basler stadtbuch cms
Christoph Merian Stiftung

Schlaglichter Wirtschaft

Autor(en): Yvonne Bollag

Quelle: Basler Stadtbuch

Jahr: 1994

https://www.baslerstadtbuch.ch/.permalink/stadtbuch/20e2349e-823f-4be0-89a9-9dad9496c25d

Nutzungsbedingungen
Die Online-Plattform www.baslerstadtbuch.ch ist ein Angebot der Christoph Merian Stiftung. Die auf dieser Plattform veröffentlichten Dokumente stehen für nichtkommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung gratis 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 schriftlicher Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des vorherigen schriftlichen Einverständnisses der Christoph Merian Stiftung.

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.

Die Online-Plattform baslerstadtbuch.ch ist ein Service public der Christoph Merian Stiftung.
http://www.cms-basel.ch
https://www.baslerstadtbuch.ch

Yvonne Bollag

Die Basler Lohnklage – ein Musterprozess in Sachen Gleichstellung

Das Wort ‹Lohn› leitet sich her von der indogermanischen Sprachwurzel ‹lau› – im Kampf, auf der Jagd erbeuten.[1] Wie aussagekräftig diese Wortherkunft auch heute noch ist, wissen 17 Basler Kindergärtnerinnen, Hauswirtschafts- und Textillehrerinnen aus eigener Erfahrung. Nach einem rund 12-jährigen Verfahren haben sie im März 1994 mit einem Bundesgerichtsurteil durchgesetzt, dass ihre Löhne und die ihrer Berufskolleginnen und -kollegen um zwei Lohnklassen angehoben wurden.

Das verfassungsmässige Recht: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Seit 1981 postuliert die Bundesverfassung in Art. 4 Abs. 2: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit». Mit diesem direkt und unmittelbar durchsetzbaren Grundrecht können Frauen (oder Männer), gestützt auf die Bundesverfassung, eine gerichtliche Korrektur ihres Lohnes verlangen, wenn sie nachweisen können, dass sie ohne sachliche Grundlage aufgrund ihres Geschlechtes niedriger entlöhnt werden als Männer (oder Frauen), welche die gleiche oder aber eine gleichwertige Arbeit verrichten. Trotz der Ausgestaltung als unmittelbar wirkendes Grundrecht aber gab es bisher erst ein rundes Dutzend Lohngleichheitsverfahren in der Schweiz. Der mangelnde Kündigungsschutz, das Fehlen des Verbandsklagerechts sowie das Kostenrisiko sind für die meisten Arbeitnehmerinnen unüberwindbare Hindernisse bei einer Lohnklage. Auch liegt die Beweislast, das heisst die Aufgabe, die Gleichwertigkeit der geleisteten Arbeit und das Vorliegen diskriminierender Faktoren darzulegen, bei der Klägerin. Dies ist in der Regel nur in hochkomplizierten, langwierigen Verfahren möglich. Diese bekannten Mängel[2] des Lohngleichheitsanspruches sollen mit dem neuen eidgenössischen Gleichstellungsgesetz korrigiert werden.

Vor diesem Hintergrund kommt der Basler Lohnklage in vielfacher Hinsicht die Bedeutung eines eigentlichen Musterprozesses zu. Die lange Verfahrensgeschichte zeigt, wie hürdenreich, komplex und schwierig die Durchsetzung des Anspruches ‹Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit› ist. Die öffentliche Diskussion zur Lohnklage offenbarte ein Verwirrspiel von Meinungen und Fakten. Deutlich wurde dabei, dass das Wissen und die Ansichten darüber, was Lohngleichheit und gleichwertige Arbeit sei, völlig verschieden sind. Die Basler Lohnklage ist aber auch ein Beispiel, das Schule macht – und Mut, sich für die Durchsetzung des Lohngleichheitsanspruches zu wehren: Im Kanton Solothurn und Freiburg haben Kindergärtnerinnen Lohnklagen eingereicht; auch in anderen Kantonen sind Vorbereitungen im Gang. Die Basler Lohnklage ist – auch das ist musterhaft – zudem einer der raren Fälle, bei denen die Gleichstellung von Frau und Mann dem Arbeitgeber deutliche Lohnmehrkosten brachte: 4 Mio. Franken sind es pro Jahr, runde 20 Mio. würde die rückwirkende Lohnkorrektur im Rahmen der fünfjährigen Verjährungsfrist für die circa 600 Angehörigen der drei genannten Berufskategorien kosten. Über diese Forderung wird zurzeit noch verhandelt.

Kriterien für gleichwertige Arbeit

Einigermassen leicht fällt es anzuerkennen, dass Frauen und Männer, die nebeneinander am Fliessband oder vor Schülerinnen und Schülern stehen – die also die *gleiche* Arbeit verrichten –

gleich entlöhnt werden sollen. Wie aber soll festgestellt werden, was gleicher Lohn für *gleichwertige* Arbeit bedeutet?

