

3.2

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

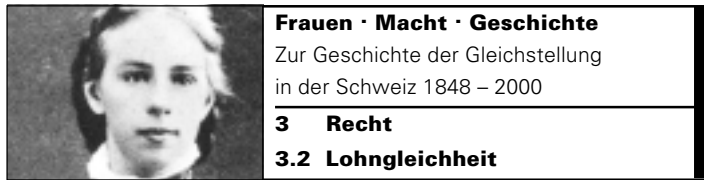


Einleitung

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frauen und Männer ist seit 1981 in Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung verankert: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit». 15 Jahre später wurde mit dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz, GIG), das am 1. Juli 1996 in Kraft getreten ist, die rechtliche Durchsetzung dieses Anspruchs wesentlich erleichtert. Es hat lange gedauert, bis das Recht auf gleichen Lohn für Frauen und Männer gesetzlich festgeschrieben wurde. Von einer tatsächlichen Lohngleichheit sind wir aber auch heute weit entfernt.

Seit Frauen Erwerbsarbeit verrichten, erfahren sie beim Lohn eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts. Der Frauenlohn wurde gemeinhin als Zusatzverdienst zum Lohn des Mannes oder zum Einkommen der Eltern gesehen und die Arbeitsleistung der Frauen damit abgewertet. Verbreitet war auch die Argumentation, dass die von Frauen verrichteten Arbeiten weniger Anforderungen an die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit stellten oder dass die Lebenshaltung der Frau wesentlich billiger sei als jene des Mannes, da sie keine Unterhaltskosten an die Familie zu leisten habe und ihre Arbeit auch nicht durch Militärdienstpflicht unterbrochen werde. Ein solches Denken öffnete der Lohndiskriminierung Tür und Tor: Zwischen 1890 und 1914 lagen die Frauenlöhne durchschnittlich 53 bis 65 Prozent unter den Männerlöhnen. Und noch während Jahrzehnten setzten viele Betriebe den höchsten Frauenlohn tiefer an als den niedrigsten Männerlohn. So verdienten zum Beispiel im Jahr 1939 gelernte und angelehrte Uhrenarbeiter Fr. 1.45 pro Stunde, ungelernete Fr. 1.05; die Uhrenarbeiterinnen erhielten aber generell nur 83 Rappen.

Untersuchungen und Statistiken zeigen, dass Frauen auch heute im Durchschnitt 20 bis 30 Prozent weniger verdienen als Männer. Dafür gibt es verschiedene Gründe, z.B. die Tatsache, dass Frauen wegen der Familienrolle oft Berufe mit kürzerer Ausbildungszeit wählen, häufiger Teilzeit arbeiten oder ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, was sich dann in geringerer Berufserfahrung niederschlägt. Die dadurch entstehenden indirek-



ten Benachteiligungen erklären jedoch nur einen Teil des Lohngefälles. Als wichtige Tatsache bleibt, dass Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit weiterhin weniger verdienen als Männer. Lohndiskriminierungen bestehen vor allem zwischen vergleichbaren typischen «Frauenberufen» und «Männerberufen».

Der rechtliche Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist kein Garant für die Verwirklichung der Lohngleichheit von Frau und Mann im Erwerbsleben. Diese muss von den Frauen in langwierigen Gerichtsverfahren Schritt für Schritt durchgesetzt werden. Dabei geht es vor allem um die Aufwertung von Tätigkeitsbereichen und Berufsfeldern, in denen (bisher) mehrheitlich Frauen arbeiten (z.B. Vorschulerziehung oder Pflegeberufe). Seit im Juli 1996 das Gleichstellungsgesetz in Kraft getreten ist, stehen dafür immerhin verbesserte rechtliche Instrumente, darunter das Verbandsklagerecht, zur Verfügung. Um Lohngleichheit zu verwirklichen, gilt es in Zukunft zudem, nichtdiskriminierende Arbeitsbewertungsinstrumente gezielt zu fördern und anzuwenden. Gleichstellung – und damit Lohngleichheit – muss auch bei der Entwicklung neuer Arbeits- und Organisationsformen (z.B. New Public Management) zu den Zielsetzungen gehören.



Chronologie

Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit wird von der sozialistischen Bewegung schon früh formuliert. Trotzdem nimmt die Arbeiterbewegung in der Frage der weiblichen Erwerbsarbeit eine zwiespältige Haltung ein. Obschon in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts immer mehr Frauen einer Lohnarbeit nachgehen, lehnt sie die weibliche Erwerbsarbeit im Grunde ab und hängt einem bürgerlichen Familienideal an (der Mann als berufstätiger «Ernährer», die Frau als Hausfrau). Die soziale Realität zwingt die Arbeiterbewegung jedoch, sich mit der Frauenlohnarbeit auseinanderzusetzen und für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Zum einen ist damals der Frauenverdienst für den Unterhalt der meisten Arbeiterfamilien unabdingbar. Zum anderen gilt es, die Konkurrenzierung der Männerarbeit durch billigere Frauenarbeit zu verhindern. Die Arbeiterbewegung setzt sich deshalb für die gleiche Entlohnung der Frauen ein. Gleichzeitig versucht sie aber auch, für die Frauen gewisse Arbeitserleichterungen wie das Nachtarbeitsverbot und den freien Samstagnachmittag zu erreichen, damit diese ihrer Doppelrolle als Lohnarbeiterin und Hausfrau besser nachkommen können. Dies verstärkt wiederum die Geschlechtersegregation, d.h. die Trennung zwischen «männlichen» und «weiblichen» Arbeitsbereichen auf dem Arbeitsmarkt und damit das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen.

