

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung amüber den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 165/2005, festzustellen, dass sie bei der Bemessung der Mehrleistungszulage (MLZ) aufgrund ihrer Bestellung zur Teamleiterin „.....“ am Finanzamt X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

- 1.) Die Zuerkennung der im Vergleich zu den Leiter/innen der anderen Teams geringeren MLZ für A als Leiterin des Teams „.....“ ist sachlich nicht gerechtfertigt, stellt aber keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin dar.*
- 2.) Die Zuerkennung der im Vergleich zu den Mitarbeiter/innen anderer Teams geringeren MLZ für Mitarbeiter/innen der Teams „.....“ stellt keine mittelbare Diskriminierung der weiblichen Bediensteten dieser Teams dar.*

B e g r ü n d u n g

Mit Mail vom brachte die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Finanzen den Antrag ein, die B-GBK möge in einem Gutachten nach § 23a B-GIBG feststellen, dass die Kürzung der MLZ eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes darstelle.

Der Antrag lautet:

„... In ihrer bis ausgeübten Tätigkeit als Prüferin im FA X hat A die Mehrleistungszulage (MLZ), die allen Bediensteten der FÄ in vollem Ausmaß zusteht, erhalten.

Ab hat sie im FA X die Funktion einer Teamleiterin übernommen und mit Bescheid des FA X vom wurde ihr die MLZ gekürzt, weil sie nun eine andere Tätigkeit ausübe. Diese Tätigkeit wurde in der früheren FLD ausgeübt, wofür den Bediensteten nur die gekürzte MLZ ausbezahlt wurde. Die FLD wurde allerdings mit aufgelöst und die in das FA verlagert. Es kann daher die Tätigkeit nicht mehr in der bisherigen Behörde ausgeübt werden. In der nunmehrigen Behörde (FA) beziehen alle anderen Bediensteten die MLZ in vollem Ausmaß. A hat gegen diesen Bescheid am berufen und bisher noch keine Entscheidung erhalten. Die Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes wird darin gesehen, dass ihr als Frau und als Dienstnehmerin in ihrer Dienststelle die MLZ in vollem Ausmaß nun aberkannt wurde, obwohl sie diese vorher als Bedienstete derselben Dienststelle bezogen hatte. Ihre nunmehrige Tätigkeit ist durchaus mit den Tätigkeiten von GruppenleiterInnen der Bewertung, Arbeitnehmerveranlagung oder Familienbeihilfenstelle in der alten Struktur vergleichbar, die damals alle eine MLZ bezogen haben. Die Arbeitsplatzbeschreibung und die Neubewertung ihres Arbeitsplatzes als Teamleiterin FF/SB erfolgte ebenfalls entsprechend jenen der TeamleiterInnen der Finanzämter.

Der Antrag von A wird bundesweit auf alle betroffenen Mitarbeiterinnen im Bereich ausgedehnt, da überwiegend Frauen nicht in den Genuss der vollen MLZ kommen. Lt. Aufstellung von A sind 21 Frauen und 17 Männer davon betroffen, worin eine mittelbare Diskriminierung erkannt wird.

Bis wurde ihr auf ihr Drängen nach einer Zuerkennung der vollen MLZ eine Lösung in Aussicht gestellt. Am erfuhr sie anlässlich einer Besprechung der Führungskräfte im FA X durch den Regionalmanager der Region Mitte, dass eine endgültige ablehnende Entscheidung ihres Begehrens auf Zuerkennung der vollen MLZ in Wien gefallen sei.

Dies ist für sie der Zeitpunkt, ab dem sie Kenntnis von der für sie unmittelbaren Diskriminierung erlangte.“

Der Bescheid des Finanzamtes X (FA) lautet:

„Bescheid

Die Ihnen gemäß den §§ 18 und 15 Abs. 2 des Gehaltsgesetzes 1956 (GehG), ..., pauschalisierte Mehrleistungszulage wird wegen Verwendungsänderung (Beendigung ihrer bisherigen Tätigkeit als Prüferin und Verwendung als Teamleiterin ab) gemäß § 15 Abs. 6 GehG ... mit monatlich 7,38 vH des Gehaltes (...) der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung neu bemessen.

