

Gleiche Rechte für Mann und Frau

So lautete das Thema, das im Mittelpunkt der diesjährigen Konferenz der erwerbstätigen SMUV-Frauen der Region 6 stand, welche unlängst auf dem Schloss Uster stattfand. Wie den Begrüßungsworten des gastgebenden Sekretärs, Kollege Hans Widmet, zu entnehmen war, ist Uster ein Ort, dem in bezug auf die Entwicklung der Schweizer Arbeiterbewegung historische Bedeutung zukommt. Im November vor 150 Jahren war es nämlich, als die in ihrer Existenz bedrohten Handwerker des Zürcher Oberlandes anlässlich der ersten Ustertag-Erinnerungsfeier die mechanische Weberei Korrodi & Pfister in Brand setzten und bereits zwei Jahre früher versammelten sich auf dem Zimiker rund 10'000 Personen, die eine neue Verfassung forderten; wobei es hier vor allem um die Gleichstellung von Stadt und Land ging.

Auch die Frauenkonferenz der Region 6 befasste sich - wie bereits angetönt - mit dem Problem der Gleichstellung, allerdings mit jener zwischen Mann und Frau, und zwar insbesondere im Lohnsektor. Mit den sich in diesem Zusammenhang stellenden Fragen setzte sich dabei ein Referat von Kollegin Francesca Hauswirth, unserer SMUV-Frauensekretärin, auseinander, die im Verlauf ihrer Ausführungen vor allem auch auf die direkte Anwendbarkeit der diesbezüglichen Verfassungsbestimmung zu sprechen kam, welche am 14. Juni des letzten Jahres vom Volk gutgeheissen wurde. Diese Verfassungsbestimmung ermöglicht es, dass eine Arbeitnehmerin vorhandene Lohnunterschiede zwischen ihr und männlichen Kollegen

beim Arbeitsgericht einklagen

kann, sofern sie den Beweis zu erbringen vermag, dass es dabei um eine gleiche oder gleichwertige Arbeit geht. Auf die Frage, warum sich seit dem Volksentscheid vom 14. Juni 1981 in dieser Sache noch nicht mehr getan hat, ist - so Kollegin Hauswirth - zu antworten, dass sich die Frauen unseres Landes noch zu wenig bewusst sind, wie sehr sie sich selber für ihre Interessen wehren müssen. Dass dies bisher in viel zu geringem Masse geschehen ist, hat seinen Grund allerdings auch in der Angst um den Arbeitsplatz. dies als Folge eines nach wie vor mehr als mangelhaften Kündigungsschutzes. Angesichts der in dieser Hinsicht gemachten Erfahrungen bietet indessen ein Verzicht auf die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau der betreffenden Arbeitnehmerin keine Gewähr auf eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit. Im Gegenteil, eine derartige Haltung hat zugleich auch beträchtliche Negativauswirkungen auf den Bereich der Sozialversicherung.

Was den SMUV anbelangt, so wird er in Zukunft die Anstrengungen um die Realisierung der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau in verstärktem Masse fortsetzen, und zwar sowohl auf der Ebene der Gesamtarbeitsverträge wie in den einzelnen Betrieben. Von entscheidender Bedeutung ist dabei jedoch, dass sich die betroffenen Gewerkschafterinnen gemeinsam bemühen,

Ungleichheiten in bezug auf die Lohnsysteme

in der Praxis aufzuzeigen und nach entsprechenden Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Um diesen Prozess voranzutreiben, setzten sich die Teilnehmerinnen der Ustemer Regionalkonferenz in Arbeitsgruppen mit der Bewertungsproblematik im Arbeitsbereich auseinander. Dabei ergab sich, dass man im betrieblichen Bereich, sowohl in der Arbeitsplatz- wie der Persönlichkeitsbewertung auf bestimmte Kriterien abstellt. Diese Kriterien dürfen indessen - so das Fazit der entsprechenden Gruppendiskussionen - nicht ein für allemal unverrückbar feststehen, sondern es muss stets die Möglichkeit gegeben sein, sie gemäss den sich wandelnden Erkenntnissen zu verändern. Im weiteren wurde die Art und Weise kritisiert, in der die Arbeitsbewertung gehandhabt wird, von der man eigentlich meinen sollte, sie würde geschlechtsneutral erfolgen und bei gleichwertiger Tätigkeit automatisch zu einer Lohngleichheit von Mann und Frau führen. In der Praxis zeigt sich indessen, dass dem noch lange nicht so ist, und zwar vor allem deshalb, weil hier - offen oder versteckt - eine eigentliche