Die Massstäbe, dies zu bewerten, existieren, und zwar nicht erst, seit sich die Frage der Lohngleichheit von Frau und Mann stellt. Der Kanton Basel-Stadt kennt, wie viele Unternehmen dieser Grössenordnung, das sogenannte ‹analytische Arbeitsbewertungsverfahren›. Dabei werden die in einem Betrieb vorhandenen Stellen oder Funktionen nach einheitlichen Anforderungs- und Belastungsmerkmalen, wie beispielsweise Ausbildungskenntnisse, Verantwortungsbewusstsein, Ausdrucksfähigkeit, Geschicklichkeit, körperliche Beanspruchung, untersucht und bewertet. Das Total der Arbeitswertpunkte entscheidet über die lohnmässige Einstufung der Stelle. Dieses Verfahren ermöglicht, völlig verschiedene Funktionen miteinander zu vergleichen. *Gleichwertige* Arbeit liegt dann vor, wenn gleiche Arbeitswerte zugesprochen werden; anders ausgedrückt: eine Lohndiskriminierung kann vorliegen, wenn ungerechtfertigterweise ungleiche Arbeitswerte zugeteilt werden.

Fast zwei Jahre lang hatten die Basler Klägerinnen gemeinsam mit ihrer Anwältin Grundlagenmaterial zur Geschichte und Bewertung der Hauswirtschafts- und Textillehrerinnen sowie der Kindergärtnerinnen im Basler Lohngesetz zusammengetragen. Sie stellten fest, dass diese drei Berufskategorien die einzigen Lehrberufe im Basler Lohnsystem sind, die traditionellerweise fast ausschliesslich von Frauen ausgeübt wurden. Bei den Bewertungskriterien Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit, Durchsetzungsvermögen, seelische Belastung, Takt, geistige Fähigkeiten, geistige Beanspruchung und Ausdrucksfähigkeit machten sie eine deutliche Schlechterbewertung dieser drei ‹Frauenberufe› gegenüber typisch männlichen oder geschlechtsgemischten Lehrberufen aus.

Gestützt auf dieses Material wurde die Klage erhoben mit dem Begehren, die Bewertung der ausgewählten Merkmale zu korrigieren und die drei Berufskategorien dementsprechend zwei Lohnklassen höher einzustufen. Der Regierungsrat jedoch ging nicht auf die Argumentationsebene ‹gleicher Lohn für gleich*wertige* Arbeit› ein, sondern wies das Begehren ab, mit dem Hinweis, Frauen und Männer innerhalb der drei Berufskategorien würden gleich viel verdienen, eine Lohndiskriminierung liege daher nicht vor. Im weiteren Prozessverlauf wurden sowohl vom Appellationsgericht (Urteil 1990) wie vom eingesetzten Experten (Gutachten 1993) die beanstandeten Merkmalsbewertungen differenziert untersucht. Beide Male zeigte das Ergebnis, dass alle drei Frauenberufe in diversen Merkmalen ohne sachlich gerechtfertigte Gründe tiefer eingereiht worden seien als Primarlehrkräfte bzw. andere Fachlehrkräfte. Das Appellationsgericht erachtete die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts als erwiesen, beseitigte aber im Urteil von 1990 die Diskriminierung nicht selbst, mit dem Hinweis, das Lohnsystem stelle ein austariertes Gefüge dar, eine Änderung der Entlöhnung der drei Lehrerinnenkategorien habe notgedrungen ein neues Ungleichgewicht gegenüber anderen, nichtpädagogischen Berufen (Horizontalvergleich) zur Folge. Die festgestellte Lohndiskriminierung sei vom Gesetzgeber im Rahmen einer Lohngesetzrevision zu korrigieren.

Daraufhin gelangten die Klägerinnen an das Bundesgericht, das im Mai 1991 die Beschwerde guthiess und festhielt, Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung gebe einen direkten Anspruch zur Beseitigung einer festgestellten Lohndiskriminierung. Damit wies das Bundesgericht den Fall an das Appellationsgericht zurück, das mit seinem Urteil vom Juli 1993 die Besserstellung der Klägerinnen um zwei Lohnklassen festsetzte. Der Regierungsrat vertrat hingegen die Ansicht, eine Lohndiskriminierung könne nicht als erwiesen gelten, da kein Vergleich mit *nicht*pädagogischen Berufen gezogen worden sei; dieser nämlich hätte gezeigt, dass die drei fraglichen Berufsgruppen innerhalb des gesamten Lohngefüges (d.h. verglichen mit gleichwertiger Arbeit anderer Funktionen) nicht diskriminiert würden; Lohnkorrekturen wolle der Kanton mittels einer bereits eingeleiteten Lohngesetzrevision vornehmen, weshalb er staatsrechtliche Beschwerde gegen das Urteil erhob. Das Bundesgericht trat gemäss seiner konstanten Praxis auf diese Beschwerde nicht ein und begründete dies mit dem Prinzip der Gewaltenteilung: Trägern von hoheitlicher Gewalt stehe eine staatsrechtliche

Beschwerde gegenüber Urteilen der eigenen Judikative nicht offen. Damit wurde das Urteil rechtkräftig.

