

Zeitschrift: Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen
Herausgeber: Verein Aktiver Staatsbürgerinnen
Band: 39 (1983)
Heft: 9-12

Artikel: Die Lohngleichheit und ihre Tücken
Autor: Nabholz-Haidegger, Lili
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-844355>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.02.2025

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

vierte internationale Zusammenarbeit zur Verhinderung des Sauren Regens eingebracht.

Wenn wir nicht in der Herbstsession ein starkes Umweltschutzgesetz – so, wie es das Volk meinte, als es mit dem Stimmverhältnis 12 zu 1 vor zwölf Jahren (!) einen klaren Verfassungsauftrag für den Umweltschutz gab – zustandebringen, und wenn nicht all die richtungsweisenden Vorstösse, die während der Herbstsession zum Thema Luft- und Wasserverschmutzung eingehen, mit grossem politischem Druck und speditiv behandelt werden, dann steht es Fünf nach Zwölf für den Wald. Ablenkungsmanöver wie die Forderung nach einzelnen autofreien Sonntagen oder nach Kalkdüngung geschädigter Wälder führen allerdings zu gar nichts, wären nur Symptombekämpfung – ich würde sie als «Sterbehilfe am Wald» bezeichnen.

Frauen- buchladen

**Stockerstrasse 37
8002 Zürich**

Di–Fr	10.00–13.00 14.30–18.30
Sa	10.00–16.00

Natürlich wird es auch Stimmen geben, die eine wirtschaftliche Tragbarkeit der Massnahmen verlangen werden. Ihnen wird man geduldig das Selbstverständliche wiederholen müssen: dass die Folgekosten unserer Umweltverschmutzung bald unser Bruttosozialprodukt auffressen, dass die Kosten für die Gesundung unserer Umwelt wahrscheinlich hoch sein werden – die Kosten der fortschreitenden Umweltzerstörung aber überhaupt nicht mehr zu zahlen sind.

Doris Morf

Die Lohngleichheit und ihre Tücken

Am 25. Oktober werden es 10 Jahre her sein, seit die Konvention Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation «über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit» in unserem Lande Geltung hat. Die Ratifizierung dieses Abkommens bedeutete konkret



aber lediglich die Verwirklichung des Lohngleichheitsprinzips in der Bundesverwaltung sowie dessen Berücksichtigung bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen durch den Bundesrat. Bezüglich der kantonalen Verwaltungen und namentlich der Privatwirtschaft bildete das Abkommen keine rechtliche Grundlage, um den gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchzusetzen.

Diese Lücke konnte am 14. Juni 1981 mit der Aufnahme des Gleichberechtigungsartikels in der Bundesverfassung geschlossen werden.

Der Satz «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit» hat seither unmittelbare Geltung. Er richtet sich an Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen verpflichtet sind, den Grundsatz zu respektieren, genauso wie an den einzelnen Arbeitgeber. Als ausgesprochene Arbeitnehmerschutzbestimmung ist der Lohngleichheitsgrundsatz zwingendes Recht, das nicht vertraglich wegbedungen werden kann. Wird es verletzt, kann die betroffene Arbeitnehmerin direkt gestützt auf die Verfassung Klage einleiten.

Klageflut ist ausgeblieben

Gut zwei Jahre nach der deutlichen Annahme des Gleichberechtigungsartikels zeigt sich, dass die im Abstimmungskampf prognostizierte Klageflut ausgeblieben ist. Bis anhin ist nur gerade ein einziger Prozess bekannt geworden, nämlich die Klage von sechs Zürcher Krankenschwestern, die sich auf Art. 4 Abs. 2 BV stützt. Wie erinnerlich, prallte diese Klage vor dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich ab. Der bundesgerichtliche Entscheid steht noch aus.

Ist der Umstand, dass keine weiteren Fälle eingeklagt wurden, ein Indiz dafür, dass Frauen bei gleichwertiger Arbeit doch nicht schlechter entlohnt werden als ihre männlichen Kollegen? Die Frage kann mit Blick auf die Lohnstatistiken und die Erfahrungen von Arbeitnehmerorganisationen ruhig als rhetorisch bezeichnet werden. Welches sind also die Gründe, die die Frauen abhalten, trotz Lohndiskriminierung von ihrem verfassungsmässigen Recht Gebrauch zu machen?

Lili Nabholz-Haidegger, geboren 1944, Rechtsanwältin, Zürich. Platz 5 auf der FDP-Liste Zürich-Stadt.

Zunächst ist festzustellen, dass die Zurückhaltung der Arbeitnehmerinnen kein schweizerisches Phänomen ist. Dem Rapport der Europäischen Gemeinschaft über den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ist zu entnehmen, dass, obwohl das Lohngleichheitsprinzip in keinem Mitgliedstaat der EG vollständig realisiert ist, verhältnismässig wenige Klagen bei den Gerichten anhängig gemacht wurden. Eine Ausnahme bildet einzig Grossbritannien, wo jedes Jahr ein paar tausend Einzelfälle gerichtlich beurteilt werden.

