu der Frage geschaffen. Zugleich bereitete das Internationale Arbeitsamt den Entwurf zu einem Text für eine *internationale Regelung* auf diesem Gebiet vor. Einem in der Internationalen Arbeitsorganisation oft angewandten Verfahren entsprechend, wurde vorgesehen, das Thema im Verfahren der *doppelten Diskussion* zu behandeln; das heisst der von der diesjährigen Konferenz angenommene Text für eine internationale Regelung soll an der Konferenz des kommenden Jahres noch einmal zur Diskussion gestellt und erst dann endgültig angenommen werden, so dass die Regierungen und interessierten Organisationen inzwischen Zeit haben, dazu Stellung zu nehmen.

An der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf wurde die Frage vor der Behandlung im Plenum in mehr als zweiwöchiger Diskussion von einer Sonderkommission vorbereitet. Wie in den Kommissionen üblich, sassen auf der einen Seite des Sitzungszimmers die Vertreter der Arbeitnehmer, auf der anderen eine gleiche Zahl Vertreter der Arbeitgeber und in der Mitte die Regierungsvertreter. Obwohl sich kaum jemand offen gegen den Grundsatz des gleichen Lohnes für eine gleiche Leistung wandte, waren die Diskussionen dennoch recht hitzig. Die Vertreter der Arbeiter bemühten sich, als geschlossene Gruppe möglichst viel zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Lohnes für eine gleiche Leistung für die Frauen in den Text einzuschliessen, die Arbeitgeber — etwas weniger geschlossen als Gruppe — versuchten, den Text soweit wie möglich zu verwässern. Verschiedene Unternehmer wollten von einer internationalen Regelung auf diesem Gebiet überhaupt nichts wissen. Es war ein anschauliches Stück Klassenkampf, das sich hier, allerdings in höflichen Formen, abspielte. Die Vertreter der Regierungen stimmten teils mit den Arbeitervertretern, teils mit den Unternehmern, wobei ihre Stimmen in den umstrittenen Fragen meist den Ausschlag gaben.

Im folgenden seien einzelne Probleme hervorgehoben, über die besonders heftig diskutiert wurde.

Ein Uebereinkommen (Konvention) oder nur eine Empfehlung?

Die Internationale Arbeitsorganisation hat die Möglichkeit, Regelungen unter den Mitgliedstaaten sowohl in Form von Uebereinkommen (Konventionen) oder von Empfehlungen zu treffen. Ein internationales *Uebereinkommen* kann mit einem Vertrag verglichen werden, durch den sich mehrere Staaten gegenseitig zur Durchführung bestimmter sozialer Massnahmen verpflichten. Es muss von der Konferenz mit mindestens Zweidrittelmehrheit angenommen werden. Sobald dies der Fall ist, hat jeder Mitgliedstaat die Pflicht, das Uebereinkommen seiner « zuständigen Behörde », meistens dem Parlament, zu unterbreiten. Wird ein Uebereinkom-

men von der « zuständigen Behörde » angenommen, so ist es « ratifiziert », und der betreffende Staat hat damit die Pflicht, alle Bestimmungen des Uebereinkommens durchzuführen. Wenn nötig, muss die Gesetzgebung entsprechend geändert werden. Sobald mindestens zwei Staaten ein Uebereinkommen ratifiziert haben — denn wenigstens zwei Partner sind ja zum Abschluss eines Vertrages erforderlich —, erhält das betreffende Uebereinkommen in der Regel Gesetzeskraft für alle Länder, die die Ratifikation vorgenommen haben. In den ersten dreissig Jahren ihres Bestehens hat die Internationale Arbeitsorganisation 98 Uebereinkommen angenommen, von denen zurzeit 58 in Kraft stehen.

