

Zuger Lehrkräfte Gesundheitsberufe

# Erfolg im Kampf gegen Lohndiskriminierung

In Zug einigten sich fünf Lehrpersonen der Berufsschule für Gesundheits- und Krankenpflege mit dem Regierungsrat aussergerichtlich auf Lohnnachzahlungen von insgesamt rund 220 000 Franken. Der Zuger Fall ist der vorläufig letzte in einer ganzen Reihe von Kämpfen um gleichen Lohn in den letzten 30 Jahren.

JUDITH WISSMANN LUKESCH

**MIT** ihrem Diskriminierungsvorwurf gelangten die Lehrpersonen anfangs 2011 an die Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug. Sie verlangten Lohnvergleiche gegenüber den Berufsschullehrkräften der übrigen Berufsbildungszentren und rückwirkende Nachzahlungen seit 2006. Der Regierungsrat sah zunächst keinen Handlungsbedarf. Aufgrund der Klagedrohung ihrer Anwältin und der Unterstützung durch den SBK war die Arbeitgeberin zu aussergerichtlichen Gesprächen bereit. Nach mehreren Verhandlungsrunden und einer Expertise des Bundesamtes für

Berufsbildung und Technologie BBT gelang der Durchbruch. Die Löhne wurden rückwirkend seit 2006 um zwei bis drei Lohnklassen auf das Niveau der anderen Berufsschullehrkräfte angehoben.

## 30 Jahre Kampf

Der Zuger Fall ist der vorläufig letzte in einer ganzen Reihe von Gerichtsurteilen zu Lohnungleichheit im Gesundheitswesen. Das erste positive Lohndiskriminierungsurteil erkämpften fünf Zürcher Krankenschwestern in den Jahren 1982 bis 1990, gestützt auf den Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung, wobei sie zwei Runden bis vor Bundesgericht absolvieren mussten<sup>1</sup>. Das zweite Urteil erstritt eine St. Galler Lehrerin für Krankenpflege mit Unterstützung der Verbände SBK und VPOD über alle Instanzen in den Jahren 1989 bis 2000, welches aber nach Zwischenerfolgen für die ganze Berufsgruppe schliesslich negativ ausging<sup>2</sup>.

Es folgte 1996 mit dem Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes das erste Verbandsklageverfahren in Bern von SBK und VPOD zusammen mit zehn Einzelklägerinnen, welches wegen der zwischenzeitlichen Lohnanhebung in der neuen Gehaltsverordnung schliesslich im Jahr 2000 abgewiesen wurde<sup>3</sup>. Die zweiten, nun positiven Verbandsklagen werden 1996 im Kanton Zürich von SBK, VCHP, VPOD bzw. Physio- und ErgotherapieInnenverband zusammen mit vielen Betroffenen eingereicht und bringen mit den Verwaltungsgerichtsentscheiden vom 22. Januar 2001 den Durchbruch für Krankenpflege, Berufsschullehrkräfte, Ergo- und Physiotherapie<sup>4</sup>.

Es folgen in vielen Kantonen und in weiteren Berufsgruppen des Gesundheits-

wesens eine Fülle von Urteilen auf Verbands- und Sammelklagen hin, die letzte erfolgreiche Einigung mit grosser Auswirkung schafften Verbände und Klagende aus diversen Gesundheitsberufen im August 2011 in St. Gallen<sup>5</sup>. Erwähnenswert ist das Urteil des Verwaltungsgerichtes des Kantons Bern vom 25. Februar 2009, das die Lohndiskriminierung der Lehrerinnen an Hebammenschulen bejahte: die Ausbildung wird in einen Bachelor-Studiengang überführt<sup>6</sup>.

## Vergleichsberufe

Beim ersten Fall verglichen die Pflegefachfrauen ihre Tätigkeit mit verschiedenen Verwaltungsberufen wie Schichtführer, Waagmeister Schlachthof, Zeichner und Sanitätsmann. Die Lehrerin für Krankenpflege St. Gallen verglich mit Berufsschullehrpersonen. Die Berner und Zürcher Verbandsverfahren stützten sich auf ihren Arbeitswert im Vergleich mit Polizisten.

Nach konstanter Rechtssprechung sind für den Lohnvergleich nebst der Ausbildung auch Alter, Dienstalter, Qualifikation, Erfahrung, Aufgabe, physische und psychische Belastung und Verantwortung entscheidend. Das Verwaltungsgericht Zürich kommt 2001 zum Schluss, Kriterien und Gewichtungen der Vereinfachten Funktionsanalyse, auf der die umstrittene

### Rechtsschutz

## Zufriedene Klägerinnen

Erleichtert über den Ausgang dieses Lohndiskriminierungsentscheides sind die Klägerinnen. Sie sind froh, dass die Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug nach einigen Hürden eingelenkt hat und ihnen damit langes Prozessieren erspart hat. Sie bedanken sich insbesondere bei Judith Wissmann Lukesch, die sie als Rechtsanwältin «äusserst kompetent und zügig» vertreten habe. Ihre reiche Erfahrung in Gleichstellungsfragen und Arbeitsrecht sei deutlich spürbar gewesen. Der Dank geht auch an die Rechtsberatung des SBK und der Allianz Versicherung, die rasch eine finanzielle Zusicherung gegeben und die Kosten voll übernommen haben.

<sup>1</sup> Prozessgeschichte als Zürcher Fall 1 dokumentiert in der Internetverfahressammlung [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)

<sup>2</sup> [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch), St. Gallen Fall 1.

