

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (A = Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Zuteilung eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes in Folge der Umsetzung von Konzentrationsmaßnahmen in der Justizanstalt ... aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***G u t a c h t e n***

*beschlossen:*

*Die Vorgehensweise bei der Besetzung des Arbeitsplatzes „...“ In der Justizanstalt ... stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A dar.*

**B e g r ü n d u n g**

Mit Schreiben vom ... an die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) stellte A den Antrag auf Prüfung der Zuteilung eines neuen Arbeitsplatzes in Folge der Umsetzung des „Stellenmodells II“ in der Justizanstalt ... im Hinblick auf eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes.

A führte aus, sie habe mit Wirksamkeit vom ... für die Dauer des Projektes „Ausbildungs-, Direktions- und Vollzugsstelle“ den Projektarbeitsplatz „...“ unter Beibehaltung ihrer Funktion als „...“ zugeteilt bekommen. Ihre besoldungsrechtliche Stellung habe bisher E... gelautet. In Folge der Umsetzung der „Konzentrationsmaßnahmen“ in den Echtbetrieb Stellenmodell II sei ihr Arbeitsplatz mit der Bewertung E... aufgelöst worden, ihr neuer Arbeitsplatz habe die Wertigkeit E.... Sie habe damit als einzige betroffene (weibliche) Bedienstete eine dienst- und besoldungsrechtliche

Schlechterstellung erfahren.

Das entsprechende Schreiben der Vollzugsdirektion (VD) vom ... war dem Antrag angeschlossen, ebenso eine tabellarische Übersicht der VD vom ... über die „alten“ und „neuen“ Arbeitsplätze in der Justizanstalt ....

Aus der am ... übermittelten Stellungnahme der VD zum Antrag geht Folgendes hervor (wiedergegeben werden nur die für den gegenständlichen Fall relevanten Ausführungen): A wurde nach ... Jahren im Justizwachdienst mit Wirksamkeit vom ... zur ... (Verwendungsgruppe E...) ernannt. Mit Wirksamkeit vom ... wurde sie mit dem Arbeitsplatz einer „...“, Wertigkeit E... betraut.

Im Jahr ... wurde in den Justizanstalten die Wirtschaftsverwaltung neu organisiert. Aufbauend auf die Erfahrungen aus dem Wirtschaftsstellenkonzept habe das Bundesministerium für Justiz (BMJ) eine weitere Konzentration in der Verwaltung in den Justizanstalten durch die Einrichtung von Vollzugs-, Direktions- und Ausbildungsstellen erreichen wollen. Mit ... habe das BMJ „angedacht“, die Aufgaben „Personalinformationssystem“ und „Bundesbesoldung“ in einer neuen Organisationseinheit „Direktionsstelle“ zusammenzufassen und die bisherigen Organisationseinheiten Personalbüro und Diensterteilung aufzulassen. Das Organisationskonzept sei im Rahmen von Projekten erprobt und nach einer Evaluierung stufenweise umgesetzt worden. Österreichweit seien in Summe 165 Planstellen in der neu geschaffenen Organisationseinheit „Direktionsstelle“ aufgegangen.

Die Umsetzung der Konzentrationsmaßnahmen sei für die Justizanstalt ... im ... im Rahmen eines Projektbetriebes gestartet worden. (Der dafür maßgebliche Erlass des BMJ vom ... war der Stellungnahme angeschlossen). Für die Dauer des Projektes seien Direktionsbüro, Geschäftsstelle, Personalbüro, Diensterteilung u. a. in der neu geschaffenen Organisationseinheit „Direktionsstelle“ zusammengefasst worden. Auf Grundlage dieser provisorischen Aufbauorganisation habe das BMJ die VD ersucht, die sich so ergebenden Projektarbeitsplätze den jeweiligen in den alten Stellen betroffenen Bediensteten zuzuordnen. Dem Leiter der Justizanstalt ... sei es überlassen worden, im Rahmen der Geschäftsteilung die Zahl der der Organisationseinheit „Direktionsstelle“ zugeordneten Sachbearbeiter/Sachbearbeiterinnen mit der Maßgabe festzulegen, dass die für die „Stellen“ insgesamt vorgesehenen Planstellenkapazitäten nicht über- oder unterschritten werden. Das BKA habe einer Bewertung der in der neuen Organisationseinheit eingerichteten Projektarbeitsplätze in der