Diskriminierung der Arbeitnehmerinnen

betrieben wird. So benützt man zum Beispiel bei der Umrechnung der Bewertungspunkte in Lohnfranken für Frauen bewusst einen niedrigeren Ansatz als für Männer. Ferner kommt es vor, dass nach der Bewertung der Lohn auf Grund einer Skala bestimmt wird, bei welcher man all jene Frauen, die keine Berufslehre aufweisen, generell in die unterste Kategorie der Ungelernten einreicht, auch wenn sie gemäss ihrer Betriebserfahrung die gleiche Arbeit wie ihre männlichen Kollegen verrichten. Ausserdem werden in den meisten Bewertungssystemen schwere, mit besonderer körperlicher Belastung verbundene Tätigkeiten sehr hoch taxiert, während man die speziell für Frauen charakteristischen Eigenschaften - wie Genauigkeit, Fingerfertigkeit und Geschicklichkeit zu Feinstarbeiten - kaum oder nur in geringem Masse berücksichtigt. All dies zeigt - so die Schlussfolgerung der Ustemer Frauenkonferenz -, dass ein entscheidender Weg zur Erreichung der Lohngleichheit über die Realisierung gerechter Bewertungssysteme zu führen hat. Aus diesem Grunde wurden von der Konferenz diesbezüglich folgende Forderungen erhoben:

- Ausarbeitung gerechter, transparenter und für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verständlicher Bewertungs- und Lohnsysteme in paritätischen Kommissionen.
- Zugänglichkeit der entsprechenden Bewertungs- und Lohnkriterien für sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.

- Durchführung gewerkschaftlicher Bildungskurse über Bewertungs- und Lohnsysteme.

Anschliessend an das zentrale Konferenzthema wurde in der SGB-Kurzinformation unter anderem die

Teilrevision des KUVG

- neu KMVG - vorgestellt, und zwar im Zusammenhang mit dem Versuch des Bundesrates, eine Alternative zur Mutterschaftsinitiative zu schaffen, die allerdings nur wenig über das hinausgeht, was heute schon im Falle einer Niederkunft an Leistungen erbracht werden muss. In der Pflegeleistung hat demnach auch die nicht versicherte Mutter Anspruch auf vier Fünftel des entsprechenden Totals, weil der Bund die vollen Kosten der Mutterschaft übernimmt. Was die spezifischen Mutterschaftsleistungen anbelangt, so umfassen sie fünf Kontrolluntersuchungen, die Hebammenkosten, einen Beitrag an die Pflege des Kindes, das Stillgeld sowie einen Zuschuss an die Kosten der Hauspflege nach der Entbindung. Der Mutterschaftsurlaub seinerseits wird von zehn auf sechzehn Wochen ausgedehnt, von denen mindestens zehn Wochen auf die Zeit nach der Geburt fallen müssen. Der Kündigungsschutz wird auf die gesamte Schwangerschaftsdauer sowie auf die sechzehn Wochen des Mutterschaftsurlaubes erstreckt, was eine Gesetzesänderung im OR bedingt. Keine Berücksichtigung fand dagegen der in der Mutterschaftsinitiative geforderte Elternurlaub und auch die Prämierendifferenz zwischen Mann und Frau wurde nicht aufgehoben.

Im weitem befusste sich die Regionalkonferenz mit dem SGB-Frauenkongress vom 13. Oktober dieses Jahres, bei welchem das Thema

„Familie – Arbeitswelt“

zur Behandlung gelangt. Im Vorfeld dieses Kongresses, der in Lausanne stattfinden wird, haben alle dem SGB angeschlossenen Verbände Gelegenheit, zu einem von der Frauenkommission ausgearbeiteten Arbeitspapier Stellung zu nehmen. In bezug auf diese Vernehmlassung beschloss die Ustemer Konferenz, eine entsprechende regionale Arbeitstagung durchzuführen. Ferner äusserten die anwesenden Kolleginnen im Hinblick auf die Schaffung einer umfassenderen Informations- und Diskussionsmöglichkeit den Wunsch auf Organisation einer Arbeitstagung zusammen mit der Region 5. Dies angesichts eines entsprechenden Beschlusses der letzten Basler Regionalkonferenz, einmal jährlich eine solche Veranstaltung durchzuführen.

SMUV-Zeitung, 28.4.1982.

SGB > Lohnleichheit. Frauenkongress. SMUV-Zeitung, 1982-04-28