Statt eines Uebereinkommens kann die Internationale Arbeitskonferenz auch nur eine « *Empfehlung* » annehmen. Deren Wirkung ist bescheidener. Eine Empfehlung bindet die Staaten nicht, sie enthält lediglich Ratschläge für sie. Auch die Empfehlungen müssen den zuständigen Behörden jedes Mitgliedstaates unterbreitet werden. Aber die Staaten sind nicht, wie im Falle eines Uebereinkommens, verpflichtet, sie *in allen ihren Bestimmungen* durchzuführen (oder sie abzulehnen). Jeder Staat kann einer Empfehlung die Bestimmungen entnehmen, die ihm angemessen erscheinen. Eine Empfehlung ist somit ein schwächeres Instrument als ein Uebereinkommen. Darum wird, wenn eine internationale Regelung lediglich in Form einer Empfehlung gekleidet wird, leicht der Eindruck erweckt, die Frage sei von geringerer Bedeutung. Es steht nicht der gleiche Druck hinter einer Empfehlung wie hinter einem Uebereinkommen. Bei der Vorbereitung von Gesetzen wie auch in Lohnverhandlungen, seien es solche in der Privatwirtschaft oder für das öffentliche Personal, wäre daher der Hinweis auf eine blosse Empfehlung weniger wirkungsvoll, als wenn erklärt werden könnte, die Frage sei in Form eines Uebereinkommens geregelt worden. Dies trifft auch zu für Länder, die ein Uebereinkommen nicht sofort ratifizieren. Aus diesem Grund traten die Arbeitervertreter entschieden dafür ein, die Frage des gleichen Lohnes für eine gleiche Leistung für die Frauen in die Form eines Uebereinkommens zu kleiden, jedenfalls was die wichtigsten Grundsätze anbetrifft. Massnahmen der praktischen Durchführung, die den vorhandenen Verhältnissen in den einzelnen Ländern angepasst werden müssen, sollten einer Empfehlung überlassen bleiben. Die Unternehmer waren gegen die Formulierung des Textes als Uebereinkommen, die Regierungsvertreter in der überwiegenden Anzahl ebenfalls. So war vorauszusehen, dass bei einer Abstimmung, ob Uebereinkommen oder blosse Empfehlung, an der diesjährigen Konferenz sicher keine Zweidrittelsmehrheit für ein Uebereinkommen zustande kommen würde. Auf Antrag der Arbeitervertreter wurde die Entscheidung darum auf nächstes Jahr verschoben. So besteht immerhin noch die Chance, dass bis zum kommenden Jahr der Boden vorbereitet wer-

den kann, so dass dann ein Uebereinkommen die erforderliche Mehrheit findet. Dem Internationalen Arbeitsamt wurde der Auftrag erteilt, bis zur Sitzung des nächsten Jahres zwei Textentwürfe auszuarbeiten: einen, in dem die Grundsätze in Form eines Uebereinkommens formuliert werden und die Massnahmen zur Durchführung derselben in Form einer Empfehlung, sowie einen zweiten Text, in dem beide Teile als Empfehlung enthalten sind.

Wie kann entschieden werden, ob eine gleiche Leistung vorliegt?

Ein Problem, das in der Diskussion viel zu reden gab und das die Unternehmer vor allem zu ihrem Stützpunkt machten, ist die Frage, wie man verschiedene Arbeiten vergleichen kann, um festzustellen, ob eine gleiche Leistung der Frauen und der Männer vorliegt. Bei einzelnen Arbeiten, zum Beispiel solchen, die im Akkord nach Stückzahl bezahlt werden, besteht kein Problem des Vergleichs. Doch wie ist es, wenn die Frauen andere Arbeiten ausführen als die Männer? Die Engländer und Amerikaner wiesen darauf hin, dass das, was sie als « job content » bezeichnen, sehr wohl einen Vergleichsmaßstab abgeben kann. Sie verstehen darunter eine Art Analyse der Arbeiten, bei der alle Faktoren berücksichtigt werden, wie Dauer der Lehrzeit, benötigte Geschicklichkeit, Anstrengung, Unannehmlichkeit der Arbeit, mit ihr verbundene Verantwortlichkeit usw., also um eine Bewertung der Arbeit nach einem Punktsystem. Vor allem in Amerika scheint man mit der Anwendung dieses Systems gute Erfahrungen gemacht zu haben. Allerdings ist es noch nicht derart ausgebaut, dass es ohne weiteres in allen Ländern zu einem Vergleich der Leistungen benutzt werden könnte. Die Arbeitervertreter sehen jedoch seinen Hauptvorteil darin, dass es grundsätzlich einen *objektiven Vergleich* zum Ziel hat, bei dem das Geschlecht des Arbeiters keine Rolle spielt. Denn das ist es, was erreicht werden sollte: eine Bezahlung der Arbeit nach ihrem Inhalt und nicht nach dem Geschlecht oder der Hautfarbe dessen, der sie ausführt.