Funktion „Sachbearbeiter/in“ für Bedienstete des Exekutivdienstes gemäß § 143 BDG 1979 nach E... sowie - auf die JA ... bezogen - für die Funktion „Hauptsachbearbeiter“ in der Ausbildungs- und Direktionsstelle nach E... zugestimmt. Allerdings habe das Projektprogramm mangels konkreter Festlegungen durch die JA ... vorerst die Funktionen „Hauptsachbearbeiter“ nicht aufgewiesen. Um die Vorlage eines Berichtes hinsichtlich der Frage, welchen Arbeitsplätzen diese Hauptsachbearbeiterfunktionen zugeordnet werden sollten, habe das BMJ im Zusammenhang mit dem Projektstart ersucht.

Der ursprüngliche Arbeitsplatz von A als „...“ sei in der neu geschaffenen Organisationseinheit „Direktionsstelle“ aufgegangen und die Bedienstete sei mit ... für die Dauer des Projekts mit der Funktion des Projektarbeitsplatzes „...“, Bewertung E..., unter Bindung der vorhandenen Planstelle „...“, Bewertung E..., betraut worden. Darüber hinaus sei ihr mitgeteilt worden, dass keine Änderung in ihrer besoldungsrechtlichen Stellung vorgesehen sei. Demnach erhalte A weiterhin eine Besoldung nach E..., obwohl ihr neuer Arbeitsplatz in Folge der Organisationsänderung vom BKA nur mehr mit E... bewertet worden sei.

In der Stellungnahme war weiters ausgeführt, dass „während der Dauer der Projektphase“ bezüglich der Hauptsachbearbeiterfunktionen in der JA ... eine Interessentensuche durchgeführt worden sei. Da jedoch keine Einigung zwischen der Leitung der JA ... und dem Dienststellenausschuss (DA) der Exekutivbediensteten über die Besetzung dieser Funktion zu Stande gekommen sei, habe das BMJ entschieden, dass im Hinblick auf die „uneinig vorgelegten Anträge“ die Funktion vorerst nicht bzw. erst dann eingerichtet werde, wenn sich Leitung und DA auf einen Bewerber oder eine Bewerberin verständigt haben. Demnach sei jeweils nur die Hauptsachbearbeiterfunktion in der Vollzugs- und in der Ausbildungsstelle, nicht aber in der Direktions- und der Wirtschaftsstelle eingerichtet worden. A habe sich um die in der Direktionsstelle eingerichtete Hauptsachbearbeiterfunktion beworben, ein formelles Besetzungsverfahren sei nicht durchgeführt worden, zumal es sich lediglich um Arbeitsplätze in einem Probebetrieb gehandelt habe.

Mit ... sei die Umsetzung der Konzentrationsmaßnahmen im administrativen Bereich der JA ... erfolgt, die u.a. die Überführung des Stellenmodells II in einen Echtbetrieb umfasst habe, und damit sei die Organisationseinheit „Direktionsstelle“ endgültig eingerichtet worden. Dies habe die VD der Leitung der Justizanstalt ... mit Erlass vom ... mitgeteilt. Neben der Umsetzung dieses Stellenmodells II in der JA ... habe die

VD zeitgleich auch die (großen) Stellenmodelle der JA ... und ... umzusetzen gehabt und seien nunmehr die betroffenen Bediensteten endgültig mit ihren neuen Arbeitsplätzen zu betrauen und die endgültigen besoldungsrechtlichen Feststellungen zu treffen.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Stellenmodells II in der JA ... seien insgesamt ... Arbeitsplätze aufzulassen und den jeweiligen Arbeitsplatzinhabern neu eingerichtete Arbeitsplätze zuzuweisen. Großteils komme es dabei zu einer Bewertungsverbesserung, lediglich in ... Fällen habe die Neuzuweisung auf einen geringer eingestuftem Arbeitsplatz zu erfolgen, wobei eine davon A betreffe. Gemäß § 40 BDG 1979 sei einem Beamten, der von seiner bisherigen Verwendung abberufen werde, eine neue Verwendung in seiner Dienststelle zuzuweisen. Gemäß Abs. 2 dieser Bestimmung sei die Abberufung einer Versetzung gleichzuhalten, wenn

- die neue Verwendung der bisherigen Verwendung nicht mindestens gleichwertig oder
- durch die neue Verwendung eine Verschlechterung für die Beförderung des Beamten in eine höhere Dienstklasse oder Dienststufe zu erwarten sei oder
- dem Beamten keine neue Verwendung zugewiesen werde.