Die EG-Kommission erklärt sich diese gesamthaft gesehen bescheidene Zahl von Klagen vor allem mit der Tatsache, dass Frauen häufig zu wenig über ihre Rechte informiert seien und ausserdem sehr oft auch Angst vor Repressalien am Arbeitsplatz hätten. Letzteres ist erstaunlich, sind doch die Mitgliedstaaten der EG auf Grund der Richtlinien des EG-Rates vom 10. Februar 1975 verpflichtet, den Arbeitnehmer gegen Kündigung als Gegenmassnahme des Arbeitgebers zu schützen, wenn er wegen Verletzung des Lohngleichheitsgrundsatzes den Rechtsweg beschreitet.

Kündigungsrisiko und Beweislast sind sehr hoch

Solche Schutzvorschriften i. S. eines Kündigungsschutzes kennen wir bei uns nicht. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Rezession mag daher mancher Arbeitnehmerin das Kündigungsrisiko zu gross sein, um sich für ihre Rechte einzusetzen, zumal heute Frauenarbeitsplätze generell als die gefährdetsten gelten dürfen. Nach geltendem Recht ist es grundsätzlich die Aufgabe der einzelnen Arbeitnehmerin oder eventuell einer Gruppe, den Prozess gegen den Arbeitgeber zu führen. Arbeitnehmerorga-

Für soziale Gerechtigkeit mehr Lebensqualität

Der Gleichheitsartikel in der Bundesverfassung bedeutet eine Zielsetzung, die es in der Praxis zu verwirklichen gilt. Unter anderem sind entsprechende Gesetze zu schaffen. Nachweisbar haben die SP-Parlamentarierinnen die Frauenanliegen am konsequentesten vertreten; sie wurden und werden dabei von ihren Parteikollegen nicht im Stich gelassen, sondern nachhaltig unterstützt.

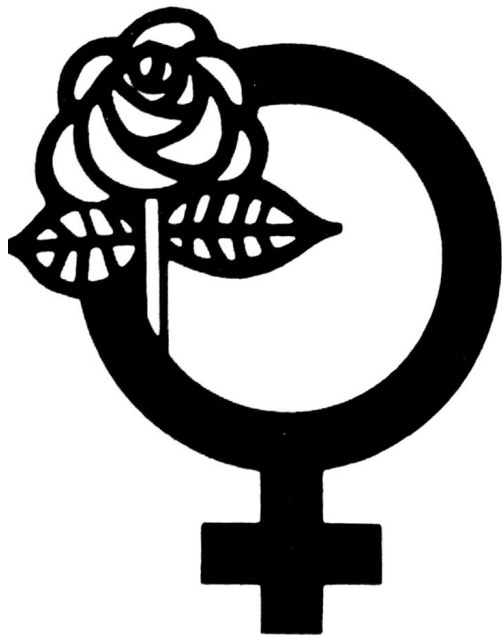
Wählen Sie deshalb SP-Frauen!

SP Nationalratskandidatinnen Zürich-Stadt

Liliane Uchtenhagen-Brunner (bisher)
Doris Morf (bisher)
Verena Bürcher-Akeret
Ursula Koch
Verena Thompson
Heidi Hofmann
Catherine Pelli
Margrit Weber
Dorli Läubli

Liste 19

Sozialdemokraten und Gewerkschafter



Sozialdemokratische Frauen
der Stadt
und des Kantons Zürich

t, sichere Arbeitsplätze,

Wer ausser der Sozialdemokratischen Partei (SPS) kann den Frauen in Bern massgeblichen Einfluss verschaffen? Politik, in der es ganz konkret um Menschen, Frauen und Männer, geht. Von den 25 Parlamentarierinnen in Bern gehören 10 zur SPS. Ebenfalls wichtig: bereits in den Entscheidungsgremien der SP wirken die Frauen massgebend mit.

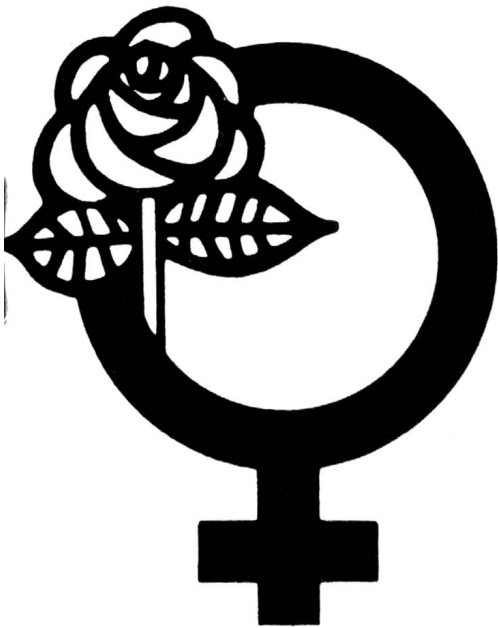
Wählen Sie deshalb SP-Frauen!

