

Lohndifferenzen in Gesamtarbeitsverträgen

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **6 (1980)**

Heft 8

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-359336>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

ARBEITSPLATZBEWERTUNG — DIE HINTERTÜR

In der Industrie wird immer mehr zum Leistungslohnsystem übergegangen. Jeder Arbeitsplatz wird nach einem bestimmten System bewertet. Eines dieser Systeme ist von B. Meier, Luzern, entwickelt worden und findet häufig Anwendung. Danach werden 4 Kategorien für die Bewertung aufgestellt:

1. Grundanforderungen, 2. Sinnes- und Nervenbeanspruchung, 3. körperliche Beanspruchung, 4. Verantwortung gegenüber Maschinen usw. und Dritten.

B. Meier hat nun in verschiedenen Betrieben die Leistungsunterschiede zwischen Männern und Frauen untersucht und ist zum Schluss gekommen, dass *„in der relativen Leistung zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes die Frauen auf keinen Fall schlechter dastehen, es ist im Gegenteil so, dass ein leichtes, allerdings negierbares Plus zugunsten der Frauen besteht. (...) Die Legende von der Leistungsschwäche der Frauen ist dadurch klar widerlegt.“* Und trotzdem sollen die Frauen weniger verdienen, auch nach B. Meier.

DREI ARGUMENTE

Die Gegner haben noch drei Argumente, die sie gegen den gleichen Lohn ins Feld führen.

1. *„Die Wirtschaft verkraftet die Lohn-erhöhungen nicht.“*

Wenn man die Geschäftsberichte der Firmen in der NZZ liest, erledigt sich dieses Argument von allein. Dass es auch Firmen gibt, die dadurch in Schwierigkeiten geraten könnten, sei nicht abgestritten. Aber weshalb verteilt man denn hier die Lohnsumme nicht gleich an Männer und Frauen?

2. *„Die Absenzen der Frauen sind höher.“* Eine Untersuchung in den 26 grössten Unternehmungen der Schweiz hat gezeigt, dass weder die Absenzen, noch die Verweildauer am Arbeitsplatz (Stellenwechsel) zwischen Männern und Frauen differieren. Bei der Untersuchung wurden sowohl Schwangerschaft wie Militärdienst mitgezählt.

3. *„Die Frau ist Doppelverdienerin.“*

Auch ledige Frauen verdienen weniger. Warum? Weshalb sind denn nicht Männer Doppelverdiener, wenn die Frau einer Lohnarbeit nachgeht? Weil nach geltendem Familienrecht der Mann für den finanziellen Unterhalt der Familie verantwortlich ist. Höchste Zeit also, dass dieses Gesetz geändert wird. Bis sich allerdings das Rollenverständnis ändert, dürfte es noch etwas länger dauern.

KATEGORIEN

Weil nun der tiefere Lohn der Frauen nicht mit der geringeren Leistung der Frauen begründet werden kann, und das Leistungslohnsystem also automatisch eine Angleichung der Entlohnung mit sich bringen würde, werden Männer und Frauen getrennt bewertet und in andere Kategorien eingeteilt. Somit werden die Löhne nicht mehr vergleichbar. Ein Beispiel: Unter der gleichen Arbeitsplatzbezeich-

Lohndifferenzen in

In den Gesamtarbeitsverträgen sind die Frauenlöhne zum Teil erheblich tiefer als die Männerlöhne. Wenn die Lohngleichheit durchgesetzt werden soll, dann müssen diese Ansätze vordringlich verändert, das heisst gleichgestellt werden. Wir haben in der Analyse der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge folgende Differenzen gefunden:

(Quelle: Lohnsätze und Arbeitszeiten in den Gesamtarbeitsverträgen, 1975–1977, bearbeitet vom BIGA)

örtlicher Geltungsbereich	Arbeitnehmerkategorie	Lohnsatz Okt. 77 (Minimallohn) Monats- bzw. Stundenlohn	
1. HERSTELLUNG VON NAHRUNGS- UND FUTTERMITTELN			
1.1. Teigwaren			
Schweiz (ohne TI und VS)	Spezialarbeiter	1777.15	
	Spezialarbeiterin	1351.30	
	Betriebsarbeiter	1682.50	
	Betriebsarbeiterin	1314.45	
1.2. Kakao, Schokolade			
Bern, Broc, Courtelary, Fribourg, Kilchberg, Kreuzlingen, Langenthal, Le Locle, Neuchatel, Olten, Orbe, Vuadens	Vorarbeiter	2253.25	
	Vorarbeiterin	1912.-	
	Spezialarbeiter	1939.10	
	Spezialarbeiterin	1554.55	
	Betriebsarbeiter	1912.-	
	Betriebsarbeiterin	1505.80	
	Chur, Flawil, Genf, Herzogenbuchsee, St. Gallen	Vorarbeiter	2172.-
		Vorarbeiterin	1836.20
Spezialarbeiter		1863.25	
Spezialarbeiterin		1478.70	
Lugano, Schwyz	Betriebsarbeiter	1836.20	
	Betriebsarbeiterin	1429.95	
	Vorarbeiter	2096.20	
	Vorarbeiterin	1754.95	
	Spezialarbeiter	1792.85	
	Spezialarbeiterin	1397.45	
	Betriebsarbeiter	1754.95	
	Betriebsarbeiterin	1354.10	
2. TEXTILINDUSTRIE			
2.1. Veredelungsindustrie			
Schweiz	angelernter Arbeitnehmer	9.05	
	angelernnte Arbeitnehmerin	7.75	
	übrige Arbeitnehmer	8.53	
	übrige Arbeitnehmerinnen	7.23	
2.2. Baumwollindustrie			
Schweiz	angelerntes Personal, männl.	9.18	
	weibl.	7.88	
	übriges Personal männl.	8.64	
	weibl.	7.34	
2.3. Leinenindustrie			
Schweiz	männl. Arbeitnehmer	1776.10	
	weibl. Arbeitnehmer	1342.90	

Gesamtarbeitsverträgen

3. PAPIERINDUSTRIE

Arlesheim, Versoix, Zürich

Hier gibt es 8 Kategorien für die Männer, mit Löhnen von Fr. 2108.— bis 1811.—. Bei den Frauen gibt es nur eine Kategorie mit dem Ansatz Fr. 1532.—.