Die Unternehmer, die an billigen Frauenlöhnen interessiert sind, sahen hier einen Gefahrenpunkt und setzten sich darum mit aller Energie dafür ein, dass bei einem Vergleich der Leistung auf die *gesamten Produktionskosten* abgestellt werde; denn, so sagten sie, auch wenn die Frauen bei einzelnen Arbeitsgängen das gleiche leisten wie die Männer, so seien insgesamt die Produktionskosten doch höher, wenn mit Frauen gearbeitet würde als mit Männern. Sie führten im wesentlichen folgende Gründe dafür an: Frauen fehlten öfters von der Arbeit als die Männer, was die Betriebsorganisation erschwert und damit die Produktion verteuere. Frauen zeigten weniger Berufsinteresse und bestrebten sich weniger, sich weiterzubilden. Man könne sie daher nicht so leicht von einer

Abteilung in eine andere versetzen, was ebenfalls produktionsverteuernd wirke. Zudem sei das Berufsleben der Frauen im allgemeinen kürzer als das der Männer, da viele Frauen nach der Heirat von der Berufsarbeit ausscheiden. Sie hätten daher im allgemeinen weniger Berufserfahrung als die Männer. Auch zeigten sie weniger Verantwortungsgefühl bei der Arbeit als die Männer. Ein Unternehmen, das Frauen beschäftige, müsse ausserdem mehr hygienische Einrichtungen haben sowie gegebenenfalls Krippen oder Horte für die Kinder usw. — Die Arbeitervertreter wehrten sich energisch gegen einen solchen Einbezug der Produktionskosten in einen Vergleich der Leistung; denn in dieser unberechtigten Verallgemeinerung sind die Argumente der Unternehmer nichts anderes als ein Deckmantel für ihren Wunsch nach billigen Frauenlöhnen. Tür und Tor wären damit für jede willkürliche Lohndifferenzierung geöffnet. Die Kosten für soziale Einrichtungen, wie Horte und Krippen, dürfen nicht an den Löhnen der Frauen abgezogen werden. In der Abstimmung siegte der Standpunkt der Arbeiter. Von den Produktionskosten ist in dem von der diesjährigen Konferenz angenommenen Text für eine internationale Regelung nicht mehr die Rede.

Der Lohn des Familienvaters

Ein weiterer Punkt, der Anlass zu Diskussionen gab, war die Frage, ob nicht ein höherer Lohn der Männer darum gerechtfertigt sei, weil sie eine Familie zu ernähren oder eine Familiengründung vorzubereiten hätten. Die Arbeitervertreter liessen diesen Grund nicht gelten. Denn erstens gibt es auch viele Frauen, auf denen die Last des Unterhalts einer Familie liegt oder die sonstige Unterstützungspflichten haben. Wenn schon das Moment des Unterhalts einer Familie berücksichtigt wird, so muss auf das Vorhandensein einer solchen Verpflichtung abgestellt werden und nicht einfach auf das Geschlecht des Arbeiters. Zweitens aber — und das ist ebenfalls ein entscheidender Grund — wird mit dem Argument der Familienlasten der Boden der eigentlichen Lohnpolitik verlassen. Der Lohn soll grundsätzlich nach der Leistung ausgerichtet werden, wo Sozialbeiträge an den Unterhalt einer Familie bezahlt werden, soll dies *unabhängig* vom Lohn geschehen.