Im Sinne dieser Bestimmungen erhalte A „in ... Tagen“ eine Mitteilung der Dienstbehörde darüber, dass ihr ehemaliger Arbeitsplatz als ... (bewertet mit E...) aufgelassen und ihr ein neu eingerichteter mit E... bewerteter Arbeitsplatz einer ... in der Direktionsstelle zugewiesen werde. Darüber hinaus werde der Bediensteten mitgeteilt, dass sie die Gründe für die Abberufung nicht zu vertreten habe und ihr dem entsprechend gemäß § 113e GehG die Funktionszulage des vorigen Arbeitsplatzes weiterhin gebühre. Der Anspruch auf Fortzahlung ende spätestens nach drei Jahren, sofern nicht in der Zwischenzeit ein gleich hoch bzw. höher bewerteter Arbeitsplatz zugewiesen werde. Angemerkt werde, dass die Zuerkennung des § 113e GehG 1956 an die Beschwerdeführerin nicht ohne weiteres vor sich gehen könne, zumal entsprechend der Planstellenbesetzungsverordnung ... vor einer Besetzung mit der Bediensteten die Zustimmung des BKA einzuholen sei.

Ungeachtet dessen gebe es für die Bedienstete noch eine weitere Option. Da die Direktionsstelle nunmehr in einen Echtbetrieb übergeführt sei, werde die Leitung der JA ... in ... Tagen die Weisung der Dienstbehörde erhalten, die beiden noch offenen ...funktionen in der Direktions- und in der Wirtschaftsstelle einer Ausschreibung zuzuführen. Die VD gehe davon aus, dass sich A um die ... in der Direktionsstelle be-

werben werde.

Abschließend führte die Vollzugsdirektion aus, dass der gegenständlichen Beschwerdeangelegenheit ein noch nicht vollständig zu Ende geführtes dienst- und besoldungsrechtliches Verfahren zu Grunde liege, der Bediensteten bis dato keine wie immer gearteten finanziellen Nachteile entstanden seien und wohl auch in Zukunft nicht entstehen werden, weshalb die VD insgesamt auch keine Diskriminierung erkennen könne. Lediglich die lange Verfahrensdauer bei der Umsetzung der Organisationsmaßnahmen könnte der VD als nachteilig angelastet werden, wiewohl dazu angeführt werde, dass es zu finanziellen Besserstellungen der von den Organisationsänderungen betroffenen Bediensteten der JA ..., ... und ... gekommen sei.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte die Vertreterin der VD auf die Fragen nach der Umstrukturierung, den Arbeitsplatzzuteilungen und Bewertungen und dem Verfahrensstadium Folgendes aus: In den Justizanstalten seien Organisationsänderungen vorgenommen worden, es seien Organisationsbereiche und somit Aufgaben zusammengefasst worden, weshalb Arbeitsplätze weggefallen seien. Es habe sich um einen Projektbetrieb gehandelt, der zusammen mit dem BKA ausverhandelt worden sei. A sei in der ... tätig gewesen, und in der Projektphase sei diese Organisationseinheit mit mehreren anderen Aufgaben in einer neuen Organisationseinheit zusammengefasst worden. Vor der Organisationsänderung habe A einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit E... und danach einen mit der Wertigkeit E... gehabt. In Anwendung des § 113e GehG habe A aber in den ersten drei Jahren ab Beginn des Echtbetriebes mit ... keinen finanziellen Verlust. Wenn ihr innerhalb dieser drei Jahre nicht ein E...-wertiger Arbeitsplatz zugewiesen werde, komme die „Rückfallsregelung“ des § 36 GehG zur Anwendung. Der Arbeitsplatz einer qualifizierten .../eines qualifizierten ... sei E...-wertig. Diesbezüglich sei bereits eine Interessent/innensuche durchgeführt worden. Zwei Bedienstete und A haben sich darum beworben, allerdings haben sich der Leiter der JA und die Personalvertretung über die Besetzung nicht einigen können.

