

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Einteilung von B auf den Arbeitsplatz „...“ beim Militärkommando Z aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Einteilung von B auf den Arbeitsplatz „...“ stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG dar. Die Diskriminierung ist sowohl dem Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport als auch dem Bundeskanzleramt anzulasten.

B e g r ü n d u n g

A's Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte aus, sie sei seit ... beim Militärkommando Z tätig, seit ... auf dem Arbeitsplatz „...“ bei der 1. ...stelle in Y. Mit ... sei die 1. ...stelle in die neue Dienststelle ... übergeleitet worden. Sie sei für den Arbeitsplatz „...“ mit der Wertigkeit M BUO 1/2 vorgesehen gewesen. Auf den Arbeitsplatz sei jedoch B eingeteilt worden, sie sei mit Bescheid vom ... bis zur endgültigen Entscheidung des Bundeskanzleramtes (BKA) über ihren neuen Arbeitsplatz auf einen Arbeitsplatz ..., Wertigkeit A3, eingeteilt worden. Gleichzeitig sei sie mit Militärkommandotagesbefehl für die Zeit ... mit den Aufgaben des „...“ betraut worden. Seit ... habe sie einen Arbeitsplatz im „Personalprovider“.

Der Arbeitsplatz „...“ sei zu 90% ident mit dem Arbeitsplatz „...“, weshalb ihr auch die Personalvertretung versichert habe, dass sie einen Rechtsanspruch auf diesen Arbeitsplatz habe. Während sie, obwohl sie einen Arbeitsplatz in der ..staffel gehabt habe, keinen anderen A3-wertigen Arbeitsplatz in der ..staffel erhalten habe, seien mehrere Arbeitsplätze in der ..staffel mit Bediensteten besetzt worden, die vorher nicht in der ..staffel tätig gewesen seien. Gleichzeitig seien „unzählige“ Bedienstete mit gleichen oder schlechteren Voraussetzungen als sie auf A3-wertige Arbeitsplätze im Bereich „...“ eingeteilt worden. Weiters seien im Bereich des Militärkommandos Z Zivilpersonen auf höherwertige militärische Arbeitsplätze eingeteilt worden. Sie sei als einzige Frau nicht für einen entsprechenden Arbeitsplatz berücksichtigt worden. Durch die „Abschiebung“ in den Personalprovider habe sie auch einen finanziellen Verlust erlitten.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLVS mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zur Beschwerde und führte Folgendes aus: Es sei richtig, dass A für den Arbeitsplatz „...“, Wertigkeit M BUO 1, Funktionsgruppe 2, vorgesehen gewesen sei. Im ... sei die beabsichtigte Personaleinteilung beim BKA beantragt worden. Im ... sei der Vorschlag abgelehnt worden, laut BKA wäre B einzuteilen. Ende ... habe das BMLVS nochmals die Einteilung von A beantragt, und dies damit begründet, dass die Bedienstete seit ... auf dem Arbeitsplatz ... eingeteilt gewesen sei und Identität mit dem Arbeitsplatz „...“ bestehe. Die ehemaligen Arbeitsplätze ... mit der Wertigkeit M BUO 1/1 seien im neuen Organisationsplan als „...“ mit der Wertigkeit M BUO 1/2 übergeleitet worden. Es seien auch ehemalige Bedienstete auf ...-Arbeitsplätzen auf

die neuen Arbeitsplätze „...“ eingeteilt worden. Im ... habe das BKA der vorgeschlagenen Einteilung wieder nicht zugestimmt, einzuteilen wäre laut BKA B. Auch bei der Verwaltungsbesprechung zwischen der Personalabteilung; B; des BMLVS, dem Militärkommando Z und dem BKA am ... habe keine Zustimmung erreicht werden können. Nach Ansicht des BMLVS bestehe ein Rechtsanspruch auf Weiterverwendung auf dem Arbeitsplatz „...“, da sich der Arbeitsplatz „kaum“ verändert habe.

Mit Schreiben der B-GBK vom ... wurden dem BKA, Sektion III, der Antrag und die Stellungnahme des BMLVS übermittelt und um eine Stellungnahme zur Arbeitsplatzbesetzung ersucht.

