

Udskriftsdato: mandag den 8. juni 2026

KEN nr 10195 af 27/02/2013 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100364-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med spørgsmålet om manglende ligeløn i ansættelsen som inspektørassistent i et boligadministrationsselskab. Nævnet lagde til grund, at klager, der er kvinde, og medarbejder A, der er mand, begge arbejdede som inspektørassistent for indklagede. Både klager og medarbejder A var uddannet murer og byggetekniker. Nævnet lagde også til grund, at klager fik en lavere løn end medarbejder A, da dette ikke var bestridt eller kommenteret af indklagede. Indklagede havde til sagen henvist til, at det ikke var relevant at sammenholde lønniveauet for klager og medarbejder A, da sidstnævnte havde væsentlig større erfaring indenfor området og til dels varetog andre arbejdsopgaver end klager, herunder udarbejdelse af tegningsmateriale og gennemførelse af byggesager. På baggrund heraf fandt nævnet ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at forskellen i lønudbetaling var begrundet i det forhold, at klager er en kvinde. Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med spørgsmålet om manglende ligeløn i ansættelsen som inspektørassistent i et boligadministrationsselskab.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med ligelønsloven.

Sagsfremstilling

Den 13. august 2007 blev klager ansat som inspektørassistent i et boligadministrationsselskab.

Efter en gennemført fusion overgik klager den 3. december 2007 til indklagede, der er et administrations-selskab for boligorganisationer. Af tillæg til ansættelseskontrakt af samme dato fremgår, at klager blev indplaceret med betegnelsen "assistent med delvist funktionstillæg". Klagers månedlige løn udgjorde herefter cirka 20.800 kroner.

Den 1. november 2008 blev medarbejder A, der er en mand, ansat i en stilling som inspektørassistent hos indklagede.

Både klager og medarbejder A er uddannet murer og byggetekniker.

Af organisationsplan fremgår, at der var følgende hierarki hos indklagede:

Direktør for indklagede

Forretningsfører i de forskellige boligforeninger

Konstitueret leder, sekretariatsleder, inspektøraftdelingen

Inspektør

Inspektørassistent, herunder medarbejder A samt klager.

Den 28. september 2009 blev klager opsagt med fratræden ved udgangen af marts 2010. Opsigelsen skete, da boligforening A ved en generalforsamling havde meddelt, at de ville udtræde af samarbejdet med indklagede. Klager havde sit arbejdsmæssige virke ved boligforening A, og hendes stilling eksisterede derfor ikke mere.

Af udtalelse om ansættelsesforhold af 9. november 2009 fremgår det om klagers arbejdsopgaver:

[...]

"

Ophør sker som følge af arbejdsmangel og med henvisning til, at [andelsboligforening Y] har opsagt samarbejdet med [indklagede] med virkning fra 31. december 2009.

De primære arbejdsopgaver har været relateret i forhold til [andelsboligforening Y] hvor der er udført beboerservice indenfor det tekniske område.

Her kan nævnes syn i forbindelse med fraflytning, såvel udflytter som indflytter syn, bestilling af håndværkere samt nødvendig kontrol for sikring af korrekt afregning med beboer.

Herudover er udført opgaver i forbindelse med forsikringskader, ajourføring af forsikringsportefølje i øvrigt, foretaget kontrol af BBR-meddelelser og gennemført sagsbehandling i forbindelse med beboerhenvendelser når der har været fejl og mangler ved bygningen.

Det skal fremhæves at ajourføring af vedligeholdelsesplaner for fremtidige reparationer samt renoveringsarbejder også har været en del af dit arbejdsområde hvilket har betydet deltagelse og fremlæggelse i beboermøder.

Ud fra at din arbejdsplads har været på kontoret i [by] er også udført andet forekommende arbejde for andre samarbejdende boligorganisationer.

"

[...]

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn, idet hun ikke fik samme løn for samme arbejde som medarbejder A.

Af organisationsplan fremgår det, at medarbejder A og klager var på samme niveau og begge havde titel af inspektørassistent. Medarbejder A er en mand og søn af direktøren for indklagede.