Auf die Frage, ob es dafür eine Einigung bräuchte, antwortete die Vertreterin der VD, nein, aber das BMJ habe „vorgegeben“, dass eine Einigung vorliegen müsse – wie das bei den anderen JA der Fall gewesen sei -, andernfalls werde der Arbeitsplatz nicht eingerichtet, denn es bestehe „keine Notwendigkeit“ dafür. Das BMJ habe also eine Einigung aufgetragen und man warte jetzt noch zu.

Auf die Frage, wie lange noch gewartet werde, antwortete die Vertreterin der VD, das wisse sie nicht. Man sei „in einer Interessent/innensuche“ und offenbar bestehe kein großes Interesse an der Einrichtung eines .... Das Ministerium meine, dass die Funktion nicht unbedingt eingerichtet werden müsse, denn die Organisation funktioniere auch so. Zwingend sei die Funktion jedenfalls nicht einzurichten, man habe aber die Bewilligung des BKA dazu. In allen anderen JA gebe es diese Funktionen allerdings bereits, weil immer Interesse an einer höherwertigen Funktion bestehe. Sie sei überzeugt, dass die Funktion auch in ... eingerichtet werde. Die Angelegenheit in ... sei sehr „vielfältig“, man habe extreme Schwierigkeiten gehabt und habe z.B. schauen müssen, dass dort die „Diensteinteilung wieder auf gråd kommt“. Weder für die VD noch für das BMJ sei die Entscheidung über den ... / die ... vorrangig gewesen, man habe zuerst einmal geschaut, dass „der Laden funktioniert“. Das sei seit ... der Fall. Im ... werde sicher eine Entscheidung getroffen werden. Wenn keine Einigung erfolge, werde ein „normales Verfahren abgeführt“, d.h., zuerst einmal werde sie entscheiden, und wenn der FA gegen ihre Entscheidung sei, gehe die Sache an den ZA im BMJ, und dann werde wahrscheinlich die Ministerin entscheiden müssen.

Auf die Frage, wer die ... Mitbewerber seien, antwortete die Vertreterin der VD, ... sei der Vorsitzende des ..., wer ... Bewerber sei, wisse sie jetzt nicht.

Auf die Frage, ob die „Organisationsstraffungen“ in allen JA zur gleichen Zeit erfolgt seien, antwortete die Vertreterin der VD, nein, nicht alle JA haben das Projekt zur gleichen Zeit gestartet, sie glaube, die JA ... sei als ... gestartet, die ganze Sache ziehe sich schon seit ... oder ....

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) führte aus, dass in jenen JA keine Interessent/innensuchen durchgeführt worden seien, in denen es schon Abteilungsinspektorinnen und Abteilungsinspektoren gegeben habe, also Arbeitsplätze mit den Bewertungen E... und E..., weil sich Leitung und DA einig über die Besetzungen gewesen seien.

Auf die Frage, ob es nicht logisch wäre, A, die bereits ... sei (die anderen Bewerber sind ... mit der Bewertung E... bzw. E...) mit der Funktion zu betrauen, und zwar ohne Interessent/innensuche, antwortete die GGB, A sei jedenfalls schon in der „Diensteinteilung“ beschäftigt gewesen. Die Vertreterin der VD replizierte, dass in den anderen JA die Arbeitsplätzuteilungen „von vorne herein, gleich im Projekt mitge-

macht“ worden sei, weil sich Leitung und Personalvertretung einig gewesen seien, dass die Funktion der bekommen solle, der jetzt schon die E...-Funktion habe. Die JA ... habe von vornherein bekundet, dass sie die Funktion ausgeschrieben haben wolle. Jetzt (in der neuen Organisationsstruktur) sei ja nicht nur die Aufgabe der Diensterteilung wahrzunehmen, sondern es seien Aufgaben hinzugekommen. Auf den Hinweis, dass dies wohl auch in den anderen JA so gewesen sei, sagte die Vertreterin der VD, das sei richtig.

Auf die Frage, ob man im Rahmen der Planung der Organisationsstraffung das Frauenförderungsgebot mitbedacht habe, führte die Vertreterin der VD aus, die Reform sei im BMJ gemacht worden, und sie könne sich nicht vorstellen, dass man das Frauenförderungsgebot mitberücksichtigt habe, denn bei einer Organisationsstraffung werde darauf geschaut, die Aufgaben zusammenzufassen und nicht darauf, wer auf den Arbeitsplätzen sitze. Das glaube sie jedenfalls, konkret müsste man aber jemand aus dem BMJ fragen.

