

Teilerfolg für eine Lohnklägerin

Bundesgericht kritisiert diskriminierende Beförderungspraxis

(SGB-P) Eine Mitarbeiterin des Tessiner Fernsehens (RTSI) klagt vor Gericht, weil sie deutlich weniger verdient, da sie – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen - während Jahren nicht befördert wird. Das Bundesgericht stellt eine Diskriminierung fest und verlangt vom Tessiner Kantonsgericht eine Neuurteilung des Falls. Dieser wichtige Entscheid wird sich über die betroffene SRG hinaus auswirken.

Seit 1976 arbeitet Frau A. beim Tessiner Fernsehen (RTSI). Da sie ab 1995 als Redaktorin und neu als Regisseurin tätig ist, verlangt sie eine Neueinstufung. Während sie als „Redaktorin“ eingestuft ist, sind ihre männlichen Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit in eine höhere Lohnklasse als Regisseure eingeteilt. 1997 tritt ein neues Lohnsystem in Kraft, welches die unterschiedliche Lohnklassenzuteilung für Frau A. im Gegensatz zu ihren 4 männlichen Kollegen fortschreibt. Im April 1997 reicht Frau A. bei der kantonalen Schlichtungsstelle eine Klage ein. Die Schlichtungsstelle macht einen Vermittlungsvorschlag, welchen die Arbeitgeberin nicht akzeptiert. Diese zieht den Fall vor Gericht weiter. Die erste Instanz entscheidet im August 2003, dass eine Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes vorliegt und die Klägerin eine Lohnnachzahlung von Fr. 147'785.- plus Zinsen erhalten soll. Das Tessiner Fernsehen akzeptiert diesen Entscheid nicht und zieht den Fall weiter. Im März 2005 entscheidet die zweite Instanz, dass keine Lohndiskriminierung vorliegt, die unterschiedliche Einreihung sei aufgrund „objektiver“ unterschiedlicher Tätigkeiten gerechtfertigt. Das nun angerufene Bundesgericht kommt im Oktober 2005 (Bger 4C.138/2005) zum Schluss, dass doch eine Diskriminierung der Lohnklägerin vorliegt. Es schickt den Fall zurück an das Tessiner Gericht für eine Neuurteilung.

Der „Lohnkäftig“ ist keine Ausrede

Das Bundesgerichtsurteil ist wegweisend, da es neben der Frage der Vergleichbarkeit von Tätigkeiten auch die Frage diskutiert, wie es im Rahmen von (Nicht-)Beförderungen zu Diskriminierungen kommen kann. Das Bundesgericht kritisiert am Entscheid des Kantonsgerichts, dass der Vergleich zwischen den Tätigkeiten der Klägerin mit ihren Kollegen nach der Beförderung der Kollegen gemacht wurde. Das Bundesgericht verlangt, dass die verschiedenen Tätigkeiten beim Eintritt in den Betrieb, bei neuen Aufgabenzuteilungen und bei Beförderungen verglichen werden. Daher muss kritisch hinterfragt werden, wenn aufgrund eines besonderen Beförderungsmechanismus nur Männer befördert werden.

Im Lohnsystem der SRG existiert neben den Beförderungen in höhere Lohnklassen, wie sie im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sind, noch eine Art ausserordentliche Beförderung für Personen mit „erweiterten Tätigkeiten“. Von dieser Beförderungsmöglichkeit haben die fünf männlichen Kollegen der Klägerin profitiert. Die Klägerin hingegen wurde als Opfer des ordentlichen Lohn- und Beförderungssystems hingestellt, welches sie während 14 Jahren nicht befördern konnte. Dies obwohl sie ebenfalls ihren Aufgabenbereich erweitert hatte und als Journalistin und Regisseurin arbeitete. Die Kantonsrichter hatten dieses Problem als „Lohnkäftig“ beschrieben, der mit rigiden Funktionsbe-

schreibungen keinen Spielraum gelassen habe, die Klägerin angepasst einzureihen. Bei ihren männlichen Kollegen seien hingegen Beförderungen aufgrund ihrer breiteren Tätigkeitsgebiete angepasst gewesen.

Beförderungspraxis genau untersuchen

Der Fall zeigt drei Probleme:

1. Problem Beförderungsfälle: Die Beförderungspraxis ist zentral bei der Frage der Lohndiskriminierung von Frauen. Frauen werden nicht nur bei der ersten Einstufung benachteiligt, sondern werden bei später (nicht stattfindenden) Beförderungen zusätzlich diskriminiert. Daher muss die Beförderungspraxis im Betrieb genau angeschaut werden.
2. Problem Expresslifte für Männer: Ausnahmeregelungen des Gesamtarbeitsvertrags, die eigentlich als flexibles Instrument zu Gunsten aller ArbeitnehmerInnen gedacht waren, kommen einseitig nur Männern zugute.
3. Problem „Lohnkäfig“: langjährigen Arbeitnehmerinnen droht die Gefahr des Stillstands, wenn sie während Jahren nicht befördert werden und in ihrer alten Lohnklasse bleiben, auch wenn sie weitere Aufgaben übernehmen.

Das nächste Wort hat nun wieder das Tessiner Kantonsgericht. Es bleibt zu hoffen, dass dieses das Urteil des Bundesgerichts ernst nimmt und den Fall endlich diskriminierungsfrei entscheidet. Die Klägerin hat zusammen mit der Gewerkschaft SSM (Schweizer Syndikat Medienschaffender) auf jeden Fall bereits einen wichtigen Teilsieg errungen. Ein Entscheid, der anderen Frauen im Jahr der Lohngleichheit 2006 Mut machen soll, sich für ihren Lohn zu wehren.

23.1.2006

Natalie Imboden