Det fremgår også af en fremlagt sammenligning af arbejdsopgaverne, at de to inspektører havde samme arbejdsopgaver, blot i hver deres boligafdeling.

Klagers forbund har kontaktet indklagede, der ikke ville oplyse lønnen på den mandlige kollega. Indklagede har i det hele taget afvist, at klager og den pågældende mandlige kollega har haft de samme arbejdsopgaver

På tidspunktet for ansættelsen skulle klager servicere boligforeningerne X og Y. I februar 2008 fik klager pålagt at lave flytteopgørelse for begge boligforeninger. Ifølge den daværende overenskomst skulle klager have haft en tillæg for denne ekstra opgave, men det kom aldrig på tale. Klager fik også ansvar for alle forsikringsager i de to boligforeninger, hvilket heller ikke var en del af den oprindelige arbejdsbeskrivelse.

I foråret 2008 blev klager bedt om at deltage i langtidsplanlægningen af Boligforening X. Det foregik ved at tage på markvandring med inspektøren og efterfølgende udføre drifts- og vedligeholdelsesplaner i [navn]bolig. Det betød, at klager ikke længere skulle varetage den daglige servicering af Boligforening

Y, da mere end 100 procent af tiden blev brugt på de nye opgaver. Heller ikke i denne situation kom det på tale at give klager et tillæg. Klager var meget motiveret for at påtage sig de nye opgaver, da det flere gange var blevet nævnt, at klager skulle efterfølge inspektøren i Boligforening X.

Der fulgte herefter en del opsigelser blandt personalet. Begge inspektører sagde op, og der blev lagt op til en strukturændring i inspektøraftdelingen. Der skulle nu være to inspektørassistenter og en inspektør. Så snart opgaverne var fordelt mellem medarbejderne, skulle man tale om lønforhøjelse, idet klager havde fået en hel del nye opgaver. Den daværende chef blev efterfølgende langtidssygemeldt, og lønforhandlingerne blev derfor aldrig til noget.

Efterhånden som tiden gik, blev klager pålagt alle opgaver i boligforening Y, bortset fra fire store opgaver i forbindelse med drift- og vedligeholdelsesplanerne. Dem overtog den nye inspektør. Det er klagers vurdering, at hun arbejdede som fungerende inspektør i boligforening Y, da inspektøren ikke deltog i den daglige drift og skubbede samtlige nyttilkomne opgaver over på klager med ordene, "[klager] har ansvaret for [boligforening Y]". Klager har fremlagt eksempler på mailkorrespondance med inspektøren.

Hvis klager skal opgøre sin arbejdstid så den ud som følger:

25 procent fraflytteropgørelser

5 procent Falck-ordning, nøglebestilling, registrering af forbrugstal boligforening X, registrering af gårdmandstimer (5 i boligforening X og 1 i boligforening Y)

5 procent forsikringsager

65 procent driften af boligforening Y

Klager manglede anerkendelse og respekt for det arbejde, hun udførte. Hun var berettiget til lønforhøjelse og anerkendelse af arbejdsindsatsen. Hun havde ind imellem konflikter med inspektøren, når hun sagde fra i forhold til at påtage sig arbejdsopgaver. Det betød, at hun skulle forklare sig overfor den øverste chef, eller at han pålagde hende at udføre opgaverne.

I foråret 2009 havde klager en samtale med chefen, hvor han bad klager om at passe kontoret i boligforening Y hver fredag. Klager oplyste ham om, at det var en væsentlig ændring af arbejdsopgaverne, og at hun skulle varsles herom. Klager agtede ikke at tiltræde opgaven, og anså derfor ændringen som en reel opsigelse. Klagers forbund bekræftede fremgangsmåden. Klager modtog aldrig en varsling og fortsatte som hidtil.

Klager mener ikke, at hun havde kompetencer til at passe kontoret i boligforening Y, da hun var ansat i teknisk afdeling. Hun havde ikke noget erfaringsgrundlag til at kunne vejlede beboerne, der henvendte sig angående opsigelser, lejekontrakter, ventelister, opnotering, boligstøtte, husleje, medlemsoptagelse eller tildeling af boliger, betaling af husleje eller overtagelse af medlemsnummer. Klager kunne derimod vejlede beboerne i alle de tekniske spørgsmål.