Auf die nochmalige Frage, wie lange man denn in Wien noch abwarten wolle, ob sich in ... die Leitung und der DA einigen, antwortete die Vertreterin der VD, dass die Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes nicht als einzige ausständig sei, es sei in ... arbeitsplatzmäßig noch sehr viel offen.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete durch die Strukturreform eine Schlechterbewertung ihres Arbeitsplatzes erfahren haben, antwortete die Vertreterin der VD, es seien maximal ein bis zwei Bedienstete pro JA gewesen. Man habe bei der Umsetzung des Projektes darauf geschaut, so wenige Abwertungen wie möglich zu machen. Im Falle einer Abwertung versuche man, für die betroffenen Bediensteten innerhalb von drei Jahren wieder einen höherwertigen Arbeitsplatz zu finden. De facto gebe es also keine Schlechterstellung von Bediensteten.

Auf den Einwand des Senates, dass es aber teilweise beträchtliche Aufwertungen gegeben habe und es auffällig sei, dass gerade der Arbeitsplatz einer Frau abgewertet worden sei, und das noch dazu in einer JA die ohnehin wenig Frauen beschäftige, bemerkte die Vertreterin der VD, noch habe A keinen finanziellen Verlust.

A führte abschließend aus, dass sie die Funktion der ... höchstwahrscheinlich nicht bekommen werde, weil der DA vehement dagegen sei.

Die Vertreterin der VD sagte, das sehe sie nicht so, weil noch kein Qualifikationsver-

gleich durchgeführt worden sei. Sie könne daher auch nicht sagen, wer die Funktion bekommen werde.

Auf die Frage, wann die Funktion ausgeschrieben worden sei, antwortete A, am ... sei die Bewerbungsfrist abgelaufen.

Auf die Frage, weshalb das Verfahren so lange dauere, antwortete die Vertreterin der VD, weil man zuerst darauf schaue, dass der Echtbetrieb laufe. Die JA ... sei - wie gesagt - anders, es habe „nur Schwierigkeiten“ gegeben, „man“ sei damals sogar in der Zeitung gestanden. Das habe dazu geführt, dass der Anstaltsleiter abberufen worden sei, und deshalb sei man gerade in ... sehr sensibel.

Im Rahmen der Beratung des Senates führte die GBB aus, sie selbst sei jahrelang Personalvertreterin in einer JA gewesen, und es sei immer so gewesen, dass Bedienstete in einer neuen Organisationsstruktur mit dem entsprechend bewerteten Arbeitsplatz der „alten“ Organisation betraut worden seien, und zwar ohne Interessent/innensuche. Sie sei auch über die Interessent/innensuche in der JA ... sehr erstaunt gewesen. Die Mitbewerber von A seien ... und haben also eine niedrigere Bewertung als A als ....

Der Senat beschloss, 1.) von der VD eine Auskunft über die Bewertung der Planstelle „...“ in den übrigen JA einzuholen und 2.) vom BMJ eine Auskunft bezüglich der angeblichen Weisung betreffend die Einigung zwischen JA-Leitung und Personalvertretung hinsichtlich der Besetzung des Arbeitsplatzes „...“ einzuholen.

Die VD teilte in ihrem Antwortschreiben vom ... mit, dass grundsätzlich in allen Justizanstalten die Exekutivdienst Arbeitsplätze in den Direktionsstellen der Funktionsgruppe ... der Verwendungsgruppe E... zugordnet seien. Lediglich der „...“ sei der (nächsthöheren) Funktionsgruppe ... der Verwendungsgruppe E... zugeordnet (in großen Justizanstalten sei die Bewertung E...).