Die Regierung soll sich nicht in private Lohnregelungen einmischen

Sowohl ein internationales Uebereinkommen als auch eine Empfehlung wenden sich an Regierungen, und zwar an die zentrale Regierung jedes Mitgliedstaates. Diese soll sich verpflichten, bestimmte Grundsätze einzuhalten und Massnahmen zu treffen. Nun

werden aber in zahlreichen Ländern, wie auch bei uns, die Löhne in der Privatwirtschaft in Verhandlungen zwischen Arbeiterverbänden und Unternehmerverbänden festgelegt — wenn sie nicht einfach durch die Unternehmer diktiert werden. Abgesehen von gewissen Mindestlöhnen in der Heimindustrie sowie die Allgemeinverbindlicherklärung der GAV, mischt sich der Bund nicht in die Lohnvereinbarungen der Privatwirtschaften ein. Er hat auch nichts zu sagen in bezug auf die Festlegung der Löhne des kantonalen und kommunalen Personals. Eine solche Einmischung der zentralen Regierung würde von den Gewerkschaften abgelehnt und nicht minder von den Kantonen und Gemeinden. Die Verhältnisse sind, international gesehen, allerdings unterschiedlich. In vielen Ländern entsprechen sie den unseren, in anderen hingegen ist es eine angenommene Tatsache, dass die Regierung sich in die Lohnvereinbarungen der Privatwirtschaft einschaltet, ja die Löhne geradezu selber festsetzt. Dieser Verschiedenartigkeit der Verhältnisse musste im Text der internationalen Regelung Rechnung getragen werden. Denn man kann nicht, über den Weg der Regelung der Frauenlöhne, der zentralen Regierung die Macht in die Hand legen, die Löhne festzusetzen, wo dies weder üblich noch erwünscht ist.

Gleiche Aufstiegsmöglichkeiten

Mit der Frage des gleichen Lohnes für eine gleiche Leistung ist eine Reihe von weiteren Fragen verbunden, ja von Bedingungen, um dieses Ziel zu erreichen. Wenn zum Beispiel wie bei uns in der Uhrenindustrie Frauen einfach nicht zugelassen werden zu gewissen Berufslehren, die zu besser bezahlten Arbeiten führen, oder wenn die Frauen von allen Arbeiten ausgeschlossen werden, für die das aktive oder passive Wahlrecht Voraussetzung ist, kann von einer Gleichheit noch nicht die Rede sein. So wurden in der internationalen Regelung auch die Fragen der Berufsberatung, der Ausbildungsmöglichkeiten und des Zuganges zu allen Berufen — soweit diese nicht für die Gesundheit der Frauen schädlich sind — berücksichtigt.

Die Haltung der Regierungsvertreter

Da an den Kommissionssitzungen, wie gesagt, die Unternehmer über eine gleiche Anzahl Stimmen verfügten wie die Arbeitervertreter, war entscheidend, wie viele Regierungsvertreter die Forderungen der Arbeiter unterstützten und wie viele mit den Unternehmern stimmten. Auf Grund der von den einzelnen Regierungen eingeschickten Antworten konnte man sich darüber ein ungefähres Bild machen, und dennoch gab es Ueberraschungen. So hätte man zum Beispiel vom Vertreter Grossbritanniens oder der nordischen Länder Hilfe erwartet, aber gerade diese zeigten sich zurückhaltend,