SP Nationalratskandidatinnen Zürich-Land

Marianne de Mestral
Ursula Leemann
Trudi Kohler-Zimmermann
Anny Gantert
Liliane Goldberger
Marianne Huber
Heidi Vogt
Erika Bruppacher-Amman

Liste 20

Sozialdemokraten und Gewerkschafter



Sozialdemokratische Frauen
der Stadt
und des Kantons Zürich

In den
Ständerat:

Otto Nauer

Als Vertreter der Interessen von
Arbeitnehmern, Mietern und Konsu-
menten, von Frauen und Männern

nisationen sind nicht legitimiert, eine selbständige Klage in eigenem Namen anzuheben.

Die Hauptlast des Prozesses und damit auch das Prozessrisiko trägt daher die einzelne betroffene Frau. Ihr erwachsen als Klägerin zusätzlich noch Schwierigkeiten rechtlicher Natur. Wer eine Forderung geltend macht, hat die zur Begründung der Klage vorgetragene Behauptungen zu beweisen. Diese Beweislastverteilung verlangt von der Arbeitnehmerin, dass sie alle Tatsachen für die Gleichwertigkeit der Arbeit liefert, inkl. den vom männlichen Kollegen bezogenen höheren Lohn. Gerade bezüglich letzterem besteht häufig keine Transparenz, weshalb eine Klägerin leicht in Beweisnotstand geraten kann. Immerhin wird aber das Gericht den Arbeitgeber zur Offenlegung der nötigen Unterlagen verpflichten können, wenn die Arbeitnehmerin die Verletzung des Gleichheitsgebotes glaubhaft macht.

Nebst dieser verfahrensmässigen Schwierigkeit stellt sich die grundsätzliche Frage nach der Gleichwertigkeit. Wo es sich nicht um praktisch gleiche Arbeiten handelt, die relativ leicht miteinander verglichen werden können, ist die Arbeitnehmerin mit dem Problem konfrontiert, ob sich Gleichwertigkeit am Leistungswert, d.h. am Ergebnis der Arbeit, oder am Funktionswert, d.h. an der Summe der Anforderungen, die an den Arbeitnehmer gestellt werden, bemisst. Die Verfassung selbst gibt darüber keinen Aufschluss und eine Gerichtspraxis, die zu Rate gezogen werden könnte, existiert noch nicht.

Ebensowenig ist klar, ob das Gebot der gleichen Entlohnung nur die direkte Diskriminierung erfasst, wenn also klar ist, dass eine Frau, nur weil sie eben eine Frau ist, minder entlohnt wird, oder ob der Verfassungsartikel auch bei indirekter Benachteiligung wirksam werden könnte. Die Unsicherheiten, ob eine Klage Aussicht auf Erfolg hat, sind demnach gross.

Mit diesen wenigen Hinweisen soll angedeutet werden, welche Barrieren für eine Klageführung zu überwinden sind. Ihre Nennung soll nicht entmutigend wirken. Im Gegenteil: Es wäre zu begrüßen, wenn bald einmal Frauen den Mut fänden, vor den Richter zu gehen. Dies umso mehr, als bis zu einem Streitwert von Fr. 5000.— keine Kosten entstehen. Ohne Klagen können nämlich die Gerichte keine Entscheidungen fällen und entsprechend kann sich auch keine Praxis entwickeln, die den Lohngleichheitsgrundsatz konkretisiert und damit heute noch offene Fragen beantwortet.

Lili Nabholz-Haidegger

90 Jahre «Frauenstimmrechtsverein» Zürich

Neunzig Jahre sind nicht hundert Jahre!

Ein kurzer Rückblick über die letzten 15 Jahre muss (aus Platzgründen) genügen; in der Festschrift der «Staatsbürgerin» 1968 war die Vereinstätigkeit seit der Gründung 1893 aufgezeichnet worden.

Und er darf nicht auf zürcherische Verhältnisse beschränkt bleiben. Bis auf die beiden Halbkantone Appenzell haben die Schweizer Frauen, vor allem in den Siebzigerjahren, auf der Ebene von Gemeinde und Kanton die politischen Rechte erhalten, und auf Bundesebene gelten sie für alle seit zwölf Jahren.

Es soll vielmehr der Versuch gewagt werden, darzulegen, wie und was in der Zwischenzeit in Bewegung geraten ist.

Namensänderungen

Nach dem positiven Ausgang der Abstimmungen für das *Frauenstimm- und -wahlrecht* stellte sich auch der Frauenstimmrechtsverein Zürich die Frage: *aufhören oder weitermachen*. An der Generalversammlung 1971 wurde mit 50:7 Stimmen beschlossen, mit der staatsbür-