Der Leiter der zuständigen Abteilung im BMJ ... führte in seinem Antwortschreiben vom ... Folgendes aus:

Zur „Ausgangslage“: Für die Dauer des Projekts seien die Festlegung der Aufbauorganisation und die Zahl der Projektarbeitsplätze vorgesehen gewesen. Gemäß § 9 PVG seien die Personalvertretungsorgane mit den provisorischen Geschäftseinteilungen zu befassen gewesen. Allfälligen Anträgen der Personalvertretungen ge-



mäß § 10 PVG, insbesondere hinsichtlich der Besetzung der befristeten Vorgesetztenfunktionen, sei man zur Vermeidung absehbarer Zeitverzögerungen und Verhinderung der Umsetzung der Reorganisationsmaßnahme wegen zeitaufwendiger Beratungen gemäß § 10 PVG in der Weise begegnet, dass generell von der Einrichtung dieser Vorgesetztenfunktionen Abstand genommen und vorübergehend stattdessen ...funktionen eingerichtet worden seien. Die Projektdauer sei je nach Größe der JA für ein bis maximal zweieinhalb Jahre angesetzt gewesen, weshalb die betroffenen Strafvollzugsbediensteten für die Dauer des Projektbetriebes, also nicht dauernd, mit Tätigkeiten zu betrauen gewesen seien.

Die Konzentrationsmaßnahmen in der Administration der JA ... seien mit ... im Rahmen eines Projekts gestartet worden. Aufbauend auf die Vorgaben bezüglich der Zahl der Projektarbeitsplätze in den neuen Organisationseinheiten und der Zustimmung des BKA zu deren Bewertung wäre die Einrichtung von vier Projektarbeitsplätzen (= provisorische Funktionen) „...“ möglich gewesen. Mangels konkreter Festlegungen der JA ... bzw. wegen absehbarer Anträge der Personalvertretung gemäß § 10 PVG seien diese Projektarbeitsplätze im Sinn der oben genannten Vorgangsweise vorerst nicht in dieser Qualität, sondern als zusätzliche Projektarbeitsplätze „...“ eingerichtet worden. Damit sollte bewirkt werden, dass der Projektstart nicht durch langwierige Entscheidungsprozesse über die Besetzung einzelner Planstellen verzögert werde.

Die Umsetzung der Konzentrationsmaßnahmen in der JA ... sei mit Zustimmung der zuständigen Zentralausschüsse im Weg des Bewertungsantrages gemäß §§ 137, 143 BDG 1979 vom ... beantragt worden, das BKA habe zugestimmt hat. Im Rahmen dieses Bewertungsantrags sei - „um mit den Qualitäten des Personalplans das Auslangen zu finden“ - die Auflösung des Arbeitsplatzes „...“ (E...) und dessen Umwidmung in die Funktion „...“ (E...) ohne weitere Befassung der JA ... beantragt und mit ... wirksam geworden. Die VD als zuständige Dienstbehörde sei davon in Kenntnis gesetzt und ersucht worden, die dienst- und besoldungsrechtlichen Maßnahmen zu setzen.

Der bisherige Arbeitsplatz von A „...“ (E...) sei mit Wirksamkeit ... „planstellentechnisch“ zu Lasten des Arbeitsplatzes „...“ aufgelöst worden. Die VD als zuständige Dienstbehörde habe A gemäß § 40 BDG 1979 formal von ihrer bisherigen Funktion abzuberufen und sie mit einem neuen Arbeitsplatz zu betrauen.

Die Weisung des BMJ beziehe sich „offensichtlich“ auf die Nichteinrichtung des Projektarbeitsplatzes „...“ in der JA .... Dieser sei während der Projektphase wegen absehbarer Anträge der Personalvertretungen gemäß § 9 PVG – wie bereits erwähnt – als „...“ eingerichtet worden. Diese Vorgangsweise des BMJ sei mit Abschluss des Projektbetriebs „Umsetzung der Konzentrationsmaßnahmen in der Administration der Justizanstalt ...“ mit Durchführung des Bewertungsverfahrens obsolet geworden.“

Der Leiter der JA ... wurde vom Senat um die Mitteilung ersucht, welchen Arbeitsplatz A innehatte und ob der Arbeitsplatz „...“ in der Direktionsstelle bereits besetzt sei und wenn ja, mit wem, und wenn nein, warum nicht.

... antwortete, dass A derzeit den Arbeitsplatz „...“ innehatte. Der Arbeitsplatz „...“ sei bis dato nicht besetzt. Die Gründe dafür seien „ho. nicht bekannt“.

