

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Das Motto des diesjährigen ersten Mais: «Lohnleichheit. Punkt. Schluss!» und der damit verbundene Kampf um gleichen Lohn für gleiche Arbeit, ist eng mit dem Start und dem Verlauf meiner beruflichen und politischen Laufbahn verbunden.

2001, ich war damals 16 Jahre alt und stand kurz vor dem Beginn meiner Ausbildung zur Pflegefachfrau, erstritten sich die Pflegefachleute im Kanton Zürich vor Gericht höhere Löhne. Das Verwaltungsgericht befand nach langen rechtlichen Auseinandersetzungen, dass die bisherigen Löhne der Pflegefachpersonen zu tief gewesen seien. Es stufte sie als diskriminierend ein, da die Pflege als Frauenberuf im Vergleich zu anderen, oft männlich assoziierten Berufen mit ähnlichen Aufgaben (z.B. der Polizei) schlechter gestellt sei. Der Kanton Zürich musste Lohnnachzahlungen von 280 Millionen Franken leisten. Seither sind die Pflegefachkräfte zwei Lohnstufen höher eingereiht.

Ich erlebte in meinen Praktika in verschiedenen Gesundheitseinrichtungen, wie stolz meine Berufskolleginnen und -kollegen über diesen Sieg waren. Selber war ich beeindruckt zu erleben, was möglich sein kann, wenn man gemeinsam für eine Sache einsteht und sich wehrt. Dieses Erlebnis hat auch dazu beigetragen, dass ich mich politisch zu engagieren begann.

Es ist nicht so, dass die Spitäler seither ein Ort der gelebten Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau sind, im Gegenteil. Die starke Hierarchie und die fixen Machtstrukturen sind an vielen Orten weiterhin Bestandteil der Unternehmenskultur. Auch ich erlebte an verschiedenen Arbeitsorten, dass die Pflege trotz fachlich anspruchsvoller und langer Ausbildung in der Praxis immer noch als Zudienende auf Ober- oder Chefarztvisiten diene. Oder das männliche Kollegen ganz selbstverständlich als Herr Doktor und Ärztinnen mit «Schwester» angesprochen wurden. Auch wenn ich heute nicht mehr in der Pflege arbeite und auch wenn ich weiss, dass es auch andere Beispiele gibt, so bin ich mir sicher: Gerade im Gesundheitswesen gibt es weiterhin stark diskriminierende Strukturen.

Denn obwohl inzwischen mehr Frauen ein Medizinstudium abschliessen als Männer und obwohl die Pflege seit jeher eine Frauendomäne ist, sitzen in den obersten Führungsgremien von Institutionen des Gesundheitswesens weiterhin vorwiegend Männer. Moderne Arbeitsstrukturen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern würden und Ansätze, welche das ausgeprägte Hierarchiedenken durchbrechen würden, haben es schwer. Dass es anders geht, zeigt beispielsweise die Frauenklinik des Triemlispitals in Zürich. Dort wird eine Kultur der Flexibilität und des Miteinanders seit Jahren gelebt. Jobsharing ist bis in die oberste Führung möglich, egal aus welchen Gründen und es arbeiten aktuell mehr Frauen als Männer in der obersten ärztlichen Leitung.

Ein negatives Beispiel hingegen, ist das einer Oberärztin, welche über zehn Jahre im Inselspital Bern als Anästhesistin arbeitete. Sie musste am eigenen Leibe erfahren, was starkes Hierarchiedenken für Auswirkungen auf einzelne Personen haben kann. Nachdem sie sich über mehrere Jahre für bessere Arbeitsbedingungen von Ärztinnen eingesetzt hatte, erhielt sie 2014 die Kündigung. Die Inselspitalgruppe begründete die Entlassung damit, dass das Vertrauensverhältnis zerrüttet sei. Die betroffene Ärztin liess dies nicht auf sich sitzen und klagte gegen diese diskriminierende Praxis. Im November 2017 erhielt sie vor einem Berner Regionalgericht Recht. Das Gericht sah es als erwiesen an, dass die Begründungen des Spitals nur vorgeschoben waren und die Frau schlicht zu unbequem wurde, weil sie die unzeitgemässen, ungerechten und teilweise schlicht gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen anprangerte.

