Wegleitung und Bericht zum Lohngleichheitsanspruch

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen**

Band (Jahr): **18 (1992)**

Heft 6

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-361378

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei 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 Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Lohngleichheit: Zwischenerfolg vor Bundesgericht

Fünf Jahre, nachdem eine vom VPOD unterstützte Berufsberaterin aus Olten ihren Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit geltend gemacht hat, haben sie und ihre Anwältin beim Bundesgericht einen Zwischenerfolg erstritten.

von Bettina Kurz, VPOD

Die Berufsberaterin hatte eine Lohngleichheitsklage eingereicht, weil sie zwei Lohnklassen tiefer eingestuft worden war als ihre männlichen Berufsberater-Kollegen und deshalb eine Lohndiskriminierung auf Grund ihres Geschlechts vermutete. Das Solothurner Verwaltungsgericht wies ihre Klage 1990 mit der Begründung ab, der Lohnunterschied sei keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sondern beruhe auf der unterschiedlichen anrechenbaren Arbeitserfahrung.
Das Bundesgericht hat nun den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Solothurn aufgehoben. In der schriftlichen Begründung seines Urteils vom 14. Februar dieses Jahres rügt das Bundesgericht das Solothurner Verwaltungsgericht und stellt fest, dass die vom Verwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Lohngleichheitsklage beigezogene Vergleichbasis äusserst schmal sei. Das Verwaltungsgericht habe seine Prüfungspflicht, die sich aus dem Lohngleichheitsartikel der Bundesverfassung ergebe, verletzt.

Verweigerungshaltung des Verwaltungsgerichts

Das Solothurner Verwaltungsgericht hatte die Lohneinstufung der Klägerin mit derjenigen von vier ihrer männlichen Kollegen verglichen, war jedoch nicht bereit, von der Klägerin namentlich genannte Kolleginnen (die ebenfalls niedriger eingestuft wurden) in die Abklärungen einzubeziehen. Genau diese Verweigerungshaltung wird nun vom Bundesgericht kritisiert. In der Urteilsbegründung steht: "Im konkreten Fall, in dem das zur Rechtfertigung der Lohnungleichheit beigezogenen Kriterium (unterschiedliche Berufserfahrung, Anm. d. V.) nur gerade bei zwei von vier Vergleichspositionen zutraf, hätte das Verwaltungsgericht seine Untersuchung auf weitere Fälle ausdehnen und insbesondere zumindest auch die von der Beschwerdeführerin namentlich bezeichneten anderen Berufsberaterinnen in die Abklärungen einbeziehen müssen(...) Gerade in Fällen wie dem vorliegenden, wo eine generelle, für eine ganze Berufsgruppe geltende Einstufungsregelung existiert, ergibt sich der Nachweis der geschlechtsneutralen Handhabung am ehesten aus der Betrachtung der Gesamtpraxis. Diese konnte das Verwaltungsgericht aber gerade nicht prüfen, weil es neben der Situation der Beschwerdeführerin nicht auch jene der anderen Berufsberaterinnen in den Vergleich miteinbezog. Das Verwaltungsgericht verletzte somit seine sich aus Art. 4, Abs. 2 ergebende Prüfungspflicht." Das Bundesgericht verlangt vom Verwaltungsgericht, dass für die weiteren Abklärungen zumindest die Dossiers der anderern Berufsberaterinnen beigezogen werden, damit festgestellt werden kann, ob das Kriterium der anrechenbaren Berufserfahrung tatsächlich geschlechtsneutral angewendet worden ist.

Zermürbender Prozess

Mit diesem Urteil rügt das Bundesgericht einmal mehr ein kantonales Gericht im Zusammenhang mit einer Lohngleichheitsklage. Ganz ähnlich wie beim Prozess der Zürcher Krankenschwestern beanstandet es vor allem die Weigerung des Verwaltungsgerichts, den "Fall" umfassend zu prüfen und zumindest die von den Klägerinnen geforderten Vergleichspersonen oder -berufe in die Abklärungen einzubeziehen. Ein weiterer Vergleich mit anderen Lohngleichheitsprozessen drängt sich auf: die Zürcher Krankenschwestern mussten neun Jahre kämpfen, bis ein gnädiger Richterspruch ihre Lohndiskriminierung bestätigte. Auch die Oltener Berufsberaterin streitet nun schon seit fünf Jahren für ihr verfassungsmässiges Recht und muss nun eine weitere Runde vor dem Verwaltungsgericht durchstehen. Diese zermürbenden Prozesse machen deutlich, wie wichtig und dringend ein umfassendes Gleichstellungsgesetz ist. Wenn die Beweislast bei Lohngleichheitsklagen endlich bei den Arbeitgebern liegt und wenn kantonale Schlichtungsstellen mit dem nötigen Fachwissen eingeschaltet werden können, werden die betroffenen Frauen schneller und mit weniger Schikanen zu ihrem Recht kommen.

Wegleitung und Bericht zum Lohngleichheitsanspruch

ip. Das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann veröffentlicht mit der Broschüre "Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit" eine Wegleitung zur Verwirklichung des Lohngleichheitsanspruchs. Die vom EJPD eingesetzte Arbeitsgruppe "Lohngleichheit für Mann und Frau" hat 1988 in ihrem Schlussbericht angeregt, Richtlinien zur Lohngleichheit zu erarbeiten und ein Gutachten über Arbeitsbewertungsverfahren zu erstellen. Aufrund dieser Empfehlungen hat das Eidgenössische Büro bei Prof. Norbert Semmer, Professor für Arbeitspsychologie am Psychologischen Institut der Uni Bern, ein Gutachten in Auftrag gegeben und die nun vorliegende Wegleitung zur Verwirklichung des Lohngleichheitsanspruchs verfasst. Die Wegleitung konkretisiert das Lohngleichheitsgebot in Art. 4 Abs. 2 der Bundesverfassung und zeigt auf, wie Arbeitsbewertungsverfahren bei der Festlegung der Gleichwertigkeit zweier Arbeitstätigkeiten eingesetzt werden können. Die Publikation will nicht zuletzt mit konkreten Handlungsanweisungen Betriebe und Verwaltungen, Gewerkschaften und Personalverbände, aber auch einzelne Frauen dazu auffordern, im Arbeitsalltag Bedingungen zu schaffen, welche die Durchsetzung des Lohngleichheitsanspruchs erleichtern.
Die Wegleitung (kostenlos) und der Bericht "Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen" mit dem Gutachten über die Arbeitsbewertungsverfahren (Preis Fr. 18.-) sind in deutscher und französischer Sprache bei der EDMZ, 3000 Bern auf Bestellung erhältlich.