

# **BGer 2A.127/2006 vom 6. September 2006**

Bundesgericht, 2006-09-06, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_2A.127\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_2A.127_2006)

FR: TF 2A.127/2006 du 6 septembre 2006

IT: TF 2A.127/2006 del 6 settembre 2006

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Der angefochtene Entscheid stützt sich auf das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151) und steht im Zusammenhang mit der Umsetzung eines Urteils, das sich seinerseits auf dieses Gesetz stützt. Er unterliegt damit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht ( Art. 97 ff. OG ; Art. 13 Abs. 1 GIG; BGE 124 II 409 E. 1d). Die Beschwerdeführerin ist zur Beschwerde legitimiert ( Art. 103 lit. a OG ). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist einzutreten.

### **E. 2.1**

Eine Diskriminierung im Erwerbsleben liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer aufgrund des Geschlechts direkt oder indirekt benachteiligt werden ( Art. 3 Abs. 1 und 2 GIG ). Die Diskriminierung ist nicht schon dann glaubhaft gemacht, wenn eine Frau weniger verdient oder sonstwie schlechter gestellt ist als ein Mann, sondern nur, wenn sie unter gleichen oder ähnlichen Umständen schlechter gestellt erscheint als dieser (vgl. BGE 127 III 207 E. 3b; 125 III 368 E. 4).

### **E. 2.2**

Auf die Weiterverfolgung ihrer Ansprüche aus der Nichtwahl zur Stabschefin hat die Beschwerdeführerin verzichtet. Sie verlangt aber weiterhin, dass ihr die Differenz bis zur Lohnklasse 24 ausbezahlt wird, und zwar nicht nur bis zum 30. Juni 2000 (E. 2.2.1), sondern bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, per Ende Oktober 2004 (E. 2.2.2).

### **E. 2.2.1**

Die Vorinstanz hat eine umfassende Prüfung der verschiedenen Pflichtenhefte vorgenommen (vgl. E. 5 des angefochtenen Entscheids). Aus dieser Beurteilung ergibt sich gegebenenfalls eine Unleichbehandlung in der Differenz zwischen den Lohnklassen 18 und 20, nicht aber zur Lohnklasse 24. Das entspricht nicht nur den Schlussfolgerungen der Personalrekurskommission (vgl. E. 6a ihres Entscheids), sondern auch der zutreffenden Auffassung des Eidgenössischen Gleichstellungsbüros. Abgesehen von rechtserheblichen Unterschieden betreffend Ausbildung und Erfahrung der Stelleninhaber weisen die zum Vergleich herangezogenen Pflichtenhefte weitergehende Zuständigkeiten auf (zusätzliche Aufgaben des hauptsächlich zum Vergleich stehenden Pflichtenhefts u.a. im Bereich der EDV-Koordination, der Beratung der Studierenden, der Gestaltung von Studienplan und Prüfungsreglement, usw.). Die Beschwerdeführerin hatte keine Vorgesetzten- oder Führungsfunktion und dementsprechend keine Weisungsbefugnisse oder Verantwortlichkeiten (vgl. dazu schon E. 4.5 des Bundesgerichtsurteils vom 8. September 2004).

### **E. 2.2.2**

Die Forderung auf Lohnnachzahlung für die Zeit ab Juli 2000 hatte die Beschwerdeführerin ursprünglich begründet als Schadenersatz für die angeblich diskriminierende Nichtbeförderung zur Stabschefin. Jetzt macht sie materiell einen anderen Anspruch geltend, indem sie behauptet, sie sei auch nach dem 1. Juli 2000 in diskriminierender Weise entlohnt worden. Ob das zulässig ist, erscheint zumindest zweifelhaft, zumal diese Frage von der Vorinstanz nicht abgeklärt wurde (und auch nicht werden musste), so dass auch die tatbeständlichen Voraussetzungen, welche die Beurteilung eines solchen Anspruchs ermöglichen würden, fehlen. Wie es sich damit verhält, kann jedoch dahingestellt bleiben.

Der Beschwerdeführerin blieb anlässlich der Nichtwahl zur Stabschefin der Besitzstand gewahrt. Mit der Unterstellung unter den neuen Stabschef fielen für sie gewisse qualifizierte Aufgaben weg. Damit bestand auch die Basis für den Vergleich mit dem in der Lohnklasse 20 eingestuften männlichen Kollegen nicht mehr, mit welcher die Lohnnachzahlung bis zum 30. Juni 2000 gerechtfertigt worden war. Mit dieser Unterstellung war gezwungenermassen eine Herabstufung der Beschwerdeführerin verbunden, die nicht als diskriminierend bezeichnet werden kann. Im Übrigen hatte sich die Beschwerdeführerin nach der Nichtbeförderung geweigert, einfachere Arbeiten zu übernehmen, was dann zur - bundesgerichtlich bestätigten - Entlassung führte. Sie kann nun nicht mit Erfolg geltend machen, sie habe ja nur qualifizierte Aufgaben ausgeführt.

### **E. 3**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde unbegründet und somit abzuweisen. Es sind keine Verfahrenskosten geschuldet (vgl. Art. 13 Abs. 5 GIG ).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.