

Rechtsprechung zum öffentlichen Recht von Bund und Kantonen

## Gleichstellung von Mann und Frau – Einreihung und Beförderung von Sozialberater/innen



Dr. iur. Michael Merker  
Rechtsanwalt

Eidgenössische Personalrekurskommission, 5. September 2002, i. S. X c. Eidgenössisches

Departement, Beschwerde, Verwaltungspraxis der Bundesbehörden (VPB) 67.7

### 1. Sachverhalt

Seit dem 1. Januar 1997 war X bei einem eidgenössischen Departement als Personal- und Sozialberaterin angestellt. Mit Verfügung vom 21. Dezember 1999 hielt das Departement fest, das Pflichtenheft von X entspreche der 20. Besoldungsklasse und lehnte das Gesuch um Beförderung in die 21. oder 22. Besoldungsklasse per 1. Juli 1999 ab. Dabei stützte sich das Departement auf eine Stellungnahme des Eidgenössischen Personalamtes (EPA) vom 29. März 1999, das sich als zuständige Klassifikationsstelle gegen eine Höhereinstufung der Stelle ausgesprochen hatte. X stellte hierauf bei der Begutachtenden Kommission für Stellenbewertung in der allgemeinen Bundesverwaltung ein Gesuch um Begutachtung der Stelle. Die Kommission kam mit Gutachten vom 13. Oktober 2000 zum Schluss, die Stelle sei richtig bewertet. Gestützt darauf hielt das Departement mit Verfügung vom 25. Januar 2001 fest, das Gesuch um Beförderung in die 22. Besoldungsklasse per 1. Juli 1999 werde abgelehnt. Gegen diese Verfügung beschwerte sich X

mit Eingabe vom 23. Februar 2001 bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK). Auf Antrag von X vom 29. März 2001 erstellte die Begutachtende Fachkommission Gleichstellungsgesetz der Bundesverwaltung am 4. April 2002 ein Gutachten, worin sie weder eine direkte noch eine indirekte Diskriminierung der Antragstellerin feststellte.

Die Beschwerde wurde abgewiesen.

### 2. Erwägungen

#### a. Lohngleichheit

Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) und Art. 3 Abs. 2 des Gleichstellungsgesetzes (GLG) gewährleisten den Anspruch von Mann und Frau auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Unter dem Aspekt der Gleichstellung kann sowohl ein Unterschied in der Besoldung einer bestimmten Person im Verhältnis zu derjenigen einer Person des anderen Geschlechts als auch die Einstufung einer bestimmten Funktion auf eine direkte oder indirekte Diskriminierung überprüft werden.

Der Beweis wird dem Arbeitnehmer insofern erleichtert, als er die Diskriminierung nur glaubhaft machen muss (Art. 6 GLG). Gelingt ihm

dies, obliegt es dem Arbeitgeber, die Vermutung der Diskriminierung zu widerlegen.

#### b. Direkte Diskriminierung

Eine direkte Diskriminierung liegt vor, wenn sich eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Kriterium stützt, das nur von einem der beiden Geschlechter erfüllt werden kann.

X behauptete nicht, es gäbe in der Bundesverwaltung Sozialberater, die in eine höhere Besoldungsklasse als sie selber eingestuft seien. Eine direkte Diskriminierung lag somit in jedem Fall nicht vor.

#### c. Indirekte Diskriminierung

Werden durch formal geschlechtsneutrale Regelungen ohne sachliche Begründung im Ergebnis wesentlich mehr bzw. überwiegend Angehörige des einen Geschlechts gegenüber demjenigen des anderen benachteiligt, liegt eine indirekte Diskriminierung vor. Zum Beispiel sind viele Frauen von einer Arbeitsstelle zwar nicht ausdrücklich aber faktisch ausgeschlossen, wenn dafür eine Körpergrösse von 180 cm und mehr verlangt wird. Sachlich begründet ist eine solche Vor-

aussetzung, wenn sie für die Erfüllung der Arbeit erforderlich ist.

Die Einreihung der Stelle der Beschwerdeführerin ist unter dem Aspekt der Gleichbehandlung der Geschlechter von der Begutachtenden Fachkommission Gleichstellungsgesetz der Bundesverwaltung überprüft worden. Diese kam zum Schluss, es liege keine indirekte Diskriminierung vor. Da diese Fachkommission, wie schon der Name sagt, besondere Fachkenntnisse hat, weicht die PRK von deren Beurteilung nur ab, wenn triftige Gründe vorliegen.

Die Fachkommission und die PRK erachten den Beruf der Sozialberaterin respektive des Sozialberaters als typisch weiblich, jenen der Personalfachleute weder als typisch weiblich noch als typisch männlich, womit sich bei letzterem die Frage der indirekten Diskriminierung nicht stellt.

In der Folge vergleicht die PRK die unterschiedliche Einreihung der Personalfachleute und der Sozialberater. Sie stützt sich dabei auf das Gutachten der Fachkommission. Dieses kommt zum Schluss, dass nur Personalfachleute mit Führungsfunktionen und umfassender Entscheidkom-

petenz, die Besoldungsklassen 24 bis 26 (und ausnahmsweise noch höher) erreichen könnten. Personalfachleute mit teilweiser Führungsfunktion und Mitverantwortung für die Personalprozesse auf Stufe Amt seien in den Lohnklassen 20/21 eingestuft. X wirke sogar nur beratend und vermittelnd und habe weder direkte Führungs- und Steuerungsverantwortung noch selbständige Entscheidkompetenz. Die PRK folgt der Auffassung der Fachkommission, dass die Unterschiede in der Besoldung auf objektiven und nicht auf geschlechtsspezifischen Kriterien beruhen.