Das BKA führte Folgendes aus:

Zur Arbeitsplatzidentität: Die auf einem Arbeitsplatz durchzuführenden Aufgaben würden durch die Organisationsabteilung des BMLVS verfügt und in den Arbeitsplatzbeschreibungen festgehalten. Das bedeute, dass Bedienstete regelmäßig nur die darin dargelegten Tätigkeiten und Aufgaben wahrzunehmen haben. Die Arbeitsplatzbeschreibungen seien auch die Grundlage für Entscheidungen des BKA.

Der ehemalige, in der neuen Organisation nicht mehr vorhandene, Arbeitsplatz ... beinhalte gegenüber dem Arbeitsplatz „...“ „in einem mehr als erheblichen Ausmaß“ andere Tätigkeiten und Aufgaben. Folgende Tätigkeiten des „alten“ Arbeitsplatzes seien weggefallen: ...

Die ...“ und „...“ würden in der „neuen“ Arbeitsplatzbeschreibung nicht mehr aufscheinen. Insgesamt seien von 17 Tätigkeiten 10 weggefallen, also mehr als 50%. Neu hinzugekommen seien Aufgaben Besonders im Hinblick auf die neuen Aufgaben im Zusammenhang mit „...“, mit welchen sich das Abrechnungswesen grundlegend verändert habe, aber auch der übrigen neuen Tätigkeiten, die dem ...- bzw. ... zuzurechnen seien, habe sich das Aufgabenspektrum „insgesamt entscheidend und de facto überwiegend“ geändert. Der Arbeitsplatz sei daher auch mit der Funktionsgruppe 2 bewertet worden. Da Arbeitsplatzidentität nicht gegeben sei, seien die Arbeitsplätze ... auch nicht in die Arbeitsplätze „...“ übergeleitet worden, sondern es sei aus den verbliebenen ...-Aufgaben und den neu hinzugekommenen ...-Aufgaben die neuen Arbeitsplätze „...“ geschaffen worden.

Zur Einteilung von B und anderer Bediensteter:

Das BKA habe bei Personaleinteilungen auf die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit Bedacht zu nehmen, aber auch auf soziale Aspekte, z. B. Lebensalter, längere Zeit auf „900-Position“. Ältere, bereits in höhere

Gehaltsstufen vorgerückte Dienstnehmer/innen seien nach Möglichkeit auf adäquaten systemisierten Arbeitsplätzen einzuteilen. Bei jüngeren Dienstnehmer/innen könne davon ausgegangen werden, dass sie entweder älteren nachfolgen können, oder sich eher in ähnlichen oder anderen Funktionen, ev. nach Umschulungen, verwenden ließen. Das BKA habe ein Augenmerk darauf zu legen, dass möglichst sämtliche Bedienstete ihrer besoldungsrechtlichen Stellung gemäß und entsprechend ihrer Qualifikation und Vorverwendung eingeteilt werden.

Sollten Zivilpersonen auf höherwertigen militärischen Arbeitsplätzen eingeteilt worden sein, dann erst nach Neubewertung der Arbeitsplätze und weil es den genannten Grundsätzen entspreche. Auch B (und andere) sei diesen Grundsätzen entsprechend auf den in Rede stehenden Arbeitsplatz eingeteilt worden. Er sei bis ... gewesen und anschließend bis ... auf PosNr.-Reihe ... „über dem Stand“ (bereits 2½ Jahre) ebenfalls als ... verwendet worden. Ihn weiterhin auf PosNr.-Reihe ... zu verwenden würde nicht den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit entsprechen.

Zum behaupteten Verstoß gegen das B-GIBG:

Das BMLVS stelle seine Organisationsstruktur mittels Organisationsplänen dar. Darin würden die Arbeitsplätze hierarchisch gegliedert wiedergegeben. „Erforderliche besetzbare“ Arbeitsplätze würden nach einem vorhergehenden Bewertungsverfahren mit einer Arbeitsplatzbewertung versehen als systemisierte Arbeitsplätze dargestellt. Durch eine Straffung der Organisationsstruktur komme es regelmäßig auch zu einer Verringerung der systemisierten Arbeitsplätze. Das habe so gut wie immer zur Folge, dass Bedienstete einer Organisationseinheit auf nicht systemisierten Arbeitsplätzen, das seien u. a. Arbeitsplätze der Positionsnummernreihe ... „über dem Stand“, eingeteilt werden müssen. Bei der Prüfung der Personaleinsatzpläne durch das BKA sei dieses verpflichtet, auf die genannten Grundsätze Bedacht zu nehmen. Dass dabei nicht allen Wünschen, Versprechen und Zusagen Rechnung getragen werden könne, liege auf der Hand. Das BKA sei nicht für voreilige Zusagen von Dienststellen oder Organen des BMLVS verantwortlich. Abweichenden Personaleinteilungen werde nur dann zugestimmt, wenn schlüssige und besonders vorrangige Gründe, z. B. soziale Härtefälle, vorgebracht werden. Das Geschlecht der Bediensteten habe jedenfalls keine Relevanz. Dies werde auch dadurch bestätigt, dass im Personaleinsatzplan ...