Leider ist das Urteil inzwischen von der Klinikleitung ans Berner Obergericht weitergezogen worden. Aber auch das «Zwischenurteil» hat mich sehr gefreut. Endlich ist es gelungen, dass man Diskriminierungen nicht nur anprangert, sondern dass sie auch rechtliche Konsequenzen haben.

Gleichzeitig aber hat es mich nachdenklich gestimmt. Denn es war nicht einfach ein Urteil gegen Diskriminierung, nein, es war eines der ersten Urteile, in der es einer Frau gelang, gegen eine Firma wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu klagen und recht zu bekommen. Und das 37 Jahre, nachdem die Gleichheit von Mann und Frau in der Verfassung festgeschrieben worden ist.

Die betroffene Ärztin aber hat mir imponiert. Sie musste für ihren unermüdlichen Kampf für gleiche Rechte von Ärztinnen und Ärzten einen sehr hohen persönlichen Preis zahlen. Sie hat nicht nur ihre Stelle verloren, auch ihr akademische Karriere ist vorbei. Weil sie keine Stelle mehr fand, musste sie einen zweiten Facharzttitel machen und verdient inzwischen sehr viel weniger als vorher. Dennoch sagt sie, dass sie sich wieder wehren würde. Sie könne ja nicht einfach ruhig bleiben, wenn sie an der Arbeit solche Ungerechtigkeit erlebe.

Dass der Einsatz für mehr Gleichberechtigung mühsam und zuweilen auch unangenehm ist, erlebe ich auch in meiner eigenen politischen Arbeit immer wieder. So liess unser Stadtpräsident vor wenigen Wochen während der Diskussion im Gemeinderat über die Zielvorgabe von 35% Frauen im Kader der Winterthurer Verwaltung verlauten, dass solche Vorgaben schwer einzuhalten seien, da die Geschlechterverteilung in gewissen Departementen nun mal einfach naturgegeben sei.

Es sind solche Haltungen, die zeigen, dass wir eine echte Gleichberechtigung von Männern und Frauen noch lange nicht erreicht haben. Sie zeigen, dass die Zeit der Freiwilligkeit nun endgültig vorbei sein muss. Wenn es den Arbeitgebenden, den Firmen und Konzernen, aber auch der Politik in vierzig Jahren nicht möglich war, die Ungleichheit von Löhnen und Karrierechancen zu beenden, dann ist es nun definitiv Zeit für verbindliche Regeln.

Ausreden wie:

- «Ihr Frauen müsst halt besser um euren Lohn verhandeln»
- «Frauen wollen ja gar nicht in Führungspositionen, sobald es ernst wird, sagen sie ab»

gelten nicht mehr.

Denn Gleichberechtigung erreichen wir nur, wenn sich in der Kultur und in der Haltung der Führungspersonen, der Unternehmen und der Politik etwas ändert. Es braucht weibliche und männliche Vorbilder, die vorleben, dass unterschiedliche Führungsstile zum Erfolg führen können. Und es braucht Strukturen, in denen sich die Karriere dem Lebensentwurf anpasst und nicht umgekehrt. Solche Strukturveränderungen würden nicht nur den Frauen dienen. Sie kämen auch allen Männern zu

Gute, die sich in der Familienarbeit stärker engagieren wollen, die Freiwilligenarbeit leisten oder die schlichtweg keine Lust mehr auf die aktuelle Ellenbogenkultur haben.

Um echte Gleichberechtigung zu erreichen, braucht es weiterhin Berufsgruppen (wie die Pflege vor 17 Jahren im Kanton Zürich), die sich gegen diskriminierende Löhne und Bedingungen auflehnen und diese nicht mehr einfach hinnehmen wollen. Es braucht aber auch Einzelpersonen, die mutig auf Missstände hinweisen. Nur mit dem Mut und der Beharrlichkeit all dieser Leute können wir die Bedingungen verändern. Heute, am 1. Mai haben wir eine Möglichkeit dazu. Unser Einsatz muss aber danach weitergehen. Denn was ich in meinen ersten fünfzehn Berufsjahren gelernt habe: Bleiben wir hartnäckig, können wir viel verändern!