In weiterer Folge wurde die VD vom Senat ersucht, mitzuteilen, aus welchem Grund die Nichtbesetzung des Arbeitsplatzes „...“ bis dato nicht erfolgt sei.

Mit Schreiben vom ... teilte die VD mit, die Nichtbesetzung lasse sich darauf zurückführen, dass sich die Leitung der JA ... mit der zuständigen Personalvertretung nicht einigen können. Im Hinblick darauf, dass das BMJ nunmehr von seiner ursprünglichen Weisung, eine Einigkeit der Leitung mit der zuständigen Personalvertretung herbeizuführen, abgehe bzw. diese Vorgangsweise mit dem Abschluss des Projektbetriebes als obsolet ansehe, werde die VD das Nachbesetzungsverfahren unverzüglich wieder aufnehmen und zu einem Ende bringen.

In der Sitzung des Senates am 5. März 2013 wurde Folgendes erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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 waren also die

Begründungen der VD und des BMJ als Dienstbehörden für die Nichtbetrauung von A mit dem Arbeitsplatz „...“ im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Aus dem Vorbringen der VD und des BMJ ergibt sich Folgendes: Die Funktion einer .../eines ... im Bereich der Direktionsstelle der JA ... hätte schon in der Projektphase vorläufig eingerichtet werden können (das BKA hatte die Genehmigung erteilt), wurde aber nicht eingerichtet, da sich die Leitung der JA ... und der DA nicht auf die/den vorläufig zu betrauende/n Bedienstete/n einigen konnten. In der schriftlichen Stellungnahme der VD zum gegenständlichen Antrag liest sich das so: „Allerdings hat das Projektprogramm mangels konkreter Festlegungen durch die Justizanstalt ... vorerst die Funktionen „...“ nicht aufgewiesen“: In der Sitzung des Senates drückte sich die Vertreterin der VD konkreter aus. – In den anderen JA seien die Arbeitsplatzzuteilungen „von vorne herein, gleich im Projekt mitgemacht“ worden, weil sich JA-Leitung und Personalvertretung einig gewesen seien, dass die Funktion der bekommen solle, der jetzt schon die E...-Funktion habe. Die JA ... habe von vornherein bekundet, dass sie die Funktion ausgeschrieben haben wolle. Es sei auch eine Interessent/innensuche durchgeführt worden, ... Bedienstete und A haben sich darum beworben, allerdings haben sich der Leiter der JA und die Personalvertretung über die Besetzung nicht einigen können.

Der Leiter der zuständigen Abteilung im BMJ stellte die Besetzungen der Arbeitsplätze „...“ etwas kryptisch, im Ergebnis mit den Ausführungen von der Vertreterin der VD aber ident dar. –Um Zeitverzögerungen durch die Personalvertretung hintanzuhalten, sei generell(!) von der Einrichtung dieser Vorgesetztenfunktionen Abstand genommen und seien vorübergehend stattdessen ...funktionen eingerichtet worden. In der JA ... wäre im Rahmen eines Projekts die Einrichtung von vier Projektarbeitsplätzen (= provisorische Funktionen) „...“ möglich gewesen, mangels „konkreter Festlegungen“ der JA ... seien diese Projektarbeitsplätze als zusätzliche Projektarbeitsplätze „...“ eingerichtet worden.

Zusammengefasst bedeuten diese Ausführungen: In den anderen JA Österreichs war klar, dass die/der Bedienstete, die/der bereits einen mit E... bewerteten Arbeitsplatz hat, den entsprechenden Arbeitsplatz mit dieser Bewertung in der neuen Organisation zugeteilt bekommt. In diesem Sinn äußerte sich auch die GBB: Es sei üblich, Bedienstete in einer neuen Organisationsstruktur mit dem entsprechend be-

werteten Arbeitsplatz der „alten“ Organisation zu betrauen, und zwar ohne Interessent/Innensuche.