- 1873** Der 1. Schweizerische Arbeiterkongress verabschiedet in seinem Programm die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit für Männer und Frauen.
- 1889** Der Kongress der Internationalen Arbeiterassoziation in Paris fordert auf Initiative der deutschen Sozialistin Clara Zetkin für die Frauen gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
- 1904** Im Arbeits- und Grundsatzprogramm der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz (SPS) fehlt die Forderung nach gleicher Entlohnung für Frauen und Männer.
- 1913** Der Schweizerische Gewerkschaftsbund, der seit seiner Gründung im Jahr 1880 in seinen Programmen das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit verfochten hat, spricht sich an seinem Mitgliederkongress dafür aus, die sogenannte schwachen Arbeitnehmerkategorien, d. h. die Frauen, besonders zu unterstützen. Nur so könnten die Arbeitsbedingungen für alle verbessert werden. In der Praxis unterzeichnen alle seine Mitgliedsverbände aber immer wieder Gesamtarbeitsverträge mit geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Lohnansätzen. Begründet wird dies zumeist mit den Unterbrüchen in der weiblichen Berufsbiographie.
- 1916** Am Sozialistischen Frauentag (heute: 8. März), der in der Schweiz seit 1911 begangen wird, fordert die Arbeiterinnenbewegung unter anderem gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
- 1919** Zu den Grundsätzen der neugegründeten Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, auch ILO für International Labour Organisation) gehört auch das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.



Das Parlament verabschiedet den Entwurf zu einem Bundesgesetz über die Ordnung des Arbeitsverhältnisses. Dieser enthält in Artikel 14 den Grundsatz des gleichen Lohnes für gleiche Arbeit und schliesst eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts explizit aus. Im folgenden Jahr wird das Gesetz in einer Volksabstimmung knapp verworfen.

1921

Das Recht der Frauen auf Erwerbsarbeit, die Lohngleichheit für Frau und Mann sowie eine bessere Berufsbildung für Frauen gehören zu den Grundsatzforderungen des zweiten nationalen Kongresses für die Interessen der Frau, der von der bürgerlichen Frauenbewegung organisiert worden ist.

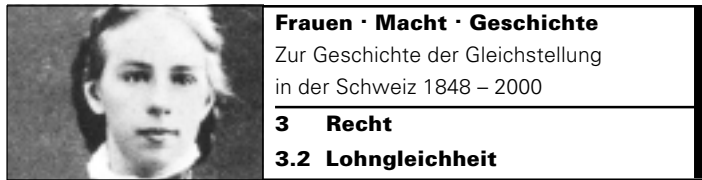
Mit der Integration der bisher unabhängigen Arbeiterinnenorganisationen in die Arbeiterbewegung treten die frauenspezifischen Forderungen in den 1920er Jahren in den Hintergrund. Gleichzeitig häufen sich in der Wirtschaftskrise nach dem Ersten Weltkrieg und in der Grossen Depression der 1930er Jahre die Angriffe auf die Erwerbstätigkeit der Frauen, insbesondere der beruflich qualifizierten verheirateten Frauen. Vor allem in der von einem Rationalisierungsschub erfassten Industrie wird Frauenarbeit als «wesenhaft» (d.h. in ihrer untergeordneten Bedeutung dem «natürlichen Wesen der Frau» entsprechend) und «unqualifiziert» definiert und entsprechend schlecht entlohnt. Sozialdemokratie und Gewerkschaften gelangen in der Zwischenkriegszeit kaum über ein programmatisches Bekenntnis zur «Gleichberechtigung der Frau» hinaus und verlegen sich vermehrt darauf, statt gerechte Frauenlöhne «Ernährerlöhne» für Männer zu fordern: Die «Familienväter» sollen so viel verdienen, dass die Mütter sich gänzlich der Familie widmen können. Auch die Berufsorganisationen der Frauen sehen sich durch dieses wieder erstarkende konservative Frauenbild in die Defensive gedrängt und wagen kaum mehr, lohn- und erwerbsbezogene Forderungen zu stellen. Erst aufgrund internationaler Übereinkommen wird die Schweizer Politik nach dem Zweiten Weltkrieg wieder gezwungen, sich mit dem Grundsatz der gleichen Entlohnung von Frau und Mann für gleichwertige Arbeit auseinanderzusetzen. Doch Bundesrat und Parlament lehnen eine Verpflichtung zur Lohngleichheit ab (siehe 1952/53 und 1961). Die tieferen Löhne für Frauen werden mit dem «Familienlohn» des Mannes begründet sowie mit der «Andersartigkeit» der weiblichen Arbeitskraft, die weniger wert und für den Arbeitgeber teurer sei als die männliche. Weder die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen noch die Situation von Familien ohne männlichen «Ernährer» wird in der Diskussion berücksichtigt. Die Berufstätigkeit verheirateter Frauen und Mütter bleibt unerwünscht.