Begründung

Gemäß § 18 GehG gebührt der Beamtin, die eine in fachlicher Hinsicht zumindest gute Leistung erbringt, die - ... – in mengenmäßiger Hinsicht erheblich über der Normalleistung liegt, eine Mehrleistungszulage. ... Gemäß § 15 Abs. 2 GehG kann die Mehrleistungszulage ... pauschaliert werden,

Gemäß § 15 Abs. 6 GehG ist die pauschalisierte Nebengebühr neu zu bemessen, wenn sich der ihrer Bemessung zugrunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat. ... Infolge der Änderung Ihrer Dienstverwendung und der dadurch bedingten Änderung der Art Ihrer Dienstleistungen hat sich der Sachverhalt, der der seinerzeitigen Bemessung der Mehrleistungszulage zugrunde gelegen ist, wesentlich geändert. Sie erbringen nicht mehr jene Dienstleistungen, welche die Grundlage für die Bemessung der Nebengebühr dargestellt haben. Die Ihnen pauschalisierte Mehrleistungszulage war daher wie im Spruch des Bescheides angeführt neu zu bemessen.

Rechtsmittelbelehrung ...“

Gegen diesen Bescheid hat A mit Schreiben vomBerufung erhoben, mit der Begründung: „... Die MLZ wurde wegen Verwendungsänderung (...) mit 7,38 Prozent des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse 5 der Beamten der Allgemeinen Verwaltung neu bemessen. Teamleiterinnen eines FA erhalten eine pauschalisierte MLZ in Höhe von 13,38 Prozent (bei ausgezeichneter Dienstbeurteilung) des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse 5 der Beamten der Allgemeinen Verwaltung. Der festgesetzte Hundertsatz in Höhe von 7,38 Prozent entspricht nicht dem Hundertsatz (...) der für die Bedienstete eines FA festzusetzen ist. Eine Begründung zur abweichenden Höhe ... kann dem Bescheid nicht entnommen werden. Als Teamleiterin des Kundenteams gehöre ich dem Dienststand des FA X an. Das Aufgabengebiet einer Teamleiterin des Kundenteams ist vergleichbar

mit einer/einem Gruppenleiter/in der Bewertung, der Arbeitnehmergehörigkeit der Familienbeihilfenstelle (alte Struktur). All diese GruppenleiterInnen des FA X hatten den oben angeführten höheren Hundertsatz bei der MLZ. Durch die Umorganisation wurde hinsichtlich des Personenkreises keine Änderung durchgeführt. Vergleicht man die/den Referatsleiter/in (alte Struktur) und die/den Teamleiter/in Kundenteam, so ist festzustellen, dass die Arbeitsplatzbeschreibung und auch die Neubewertung jenen der Teamleiter/innen der Finanzämter angepasst wurden. Es wird beantragt die MLZ in Bezug auf den Hundertsatz neu zu bemessen und jenem der übrigen Teamleiter/innen eines FA anzupassen.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelt das BMF nachstehende Stellungnahme:

„... Vorweg darf festgehalten werden, dass das Bundesministerium für Finanzen im gegenständlichen Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bzw. eine sachlich ungerechtfertigte Differenzierung *nicht* zu erkennen vermag.

Dem vorliegenden Antrag ist vorweg auch in folgenden Punkten zu widersprechen:

- Die sog. volle Mehrleistungszulage (MLZ) steht nicht *allen* Bediensteten der Finanzämter zu, wie in Abs. 2 des Antrages ausgeführt wird;
- Die Auflösung der Finanzlandesdirektionen (FLD) und die Neugründung der Steuer- und Zollkoordination (SZK) erfolgte per
- Ungeachtet der Tatsache, dass, wie bereits angesprochen, nicht „*alle* anderen Bediensteten“ die sog. volle MLZ beziehen, muss angemerkt werden, dass etwa auch die Bediensteten der Bundesfinanzakademie (BFA) aus den früheren Geschäftsabteilungen 3 und 20 der FLD Wien, NÖ und Bgld in die heutige BFA und damit von FLD-Ebene auf Dienstbehördenebene (neu) übergeführt wurden und, weil keine wesentliche Änderung des Arbeitsplatzinhaltes erfolgte, auch keine Änderung bei der MLZ vorgenommen worden ist (siehe dazu ausführlich unten);

Zum eigentlichen Beschwerdegrund einer Diskriminierung darf festgestellt werden:

Der Tätigkeitsbereich des derzeitigen Kundenteams war, wie im Antrag angesprochen, bis zur Umorganisation der Finanzverwaltung im Jahre den ehemaligen Finanzlandesdirektionen zugewiesen. Bediensteten dieser Organisationseinheit wurden innerhalb der Normaldienstzeit erbrachte Mehrleistungen durch Auszahlung einer MLZ als Nebengebühr auf monatlicher Basis in einer im Vergleich mit der überwiegenden Zahl an Arbeitsplätzen in den Finanzämtern (nicht aber den Zollämtern) geringeren Höhe des sog. Grundbetrages abgegolten. Der Grundbetrag war für bestimmte Arbeitsplätze bzw. Funktionen sowohl auf FLD- als

auch auf Finanzämterebene um bestimmte Zuschläge ergänzt. (vgl. Erlass vom 24. Jänner 1998, GZ ..., sowie dazu ergangene Folgeerlässe).

Anlässlich der Verlagerung des genannten Tätigkeitsbereiches per zu den Finanzämtern wurden sämtliche Arbeitsplätze dieser Organisationseinheit einem Bewertungsverfahren gemäß § 137 BDG im Einvernehmen mit dem Bundeskanzleramt unterzogen, wobei neben der Neubewertung auf Basis der adaptierten Arbeitsplatzbeschreibungen auch die mit den einzelnen Arbeitsplätzen korrespondierenden Nebengebühren mitberücksichtigt wurden. Im Ergebnis erfolgte keine Änderung der MLZ für die Arbeitsplätze des Bereiches

Es ist klarzustellen, dass die Zuerkennung bzw. Bemessung von Nebengebühren, insbesondere der MLZ, rechtlich nicht auf die Frage der jeweiligen Dienststelle, sondern auf die Inhalte des Arbeitsplatzes abstellt.

Die dargestellte Regelung betrifft somit im gesamten Bundesgebiet alle SachbearbeiterInnen dieser Agenden in gleichem Maße, unabhängig welchen Geschlechts.

Es erhalten daher auch *alle* Bediensteten des Finanzamtes X, die diesem Arbeitsbereich zugeteilt sind, selbstverständlich völlig unabhängig vom Geschlecht, eine Mehrleistungszulage entsprechend der bereits in der früheren Organisationseinheit FLD dafür vorgesehenen Höhe. Wenn im vorliegenden Antrag nun eine Diskriminierung der Bediensteten A darin erblickt wird, dass der Bediensteten „... als Frau und Dienstnehmerin in ihrer Dienststelle die MLZ in vollem Ausmaß aberkannt wurde, obwohl sie diese vorher als Bedienstete derselben Dienststelle (gemeint ist das FA) bezogen hatte“, wird eben verkannt, dass die Gewährung einer MLZ in einer bestimmten Höhe nicht mit der Zugehörigkeit zu einer spezifischen Dienststelle sondern mit der Ausübung eines bestimmten Arbeitsplatzes verbunden ist.

Im vorliegenden Fall erfolgte konsequenterweise eine Neubemessung der MLZ, weil sich der Arbeitsplatzinhalt, Tätigkeitsbereich etc. von A durch ihren Wechsel von der Betrieblichen Veranlagung (Prüferin) zum Bereich, der überdies auf ihren eigenen Antrag erfolgte, entsprechend geändert hat und die Arbeitsplätze des Bereiches mit einer entsprechend differenziert berechneten Nebengebühr MLZ verbunden sind.

Die im Antrag enthaltene Feststellung, wonach die nunmehrige Tätigkeit (...) mit Arbeitsplätzen der alten Struktur vergleichbar sei, sowie der Hinweis auf die Neubewertung (Seite 2, Abs. 1) berücksichtigen zumindest nicht die bestehenden Richtlinien und vorgenommenen Arbeitsplatzbewertungen.

Wenn der Antrag nunmehr bundesweit auf alle Mitarbeiterinnen im Bereich des Kundenteams ausgedehnt und hierzu vorgebracht wird, dass durch die Neubemessung der MLZ überwiegend Frauen nicht in den Genuss der vollen MLZ kommen (21 Frauen:17 Männer), so

ist dem entgegenzuhalten, dass nach logischen Denkgesetzen, wohl aber schon beeinflusst durch den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft überhaupt, von dienstrechtlichen Maßnahmen einmal mehr Frauen und einmal mehr Männer betroffen sind. Die Zuerkennung von Nebengebühren erfolgt selbstverständlich ausschließlich nach auf der Rechtsordnung basierenden, in einzelnen Punkten bereits erörterten Kriterien.

