

# Gbk 2016/4/12 B-GBK I/178/16

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.04.2016

## Norm

§4 Z5 B-GIBG, §11c B-GIBG

## Diskriminierungsgrund

Geschlecht

## Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg, Verletzung des Frauenförderungsgebotes

## Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungs-gesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie dadurch, dass ihr in der neuen ...organisation des Österreichischen Bundesheeres kein Arbeitsplatz „...unteroffizier“ zugewiesen wurde aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

## G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtzuweisung eines Arbeitsplatzes „...unteroffizier“ in der neuen ...organisation des Österreichischen Bundesheeres stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes und des Gleichbehandlungsgebotes gemäß §§ 11c und § 4 B-GIBG dar.

## B e g r ü n d u n g

As Antrag, eingebracht von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AG GIBFr) im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS), langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungs-kommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte aus, dass sie bis ... mit dem Arbeitsplatz „...unteroffizier“( ...), Positionsnummer ..., mit der Wertigkeit M BUO ..., Funktionsgruppe 1, betraut gewesen und nach der Reform der ...organisation des Bundesheeres mit ... von diesem Arbeitsplatz von Amts abberufen worden sei. Auf Grund der Reform gebe es beim ...bataillon X (...BX) nur mehr zwei ...UO-Arbeitsplätze mit der Wertigkeit MBUO ... und diese seien an männliche Bedienstete vergeben worden, obwohl sie alle Anforderungen - auch die speziellen („...“) - erfülle. Sie erachte sich daher auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Es sei ihr nun auch nicht mehr möglich, weiterführende Ausbildungskurse als ...UO zu besuchen. Da sie zehn Jahre in eine intensive Ausbildung investiert habe, sei dieser Umstand psychisch sehr belastend. In absehbarer Zeit werde sie auch eine wesentliche finanzielle Einbuße erfahren.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLVS am ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der Folgendes ausgeführt wurde:

Die ...organisation des Österreichischen Bundesheeres sei grundlegend geändert worden. Das Ziel der Änderung sei sowohl eine erhebliche Reduktion des Personals als auch eine Neuausrichtung der ...organisation unter Bedachtnahme auf die Einsatzaufgaben des Bundesheeres gewesen. Von dieser als „...organisation ...“ (...) bezeichneten Organisationsänderung seien insgesamt rund 1.700 Bedienstete betroffen (gewesen). Diese Bediensteten seien nach Möglichkeit auf systemisierte Arbeitsplätze innerhalb der neuen „Organisationselemente“ eingeteilt worden, und jene knapp 300 Bedienstete, denen man keinen adäquaten systemisierten Arbeitsplatz zuweisen habe können, seien als Über-Stand-Personal zum Personalprovider versetzt und auf Arbeitsplätze der Positionsnummer ... eingeteilt worden. Es sei das Ziel, diese Bediensteten umzuschulen und ihnen systemisierte Arbeitsplätze zuzuteilen. Jedenfalls sollten diese Bediensteten durch die Verwendung als Personalaushilfe im ...bereich „jobfit“ gehalten werden, um bei Freiwerden eines Arbeitsplatzes sehr gute Chancen für eine Nachfolge zu haben.

Unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlich vorgegebenen Prinzipien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sowie der Vorgaben des Bundeskanzleramtes (BKA) sei eine generelle Regelung für Personalmaßnahmen sowie eine Festlegung von Prioritäten im Zusammenhang mit der ...organisation ... verfügt worden. Diese „Überleitungsregelung“ vom ... stelle sowohl auf eine bestmögliche Berücksichtigung der fachspezifischen Voraussetzungen der Bediensteten als auch auf eine möglichst budgetschonende Umsetzung der ...organisation ... ab. Daraus resultierend seien bei der Einteilung der Bediensteten auf systemisierte Arbeitsplätze folgende Vorgaben einzuhalten gewesen:

- ? Einteilung der Bediensteten gemäß deren Zuordnung zu einer Personengruppe (militärisch bzw. zivil) sowie gemäß deren dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung
- ? Vorrangige Einteilung auf für Berufsmilitärpersonen (MB) vorgesehene Arbeitsplätze für Bedienstete oberhalb des Alterskorridors zwischen Einsatz- und Grundorganisation
- ? Vorrangige Einteilung auf Arbeitsplätze, die für Militärpersonen auf Zeit (MZ) vorgesehen, aber als MB-Arbeitsplätze bewertet worden seien, für jene Bediensteten mit der voraussichtlich kürzesten Dienstzeit bis zum Ausscheiden aus dieser Funktion

Die Besetzung der rund 1.400 im ...bereich verbliebenen Arbeitsplätze sei im Rahmen eines sog. elektronischen Personaleinsatzplanes (ePEP) erfolgt und gemäß § 7 Abs 1 B-GIBG bekannt gemacht worden.

