14. Juni 2016

Lohnkontrollen, statt langwierige Lohnklagen!

Marianne Meyer, Gewerkschaftssekretärin vpod region basel

Seit Einführung des Gleichstellungsgesetzes vor 20 Jahren wurden rund 300 Lohnklagen geführt, etwas mehr als die Hälfte davon betrifft den öffentlichen Dienst. Und da wurden vor allem die zu tiefen Löhne der traditionellen Frauenberufe wie Sozialarbeit, Krankenpflege, die Lehrberufe an Kindergarten- und Primarschulen eingeklagt.

Der vpod hat das Verbandsklagerecht, welches das Gleichstellungsgesetz gebracht hat, genutzt und hat zahlreiche Lohnklagen für ganze Berufsgruppen im öffentlichen Dienst geführt. Folgende Beispiele (mit Ausnahme des letzten) finden sich auf der Datenbank www.gleichstellungsgesetz.ch

- 1994 klagten 581 Kindergarten-, Hauswirtschafts- und Textilfachlehrerinnen in Basel-Stadt und forderten einen um zwei Lohnklassen höheren Lohn. Die bekamen Recht, auch in der Auseinandersetzung um die Rückwirkung erhielten sie teilweise Recht.
- 2001 Pflege der Spitäler Basel-Stadt klagt gegen die drei Jahre Berufserfahrung, die im Vergleich mit vergleichbaren geschlechtsneutralen Berufen zu hoch war. Sie setzten eine Senkung auf zwei Jahre durch, was zu einer zusätzlichen Lohnstufe führte.
- 32 Physio- und 6 Ergotherapeutinnen machten geltend, dass ihre neue Fachhochschulausbildung in der Stellenbewertung nicht berücksichtigt wurde und verlangten zwei Lohnklassen mehr. Es kam 2005 zu einem Vergleich: Die höhere Einreihung um eine Lohnklasse.
- Pflege des Kantonsspitals Baselland, die im 2009 mit einem Vergleich geendet hat. Die Pflege wurde rückwirkend ab 2004 eine Lohnklasse höher eingereiht.
- Aktuell führt der vpod eine Lohnklage gegen das Kantonsspital Baselland für 12 Ernährungsberaterinnen, deren Fachhochschulausbildung seit 2007 nie in die Bewertung ihrer Funktion eingeflossen ist.

Es ist längst bekannt, dass die traditionellen Frauenberufe zu schlecht bezahlt sind. Es ist empörend, dass nicht einmal im öffentlichen Dienst, bei den Kantonen, die ja über ihre Kantonsverfassungen und über das Gleichstellungsgesetz einen aktiven Gleichstellungsauftrag haben, die Lohngleichheit freiwillig, gemäss Gesetz hergestellt wird. Wir mussten praktisch immer vor Gericht.

Das Gleichstellungsgesetz enthält zwar eine Reihe kluger Bestimmungen, welche Lohnklagen erleichtern:

- Die Klägerin muss die Diskriminierung nicht beweisen, sondern nur glaubhaft machen können (Beweislasterleichterung).

- Anstelle der betroffenen Arbeitnehmenden können zunächst Verbände, Gewerkschaften und Frauenorganisationen eine Feststellungsklage führen.

- Die Prozessführung ist für die Klägerin kostenlos (allerdings nicht die Rechtsvertretung).

Dennoch sind Lohnklagen sehr aufwändige und langwierige Prozesse. Und für Individualklägerinnen sind die Hürden immer noch sehr hoch (fehlender Kündigungsschutz, hohe Kosten, jahrelange Dauer der Verfahren, Weiterzug bis Bundesgericht wegen junger Rechtsprechung etc.)

Die Lohngleichheit ist zwar gesetzlich vorgeschrieben, doch wird die Durchsetzung des Gesetzes Einzelpersonen aufgebürdet. (Man stelle sich das gleiche im Strassenverkehr vor!)

Die Freiwilligkeit ist gescheitert. Das Gleichstellungsgesetz braucht dringend Zähne:

- Lohnkontrollen durch eine tripartite Behörde
- Sanktionen für nicht behobene Lohndiskriminierungen
- Die Verantwortung muss beim Bund liegen (nicht bei den Betrieben)
- Die Gewerkschaften müssen einbezogen werden

Statistik

Die Datenbank www.gleichstellungsgesetz.ch (Stand: Mai 2016) verzeichnet in der Deutschschweiz **266 Klagen zum Thema Lohngleichheit**, von denen 38 noch nicht abgeschlossen sind.

Davon entfallen 149 auf den öffentlich-rechtlichen Bereich, 117 sind privatrechtlich.

Die Lohnklagen verteilen sich vor allem auf folgende Branchen:
Gesundheits-/ Sozialwesen (71)
Unterrichtswesen (49)
Verwaltung (46)
Übrige Dienstleistungen (30),
Industrie und verarbeitendes Gewerbe (26),
Handel (14),
Banken/ Versicherungen (11).

Rund drei Viertel aller Fälle werden durch eine Einigung im Rahmen der Schlichtung erledigt