1948

Die UNO erklärt den Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit zum Menschenrecht.

1951

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) erweitert dieses UNO-Prinzip zum Übereinkommen Nr. 100, das den Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» festhält (Convention sur l'égalité de rémunération).



1952/53 Der Bundesrat empfiehlt das IAO-Übereinkommen Nr. 100 zur Ablehnung: Der Begriff «gleichwertige Arbeit» sei schwierig anzuwenden. Überdies seien die Möglichkeiten beschränkt, diesem Grundsatz in der Privatwirtschaft Nachdruck zu verschaffen, wo die Löhne aufgrund privatrechtlicher Vereinbarungen festgelegt würden. Der Nationalrat genehmigt das Übereinkommen trotzdem. Der Ständerat verweigert jedoch die Unterzeichnung (vgl. 1973). Der Bund Schweizerischer Frauenvereine (BSF) hatte in einem Flugblatt für die gesetzliche Verankerung der Lohngleichheit plädiert.

1961 Die Schweiz ratifiziert per 15. Juli das von der IAO verabschiedete Übereinkommen Nr. 111, das jede Diskriminierung im Arbeitsverhältnis untersagt (Convention concernant la discrimination [emploi et profession] von 1958). Die Ratifikation des IAO-Abkommens Nr. 100 war vom Parlament knapp verworfen worden.

1973 Die Schweiz ratifiziert per 25. Oktober die IAO-Konvention Nr. 100 «Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» aus dem Jahr 1951. Zur Durchsetzung dieses Prinzips ist der Bund aber nur innerhalb der Bundesverwaltung verpflichtet. Bezüglich der kantonalen Verwaltung und der Privatwirtschaft kann er die Verwirklichung der Lohngleichheit lediglich empfehlen.

Vorangetrieben wird die rechtliche Verankerung der Lohngleichheit durch die neue Frauenbewegung. Gemeinsam mit traditionellen Frauenorganisationen arbeitet sie darauf hin, den Grundsatz «Gleiche Rechte für Mann und Frau» in der Verfassung festzuschreiben und die Diskriminierung der Frauen im Erwerbsleben gesetzlich zu bekämpfen.

1976 Die Volksinitiative «Gleiche Rechte für Mann und Frau» wird am 15. Dezember eingereicht. Den Anstoss dafür gab eine Resolution des vierten Schweizerischen Frauenkongresses, der 1975 in Bern stattfand. Die Initiative verlangt ausdrücklich den gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit und untersagt jede geschlechtsbedingte Diskriminierung in Ausbildung und Beruf. (vgl. 1981)

1977 Erstmals hat das Bundesgericht über den Grundsatz des gleichen Lohns für Mann und Frau zu urteilen. Eine Neuenburger Lehrerin hatte staatsrechtliche Beschwerde wegen Lohndiskriminierung eingereicht. Gestützt auf Artikel 4 Absatz 1 der Bundesverfassung («Alle Schweizer sind vor dem Gesetze gleich») und die von der Schweiz ratifizierten IAO-Konventionen Nr. 100 und 111 gibt ihr das Bundesgericht recht: Gegen eine gleiche Entlohnung von Frauen und Männern könnten keine ernsthaften und triftigen Gründe geltend gemacht werden.

**1981**

Artikel 4 Absatz 2 der Bundesverfassung «Gleiche Rechte für Mann und Frau» wird am 14. Juni mit 60% Ja-Stimmen angenommen (es handelt sich um den Gegenvorschlag des Bundesrats zur Volksinitiative von 1976). Der neue Verfassungsartikel bestimmt im dritten Satz: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Für Arbeitnehmerinnen (allenfalls auch Arbeitnehmer) stellt dieses Lohngleichheitsgebot ein direkt anwendbares Recht dar, das neu auch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse umfasst. Bisher konnten nur Angestellte im öffentlichen Dienst, gestützt auf die von der Schweiz ratifizierte Lohngleichheitsbestimmungen der IAO-Konventionen, auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit klagen.

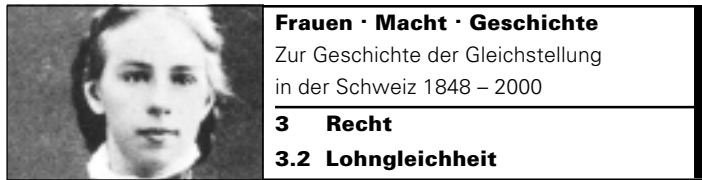
Für die Praxis bringt der neue Gleichheitsartikel eine bedeutende Erweiterung: Er gewährt Lohngleichheit nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit und lässt somit einen Vergleich zwischen Arbeiten verschiedener Natur zu. Damit ist ein erster Ansatzpunkt gegeben, um die Lohndiskriminierung in sogenannten «Frauenberufen» zu bekämpfen. Bald werden im öffentlich-rechtlichen Bereich, wo die Besoldungsordnungen eine gewisse Lohntransparenz bieten, die ersten Klagen wegen zu tiefer Einreihung der Frauenberufe eingereicht. Vom Engagement der gewerkschaftlich unterstützten Einzelklägerinnen profitieren vor allem Hauswirtschafts- und Handarbeitslehrerinnen, Kindergärtnerinnen, Ergotherapeutinnen und Krankenschwestern. Im privatwirtschaftlichen Bereich erschweren Einzelarbeitsverträge, Teilzeitverhältnisse, der wesentlich schlechtere Kündigungsschutz und das grössere Risiko von Pressionen am Arbeitsplatz derartige Lohneinreihungsklagen. Privatrechtliche Klagen sind entsprechend selten und erfolgen häufig erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Vielfach enden die Prozesse auch in Vergleichen. Bis 1996 werden nur etwa 20 Fälle bekannt, in denen Frauen in öffentlich-rechtlichen oder privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen ihr Recht auf Lohngleichheit gerichtlich einklagen.