### 3. Bemerkungen

#### a. Beweiserleichterung

Dem Arbeitnehmer wird die Beweisführung durch Art. 6 GIG wesentlich erleichtert. Anstatt den vollen Beweis für die Diskriminierung erbringen zu müssen, hat er sie nur glaubhaft zu machen. Eine Tatsache ist glaubhaft

gemacht, wenn der Richter von ihrer Wahrheit nicht völlig überzeugt ist, aber eine gewisse Wahrscheinlichkeit für die Tatsache spricht.

Diese Beweiserleichterung ist eingeführt worden, um zu verhindern, dass der Angestellte wegen Schwierigkeiten in der Beweisführung seinen Anspruch auf gleichen Lohn nicht geltend macht und die betreffenden Verfassungs- und Gesetzesbestimmungen so faktisch wirkungslos bleiben würden.

#### b. Sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung

Die PRK nimmt wie das Bundesgericht an, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts unter Umständen sachlich gerechtfertigt sein kann. In der Lehre gibt es allerdings Stimmen, die eine ungleiche Behandlung von Frau und Mann auch aus sachlichen Gründen nicht zulassen wollen. Einigkeit

besteht darüber, dass zur sachlichen Rechtfertigung keinesfalls geschlechtsspezifische Kriterien beigezogen werden dürfen.

Nach Art. 8 Abs. 3 BV ist gleicher Lohn nur für gleichwertige Arbeit geschuldet. Der Wert der Arbeit darf und muss gestützt auf sachliche, nicht geschlechtsspezifische Kriterien bestimmt werden, wie dies vorliegend mit einem Gutachten der Fachkommission geschehen ist. Die PRK kommt zum Schluss, die Tätigkeit der Sozialberaterin und diejenige der Personalfachfrau seien keine gleichwertige Arbeit. Die Frage, ob die ungleiche Besoldung mit sachlichen Gründen gerechtfertigt werden kann, stellt sich deshalb vorliegend gar nicht.

Wenn man das Urteil kritisieren will, so bleibt eigentlich nur der Hinweis, dass ein auf personalrechtliche Fragen spezialisiertes Gericht in der Regel nicht sehr weitgehend auf Berichte von Fachkom-

missionen ohne eigene Prüfung abstellen sollte, sondern als Fachgericht gestützt auf eigene Überlegungen zum richtigen Ergebnis kommen müsste. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Verwaltung – soweit es sich bei den Fachkommissionen nicht um ausserhalb der Bundesadministration stehende Dritte handelt – unkontrolliert ihre Ansichten durchsetzen und auch ihre Interessen vertreten kann.

Gestützt auf Lehre und Rechtsprechung ist es ja zulässig, dass ein Gericht auf Meinungsäusserungen einer Fachstelle des Gemeinwesens abstellen kann; dabei muss aber Voraussetzung sein, dass keine eigenen Interessen des Gemeinwesens im Streit stehen; dies ist bei personalrechtlichen Fragen aber der Fall, weshalb hier Zurückhaltung zu üben ist.

*Michael Merker*

**«ZVinfo» Organ des Zentralverbandes Staats- und Gemeindepersonal Schweiz**

**AUFLAGE**

26 773 Exemplare  
(WEMF-beglaubigt 14. 6. 2001)

**HERAUSGEBER**

Zentralverband Staats- und Gemeindepersonal  
Schweiz (ZV)  
Postscheckkonto Aarau 50-7075-3  
Präsident: Urs Stauffer  
Beaulieuweg 23a, 2504 Biel  
Tel. G 032 326 23 25, Fax G 032 32 6 13 94  
Tel. P 032 341 43 09  
E-Mail: urs.stauffer@fin.be.ch

**VERBANDSSEKRETARIAT**

Michael Merker  
Langhaus 3  
Postfach 1863, 5401 Baden  
Tel. 056 204 02 90, Fax 056 204 02 91  
E-Mail: zentral@zentral.ch

**ANZEIGENVERKAUF**

Kretz AG, Zürichsee Zeitschriftenverlag  
Seestrasse 86, 8712 Stäfa  
Tel. 01 928 56 11, Fax 01 928 56 00  
E-Mail: zsverlag@seenet.ch  
Internet: zsverlag.ch

**REDAKTION / LAYOUT**

Sandra Wittich / Michael Merker  
Redaktion ZVinfo  
Langhaus 3  
Postfach 1863, 5401 Baden  
Tel. 056 204 02 90, Fax 056 204 02 91  
E-Mail: zentral@zentral.ch  
[www.zentral.ch](http://www.zentral.ch)

**ADRESSVERWALTUNG,  
SATZ UND DRUCK**

Druckerei Läderach AG, Beundenfeldstr. 17  
Postfach, 3000 Bern 25  
Tel. 031 331 61 26, Fax 031 333 00 05  
E-Mail: admin@laedera.ch

**REDAKTIONSSCHLUSS**

Nr.	Red. Schluss	Erscheint
11 • 03	27. 10. 03	12. 11. 03
12 • 03	24. 11. 03	10. 12. 03