Zur Bedeutung von Lohnklagen

Die Basler Lohnklage zeigt deutlich, was geschehen kann, wenn feststehende Wertgefüge mit ‹harten›, sprich prozessualen, Mitteln hinterfragt werden. Bei einer Lohnklage wie der vorliegenden wird versucht, nach objektivierbaren Massstäben Frauen- und Männerarbeit zu vergleichen. Lohnsysteme sind aber auch durch die Grundsätze von Angebot und Nachfrage und vielfach durch tarifliche Abmachungen bestimmt. Diese wiederum spiegeln die Wertmassstäbe der Beteiligten, wieviel welche Tätigkeit ‹wert› sei. In diese Wertigkeit greift ein Gerichtsurteil ein, wenn es Frauenlöhne anhebt. Selbstverständlich kann dabei eine gerichtliche Korrektur nie das ganze Lohngefüge umfassen, sondern immer nur einen Teilaspekt: den Lohn für die Arbeit der Klägerin bzw. Klägerinnen gegenüber vergleichbarer Männerarbeit beim selben Arbeitgeber. Eine Lohnklage kann also immer nur relative Lohngerechtigkeit bewirken. Lohnklagen setzen aber einen Prozess in Gang, öffentlich über den Wert von Arbeit nachzudenken. Wenn die Basler Lohnklage – gerade weil sie erfolgreich war und etwas kostet – bewirkt, dass Grossbetriebe ihre Lohnstruktur differenziert unter dem Aspekt der Lohngleichheit von Frau und Mann bei gleicher und *gleichwertiger* Arbeit überprüfen, wenn Frauen in typischen Frauenberufen selbstbewusster den Wert ihrer Arbeit wahrnehmen, dann hat der Basler Lohnkampf eine Signalwirkung. Dann hat sich auf politischer Ebene der lange Einsatz der 19 Klägerinnen (zwei sind in der Zwischenzeit verstorben) gelohnt, und ihnen gebührt dafür ebenso Dank wie den Zürcher Krankenschwestern oder den englischen Sekretärinnen, die bereits früher erfolgreiche Lohnklagen geführt haben. Wenn öffentlich der Wert von Frauenarbeit diskutiert wird, bewegen wir uns vielleicht auf eine Arbeitswelt zu, in der jegliche Arbeit, nicht nur die Erwerbsarbeit, wahrgenommen wird, in der die Verteilung aller gesellschaftlich notwendiger Arbeit diskutiert wird, und in der wir uns auch der globalen Zusammenhänge und Verantwortungen bewusster werden. Darin, nicht im effektiven Stundenlohn einer Textillehrerin, liegt die tiefere Bedeutung der Basler Lohnklage.

Anmerkungen

1 Duden, Etymologisches Wörterbuch, Mannheim 1963.
2 Lohngleichheit für Frau und Mann, Schlussbericht der vom eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe ‹Lohngleichheit›, Bern 1988.

Das Verfahren im Überblick

Juni 1981 Resolution der Kindergärtnerinnen-Konferenz an die Freiwillige Schulsynode (FSS) für eine Besserstellung typischer Frauenlehrberufe.
Ende 1981 bis 1985 Vorabklärungen durch eine Arbeitsgruppe der FSS, Beizug einer Anwältin.
Ende 1985 Beschluss der FSS, den Rechtsweg zu beschreiten und das Kostenrisiko für die 19 Einzelklägerinnen (Textil- und Hauswirtschaftslehrerinnen und Kindergärtnerinnen) zu übernehmen.
1986/87 Anwältin und Klägerinnen erarbeiten das Beweismaterial für die Lohndiskriminierung.
Oktober 1987 Antrag an den Regierungsrat, die Löhne der Klägerinnen um zwei Lohnklassen anzuheben.
Juni 1988 Ablehnung des Antrags durch den Regierungsrat.
Januar 1989 Rekurs der Klägerinnen beim Appellationsgericht.
März 1990 Urteil des Appellationsgerichtes: Feststellung der Diskriminierung, aber Rekursabweisung, da eine Korrektur Sache des Gesetzgebers sei.
August 1990 Staatsrechtliche Beschwerde der Klägerinnen beim Bundesgericht.
Mai 1991 Gutheissung der Beschwerde durch das Bundesgericht, Rückweisung ans Appellationsgericht.
Juli 1993 Urteil des Appellationsgerichtes, das, gestützt auf eine Expertise, die Lohndiskriminierung bestätigt, die Klage gutheisst und die Löhne um zwei Lohnklassen anhebt.
Dezember 1993 Staatsrechtliche Beschwerde des Regierungsrates beim Bundesgericht.
März 1994 Nichteintretensentscheid des Bundesgerichtes, da der Regierungsrat nicht klageberechtigt ist.
Ab August 1994 Vollzug des Urteils. Rund 600 Lehrkräfte in den drei Berufskategorien erhalten mehr Lohn.