1982

Erstmals muss im Rahmen einer Lohnklage beurteilt werden, ob in einem traditionellen «Frauenberuf» gleichwertige Arbeit verrichtet wird wie in herkömmlichen «Männerberufen». Gestützt auf den neuen Gleichheitsartikel in der Verfassung klagen sechs Krankenschwestern wegen Lohndiskriminierung gegen die Stadt Zürich. Als Vergleichsbasis dient dabei die Lohnskala der städtischen Angestellten. Die diplomierten Krankenschwestern, die weniger verdienen als ungelernete Magaziner, verlangen die Einreihung in eine höhere Lohnklasse. Der Beruf der Krankenschwester wird in der Folge mit dem des Sanitäters verglichen. (vgl. 1990)

1984

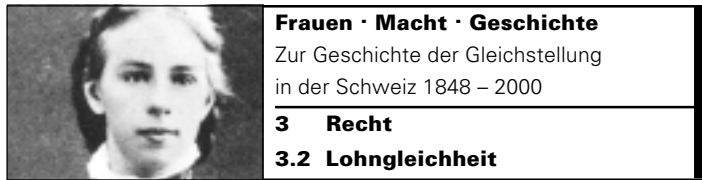
Eine Obwaldner Beamtin stellt 1984 das Gesuch, eine Lohnklasse höher eingereicht zu werden, da sie trotz gleichem Aufgabenbereich eine Lohnklasse tiefer eingestuft worden war als ihr Vorgänger. Den ablehnenden Entscheid des Regierungsrats zieht sie an das Verwaltungsgericht weiter. Dieses gibt ihr recht, da für die tiefere Einstufung keine anderen Gründe erkennbar sind als ihr Geschlecht.



- 1985** Erstmals seit der Verankerung des Gleichheitsartikels in der Verfassung im Jahr 1981 wird eine Lohngleichheitsklage gegen ein Unternehmen der Privatwirtschaft gutgeheissen. Ein St. Galler Arbeitsgericht unterstützt die Lohnforderung einer Hilfsarbeiterin aus St. Margrethen, die trotz gleichwertiger Arbeit nicht nach der gleichen Gesamtarbeitsvertragskategorie wie ihre männlichen Kollegen, insbesondere wie ihre Vorgänger, entlohnt worden war.
- 1987** Das Bundesgericht weist die Lohngleichheitsklage einer Schauspielerin im Kanton Waadt ab, die ein gerichtliches Verfahren gegen ihren Arbeitgeber angestrengt hatte. Ihre männlichen Berufskollegen hatten für das gleiche Theaterengagement wesentlich höhere Gagen erhalten. Anders als das Obergericht befand das Bundesgericht, die schlechtere Bezahlung der Frau basiere auf objektiv begründbaren Unterschieden.
- 1988** Der Ende Jahr veröffentlichte Schlussbericht «Lohngleichheit für Mann und Frau» untersucht erstmals das Ausmass der Lohndiskriminierung in der Schweiz und weist unter anderem nach, dass die üblichen Arbeitsbewertungsverfahren Frauen tendenziell benachteiligen. Der Bericht wurde von einer Arbeitsgruppe erarbeitet, die 1985 vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) aufgrund eines Nationalratspostulats eingesetzt worden war. Er schlägt eine Reihe von rechtlichen und anderen Massnahmen zur Verwirklichung der Lohngleichheit vor und legt den Grundstein für ein zukünftiges Gleichstellungsgesetz.

Zwanzig Kantone und alle grossen Parteien befürworten den Entwurf des EJPD für ein Gleichstellungsgesetz, der im Januar 1991 in die Vernehmlassung geht. Die Arbeitgeberorganisationen lehnen den Gesetzesentwurf ab. Die Frauenorganisationen ihrerseits fordern griffigere Massnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit. Die Diskussionen um den Beitritt der Schweiz zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) wirken sich für den Gesetzesvorschlag positiv aus, da er mit den Richtlinien der Europäischen Union sowie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in Einklang steht. In den nachfolgenden Kommissions- und Ratsverhandlungen kommt es allerdings wieder zu Versuchen, das Gesetz zu entschärfen.