um nicht mehr zu sagen. Die heftigsten Diskussionen entstanden zwischen dem englischen Regierungsvertreter und den englischen Gewerkschaftern. Warum diese Zurückhaltung auf Regierungsseite? Zum Teil rührt sie daher, dass von jedem Land, dessen Vertreter sich an der internationalen Arbeitskonferenz für ein Uebereinkommen einsetzt, erwartet wird, dass es das betreffende Uebereinkommen tatsächlich ratifiziert. Und jeder weiss, wie lange und dornenvoll der Weg zwischen der Annahme eines Textes an einer Konferenz und der Einführung einer entsprechenden Gesetzgebung im eigenen Land sein kann. Hinzu kommt noch ein anderer Grund, der vor allem den englischen Regierungsvertreter zu Zurückhaltung veranlasste: In England ist der Grundsatz des gleichen Lohnes für eine gleiche Leistung beim öffentlichen Personal nicht verwirklicht. Seine Durchführung würde höhere Staatsausgaben erfordern. Diese jedoch sind es, die die Regierung scheut, da sie inflationsfördernd wirken würden und der Staat ohnehin Mühe hat, beim heutigen Stand der Vollbeschäftigung und der Dollarknappheit inflationistische Erscheinungen zu unterdrücken. Für die Annahme eines Uebereinkommens setzten sich demgegenüber die Vertreter folgender Regierungen ein (wobei nicht sicher ist, dass alle diese Staaten gleich in der Lage wären, ein entsprechendes Uebereinkommen zu ratifizieren und dessen Bestimmungen tatsächlich einzuhalten): Italien, Mexiko, Frankreich, Türkei, Argentinien, Brasilien, Belgien, Peru, Israel. Die Vertreterin der Schweizer Regierung wandte sich gegen die Formulierung des Textes als Uebereinkommen.

Der von der diesjährigen Konferenz angenommene Text

Schlussfolgerungen betreffend die Gleichheit der Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung

I. Form der Regelung

Die Form der internationalen Regelung wird von der Konferenz während ihrer 34. Session bestimmt werden.

II. Allgemeine Grundsätze

1. Im Sinne der vorliegenden Regelung umfasst der Ausdruck « Entlöhnung » folgende Arbeitsentschädigungen:

a) den ordentlichen Lohn- oder Gehaltsansatz, den Grundlohn, bzw. das Grundgehalt, den Mindestlohn, bzw. das Mindestgehalt;

b) alle andern Vergütungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in bar oder in natura als Entschädigung für seine Arbeitsleistung ausrichtet.

2. [1] Im Sinne der vorliegenden Regelung bedeutet der Ausdruck « Gleichheit der Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung », dass die Entlöhnungsansätze ohne Rücksicht auf das Geschlecht des Arbeitnehmers festgelegt werden.

2 Wo es notwendig und angebracht erscheint, werden Massnahmen zur Förderung einer objektiven Bewertung der Arbeitsleistung gemäss den besondern Merkmalen der Beschäftigung (job content) ergriffen. Wo es dem Zwecke besser entspricht, kann die Bewertung nach irgendwelchen andern Kriterien erfolgen, die von den für die Bemessung der Entlöhnung verantwortlichen Behörden oder Organen, bzw. von den Partnern kollektiver Arbeitsverträge bestimmt werden, sofern die Entlöhnung der Arbeitnehmer auf Grund solcher Abmachungen erfolgt.

3. Jeder Mitgliedstaat wird alle diejenigen praktisch durchführbaren Massnahmen ergreifen, die im Einklang mit den im betreffenden Lande gebräuchlichen Methoden der Lohnfestsetzung die Anwendung des Grundsatzes einer gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung fördern und, soweit es mit jenen Methoden vereinbar ist, gewährleisten.

4. Die Anwendung des Grundsatzes der gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung wird gewährleistet.

a) auf dem Wege der staatlichen Gesetzgebung;

b) durch kollektive Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern;

c) durch eine Verbindung von gesetzgeberischen Massnahmen und kollektiven Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

5. Geeignete Massnahmen werden getroffen, um die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Amtsstellen und den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Zwecke der Durchsetzung der vorliegenden Regelung zu fördern.