ca. 10 weitere weibliche Bedienstete (davon drei A3 bzw. v3) und ca 80 männliche Bedienstete auf Arbeitsplätzen „über dem Stand“ aufscheinen.

Zum behaupteten finanziellen Nachteil:

Nach Ansicht des BKA habe A derzeit keinen finanziellen Nachteil und werde ein solcher auch in absehbarer Zeit nicht erwachsen, weil „einerseits die Nichtberücksichtigung bei der Einteilung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz nicht als solcher dargestellt werden darf (?) und weil andererseits bei der Einteilung auf einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz die Bestimmungen des § 113h GehG als diesbezügliche Sicherungsmaßnahme greife“.

A's Antrag wurde in der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... behandelt. Ein Vertreter des BMLVS wurde ordnungsgemäß geladen, die Einladung erreichte aber aus unbekanntem Gründen den Adressaten nicht.

A wiederholte im Wesentlichen die Ausführungen des Antrages bezüglich ihrer beruflichen Laufbahn und ergänzte, dass Kollegen in anderen Kasernen ihre Arbeitsplätze behalten hätten. Mit der Organisationsänderung habe sich die Bezeichnung des Arbeitsplatzes geändert, nicht aber die Arbeit, außer dass jetzt mit dem ... gearbeitet und direkt mit der Buchhaltung zusammengearbeitet werde, während vorher die Dienststelle zwischengeschaltet gewesen sei. Für das ... sei sie auch eingeschult worden.

Der Vertreter des BKA, C, führte aus, dass in den letzten Jahren im Bereich des BMLVS eine große Organisationsreform durchgeführt worden sei, es seien knapp 7000 Arbeitsplätze verändert worden. In den Militärkommanden seien 2.200 Arbeitsplätze neu besetzt worden. Diese Stellen seien einem Arbeitsplatzbewertungsverfahren unterzogen worden, und zwar anhand von Arbeitsplatzbeschreibungen des BMLVS. Die „Sachen“ seien öfter hin und her gegangen, es habe mehrere Besprechungen gegeben. Letztlich sei vom BMLVS ein Organisationsplan erstellt und vom BKA genehmigt worden. Dieser Plan enthalte die Arbeitsplatznummern, die Arbeitsplatzbeschreibungen und die Bewertungen, die das BKA vorgenommen habe. Die Einteilung der Bediensteten auf die Arbeitsplätze erfolge anhand der Personaleinsatzpläne des BMLVS. Jede Besetzung einer Planstelle sei der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler zur Genehmigung vorzulegen. Bestimmte Arbeitsplätze könne das betreffende Ministerium selbst besetzen. Dies allerdings dann wieder nicht, wenn die Arbeitsplatzbesetzungen dazu führen würden, dass der Staat mehr Geld

aufwenden müsste, also wenn Bedienstete einen höherwertigeren Arbeitsplatz bekommen sollen, obwohl Bedienstete mit einem entsprechenden höherwertigen Arbeitsplatz vorhanden seien, sich also die Anzahl der Bediensteten mit höher bewerteten Arbeitsplätzen erhöhen würde. Solche Fälle habe es im Bereich der Militärkommanden „zu Hauf“ gegeben. Im Zuge der großen Organisationsänderung hätten die Kommanden die Chance genutzt, im großen Stil sogenannte „Ringelspiele“ vorzunehmen. Der Grund dafür sei gewesen, dass extrem viele Arbeitsplätze, nämlich fast 20%, weggefallen seien. Man habe also mehr Personen als Arbeitsplätze gehabt. In diesem Fall würden Bedienstete auf Zielarbeitsplätze „gesetzt“. Die Bediensteten auf einer dieser Stellen seien für eine andere Verwendung, oder für Ausbildungen vorgesehen. Auch diese Arbeitsplätze würden vom BKA bewertet.

