Zeitschrift: Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
Herausgeber: Emanzipation
Band: 8 (1982)
Heft: 8

Artikel: Krankenschwestern klagen
Autor: Fetz, Anita
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-359816

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 01.07.2025

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

Krankenschwestern klagen

1. PROZESS AUF LOHNGLEICHHEIT NACH DEM 14. JUNI

A.F. Eine diplomierte Krankenschwester trägt im Jahr 300 Franken weniger nach Hause als beispielsweise ein ungelernter Dolenwärter. Eine Oberschwester bringt es immerhin auf das Gehalt eines städtischen Hallenbadmeisters.
Diese Ungerechtigkeit wollen sich sechs Zürcher Krankenschwestern nicht länger gefallen lassen. Sie haben beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Klage gegen die Stadt eingereicht, sie verletze den Grundsatz 'gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit'. Die sechs Krankenschwestern haben den Mut gehabt, die erste Lohngleichheitsklage seit der Annahme des Gleichheitsartikels im Juni 81 anzustrengen.

Die in einer Klägergemeinschaft des VCHP (Verband des christlichen Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz) zusammengeschlossenen sechs diplomierten Krankenschwestern klagen die Stadt Zürich an, sie verletze den Grundsatz der Lohngleichheit und verlangen Lohnnachzahlungen. Als Vergleichsbasis dient die Lohnskala der städtischen Angestellten. Von entscheidender Bedeutung wird sein, dass für die städtischen Angestellten und fürs städtische Spitalpflegepersonal zwei verschiedene Besoldungssysteme existieren.

Was heisst 'gleichwertig'?
Das Heikle an dieser ersten Klage auf Lohngleichheit ist die Interpretation des Begriffs 'gleichwertig'. Gleiche Arbeit – also die von Krankenschwester und Krankenpfleger – lässt sich relativ einfach messen. Schwierig wird es erst, wenn die Tätigkeiten nicht genau gleich sind und darum anders bewertet werden. Den Beweis für die ungleiche Entlöhnung trotz gleichwertiger Arbeit hat die klagende Partei, also die Krankenschwestern zu erbringen. Das Argument der Klägerinnen ist konsequent und logisch: Warum sollen ein Dolenwärter, ein Verkehrsbeamter, ein Magaziner, ein Vermessungsgehilfe oder ein Wagenführer – alles ungelernte Berufe – mehr verdienen als eine Krankenschwester mit einer dreijährigen Ausbildung? Zudem ist die Verantwortung im Pflegeberuf wesentlich höher und wird überhaupt nicht honoriert.

Stadtrat lehnt ab
Im Rahmen der Untersuchung hat nun der Stadtrat als Arbeitgeber der Krankenschwestern dem Verwaltungsgericht beantragt, auf die Klage nicht einzutreten. Die Klägerinnen hätten zwei verschiedene Besoldungssysteme miteinander verglichen, was unzulässig sei. Innerhalb der beiden Systeme würden Männer und Frauen gleich entlöhnt, was dem Lohngleichheitsprinzip entspreche. Der Stadtrat befürchtet, dass bei einer eventuellen Gutheissung der Klage, der Verfassungsartikel falsch interpretiert würde, was einen massiven Eingriff in die Kompetenzordnung der Kantone und Gemeinden zur Folge hätte.
Nun liegt der Ball beim Verwaltungsgericht. Sein Entscheid, der inbezug auf die Interpretation des Verfassungsartikels Schrittmacherfunktion haben wird, ist nicht vor Ende Jahr zu erwarten. Wir wünschen den Herren Richter Mut zu einer frauenfreundlichen Entscheidung!

Ungleiche Arbeitsplatzbewertung

Seit der Ratifizierung des Internationalen Ärzteeinkommen vom Juni 1951 (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte ist auch in der Schweiz im öffentlich-rechtlichen Bereich das Lohngleichheitsprinzip anerkannt. Dies hat der positive Entscheid zur Lohnklage einer Neuenburger Lehrerin 1973 bestätigt. Es gibt also innerhalb der öffentlichen Verwaltung keine Lohnunterschiede mehr zwischen männlichen und weiblichen Angestellten, wenn sie die gleichen Funktionen erfüllen.
Seit der Abstimmung vom 14. Juni 81 soll das Lohngleichheitsprinzip auch in der Privatwirtschaft gelten, falls die vom Bundesrat Furgler versprochene Drittwirkung wirklich gilt. (Ein entsprechender Prozess steht noch aus).

In der Schweiz existiert also das Prinzip des gleichen Lohnes für gleiche Arbeit.
So weit so gut. Die ganze Lohnangelegenheit hat allerdings einen grossen Haken. Die Einteilung einer Arbeit in eine bestimmte Lohnklasse erfolgt nach verschiedenen Beurteilungskriterien, denen eine bestimmte Bewertung zugeteilt wird. Nimmt man die Beurteilungskriterien und deren Bewertung genau unter die Lupe, so muss festgestellt werden, dass für die einzelnen Kriterien wie geistige, seelische und körperliche Belastung unterschiedliche Bewertungswerte (Punktzahlen) zugeordnet werden. In dieser Arbeitsplatzbewertung werden 'Ausbildung' und 'Verantwortung' am höchsten gewichtet. Das sind Merkmale, die den Lohn erheblich beeinflussen, aber vorwiegend von Männern erfüllt werden. Weitere wichtige Bewertungskriterien sind 'geistige Fähigkeiten' und 'Selbständigkeit'. Die Merkmale 'Geschicklichkeit' und 'Konzentrationsfähigkeit', die vor allem an Frauenarbeitsplätzen anfallen, werden dagegen tief bewertet (siehe auch Basler Frauenuntersuchungen). Bei diesen Arbeitsplatzkriterien erscheint es, dass Frauen nicht deshalb vorwiegend in den unteren Lohnklassen vertreten sind – in der Verwaltung sind das vor allem Büro- und Spitalberufe – weil sie Frauen sind, sondern aufgrund der niedrigeren Bewertung der von ihnen geleisteten Arbeiten. Doch der konkrete Fall der Krankenschwestern zeigt, dass die Bewertung so niedrig ist, weil vor allem Frauen diese Tätigkeit ausführen. Sonst würden sie mit ihrer dreijährigen Ausbildung nicht weniger verdienen als ein ungelernter Angestellter.
Ohne eine Änderung der Arbeitsplatzkriterien wird es niemals eine Lohngleichheit geben. Wir müssen dafür sorgen, dass bei der Einreihung der Stellen die bei typisch weiblichen Berufen geforderten Fähigkeiten gleich gewertet werden wie die bei typischen männlichen Berufen geforderten Fähigkeiten.

Anita Fetz