Im vorliegenden Fall erfolgte eine Interessent/Innensuche noch in der Projektphase. Die Bewerbungsfrist endete im ..., die Projektphase war mit ... abgeschlossen, und der Arbeitsplatz war zum Zeitpunkt der Sitzung des Senates im Jahr 2013 noch immer nicht besetzt, und zwar laut der Vertreterin der VD wiederum deshalb nicht, weil sich der Leiter der JA ... und die Personalvertretung über die Besetzung nicht einig konnten. Es ist bemerkenswert, dass lt. Der Vertreterin der VD (logischerweise) Justizanstalten „immer“ ein Interesse an höherwertigen Funktionen haben, im vorliegenden Fall dieses Interesse aber nicht bestehen soll. Dies ist umso bemerkenswerter als der Arbeitsplatz ... in der Ausbildungsstelle, bewertet mit E..., sehr wohl besetzt wurde, und zwar mit einem Bediensteten, der in der „alten“ Organisation den mit E...(!) bewerteten Arbeitsplatz „Aus- und Fortbildung (Personal)-Leiter für Schulung und Ausbildung“ innehatte. Im gesamten Verfahren wurde auch kein einziger sachlicher Grund genannt, aus dem die Personalvertretung gegen die Besetzung des Arbeitsplatzes ... in der Direktionsstelle mit A war bzw. ist und einen männlichen Bediensteten präferierte bzw. präferiert. Abgesehen davon, dass A in der „alten“ Organisation einen höher bewerteten Arbeitsplatz innehatte als ihre Mitbewerber, übte A bislang bereits die Tätigkeit in der ... aus, was für die Bewerberin sprechen müsste, auch wenn sich die Tätigkeiten in der „alten“ und „neuen“ Organisation nicht vollständig decken.

Es ist weiters nicht nachvollziehbar, aus welchem sachlichen Grund unbedingt eine Einigung zwischen JA-Leitung und Personalvertretung über Arbeitsplatz- bzw. Funktionsbesetzungen vorliegen muss. Der Umstand, dass es mit der JA ... „extreme Schwierigkeiten“ gab und wohl auch noch gibt (wie dem Senat im Zusammenhang mit anderen Besetzungsverfahren, im Rahmen der sich weibliche Bedienstete um Funktionen bewarben, zur Kenntnis gelangte) und „man“ schauen musste bzw. muss, dass „der Laden funktioniert“, kann jedenfalls nicht als sachlicher Grund für die bis dato unterbliebene Personalentscheidung in der VD bzw. im BMJ angesehen werden.

Von der Neuorganisation waren ... Arbeitsplätze betroffen und nur ... Bedienstete haben geringer bewertete Arbeitsplätze zugeteilt bekommen, eine davon war A. A hatte wie gesagt vorher den Arbeitsplatz „...“, bewertet mit E..., inne. Ihr jetziger Arbeitsplatz „...“ ist mit E... bewertet. Es gab in der „alten“ Organisation in der Dienst-

einteilung den Arbeitsplatz „...“, bewertet mit E.... Dieser Bedienstete erhielt in der „neuen“ Organisation ebenso wie A einen Arbeitsplatz „...“, ebenfalls bewertet mit E.... Für den zweiten Dienstenteiler ergab sich also eine Verbesserung, A erfuhr eine Schlechterstellung. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass A bis zum Jahr 2015 keine finanzielle Einbuße haben wird, denn es ist bzw. war jedenfalls bis zum Abschluss des Verfahrens vor der B-GBK absolut nicht gesichert, oder auch nur wahrscheinlich, dass man A in dieser Zeit einen E...-wertigen Arbeitsplatz zuteilen wird. In Anbetracht der Haltung des DA der JA ... in Bezug auf das Fortkommen weiblicher Bediensteter (die dem Senat nicht nur aus dem gegenständlichen Verfahren bekannt ist) und der offenbar bestehenden Schwierigkeiten der Dienstbehörden mit dieser Anstalt muss dies jedenfalls bezweifelt werden.

Mangels eines sachlich nachvollziehbaren Grundes für die Zuteilung eines E...-wertigen Arbeitsplatzes an A kam der Senat zu dem Ergebnis, dass der Zuteilung eines geringer bewerteten Arbeitsplatzes ein geschlechtsspezifisches Motiv zu Grunde liegt. Die Vorgehensweise der Dienstbehörden stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin im Sinne des § 4 B-GIBG dar.

#### Empfehlungen:

Der VD und dem BMJ wird empfohlen,

- 1.) A umgehend einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit E... zuzuweisen,
- 2.) im Allgemeinen auf die Einhaltung des Gleichbehandlungs- und des Frauenförderungsgebotes auch im Zuge von „Umstrukturierungen“ zu achten.

Wien, am 14. August 2013