- 1989** Alle 34 eidgenössischen Parlamentarierinnen fordern am 14. Juni in einem gemeinsamen Brief an den Bundesrat, er solle Vorschläge für die Durchsetzung der Lohngleichheit für Frauen und Männer formulieren.
- Das Bundesgericht korrigiert am 14. Dezember ein Urteil des Walliser Verwaltungsgerichts: Dieses hatte den Rekurs zweier Beamtinnen wegen Lohndiskriminierung abgewiesen. Statt in Lohnklasse 16 wie ihr männlicher Kollege waren die beiden Regierungsratssekretärinnen in die Stufe 10 eingeteilt worden. Der Kanton Wallis wird vom Bundesgericht zur Lohnnachzahlung verpflichtet.



- 1990** Nach zweimaliger Anweisung durch das Bundesgericht ergeht das Urteil des Zürcher Verwaltungsgerichts zugunsten der sechs Krankenschwestern, die eine Aufwertung ihres Berufs und die Einreihung in eine höhere Lohnklasse verlangt hatten. Ein Gutachten hatte die Arbeit von Krankenschwestern mit derjenigen von (höher eingestuften) Sanitätern verglichen und als gleichwertig beurteilt. Die Stadt Zürich wird zu Lohnnachzahlungen und zur Anpassung der Besoldungsverordnung verpflichtet. (vgl. 1982)
- 1990–1995** Zum ersten und bisher einzigen Mal wird eine Gewerkschaft wegen Verletzung des Gleichberechtigungsartikels in der Verfassung eingeklagt: 22 Gewerkschafterinnen der Gewerkschaft Druck und Papier (GDP) verlangen die Ungültigkeitserklärung eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) von 1990, der für Hilfsarbeiterinnen tiefere Löhne (2200 Franken) vorsieht als für Hilfsarbeiter (2684 Franken). Sie bekommen im Februar 1991 vor Berner Obergericht Recht. Trotzdem wenden die ebenfalls in dieser Branche tätige Schweizerische Graphische Gewerkschaft (SGG) und der (Arbeitgeber-)Verband der Buchbindereien der Schweiz (VBS) diesen verfassungswidrigen GAV an. In der Folge klagt die GDP gegen die SGG und den VBS. Das Bundesgericht bejaht darauf in einem Grundsatzentscheid vom 27. April 1995 das (bestrittene) Klagerecht der GDP (u.a. auch aufgrund von unlauterem Wettbewerb). Das vierjährige Verfahren endet am 30. November 1995 am Berner Appellationshof mit einem Vergleich. VBS und SGG anerkennen die Verfassungswidrigkeit des GAV und verpflichten sich, ihre Mitglieder anzuhalten, weder Einzelarbeitsverträge noch GAVs mit solchen verfassungswidrigen Lohnklauseln abzuschliessen.
- 1991** Im kaufmännischen Bereich verdienen Frauen bei gleicher Funktion immer noch bis zu 30% weniger als ihre männlichen Kollegen. Am gravierendsten sind die Lohnunterschiede im Detail- und im Grosshandel und generell in höheren Angestelltenpositionen. Dies zeigt eine vom Schweizerischen Kaufmännischen Verband (SKV) in Auftrag gegebene Studie des Zürcher Instituts für Sozial- und Umfrageforschung (Ipsos). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Untersuchungen in öffentlichen Verwaltungen.
- Der Kanton Solothurn nutzt die Möglichkeit, die Lohngleichheit von Frau und Mann in der Privatwirtschaft zu fördern. Der Kantonsrat beschliesst am 30. Oktober, dass staatliche Aufträge nur mehr an Firmen vergeben werden, die weibliche und männliche Angestellte gleich entlohnen. Bei der Unterbreitung von Offerten muss das Unternehmen erklären, ob es das Lohngleichheitsgebot erfüllt. Andere Kantone folgen diesem Beispiel.
- 1993** Durchschnittlich jeder sechste Gesamtarbeitsvertrag (GAV) enthält im Jahr 1993 noch Lohnkategorien, die Frauen diskriminieren. Bei den grössten GAV sind es noch 2 von 69. Häufig sind indirekte Benachteiligungen an die Stelle der direkten getreten, beispielsweise wenn die Kategorien «Frau» und «Mann» durch «leichte Arbeiten» und «schwere Arbeiten» ersetzt werden. (Baumann / Bauer 1995).



1991–1994 Das Bundesgericht lehnt am 31. Mai 1991 die Lohngleichheitsklage von Handarbeitslehrerinnen im Kanton Bern mit der Argumentation ab, die gegenüber Primarlehrkräften tiefere Besoldung lasse sich mit der kürzeren und weniger anspruchsvollen Ausbildung der Handarbeitslehrerinnen begründen. Mit Urteil vom gleichen Datum heisst das Bundesgericht aber gleichzeitig eine Beschwerde betreffend Lohngleichheit gut, die 1987 von 19 Kindergärtnerinnen, Hauswirtschaftslehrerinnen und auch Handarbeitslehrerinnen aus dem Kanton Basel-Stadt eingeleitet worden war. In diesem Urteil wird die Bewertung der drei genannten Berufskategorien mit der Bewertung anderer Lehrkräftekategorien verglichen. In der Folge werden die 19 Erstklägerinnen rückwirkend ab November 1987 um 2 Lohnklassen höher eingereiht. Die entsprechende Höhereinreihung gilt ab 1. Mai 1994 auch für alle (rund 600) Kindergärtnerinnen, Hauswirtschaftslehrerinnen und Handarbeitslehrerinnen des Kantons Basel-Stadt und wird 1995 in die (durch das Verfahren ausgelöste) Lohngesetzrevision übernommen.