Attisholz, Balsthal, Biberist, Bischofszell, Cham, Grellingen, Landquart, Netstal, Perlen, Rondchatel, Serrières, Utzenstorf, Zwillingen

Auch hier gibt es 8 Kategorien für die Männer von Fr. 2070.— bis 1765.—. Frauen: Fr. 1487.—.

4. CHEMISCHE INDUSTRIE

Basel

Handwerker	2455.—
Handwerkerin	2154.—
Laborist, Chemist	2206.—
Laboristin, Chemistin	1946.—
Betriebsarbeiter	2143.—
Betriebsarbeiterin	1883.—

5. UHRENINDUSTRIE

Schweiz

qualifizierte Arbeitnehmer	
Metall	10.21
Gold	10.57
qualif. Arbeitnehmerinnen	
Metall	9.59
Gold	9.69
Vorarbeiter	
Metall	9.91
Gold	10.37
Vorarbeiterin	
Metall	8.81
Gold	9.64
Arbeiter Kat. A	
Metall	9.41
Gold	9.66
Arbeiterinnen Kat. A	
Metall	8.09
Gold	8.87
Arbeiter Kat. B	
Metall	9. --
Gold	9.64
Arbeiterinnen Kat. B	
Metall	7.53
Gold	8.26
ungelehrte Arbeiter	
Metall	8.45
Gold	8.45
ungelehrte Arbeiterinnen	
Metall	7.25
Gold	7.25

In der Aufstellung sind die verschiedenen sogenannten Frauenkategorien nicht mitberücksichtigt. In einigen Gesamtarbeitsverträgen gibt es spezielle Berufsbezeichnungen für Frauen und eine entsprechend tiefe Einstufung im Lohn. Oft werden für die am schlechtest bezahlten Arbeiten auch nur Frauen eingestellt, so dass zwar keine Lohndifferenz zu eventuellen Männerlöhnen ersichtlich wird, trotzdem ist gerade diese Einstellungspraxis eine der wichtigen Lohndiskriminierungen für die Frauen.

nung Einkäufer/in (Materialbewirtschafter/in) hat die Frau 69 Punkte, ist in der IV. Frauen-Kategorie und verdient 13.26, während der Mann 74 Punkte hat, in der Männer-Kategorie VII ist und 13.82 verdient.

Wenn also die Arbeitsplatzbewertung angewendet wird, muss unbedingt gefordert werden, dass für Männer und Frauen die gleiche Bewertungsskala verwendet wird.

Edith Stebler

WAS HAT DER SMUV BIS JETZT GEMACHT?

Erst im Jahre 1975 fand die erste Landeskonferenz erwerbstätiger weiblicher SMUV-Mitglieder (Schw. Metall- und Uhrenarbeiter Verband) in La Chaux-de-Fonds statt. An dieser von Verbandsfunktionären als "eigentlichen Markstein in der Verbandsgeschichte" bezeichneten Landeskonferenz haben die Frauen innerhalb des SMUV zum ersten Mal ihre gewerkschaftspolitischen Forderungen neu formuliert, u.a. gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Ein Jahr später stellten die im SMUV organisierten Frauen am nationalen Kongress neben 15 weiteren Anträgen den Antrag, dass der SMUV sich für den Grundsatz "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" einsetzen soll. In der Begründung des Antrages warnten die Gewerkschafterinnen vor den Leistungslohnsystemen, mit deren Hilfe die "Frauen- und Männerlöhne" durch eine ungerechte Arbeitsplatzbewertung zementiert werden können. Die SMUV-Verbandsleitung hat sich hinter die Frauen gestellt und für die Vertragsverhandlungen von 1978 in der Maschinen- und Metallindustrie das Postulat "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" in den Forderungskatalog aufgenommen. Dieser Forderung wurde jedoch bei den Verhandlungen zuwenig Priorität beigemessen. Heute ist sie im neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Maschinen- und Metallindustrie immer noch nicht verankert.

In der Uhrenindustrie laufen im Moment die neuen Vertragsverhandlungen. Wiederum ist die internationale Konvention Nr. 100 "gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" unter die Forderungen grundsätzlicher Natur aufgenommen worden. Konkret gefordert wird, dass "die Angleichung der Löhne zur Verwirklichung der Lohngleichheit stufenweise erfolgt: einerseits durch Festlegung gleicher Richtlöhne für Männer und Frauen der gleichen Kategorie; andererseits durch jährlich vorzunehmenden Abbau der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, dies bis die Frauenlöhne den Stand der Männerlöhne der gleichen Kategorie erreicht haben. Bei der Arbeitsplatzbewertung darf das Geschlecht keine Rolle spielen. Der Punktwert ist für Männer und Frauen derselbe."

Es wird sich bald zeigen, ob es dem SMUV tatsächlich ernst ist mit der Lohngleichheit und ob er diesen sehr elastischen Vorschlag im GAV der Uhrenindustrie und in weiteren Vereinbarungen durchsetzen kann bzw. will. Heidi Ingold