<sup>3</sup> [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch), Bern Fall 4.

<sup>4</sup> [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch), Zürich Fälle 7–10.

<sup>5</sup> abrufbar unter Branche «Sozial- und Gesundheitsberufe», Stichwort „Verbandsklage“, z.B. St. Gallen Fall 14, Basel-Stadt Fall 17, Basel-Land Fall 23, Stadt Zürich Fall 133, alle mit Links zu den Urteilen.

<sup>6</sup> [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch), Bern Fall 70.

Besoldungsrevision basierte, sowie die Überführung ins neue Besoldungssystem seien nicht diskriminierend.

Wohl aber korrigiert das Gericht die konkrete Einstufung beim Kriterium «Ausbildung und Erfahrung». Es resultiert eine Höhereinstufung der Krankenschwestern und -pfleger um ein bis zwei Lohnklassen, was 500 bis 1000 Franken pro Monat ausmacht. Die Neueinstufung löst für alle vier Lohnklassen im Gesundheitswesen Mehrkosten von insgesamt 70 Millionen Franken pro Jahr aus. Die Nachzahlungen machten total rund 280 Millionen Franken aus. Die Umsetzung zog wieder diverse Folgefälle rings um Nachzahlungen und Neueinstufungen nach sich.

## Wandel in Bildungslandschaft

Wie die Berner Hebammenlehrkräfte haben auch die Zuger Lehrpersonen der Berufsschule für Gesundheits- und Krankenpflege den Wandel in der Bildungslandschaft vollzogen. Die Berner Hebammenausbildung erfolgt als Höhere Fachausbildung (HF) und wurde während des Verfahrens in ein Fachhochschulstudium (FH Tertiär A) weiterentwickelt. Sie verglichen sich mit den Lehrkräften der Technikerschule HF. Die Zuger Berufsschullehrpersonen bilden die Studierenden seit 2006 auf Tertiär B mit Abschluss auf Diplommiveau II-HF aus. Sie hatten sich alle kontinuierlich weitergebildet. Sie verlangten einen diskriminierungsfreien Lohn im Vergleich zu den Berufsschullehrkräften des Gewerblich Industriellen Berufsbildungszentrums GIBZ, welche in der beruflichen Grundbildung unterrichten.

Der Regierungsrat hat bei der neuen Lohnreihungsverordnung für die Berufsbildungszentren des Kantons Zug im Jahre 2008 die Lehrpersonen der Gesundheits- und Krankenpflege HF vergessen, jedoch die Lehrpersonen am GIBZ zwei bis vier Lohnklassen höher eingestuft, auch die dort unterrichtenden FAGE-Lehrpersonen.

Entscheidendes Kriterium für die höhere Einstufung war die fachliche oder berufspädagogische Ausbildung auf Hochschulstufe. Die Offenlegung der Einstufung und Ausbildungen von einigen Vergleichslehrpersonen am GIBZ sollten zeigen, dass die Zuger Verordnung diskriminierend angewendet wird. Die Verhältnismässigkeit stimmte bei einem Vergleich HF mit beruf-



**Es gibt keinen Grund, Lehrpersonen der Gesundheits- und Krankenpflege schlechter zu besolden als gewerblich-industrielle Berufsschullehrkräfte.**

Foto: Gudrun Mariani

licher Grundbildung – eigentlich ein Vergleich von Äpfeln mit Birnen – gar nicht. Wieso sollte eine Lehrperson am Berufsbildungszentrum der Grundbildung 500 bis 1000 Franken mehr pro Monat verdienen als die Lehrkräfte, die den Wandel von beruflicher Grundbildung zu Höherer Fachschule zu bewältigen hatten?

## Expertise zu Gleichwertigkeit

Der Regierungsrat verneinte zunächst die Gleichwertigkeit der berufspädagogischen Ausbildung der fünf Lehrpersonen in den Institutionen aeB und WE'G im Vergleich zu den Abschlüssen am Eidgenössischen Hochschulinstitut EHB und zweifelte auch die fachlichen Ausbildungen an. Eine Expertise des BBT brachte Klarheit: die Abschlüsse der fünf Lehrpersonen sind punkto fachlicher und pädagogischer Ausbildung mindestens gleichwertig derjenigen in der beruflichen Grundbildung und erfüllen zudem alle die Anforderungen zum vollberuflichen Unterricht auf HF-Stufe.

Die restlichen Details der Lohnnachzahlungen von 2006 bis 2011 waren schnell ausgehandelt, da der Regierungsrat mit seinen langjährigen Mitarbeitenden im Hinblick auf die schon lange geplante Schliessung der Schule per Ende 2011 «sauberen Tisch» machen wollte. Die Schule ist ein Opfer der veränderten Bildungssystematik Gesundheitsberufe. Der lange Schnauf lohnte sich trotzdem. Die Klagegruppe schaffte dies dank finanzieller Rückendeckung des SBK-Rechtsschutzes und der wirksamen Drohung, dass der SBK sich – falls Klage nötig wird – als Verbandskläger beteiligen wird. □

**Judith Wissmann Lukesch**, die Klagegruppe begleitende Rechtsanwältin und Ausbilderin, Schöffliisdorf und Zürich, [www.judithwissmann.ch](http://www.judithwissmann.ch), [judith.wissmann@bluewin.ch](mailto:judith.wissmann@bluewin.ch)

**[www.sbk-asi.ch](http://www.sbk-asi.ch)**

- Lohnklagen
- Berufspolitik
- Bildung