Zu den Personaleinsatzplänen sei noch zu sagen, dass das BKA Namenslisten bekomme und prüfe, wer systemkonform eingeteilt sei, also bei wem die derzeitige besoldungsrechtliche Einstufung mit der Arbeitsplatzwertigkeit übereinstimme. A habe die Einstufung A 3/1 gehabt, der neue Arbeitsplatz sei aber mit A 3/2 bewertet. Im BKA „kennzeichne“ man daraufhin alle Personen, für die das Ressort eine Auf- oder Abwertung vorgesehen habe. Im Arbeitsbereich von A habe es Auf- und Abwertungen und Umbesetzungen gegeben. Das BMLVS habe Militärpersonen auf zivile Arbeitsplätze gesetzt, was der Zustimmung des Bundeskanzlers/der Bundeskanzlerin bedürfe. Das BKA müsse eine für den Steuerzahler billige Einteilung der Kolleginnen und Kollegen treffen. Wenn – wie im konkreten Fall – jemand schon lange auf einem „900er-Arbeitsplatz“ sitze, also in seiner Organisation nicht „benötigt“ werde, dann komme das den Steuerzahler ziemlich teuer. Das BKA müsse darauf achten, dass die Bediensteten kostengünstig und möglichst effizient eingesetzt werden.

Auf die Frage des Senates, ob also im gegenständlichen Fall ein Bediensteter, der die in Rede stehende Tätigkeit bisher nicht ausgeübt, aber dessen vorheriger Arbeitsplatz die Wertigkeit A 3/2 gehabt habe, den Arbeitsplatz bekommen habe, und A, die die Tätigkeit jahrelang ausgeübt habe, den A 3/2-wertigen Arbeitsplatz nicht bekommen habe können, weil es dann eine Bedienstete mehr mit einem höherwertigen Arbeitsplatz gegeben hätte, replizierte C, A habe jahrelang die laut Arbeitsplatzbeschreibung A 3/1-wertige Tätigkeit ausgeübt. Das ergebe sich aus den dem BKA vorliegenden Unterlagen. Die neue Arbeitsplatzbeschreibung habe nur 25 – 30% mit der vorigen Arbeitsplatzbeschreibung gemein. Der jetzige Arbeitsplatz sei „völlig anders“, das Gemeinsame sei, grob gesagt, dass die beiden Arbeitsplätze mit Wirt-

schaftsvollziehung zu tun haben. Laut den Unterlagen seien die beiden Arbeitsplätze nicht ident.

Die Frage nach den konkreten Änderungen beantwortete C mit den Ausführungen in der Stellungnahme, und er fügte hinzu, dass „Amtsmissbrauch“ vorliege, wenn A bisher anders verwendet worden sein sollte als es der Arbeitsplatzbeschreibung entsprochen habe. Das BKA müsse davon ausgehen, dass die Arbeitsplatzbeschreibung Grundlage der Tätigkeiten der Bediensteten seien. In dem Fall, dass auf einem Arbeitsplatz Tätigkeiten verrichtet werden, die in der Arbeitsplatzbeschreibung nicht enthalten seien, müsse das dem BKA angezeigt und eine neue Bewertung vorgenommen werden. Das sei aber nie passiert. Was A tatsächlich gemacht habe, könne er bzw das BKA nicht überprüfen, das sei rein technisch nicht möglich. Es sei ihm völlig gleichgültig, ob es sich um einen Mann oder eine Frau handle, er denke an die Kosten für den Steuerzahler, und wenn es eine andere Kollegin mit einer höheren Bewertung gegeben hätte, hätte er diese auf As Arbeitsplatz eingeteilt.

Auf die Frage, ob es zutreffend sei, dass A also keine Chance auf einen A 3/2-wertigen Arbeitsplatz habe, solange es im Personalprovider noch einen Bediensteten mit einem A 3/2-wertigen Arbeitsplatz gebe, führte C aus, dass dieser Umstand Männer und Frauen gleichermaßen treffe. „Das“ sei nun Sache des BMLVS, die Arbeitsplätze seien jetzt bewertet und das BKA nicht mehr involviert.