Es darf ergänzend angemerkt werden, dass im Zuge der Finanzreform im sachlichen Zusammenhang mit der Zuerkennung und Bemessung von MLZ insgesamt über 100 Rechtsmittel erhoben wurden. Eine Aufschlüsselung nach Frauen und Männern ist obsolet, weil – wie bereits klargestellt – von dieser für die sachliche Beurteilung der angesprochenen Fälle nichts zu gewinnen ist.

Die von A gegen den Bescheid I. Instanz erhobene Berufung ist, wie auf Seite 1 des Antrages vermerkt, noch keiner Erledigung zugeführt. Insofern ist die auf Seite 2, Abs. 3, angeführte Textierung „... endgültige ablehnende Entscheidung ...“ nicht nachvollziehbar.

In diesem Zusammenhang erlaubt sich das Bundesministerium für Finanzen über die in der vorliegenden Stellungnahme dargestellte fehlende Erkennbarkeit einer Diskriminierung hinaus aus verwaltungsökonomischen Gründen anzuregen, den Abschluss der Sache zumindest im ordentlichen Rechtsweg abzuwarten und erst darauf aufbauend die dann allfällig erforderliche Prüfung einer Verletzung im Sinne des B-GIBG anzustellen.

Weiters darf angeregt werden, den zeichnenden Leiter der Grundsatzabteilung Personal im BMF als Sachverständigen zu den verfahrensgegenständlichen Sitzungen des Senates I einzuladen. ...“

In der Sitzung der B-GBK am führt A aus, sie bekomme als Leiterin des Teams nicht die MLZ, die alle anderen Teamleiter und Teamleiterinnen am Finanzamt X bekommen. Sie sei als einzige Frau von dieser Kürzung betroffen, es gebe 9 Teams, wobei 4 Teamleiter und 4 Teamleiterinnen „die volle MLZ“ beziehen. Österreichweit seien 7 Teams installiert, für deren Leitung werde eine geringere MLZ bezahlt als für die Leitung der anderen Teams, 2 dieser Teams werden von Frauen, 5 von Männern geleitet. Die Funktion Teamleitung habe es in der „alten Struktur“ nicht gegeben, die Aufgabe (in der „neuen Struktur“) sei, zu leiten bzw. zu führen, das heißt, man habe als Teamleiter/in keine fachlichen Aufgaben, es gebe daher keine Unterschiede in der Leitung der verschiedenen Teams, sie könne jederzeit z.B. die Leitung eines AV-Teams übernehmen. Die Formulierung in der InteressentInnensuche sei auch allgemein gewesen, nämlich „Teamleiter/in am Finanzamt X“, die Arbeitsplatzbeschreibung für die Leitung des Teams sei ident mit den Arbeitsplatzbeschreibungen für die Leitung der anderen Teams. Die Bewertung sei A2/6, in der Ausschreibung sei keine Rede von einer Kürzung der MLZ gewesen, davon habe sie erst zwei Stunden vor der Dekretüberreichung erfahren.

Auf die Frage, weshalb für die Leitung der Teams nicht die „volle“ MLZ bezahlt werde, antwortet der Vertreter des BMF, die Aufgaben im Bereich haben bis zur Reform der Finanzverwaltung die Finanzlandesdirektionen wahrgenommen. Mit deren Auflösung im seien die Agenden und auch die meisten der damit befassten Bediensteten den Finanzämtern zugeteilt worden, die Höhe ihrer MLZ habe sich nicht geändert. Es komme nämlich, anders als argumentiert, nicht darauf an, in welcher Organisationseinheit eine Aufgabe wahrgenommen werde, sondern die MLZ sei „streng tätigkeitsbezogen“, und da sich die Tätigkeit der Bediensteten nicht geändert habe, ändere sich auch die MLZ nicht. Die ehemaligen Bediensteten der FLD vertreten den Standpunkt, dass ihnen die MLZ gebühre, die die anderen Bediensteten der Finanzämter beziehen, es seien daher derzeit mehr als 100 Berufungen anhängig. Der Fall von A sei insofern etwas Besonderes, als sie früher an einem Finanzamt gewesen sei und jetzt eine Leitungsfunktion ausübe. An den FLD seien Geschäftsabteilungen für diese Agenden zuständig gewesen, A beziehe nun genau die MLZ, die vorher die Leiter der Geschäftsabteilungen bezogen haben. Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMF führt dazu aus, A hätte eine Geschäftsabteilungsleitung nicht übernehmen können, weil diese