Klager afviser, at hun ikke søgte hjælp, som anført af indklagede. Hun anerkender, at der var samarbejdsproblemer med inspektøren. At hun ikke så ofte søgte hjælp hos inspektøren skyldtes blandt andet, at denne ikke havde været ansat længe nok til at have en viden eller erfaring, klager kunne drage bytte af. Hun søgte derfor hjælp andre steder. Klager havde i øvrigt ikke samarbejdsproblemer med andre ansatte.

Der er til sagen redegjort for de kompetencer, der lå til grund for ansættelsen af medarbejder A, ligesom indklagede også har beskrevet medarbejder A's arbejdsopgaver. Det er muligt, at det er situationen i dag.

I henhold til fremlagt skema over arbejdsopgaver fordelt i inspektøraftdelingen fra januar 2009, der blev udarbejdet af inspektøren, medarbejder A og klager og godkendt af den daværende direktør, så er det kun opgaven med drift- og vedligeholdelsesplanerne, der stemmer overens med det af indklagede oplyste.

Klager erindrer, at inspektør [navn] havde opgaven med ajourføring af tegningsmaterialerne på AutoCAD, inden han forlod indklagede. Programmet lå på hans computer, som kun han havde adgang til. I al den tid havde medarbejderne derfor ikke adgang til programmet, og klager erindrer heller ikke, at det overhovedet var nødvendigt at foretage ajourføring i AutoCAD, da der ikke havde været forandringsarbejder i boligforening X. Indklagede burde let kunne dokumentere dette ved at fremlægge de relevante ansøgninger fra en lejer, tilladelse og godkendelse.

Selvom medarbejder A havde nogle arbejdsopgaver, der retfærdiggjorde, at han fik en højere løn end klager, så havde klager også nogle arbejdsopgaver, som medarbejder A ikke havde. Klager udfærdigede samtlige fraflytterregninger for fire boligforeninger. En tidskrævende opgave, klager fik pålagt i februar 2008, efter at sekretariatslederen havde opsagt sin stilling.

Klager havde også alle forsikringsager, alle Falcks udkaldssager og alle forespørgsler til LedningsEjer Registret (LER forespørgsler).

Klager var fra starten blevet omtalt som "inspektørmateriale". Hun kunne sandsynligvis få stillingen efter den daværende inspektør, når han valgte at gå på pension. Under en medarbejderudviklingssamtale med den daværende tekniske chef bragte klager emnet på banen, og den daværende chef havde ingen betænkeligheder i forbindelse med spørgsmålet om, hvorvidt klager var klar til jobbet som inspektør.

Klager afviser, at hun havde samarbejdsproblemer med ledelsen. Hun gjorde det, hun blev bedt om, selvom hun ikke altid var enig med den daværende direktør og de trufne beslutninger.

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med aflønningen af klager. Det afvises, at klager og den mandlige medarbejder A har haft samme opgaveindhold i ansættelsen ved indklagede.

I forbindelse med ansættelsen blev der indgået aftale om aflønning i henhold til overenskomst mellem HK og boligorganisationerne i X. kreds. Aflønningen har fulgt denne og senest ved overgangen til indklagede og fordeling af lønpulje blev det aftalt, at der skulle ske indplacering som assistent med delvis funktionstillæg. Begge parter bekræftede ansættelsesvilkår og aflønning ved deres underskrift på tillæg til ansættelseskontrakt i december 2007. Indklagede efterkom den indgåede aftale fuldt ud og foretog lønregulering som aftalt i overenskomsten.

Klager udførte arbejdsopgaverne i overensstemmelse med den foretagne indplacering. Den af klager anførte arbejdsfordeling i procent er udtryk for klagers skøn og angår nok især den sidste tid af ansættelsen, hvor der opstod samarbejdsproblemer med en nyansat inspektør og med ledelsen i øvrigt efter at klager var blevet forbigået ved besættelsen af inspektørstillingen. Det var indklagedes vurdering, at klager ikke havde kvalifikationer til at løse de opgaver, der var forbundet med denne stilling.