Auf die Anmerkung des Senates, dass auf einem Arbeitsplatz der oder die Bestgeeignete zu verwenden sei und auf die anschließende Frage, inwiefern B für die Tätigkeiten auf dem gegenständlichen Arbeitsplatz besser geeignet sei als A, replizierte C, dass beide die gleiche Ausbildung hätten, nämlich die zum Unteroffizier, sie könnten beide die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten verrichten.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ,D, führte aus, dass A sowohl von der Dienststelle als auch von der Personalabteilung versichert worden sei, dass sie den „neuen“ Arbeitsplatz bekommen werde. Dann habe sich herausgestellt, dass die bisherigen Arbeitsplatzbewertungen eine Rolle spielen. Die Differenz zwischen einem A 3/1- und einem A 3/2-Arbeitsplatz betrage ca. 15,- € brutto. A habe die gefragten Tätigkeiten bisher durchgeführt, B sei im Personalprovider gewesen. Er sei keine Militärperson im klassischen Sinn, er sei vorher im `... gewesen, und sie könne nicht nachvollziehen, dass er für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser qualifiziert sein solle als

A. Bei der Beurteilung der Qualifikation sei ja auch die Vorverwendung maßgebend. Als Kennerin der Situation in der Z könne sie sagen, dass es besonders für Frauen nicht einfach sei, wieder einen systemisierten Arbeitsplatz zu finden. Viele Militärpersonen hätten ihre ursprünglichen Arbeitsplätze verloren, und weil diese Arbeitsplätze höher bewertet seien, hätten die Männer auch mehr Chancen einen systemisierten Arbeitsplatz zu bekommen. A sei derzeit dienstzugeteilt und vertrete den einen oder anderen Bediensteten, mache also im Wesentlichen die gleiche Arbeit wie vorher. Man wende sich an sie, weil sie sich in der Sache auskenne. Wenn die Dienstzuteilung wieder aufgehoben werde, komme sie in den Personalprovider.

A führte aus, dass sie die Arbeiten, die auf dem neuen Arbeitsplatz zu verrichten seien, sehr wohl gemacht habe. Sie sei sowohl mit ... als auch mit ... befasst gewesen.

Auf die Frage, ob das BMLVS darauf aufmerksam gemacht habe, dass das Frauenförderungsgebot zu beachten sei, und ob in diesem Fall die Entscheidung des BKA anders ausgefallen wäre, antwortete C, die Entscheidung wäre auch anders ausgefallen, wenn soziale Gründe genannt worden wären. Man berücksichtige, ob jemand Alleinerzieher/in sei, oder eine „Versetzung“ mit längeren Anfahrtszeiten verbunden sei u. s. w. Solche Gründe seien aber nicht vorgebracht worden.

Auf den Hinweis des Senates, dass es Verhandlungen gegeben habe und fraglich sei, weshalb das Frauenförderungsgebot nicht in Rede gestanden sei, zumal A zumindest 30% der Aufgaben des Arbeitsplatzes bereits erfüllt habe, antwortete C, dass das BMLVS darauf eingehen hätte sollen, seitens des BMLVS sei aber über die Eignung nichts vorgebracht worden. Die Dienstbehörden und nicht das BKA hätten darauf zu achten, dass das Gleichbehandlungsgesetz und das Frauenförderungsgebot eingehalten werden.

Auf die Anmerkung, dass das BMLVS das wohl damit zum Ausdruck gebracht habe, dass es A vorgeschlagen habe, antwortete C, das BMLVS habe das nicht getan, auf Nachfrage des BKA sei immer nur vorgebracht worden, dass man A den Arbeitsplatz versprochen habe. Die Annahme des BMLVS, dass die Arbeitsplätze ident seien, sei einfach falsch. Deshalb könne er der Behauptung, A sei besser geeignet, auch nicht folgen. Es sei auch nicht die Aufgabe des BKA, zu überprüfen, wer besser qualifiziert sei, sondern man prüfe, ob die Erfordernisse des Arbeitsplatzes gegeben seien, z. B. ein Studium, Matura, Offiziersausbildung usw., und diese „abstrakten“ Voraussetzungen seien bei beiden Bediensteten gleichermaßen vorhanden. A habe im Übrigen

keine finanziellen Einbußen, das sei gesetzlich geregelt. Zu betonen sei auch, dass es im BMLVS nicht so sei, dass man irgendwo im Personalprovider sitze, sondern die Bediensteten seien immer noch auf ihren Dienststellen, nur eben nicht mehr auf ihren „alten“ Arbeitsplätzen.