eine A1-Funktionen gewesen sei. Da es in der jetzigen Situation nicht um das Fachliche gehe, sondern um Teamleitungen, seien unterschiedliche MLZ nicht nachvollziehbar, denn es mache keinen Unterschied, ob man ein AV-Team, ein BV-Team oder das Team leite.

A führt aus, in der FLD habe der Vizepräsident die Geschäftsabteilung geleitet, mit einer entsprechenden Entlohnung in A1, sie glaube A1/7 oder A1/8. Sie werde, wie alle anderen Teamleiter/innen der Finanzämter, nach A 2/6 entlohnt. Der Vertreter des BMF führt aus, man müsse unterscheiden zwischen den Funktionszulagen, die für die Verantwortung bezahlt werden, und den MLZ, die für eine „mengenmäßige Mehrleistung“ bezahlt werden.

Auf die Fragen, ob die Teamleiter/innen der anderen Teams mehr leisten, also über ihre Leitungstätigkeit hinaus noch zusätzliche Arbeit verrichten bzw. welche Leistung A im Vergleich zu den übrigen Teamleiter/innen nicht erbringe, antwortet der Vertreter des BMF, das könne er jetzt im Konkreten nicht sagen, eigentlich sei die MLZ „individuell zu bemessen“, dh, man müsste für jeden Arbeitsplatz eine Normleistung feststellen, was sehr schwierig sei. In den 1970er Jahren sei eine generelle Beurteilung vorgenommen worden, nach „irgendwelchen Arbeitsplatzindizien“, und das habe „sich so weiter entwickelt, über viele Erlässe“. Man habe versucht, vom BKA eine Zustimmung zu einem neuen MLZ-Erlass zu erhalten, dazu sei es aber nicht gekommen. Die neuen Funktionen seien jedenfalls bisher mehrleistungsmäßig in keinem Erlass bewertet, im Gegensatz zu früher, wo jeder gewusst habe, für welche Tätigkeit man welche MLZ bekomme.

Auf die Frage, weshalb man die neuen Bereiche ungleich gestellt habe, antwortet der Vertreter des BMF, das sei nicht der Fall, die MLZ werde nach den Geschäftsabteilungsleitungen bezahlt.

Auf die Frage, weshalb dann A nicht mit A 1/7 oder A 1/8 bewertet sei, antwortet der Vertreter des BMF, unter diesem Aspekt habe er die Angelegenheit noch nicht betrachtet, er werde diesen – für ihn neuen – Gesichtspunkt „mitnehmen“.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 4a Abs 1 B-GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Gemäß § 4a Abs 2 B-GIBG liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können,

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMF für die Bemessung der MLZ für ADirⁱⁿ im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zusammengefasst stellt sich der Sachverhalt folgendermaßen dar:

A ist seit Teamleiterin des Teams am FA X. Wie alle anderen Teamleiter/innen für diesen Bereich - österreichweit gibt es 7 Teams, 2 davon werden von Frauen geleitet - bezieht sie eine MLZ in der Höhe von 7,38% des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse 5 der Beamten der Allgemeinen Verwaltung. Am FA X sind 9 Teams mit 4 Teamleitern und 5 Teamleiterinnen installiert. 4 Teamleiter und 4 Teamleiterinnen beziehen eine MLZ in der Höhe von 13,38% des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse 5 der Beamten der Allgemeinen Verwaltung, A bezieht als einzige Teamleiterin des FA X die „gekürzte“ MLZ. Auch die Bediensteten der Teams, die keine Leitungsfunktion haben, beziehen – analog zu den Teamleiter/innen – die „volle“ bzw. die „gekürzte“ MLZ, österreichweit erhalten 21 Mitarbeiterinnen und 17 Mitarbeiter eine geringere MLZ als ihre Kolleg/innen in anderen Teams.