III. Durchführungsmethoden

6. Geeignete Massnahmen werden nach Fühlungnahme mit den Arbeitnehmern oder den Vertretern der beteiligten Arbeitnehmerverbände ergriffen,

a) um die Anwendung des Grundsatzes der gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung gegenüber allen Angestellten der öffentlichen Dienste und Organe der staatlichen Zentralverwaltung zu gewährleisten und

b) um gemäss den Bestimmungen des Paragraphen 3 dieser Regelung die Anwendung des genannten Grundsatzes gegenüber den Angestellten der öffentlichen Dienste und Organe der Einzelstaaten oder Provinzen und gegenüber den Angestellten der lokalen Behörden zu fördern, soweit die Festsetzung der Entlöhnungsansätze in den Befugnisbereich dieser Behörden fällt.

7. Geeignete Massnahmen werden nach Fühlungnahme mit den Vertretern der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ergriffen, um die Anwendung des Grundsatzes der gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung baldmöglichst in allen andern, in § 6 nicht erwähnten Erwerbszweigen zu sichern, in welchen die Entlöhnungsansätze einer öffentlichen Regelung oder öffentlichen Kontrolle unterstehen, insbesondere

a) bei der Festlegung der Mindestlöhne oder anderer Lohnansätze in Industrien oder Erwerbszweigen, in welchen diese Ansätze durch die Behörden bestimmt werden;

b) in den Industrien und Unternehmungen, die öffentliches Eigentum bilden oder einer staatlichen Kontrolle unterworfen sind;

c) für Arbeiten, die auf Grund von Verträgen mit einer öffentlichen Amtsstelle ausgeführt werden.

8. [1] Die allgemeine Anwendung des Grundsatzes der gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung wird, sofern dies mit den geltenden Methoden der Lohnfestsetzung in Einklang steht, auf dem Wege der Gesetzgebung gewährleistet.

[2] Die nationale Gesetzgebung kann bestimmen, dass genau umschriebene Abweichungen bei der Anwendung der in Frage stehenden gesetzlichen Vorschriften nach Fühlungnahme mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zulässig erklärt werden können.

[3] Die zuständige Behörde wird alle erforderlichen und zweckdienlichen Massnahmen ergreifen, damit die Arbeitgeber in vollem Umfange über diese gesetzlichen Bestimmungen unterrichtet werden und gegebenenfalls Ratschläge über ihre Anwendung erhalten können.

[4] Sofern es sich nach Fühlungnahme mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden als unmöglich herausstellt, den Grundsatz der gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung in den durch Punkt 6, 7 und 8 erwähnten Bereichen unverzüglich anzuwenden, sollen zweckdienliche Anordnungen getroffen werden, um eine fortschreitende Verwirklichung dieses Grundsatzes zu gewährleisten, insbesondere durch Methoden wie

a) die Herabsetzung der Unterschiede zwischen den Lohnsätzen männlicher und den Lohnsätzen weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung;

b) die Bewilligung gleicher Zulagen, sofern ein System von Lohnzulagen in Kraft steht, an männliche und weibliche Arbeitskräfte, die eine gleichwertige Arbeit verrichten.

10. [1] Um die Aufstellung von Lohnansätzen zu erleichtern, die dem Grundsatz der gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung entsprechen, soll jeder Mitgliedstaat im Einvernehmen mit den Vertretern der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Methoden ausarbeiten oder ausarbeiten lassen, die es erlauben, die besondern Merkmale der Arbeit (job content) zu bewerten, sei es durch eine Arbeitsanalyse, sei es durch andere Verfahren, in der Absicht, eine Klassifikation der Arbeitsarten herbeizuführen, die den verschiedenen Anforderungen derselben Rechnung trägt, ohne das Geschlecht des Arbeitnehmers in Betracht zu ziehen. Die Anwendung der ausgearbeiteten Methoden erfolgt gemäss den Bestimmungen des § 4.

