



Medienmitteilung – Communiqué de presse – Comunicato stampa – Press Release

St. Gallen, 19. Mai 2016

Urteil A-6157/2014 vom 19. Mai 2016

SBB-Personal: Grundsatz der Gleichbehandlung zwischen Frau und Mann

Beim SBB-Personal ist eine Lohnerhöhung, die sich auf die jährliche Personalbeurteilung stützt, ausgeschlossen, wenn die Schwelle einer sechsmonatigen Absenz erreicht ist. Die Einberechnung von Absenzen infolge eines Mutterschaftsurlaubs ist nicht diskriminierend.

Die Beschwerdeführerin, die bei der SBB als Reisezugbegleiterin angestellt ist, war wegen Mutterschaftsurlaubs, Krankheit und eines schwangerschaftsbedingten Arbeitsverbots im Jahr 2010 während 306 Tagen und im Jahr 2013 während 187 Tagen an der Arbeitsleistung verhindert. Ihre mutterschaftsbedingten Absenzen von 245 Tagen im Jahr 2010 (Mutterschaftsurlaub von 101 Tagen und Arbeitsverbot von 144 Tagen) und von 122 Tagen im Jahr 2013 wurden in der Berechnung ihrer jährlichen Absenzen berücksichtigt. Dadurch wurde die in den Richtlinien der SBB vorgesehene Schwelle von sechs Monaten Abwesenheit überschritten und infolgedessen wurden ihr für die Jahre 2011 und 2014 Lohnerhöhungen verweigert. Die Beschwerdeführerin empfand diese Einberechnung diskriminierend und erhob dagegen Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Sie argumentierte, dass der Mutterschaftsurlaub nicht explizit in der Liste der Absenzen stehe, die eine Lohnentwicklung im Sinne der besagten Richtlinien verhindern könne. Demzufolge sollten ihr, gestützt auf die Personalbeurteilungen der Jahre 2010 und 2013 entsprechende Lohnerhöhungen zuerkannt werden.

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Beschwerde nach einer öffentlichen Beratung abgewiesen. Die Berücksichtigung des Mutterschaftsurlaubs unter den Absenzen, die eine Lohnerhöhung ausschliessen können, ist mit dem im Verfassungs- und im internationalen Recht verankerten Geschlechterdiskriminierungsverbot vereinbar. Sie stellt zwar eine indirekte Diskriminierung im Sinne von Artikel 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann dar. Diese Ungleichbehandlung ist jedoch objektiv gerechtfertigt und entspricht dem Verhältnismässigkeitsprinzip: Dem Arbeitgeber muss einerseits ein Mindestzeitraum von sechs Monaten für eine lohnwirksame Personalbeurteilung zur Verfügung stehen, andererseits dauert der Mutterschaftsurlaub nicht länger als vier Monate.

Die schriftliche Begründung folgt zu einem späteren Zeitpunkt und das Urteil kann anschliessend beim Bundesgericht angefochten werden.

Kontakt

Rocco R. Maglio, Kommunikationsverantwortlicher

+41 (0)58 705 29 86 / +41 (0)79 619 04 83

medien@bvger.admin.ch