Klager manglede vilje til at erkende, at der var brug for hjælp, og derfor forekom der også fejl dispositioner. Både ledelse og organisationsbestyrelse blev inddraget, ligesom der var koblet eksterne rådgivere på nogle af sagerne.

Sammenligningen med medarbejder A er uden relevans, idet denne medarbejder havde en væsentlig større erfaring indenfor området. Inden ansættelsen hos indklagede havde medarbejder A været ansat hos et boligselskab med udarbejdelse af drifts- og vedligeholdelsesplaner, ved en kommune som bygge-

sagsbehandler og ved private arkitekter og byggefirmaer. Der var således oparbejdet en vis erfaring med udarbejdelse af tegningsmateriale og gennemførelse af byggesager.

En væsentlig forskel på klagers opgaver og den nyansatte medarbejder var, at den nyansatte medarbejder udførte opgaver som udarbejdelse og ajourføring af drifts- og vedligeholdelsesplaner, ajourføring af tegningsmateriale i AutoCAD og udarbejdelse af udbudsmateriale i forbindelse med renoveringssager. Ajourføring på AutoCAD gennemføres, når der sker bygningsmæssige ændringer, hvis eksempelvis en beboer i henhold til råderetsreglerne ændrer boligens rumindhold. Log-in koden forefindes i organisationen.

Den af klager fremlagte organisationsplan er ikke udtryk for, at de to medarbejdere havde samme kvalifikationer og forudsætninger for at udføre arbejdet.

Det er korrekt, at direktøren på den fremlagte organisationsplan er far til medarbejder A. Ansættelsen blev dog foretaget af den tidligere direktør ved indklagede, som medarbejder A's far afløste i en kort overgangsperiode. Ansættelse og aflønning var derfor ikke familierelateret.

Indklagede er enig med klager i, at gennemførelsen af drifts- og vedligeholdelsesplanerne ikke blev udført selvstændigt.

Medarbejdersamtalerne gav mulighed for at aftale målsætninger for en fremtidig udvikling. Der blev ikke lovet en forfremmelse. Hvis klagers forbund havde haft en opfattelse af, at den indgåede overenskomst ikke blev fulgt, havde de vel rettet henvendelse til indklagede. Der foregik ikke nogen formel forhandling med klagers forbund omkring indplaceringen. Der var et møde på grund af uenighed omkring opgaveløsning, som der ikke blev taget referat fra.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet efter både ligeløns- og ligebehandlingsloven.

En arbejdsgiver må ikke foretage en lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Foreligger der ikke kønsdiskrimination er forskelsbehandlingen ikke i strid med ligelønsprincippet, uanset om der udføres samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, har også en forpligtelse til at behandle dem lige for så vidt angår ansættelsesvilkår.

Det er klager, der skal påvise omstændigheder til støtte for, at der er udøvet forskelsbehandling. Herefter skal indklagede bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Nævnet lægger til grund, at klager, der er en kvinde, og medarbejder A, der er en mand, begge arbejdede som inspektørassistent for indklagede. Både klager og medarbejder A var uddannet murer og byggetekniker. Nævnet lægger også til grund, at klager fik en lavere løn end medarbejder A, da dette ikke er bestridt eller kommenteret af indklagede.

Indklagede har til sagen henvist til, at det ikke er relevant at sammenholde lønniveauet for klager og medarbejder A, da sidstnævnte havde væsentlig større erfaring indenfor området og til dels varetog andre arbejdsopgaver end klager, herunder udarbejdelse af tegningsmateriale og gennemførelse af byggesager.

På baggrund heraf finder nævnet ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at forskellen i lønudbetaling var begrundet i det forhold, at klager er en kvinde.

Den omstændighed at klager som kvinde og medarbejder A som mand ikke fik samme løn, kan ikke i sig selv føre til nogen anden vurdering.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.