Die Antragstellerin meint, aufgrund des Geschlechtes unmittelbar diskriminiert zu sein, weil sie als einzige Teamleiterin des FA X die „gekürzte“ MLZ bezieht, was sachlich nicht gerechtfertigt sei, denn die Arbeitsplatzbeschreibungen für die Leitungen der diversen Teams seien ident. Der Umstand, dass österreichweit mehr weibliche als männliche Bedienstete der Teams (21:17) eine geringere MLZ beziehen als ihre Kolleg/innen in anderen Teams, stelle außerdem eine mittelbare Diskriminierung der weiblichen Bediensteten dar.

Das BMF führt in der schriftlichen Stellungnahme an die B-GBK im Wesentlichen aus, bei der Bemessung der MLZ komme es auf die Inhalte des Arbeitsplatzes an, und anlässlich der Verlagerung des Bereiches FF/SB zu den FÄ seien diese Arbeitsplätze auf der Basis adaptierter Arbeitsplatzbeschreibungen neu bewertet worden. Die den jetzt im Bereich FF/SB tätigen Bediensteten zuerkannte MLZ entspreche der in den Finanzlandesdirektionen für diesen Bereich gewährten MLZ. Die Neubemessung der MLZ für A sei erfolgt, weil sich ihr Arbeitsplatzinhalt (vorher Prüferin im Bereich Betriebliche Veranlagung) geändert habe. Der Vertreter des BMF führt in der Sitzung der B-GBK ergänzend aus, A beziehe jetzt die MLZ, die „in der alten Struktur“ der Leiter der für die zuständigen Geschäftsabteilung bezogen habe.

Vorneweg ist festzuhalten, dass sich ein Eingehen auf das Vorbringen von A und des BMF betreffend die Höhe der MLZ in der „alten Struktur“ erübrigt, da das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung der Antragstellerin im Vergleich zu den Teamleiter/innen am FA X zu prüfen ist. Im Hinblick darauf, dass 1.) bei der Bemessung der MLZ auf die Inhalte des jeweiligen Arbeitsplatzes abzustellen ist und 2.) entsprechend dem allgemeinen Sachlichkeitsgebot gleiche oder gleichwertige Leistungen gleichermaßen zu entlohnen sind, stellt sich im vorliegenden Fall die Frage, ob und inwiefern mit der Leitung der diversen Teams unterschiedliche Aufgaben verbunden sind, die eine Differenzierung bei der Höhe der MLZ für Teamleiter/innen sachlich rechtfertigen. Auf diese Frage ist das BMF in seiner schriftlichen Stellungnahme an die B-GBK nicht eingegangen. In der Sitzung der B-GBK führt der Vertreter des BMF aus, MLZ werden für „mengenmäßige Mehrleistungen“ bezahlt, die Frage, inwiefern sich die Leistungen von A als Teamleiterin von den Leistungen der Leiter/innen der andern Teams unterscheiden, vermag er aber nicht zu beantworten.

Aufgrund des Umstandes, dass die Behörde keine sachlich nachvollziehbare Begründung für die unterschiedliche Bemessung der MLZ für die Leitung des Teams und der übrigen Teams vorlegt, kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Bemessung der MLZ für A, und auch für die übrigen Teamleiter/innen, eine Diskriminierung darstellt. Aufgrund des Umstandes, dass alle Leiter/innen der Teams, nämlich 5 Männer und 2 Frauen eine niedrigere MLZ beziehen als die Leiter/innen der übrigen Teams, stellt die B-GBK fest, dass die Diskriminierung von A nicht aus einem geschlechtsspezifischen Grund erfolgt ist.

Zum Vorbringen, die Zuerkennung einer geringeren MLZ für die Mitglieder der Teams stelle eine mittelbare Diskriminierung der betroffenen weiblichen Be-
dienteten dar, stellt die B-GBK fest, dass eine solche nicht vorliegt, da gemäß der Definition des § 4a Abs 2 B-GIBG Personen eines Geschlechtes gegenüber Personen des anderen Geschlechtes in besonderer Weise benachteiligt sein müssen und bei einem Verhältnis 21 Frauen:17 Männern nicht von einem überwiegenden Nachteil für Frauen gesprochen werden kann.

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt dem BMF, die bei der Bemessung der MLZ sachlich nicht gerechtfertigte Differenzierung zwischen den Teamleiter/innen des Bereiches und der übrigen Bereiche zu beseitigen und Gleichheit aller Teamleiter/innen herzustellen.

Wien, August 2007