In der Folge reichen Frauen aus sozialen und pädagogischen Berufen in mehreren Kantonen Klagen ein oder kündigen Klage gegen die zu tiefe Bewertung ihrer Arbeit an (Baselland, Bern, Fribourg, Solothurn, St. Gallen, Zürich). Zusätzlich zu diesen Versuchen, die Lohngleichheit auf dem Rechtsweg durchzusetzen, erarbeiten Fachleute aus den Bereichen Arbeitswissenschaft und Gleichstellung Methoden, die eine geschlechtsunabhängige Arbeitsbewertung und nichtdiskriminierende Lohnsysteme für Frauen ermöglichen sollen. Dazu gehören die beiden Instrumente für die geschlechtsunabhängige Arbeitsbewertung ABAKABA und VIWIV, die 1996 vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann entwickelt wurden.

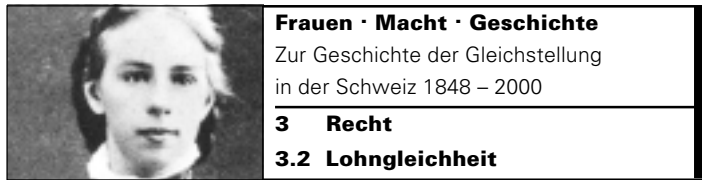
1996 Die Schuldirektion der Stadt Bern erlässt im Rahmen eines Pilotprojekts auf den 1. Februar Richtlinien zur lohnwirksamen Anrechenbarkeit der Familienarbeit. Sie hat ein Raster erarbeitet, mit dem Erfahrungsjahre in der Familien- und Betreuungsarbeit sowie in andern ausserberuflichen Tätigkeiten in Dienstjahre umgerechnet werden können.

•

Der 14. Juni steht unter dem von den Gewerkschaften proklamierten Motto der Lohntransparenz. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund will damit am 5. Jahrestag des Frauenstreiks ein Tabu sprengen und einen Schritt zur Lohngleichheit tun.

•

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (GIG) tritt am 1. Juli in Kraft. Zentraler Punkt des neuen Gleichstellungsgesetzes ist ein allgemeines Diskriminierungsverbot im Bereich der Erwerbsarbeit. Niemand darf auf Grund des Geschlechts direkt oder indirekt benachteiligt werden. Dieses Verbot gilt für Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen dabei ausdrücklich keine Diskriminierung dar. Die sexuelle Belästigung wird als besondere Form der Diskriminierung in einem separaten Artikel des Gesetzes verboten. Das GIG schafft zudem neue Instrumente zur besseren Durchsetzung des Rechts. So enthält es ein Verbandsklagerecht, das Berufsorganisationen, Gewerkschaften und Frauenorganisationen ermächtigt, Diskriminierung richterlich feststellen zu lassen, garantiert einen ausgebauten Kündigungsschutz und bringt



Beweislasterleichterungen für die klagende Partei. Weiter sieht das Gesetz die Möglichkeit von Schlichtungsverfahren vor. Diese Neuerungen sind gerade auch für die rechtliche Durchsetzung der Lohngleichheit von Bedeutung. Bei Lohnklagen können beispielsweise Verbände anstelle der benachteiligten Arbeitnehmerinnen klagen und Lohndiskriminierung gerichtlich feststellen lassen. Falls der Arbeitgeber auf die Feststellungsklage nicht reagiert, müssen die Arbeitnehmerinnen ihre Lohnforderungen allerdings zusätzlich individuell einklagen.

•

Am 1. Juli, dem Tag des Inkrafttretens des neuen GIG, deponieren 20 Krankenschwestern, 9 Ergo- und 6 Physiotherapeutinnen sowie 12 Berufsschullehrerinnen für Krankenpflege vier Klagen wegen Lohndiskriminierung. Sie wollen damit gegen die Besoldungsrevision des Kantons Zürich vorgehen. Die Berufsverbände reichen zudem erstmals Verbandsklage ein.

•

Das Zürcher Verwaltungsgericht fällt das erste Urteil im öffentlich-rechtlichen Bereich aufgrund des neuen Gleichstellungsgesetzes. Im Juli heisst es die Lohndiskriminierungsklage von 16 Handarbeits- und 10 Hauswirtschaftslehrerinnen teilweise gut und stellt fest, dass diese im Vergleich zu Primarlehrkräften zu tief eingestuft sind. Die Zürcher Kantonsregierung zieht den Fall ans Bundesgericht weiter, wo er zurzeit (April 1998) noch hängig ist. Bei diesem Prozess kommt erstmals der Grundsatz der Beweislastumkehr zum Zug, wonach ArbeitnehmerInnen die Diskriminierung lediglich glaubhaft machen müssen, während der Arbeitgeber beweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt.