Auf die Frage, wie man gerade auf B gekommen sei, ob andere Bedienstete aus dem Personalprovider nicht in Frage gekommen seien, führte C aus, man habe sich angesehen, wer von den in Betracht kommenden Personen die adäquate Ausbildung habe, um abstrakt die Aufgaben des Arbeitsplatzes erfüllen zu können. Wenn nicht bewiesen werde, dass jemand anderer die bessere konkrete Qualifikation habe, entscheide er sich für den oder die, der/die dem Steuerzahler günstiger komme.

Die B-GBK hat 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 war also die Begründung des BMLVS und des BKA für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 45% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme ei-

nes Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Das BMLVS ging offenbar von der Identität der beiden Arbeitsplätze aus, andernfalls wäre A wohl nicht mehrmals (nur auf Grund eines „voreiligen Versprechens“) für den Arbeitsplatz „...“ vorgeschlagen worden. Das BKA bestritt zwar Arbeitsplatzidentität, aber laut C stimmen die beiden Arbeitsplatzbeschreibungen zu ca. 30% überein. Das bedeutet, dass A jedenfalls 30% der Aufgaben des Arbeitsplatzes „...“ bereits wahrgenommen hatte. B hatte keine praktische Erfahrung mit einem der Tätigkeitsbereiche dieses Arbeitsplatzes. Seine Qualifikation für den Arbeitsplatz besteht ausschließlich darin, dass er auf Grund seiner Ausbildung „abstrakt“ für die Erfüllung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben geeignet ist.

Wenn Bedienstete im Laufe der Jahre Tätigkeiten übernehmen, die nicht in der Arbeitsplatzbeschreibung aufscheinen, und die Arbeitsplatzbeschreibung nicht geändert wird (was im gegenständlichen Fall der Fall gewesen sein dürfte), darf dieser (rechtswidrige) Umstand nicht zu Lasten einer/eines Bediensteten gehen. Möglicherweise wäre As Arbeitsplatz schon vor der Organisationsänderung aufzuwerten gewesen, und sie hätte bei der Organisationsänderung den Arbeitsplatz behalten können.

Soweit das Frauenförderungsgebot in einem Ressort anzuwenden ist, ist bei der Besetzung von Arbeitsplätzen entsprechend § 11c B-GIBG vorzugehen, d. h., es ist ein Qualifikationsvergleich vorzunehmen, und zwar auch dann, wenn eine Bedienstete vorläufig keine finanzielle Einbuße hat. Das Ergebnis dieses Vergleichs hätte eindeutig für A gesprochen.

Das Frauenförderungsgebot ist nicht nur vom BMLVS (bzw. vom jeweils für die Bediensteten zuständigen Ressort), sondern auch vom BKA zu beachten, denn das BKA ist nicht nur an die verfassungsmäßigen Grundsätze Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit gebunden, sondern hat die gesamte Rechtsordnung, und somit auch das B-GIBG, zu beachten. Das BKA hat daher in allen Personalangelegenheiten, in denen dem Bundeskanzler/der Bundeskanzlerin eine Mitwirkung zukommt, auch darauf Bedacht zu nehmen, dass weibliche Bedienstete keine sachlich nicht gerechtfertigte Schlechterstellung erfahren. Dies gilt umso mehr bei Ressorts, in denen es (wie die Gleichbehandlungsbeauftragte ausführte), besonders für Frauen nicht einfach ist, wieder einen systemisierten Arbeitsplatz zu finden, weil männliche

Bedienstete auf Grund des Umstandes, dass sie vor der Organisationsänderung die höher bewerteten Arbeitsplätze inne hatten, auch mehr Chancen auf einen systemisierten Arbeitsplatz in der neuen Organisation haben.

Im Übrigen merkt der Senat an, dass es angesichts des Umstandes, dass „der Staat“ bei der Besetzung des Arbeitsplatzes „...“ mit A einen Mehraufwand von ca. 15€ brutto hätte, etwas überzogen erscheint, mit dem Grundsatz der Sparsamkeit zu argumentieren.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die gegenständliche Arbeitsplatzbesetzung einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot und eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A gemäß § 4 B-GIBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlungen:

- 1.) Dem BMLVS wird empfohlen, mit A binnen zwei Monaten ein Gespräch zu führen und eine für sie akzeptable Lösung zu finden.
- 2.) Dem BKA wird empfohlen, auch bei „abstrakten“ Arbeitsplatzbewertungen das B-GIBG mit seinem Frauenförderungsgebot zu beachten.

Wien, Februar 2012