[2] Die Unterschiede zwischen den Ansätzen der Löhne männlicher und derjenigen weiblicher Arbeitskräfte gelten, soweit sie auf Unterscheidungen gemäss den solcherart festgestellten Beschäftigungsmerkmalen (job content) beruhen, als vereinbar mit dem Grundsatz der gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung.

11. In der Absicht, die Anwendung des Grundsatzes der gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung zu erleichtern, werden Massnahmen ergriffen, um den Arbeitsertrag der Arbeiterinnen, sofern dies notwendig erscheint, zu erhöhen und um die Auswirkungen derjenigen Umstände zu verringern, die für das verhältnismässig niedrige Lohnniveau der weiblichen Arbeitskräfte verantwortlich sind. Das geschieht insbesondere

a) durch Einräumung gleicher Möglichkeiten der Berufsberatung, der Berufsbildung und der Stellenvermittlung für die Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts;

b) durch Vorkehrungen, die geeignet sind, die Benutzung der gebotenen Gelegenheiten zur Berufsberatung, Berufsbildung und Stellenvermittlung durch Frauen zu erleichtern;

c) durch Schaffung sozialer Dienste und Wohlfahrtseinrichtungen, die den besondern Bedürfnissen der Arbeiterinnen Genüge tun, namentlich derjenigen, die familiäre Verpflichtungen zu erfüllen haben und durch Finanzierung dieser Dienste und Einrichtungen aus öffentlichen Mitteln oder aus Mitteln der Unternehmung oder der Industrien, die für die Förderung des Wohlergehens aller Arbeiter bestimmt sind;

d) durch Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zutritts zu den verschiedenen Berufen und Aemtern, dies unter Berücksichtigung der internationalen Arbeitsabkommen und -empfehlungen und der nationalen Gesetzgebung über die Beschäftigung der Frauen.

12. In Anbetracht der Bedeutung, die einer unvoreingenommenen Würdigung dieser Probleme in jedem beteiligten Lande zukommt, sollen

a) alle Anstrengungen unternommen werden, um das Verständnis der Oeffentlichkeit für die Billigkeit und die Tragweite des Grundsatzes der gleichen Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeitsleistung zu fördern;

b) alle Untersuchungen durchgeführt werden, die sich im Hinblick auf die Anwendung dieses Grundsatzes als wünschbar erweisen.

Wie ist das Resultat zu werten?

Allein die Tatsache, dass über die Frage des gleichen Lohnes für eine gleiche Leistung der Frauen mit so viel Ernst an einer Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, also gewissermassen im Weltmaßstab, diskutiert worden ist, darf als Fortschritt gebucht werden. Vieles hängt allerdings noch von der Konferenz im kommenden Jahr ab. Gerade dieser Umstand, dass jetzt noch ein Jahr Zeit ist, um den Boden für eine fortschrittliche Lösung vorzubereiten, zeigt die Aufgaben, die vor uns stehen.

Jedem gewerkschaftlich geschulten Arbeiter ist klar, dass ein internationales Uebereinkommen allein nicht automatisch zu höheren Löhnen führt. Erfolge auf dem Gebiet der Lohnzahlung werden nur erreicht, wenn die Arbeiter, und in diesem Fall vor allem die Arbeiterinnen, sich selber dafür einsetzen durch aktive Mitarbeit in den Gewerkschaften. Das ist das Wesentliche. Kein Beschluss einer internationalen Organisation kann diesen Kampf ersetzen oder überflüssig machen. Fortschrittliche Beschlüsse können ihn allerdings erleichtern. Sie geben eine Rückenstärkung. Darum ist es von grosser Bedeutung, welche Haltung die kommende Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation einnehmen wird. Diese Stellungnahme muss heute schon vorbereitet, der Boden für gute Beschlüsse geebnet werden.

Mascha Oettli.