•

Aufgrund einer Einzellohnklage wird die Stadt Dübendorf (ZH) im Juli vom Zürcher Verwaltungsgericht verpflichtet, einer ehemaligen Chefbeamtin 34 000 Franken Lohn nebst 5% Zinsen nachzuzahlen. Die Juristin hatte bei gleichwertiger Ausbildung wesentlich weniger verdient als ihr Amtsvorgänger.

•

Eine Warenhausverkäuferin aus La Chaux-de-Fonds verklagt ihren Arbeitgeber in einem der ersten privatrechtlichen Prozesse nach Inkrafttreten des GIG wegen Lohndiskriminierung. Sie bekommt recht. Ihr Stellennachfolger hatte 1400 Franken im Monat mehr verdient als sie. Das Gericht befand, ein solcher Lohnunterschied sei nicht zu rechtfertigen, und verurteilte den Arbeitgeber zu Lohnnachzahlungen.

1997

In verschiedenen Gemeinden des Kantons Zürich reichen Gewerkschaften und Berufsverbände Klagen wegen Lohndiskriminierung der Kindergärtnerinnen ein.

1998

Das Bundesgericht schützt die staatsrechtliche Beschwerde der Basler Kindergärtnerinnen, Textil- und Hauswirtschaftslehrerinnen und fordert den Kanton Basel-Stadt auf, den Klägerinnen den Lohn rückwirkend auf fünf Jahre zu erhöhen.

•

Die Solothurner Kindergärtnerinnen blitzen beim Bundesgericht ab: ihre Arbeit sei zwar gleichwertig wie die der PrimarlehrerInnen, doch hätten sie ein kleineres Pensum, was einen geringeren Lohn rechtfertige.

**1999**

Die staatsrechtliche Beschwerde der Zürcher Kindergärtnerinnen wird vom Bundesgericht nur teilweise gutgeheissen. Nicht 25%, aber 18% Lohn Differenz zu den PrimarlehrerInnen seien gerechtfertigt, weil die Arbeitszeit als lohnbestimmender Faktor bei gezogen werden dürfe.

-

Eine St. Galler Journalistin erhält vor Bundesgericht teilweise Recht. Sie hatte während sieben Jahren 15-25% weniger Lohn erhalten als ihr Redaktionskollege in derselben Funktion. Das Argument der besseren Leistung und der Berücksichtigung der Marktsituation bei der Einstellung des Mitarbeiters, welches vom Kantonsgericht akzeptiert worden war, liess das Bundesgericht zwar grundsätzlich gelten. Es verlangt jedoch, dass die Leistungsunterschiede belegt und die unterschiedliche Einstufung wegen der Arbeitsmarktlage mit der Zeit ausgeglichen werden, was im vorliegenden Fall nicht geschehen sei.

2000

Auf den 1. Januar tritt das revidierte Arbeitsgesetz in Kraft, nachdem das Referendum dagegen abgelehnt wurde. Damit fällt das umstrittene Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie, das gelegentlich als Begründung für die tieferen Frauenlöhne herhalten musste. Nachtarbeitende erhalten einen Zeitzuschlag von 10 Prozent.

-

Die Klage einer St. Galler Lehrerin für psychiatrische Krankenpflege, welche gleiche Entlohnung wie die BerufsschullehrerInnen verlangt, wird vom Bundesgericht abgewiesen. Das Gericht argumentiert, eine höhere Entlohnung der BerufsschullehrerInnen sei wegen der Arbeitsmarktsituation nötig und daher sachlich gerechtfertigt. Bei den Gleichstellungsfachleuten löst das Urteil Empörung aus; sie erwarten von der Rechtsprechung zu Gleichstellungsartikel und -gesetz, dass sie diskriminierende Tendenzen des Arbeitsmarktes korrigiert und nicht unterstützt.

-

Eine im Auftrag des Gleichstellungsbüros und des Bundesamtes für Statistik durchgeführte Studie stellt fest, dass die Differenz zwischen Frauen- und Männerlöhnen in den letzten Jahrzehnten nur geringfügig gesunken ist und immer noch knapp 30% beträgt. Nur etwa 40% dieser Differenz sind den unterschiedlichen Voraussetzungen von Männern und Frauen (Ausbildung, Beschäftigungsgrad, Stellung im Beruf usw.) zuzuschreiben. Die übrigen 60% sind die Folge von diskriminierendem Verhalten.

