

# Kämpfen um gleiche Rechte

Autor(en): **Karli, Rita**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **9 (1983)**

Heft 8

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-360004>

## **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.

## Kämpfen um gleiche Rechte

Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiterverband (SMUV) hat in dem im Juli in Kraft getretenen Gesamtarbeitsvertrag gegenüber dem Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller die direkte Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit nicht durchsetzen können. Dass die Verwirklichung des seit dem 14. Juli 1981 in der Verfassung integrierten Artikels ein langer Weg sein würde, ist von Anfang an klar gewesen. Die konkrete Ausgestaltung und Wirkung der allgemeinen Formulierung stellt unbestrittenermassen Probleme. Es gilt Ausdauer zu zeigen und Rückschläge sofort aufzuzeigen.

Dass jetzt auf Vertragsebene die Lohngleichheit vernachlässigt worden ist, zeigt deutlich, dass Frauen auch bei Gesamtarbeitsvertragsaushandlungen als Pufferzone erhalten müssen. Die Motivation der Verbände die Lohngleichheit durchzusetzen scheint nicht sehr gross. Der Vorwurf geht also an die Gewerkschaften, denn ausgerechnet der grösste und wichtigste Arbeitnehmerverband ging diesen Vertrag ein und es muss angenommen werden, dass andere Gewerkschaften diesem Beispiel folgen.

Damit der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zur Leerformel wird, muss dieser Grundsatz auch in Gesamtarbeitsverträgen Geltung haben. Das Nichtvereinbaren hat direkte Auswirkungen. Bei einer Auseinandersetzung bleibt einer Arbeitnehmerin nur der unverbindlichere Weg über die Betriebskommission, d.h. die Betriebskommission muss mit dem Arbeitgeber über die Lohngleichheit verhandeln. Den Betriebskommissionen sind aber verschiedene Aufgaben zugeteilt; sie sind oft überfordert. Das bedeutet, dass eine Arbeitnehmerin nicht nur nicht direkt vorgehen kann, sondern dass sie auch eine sehr schlechte Stellvertretung hat. Die Betriebskommissionen sind bereits seit Beginn der Geltungsdauer des Verfassungsartikels zur Realisierung aufgerufen; geschehen ist indessen nicht viel. Die Zahlen sprechen für sich: 99 Prozent der Betriebskommissionen haben bisher nicht versucht die Lohngleichheit durchzusetzen. Dabei verdienen Frauen bspw. in der Metallindustrie noch immer 24,5 Prozent weniger als ihre Kollegen. Was der Arbeitnehmerin an Durchsetzungsmitteln bleibt ist alleine eine individuelle Klageerhebung oder sie kann den

Verband beziehen; alles wie gehabt. Frauen in den Gewerkschaften reagierten sofort auf das Verhandlungsergebnis. SGB-intern wird bereits die Schaffung eines Vollzugsgesetzes geprüft. Damit sollen konkrete Realisierungsmöglichkeiten vorgegeben werden. Für SGB-Sekretärin Ruth Dreyfuss zeigt das SMUV-Ergebnis "einmal mehr, dass mit noch mehr Mitteln und Möglichkeiten als bisher" die Verwirklichung des Gleichheitsprinzips durchgeföhrt werden müsse. Der Weg über die Gesetzgebung erscheint als der zuverlässigste; und, er scheint gangbar. Es wird allerdings noch einige Zeit dauern (vgl. vorne...).

Rita Karli



Frauenarbeit - Leichtlohngruppe

## Düsteres vom Arbeitsmarkt

Zahlen, die beweisen, dass Frauen von der Arbeitslosigkeit stärker betroffen sind als die Männer: Laut Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) hat die Arbeitslosigkeit im Monat August um 422 zugenommen. Davon sind 130 Männer mehr arbeitslos und 292 Frauen, also mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer. Die Zahl der weiblichen Arbeitslosen nähert sich damit immer mehr derjenigen der Männer, und das, obwohl die Frauen höchstens ein Drittel aller Erwerbstätigen ausmachen.

Zentralkonferenz

der sozialdemokratischen Frauen

**Die Sozialdemokratischen Frauen der Schweiz haben an ihrer ordentlichen Zentralkonferenz in Solothurn dem Thema Arbeitslosigkeit — und damit verbunden der Benachteiligung der weiblichen Arbeitskräfte im speziellen — breiten Raum gewährt. Fazit: Trotz oder gerade wegen des neuen Gesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung, das am 1. Januar 1984 in Kraft tritt, sind kaum Verbesserungen zu erwarten.**

Die Gewerkschafterin Ruth Dreyfuss legte das Schwergewicht ihrer Ausführung zum komplexen Thema "Arbeit" auf die Anvisierung der 40-Stunden-Woche. Die SP-Frauen antworteten darauf mit einem Forderungskatalog, der unter anderem dieses Postulat — übrigens mit vollem Lohnausgleich sehr deutlich beschreibt. Denn: Um die Arbeit auf alle verteilen zu können und zur Realisierung einer partnerschaftlichen Rollenaufteilung zwischen Frau und Mann, muss die Arbeitszeit von allen verkürzt werden. Im Sinne der SP-Frauen wurde vor einigen Tagen eine Volksinitiative vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund lanciert. Ausserdem forderten die Sozialdemokratinnen in Solothurn:

Die Teilzeitarbeit soll gefördert und die Teilzeitarbeiter/innen geschützt werden, solange keine allgemeine massive Arbeitszeitreduktion verwirklicht ist.

Die Arbeitszeit kann auch durch "Pausen" im Berufsleben verkürzt werden. Diese Pausen sind proportional zu den geleisteten Arbeitsjahren (dazu gehören auch die Kindererziehungsjahre) auszusprechen und können während des Berufslebens oder in Form von vorzeitiger Pensionierung bezogen werden. Die Rente muss gesichert sein.

Wer sich vor Augen hält, dass die Arbeitslosigkeit in nächster Zeit nochmals um 2,5 Prozent zunehmen wird