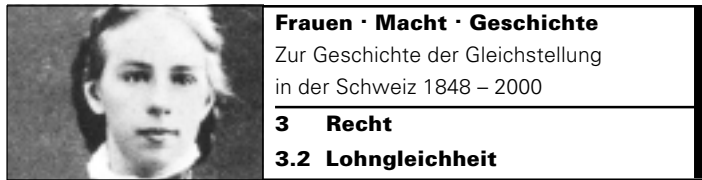
Seit seinem Inkrafttreten am 1. Juli 1996 sind aufgrund des Gleichstellungsgesetzes (Glg) rund 30 Bundesgerichtsentscheide gefällt worden (Stand Ende 2000). In den meisten Fällen ging es um die Bewertung der Einstufung von frauentypischen Berufen in den öffentlichen Besoldungssystemen. Verschiedene Kantone mussten die Einstufung ihrer Kindergärtnerinnen, Hauswirtschaftslehrerinnen oder Krankenschwestern revidieren. Dank der im Glg verlangten und neu eingerichteten Schlichtungsstellen werden auch immer mehr Auseinandersetzungen aussergerichtlich durch Vergleiche beigelegt. Das Glg zeigt überdies eine präventive Wirkung: Um nicht mit dem Gesetz in Konflikt zu geraten, achten ArbeitgeberInnen vermehrt auf Gleichstellung am Arbeitsplatz und damit auf eine diskriminierungsfreie Lohngestaltung.

Vgl. auch: 3.1 Gleiche Rechte für Frau und Mann; 1 Frauenbewegung.



Literaturhinweise

- Albrecht Andreas C.:
**Der Begriff der gleichwertigen Arbeit im Sinne des Lohngleichheitssatzes
«Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit»
(Art. 4 Abs. 2 BV).**
Basel 1998.
- Barben Marie-Louise und Ryter Elisabeth (Hg.): **Verflixt und zugenäht!**
Frauenberufsbildung – Frauenerwerbsarbeit 1888–1988. Zürich 1988.
- Baumann Beat, Bauer Tobias et al.: **Gesamtarbeitsverträge (k)eine Männersache.**
Vorschläge zur gleichstellungsgerechten Gestaltung der Sozialpartnerschaft. Chur; Zürich 1995.
- Bigler-Eggenberger Margrith, Kaufmann Claudia (Hg.): **Kommentar zum Gleichstellungsgesetz.**
Basel, Frankfurt am Main 1997.
- Bonjour Dorothe: **Lohndiskriminierung in der Schweiz.**
Eine ökonomische Untersuchung. Bern 1997 (Berner Beiträge zu Nationalökonomie, Bd 83).
- Boymond Martine:
L'inégalité de traitement envers les femmes sur le marché suisse du travail.
Mesures de la ségrégation professionnelle et de la discrimination salariale. Thèse de doctorat.
Université de Genève, Faculté des Sciences Economiques et Sociales. Genève 1993.
- Bundesamt für Statistik (Hg.):
La situation des femmes et des hommes sur le marché du travail.
Une analyse des données de l'enquête suisse sur la population active, 1991. Par Patricia Dumont et
Christine Dellsperger. Bern 1994.
- Bundesamt für Statistik (Hg.): **Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung 1994.**
Bern 1996.
- Class Edi, Mössinger Rainer: **Die Rechte der Frau im Arbeitsverhältnis.**
Das Gleichstellungsgesetz, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, sexuelle Belästigung, Schwanger-
schaft und Mutterschaft, Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzes, Freizügigkeitsleistungen. Zürich 1996.
- Duft, Carmen: **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.**
Beitrag zum Problem unterschiedlicher Entlohnung männlicher und weiblicher Arbeit. Winterthur 1958.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Bundesamt für Statistik (Hg.):
Auf dem Weg zur Lohngleichheit?
Vergleich der Frauen- und Männerlöhne anhand der Lohnstrukturerhebung (LSE) von 1994 und 1996.
Kurzfassung einer Studie von Yves Flückiger und José Ramirez. Bern und Neuchâtel 2000.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.):
«Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit».
Wegleitung zur Verwirklichung des Lohngleichheitsanspruchs. Bern 1992.



- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.):
Lohngleichheit für die Praxis.
Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Verfasst von Christian Katz und Christof Baitsch. Zürich 1996 (Reihe Arbeitswelt, Bd 13).
- Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (Hg.): **Lohngleichheit für Mann und Frau.**
Schlussbericht der vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe «Lohnleichheit». Bern 1988.
- Frei Annette: **Rote Patriarchen.**
Arbeiterbewegung und Frauenemanzipation in der Schweiz um 1900. Zürich 1987.
- Joris Elisabeth und Heidi Witzig (Hg.): **Frauengeschichte(n).**
Dokumente aus zwei Jahrhunderten zur Situation der Frauen in der Schweiz. Zürich 1986.
- Pesenti Yvonne: **Beruf: Arbeiterin.**
Soziale Lage und gewerkschaftliche Organisation der erwerbstätigen Frauen aus der Unterschicht in der Schweiz, 1890–1914. Zürich 1988.
- Schär Moser Marianne, Baillod Jürg, Amiet Barbara:
Chancen für Chancengleichheit.
Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Zürich 2000.
- Schwander Ivo, Schaffhauser René (Hg.):
Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.
St. Gallen 1996.
- Zingg Schrupkowski Tarja: **Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede.**
Eine kritische Analyse der Theorie und Empirie unter besonderer Berücksichtigung der Sozialisations-
effekte. Winterthur 1994 (Schriftenreihe des Instituts für empirische Wirtschaftsforschung der
Universität Zürich, Band 31).

Bildnachweis: Emilie Kempin-Spyri (1853–1901),
erste Schweizer Juristin. Foto: Gretler's Panoptikum.