Vor Umsetzung der ...organisation ... habe der ...bereich des ...BX neun Bedienstete aufgewiesen, sieben auf systemisierten und zwei auf nicht systemisierten MB-Arbeitsplätzen. Auf Grund der umzusetzenden Personalreduktion seien neue Arbeitsplatzbeschreibungen verfügt worden. Von den sieben systemisierten MB-Arbeitsplätzen seien letztendlich nur mehr drei MB-Arbeitsplätze sowie zwei MZ-Arbeitsplätze übrig geblieben, die auf Grund einer ad personam-Bewertung durch das BKA temporär auch mit namentlich konkret festgelegten MB besetzt werden haben dürfen.

Laut der neuen Arbeitsplatzbeschreibung für die PosNr ... bis ... „...UO“ sei die Ausbildung zum ... mit allgemeinen und besonderen ...kompetenzen verlangt. Im Rahmen der „neuen“ ...ausbildung stelle die Ausbildung zum ... die Grundvoraussetzung für eine Überstellung in die Verwendungsgruppe M BUO ... dar. Die Ausbildung stelle aber kein Ausschlusskriterium dar, sondern handle es sich um eine Anpassung an die mittlerweile geänderte Grundausbildung für die im ...bereich tätigen Militärpersonen. Würde die Ausbildung zum ... ein Ausschlusskriterium darstellen, wäre das eine Diskriminierung auf Grund des Alters. Dies deshalb, weil jene Bediensteten, die ihre ...ausbildung bereits vor der nunmehr verpflichtenden ...ausbildung absolviert haben, bei neuen Arbeitsplatzbesetzungen gegenüber Bediensteten, die ihre Grundausbildung später und mit mitunter geändertem Inhalt absolviert haben, schlechter gestellt wären. Dies käme einer quasi-Aberkennung der ...ausbildung gleich. Vielmehr sei die Festlegung der ...ausbildung als Übergangsregelung zwischen „alter“ und „neuer“ ...ausbildung zu sehen.

Entsprechend den erlassmäßigen Vorgaben sowie unter Berücksichtigung der Ausführungen zur ...ausbildung sei B, Jahrgang ..., Arbeitsplatz alt ...UO&...UO, Wertigkeit M.../3, auf den neuen Arbeitsplatz ...UO mit der Wertigkeit M.../1 eingeteilt worden und der Antragstellerin, Jahrgang ..., Arbeitsplatz alt ...UO, Wertigkeit M.../1, sei der neue Arbeitsplatz

„...UO dzgt ...BX“, „Wertigkeit n.b.“ zugewiesen worden. Die Zuteilung des Arbeitsplatzes von Hr. X stehe nicht zur Diskussion, da Identität der Arbeitsplätze alt und neu bestehe und Hr. X auch die ...ausbildung absolviert habe.

Im Folgenden wurden in der Stellungnahme „Vergleichsbeurteilungen“ zwischen der Antragstellerin und den übrigen Bediensteten, die auf einen systemisierten Arbeitsplatz als ...UO eingeteilt wurden, dargestellt. Das Ergebnis dieser „Vergleichsbeurteilungen“ lässt sich wie folgt zusammenfassen:

? Hr. X habe - ebenso wie die Antragstellerin - eine ...ausbildung abgeschlossen und sei rund 16 Jahre länger facheinschlägig verwendet worden. Unter dem Gesichtspunkt der besoldungsadäquaten Einteilung (gemäß Überleitungserlasses) sei zu berücksichtigen gewesen, dass sich bei Einteilung von Hr. X auf einen Arbeitsplatz der PosNr ... zwischen tatsächlicher Besoldung und „Wert“ des Arbeitsplatzes eine Differenz von € 112,70 ergeben hätte. Bei Einteilung von A auf PosNr ... sei diese Differenz mit € 31,90 am geringsten, wodurch „diese Variante“ den Prinzipien der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit am besten Rechnung trage. Überdies habe Hr. X (Geburtsjahrgang ...) zum Zeitpunkt der Umsetzung der ...organisation ... bereits das 50. Lebensjahr überschritten, seine Einteilung entspreche also der Vorgabe der vorrangigen Einteilung von Bediensteten „oberhalb des Alterskorridors“ auf einen systemisierten MB-Arbeitsplatz. Die Vorgabe des Überleitungserlasses stelle nämlich (auch) darauf ab, dass bei Bediensteten oberhalb des Alterskorridors (= älter als 50 Jahre) die Umschulung und die „Nutzungsphase in einer anderen Funktion“ ungünstiger sei als bei Bediensteten unterhalb des Alterskorridors. Auch gestalte sich eine Vermittlung älterer Bediensteten an ressortexterne Dienststellen schwieriger als bei jüngeren Bediensteten. Überdies sei der Arbeitsplatz PosNr ... ein Arbeitsplatz, der auf Grund der ad personam-Bewertung durch das BKA bis zum Ausscheiden aus dieser Funktion mit Hr. X besetzt werden dürfe. Die ad personam-Bewertung sei im Vergleich mit A sachlich nachvollziehbar, weil bei angenommener Ruhestandsversetzung mit jeweils 65 Lebensjahren Hr. X um rund 14 Jahre früher aus der Funktion ausscheide als dies bei A der Fall wäre.

? B habe die in der „neuen“ ...ausbildung verpflichtende ...ausbildung nicht absolviert. Er sei von Ende ... bis Ende ... als ...UO eingeteilt gewesen und ab ... als ...UO&...UO verwendet worden. Somit habe er eine um rund zwei Jahre längere facheinschlägige Erfahrung als A, „wodurch sich bereits aus rein fachlicher Sicht eine bessere Eignung des B ergibt“. Weiters würde sich bei seiner Einteilung auf dem Arbeitsplatz der PosNr ... zwischen tatsächlicher Besoldung und „Wert“ des Arbeitsplatzes eine Differenz von € 372,20 ergeben, bei A betrage die Differenz € 31,90, wodurch „diese Variante den Prinzipien der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit am besten Rechnung trägt“. Da B (Geburtsjahrgang ...) zum Zeitpunkt der Umsetzung der ...organisation ... bereits das 50. Lebensjahr überschritten habe, sei dessen Einteilung auf einen systemisierten MB-Arbeitsplatz sachlich begründet.

? ... und ... hätten die ...ausbildung ebenfalls nicht absolviert, sie weisen allerdings in Summe eine um rund 21 Jahre bzw. 16 Jahre längere facheinschlägige Erfahrung auf, wodurch sich „aus rein fachlicher Sicht“ deren bessere Eignung ergebe. Bei Einteilung von ... bzw. ... auf einen Arbeitsplatz der PosNr ... ergäbe sich eine Differenz von € 159,40 bzw. € 202,70 zwischen tatsächlicher Besoldung und „Wert“ des Arbeitsplatzes. Diese Differenz sei mit € 31,90 bei A am geringsten. Da ... und ... (Geburtsjahrgang ... bzw. ...) zum Zeitpunkt der Umsetzung der ...organisation ... bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben, sei ihre Einteilung auf einen systemisierten MB-Arbeitsplatz sachlich begründet. Der Arbeitsplatz PosNr ... „...UO“ sei einer der auf Grund der ad personam-Bewertung durch das BKA bis zum Ausscheiden aus dieser Funktion mit ... besetzt werden dürfe. Diese ad personam-Bewertung sei in der Vergleichswertung mit A sachlich begründet, weil bei angenommener Ruhestandsversetzung mit jeweils 65 Lebensjahren ... um rund 15 Jahre früher aus dieser Funktion ausscheide als A.

Zusammenfassend wurde in der Stellungnahme festgehalten, dass sowohl die generellen Überleitungsregelungen samt Vorgaben und Prioritätenreihung sowie sämtliche mit dem gegenständlichen Fall zusammenhängende Personalmaßnahmen „sachlich begründet und logisch nachvollziehbar“ seien, eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes könne nicht erkannt werden.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... führte A aus, sie erachte sich aus folgenden Gründen auf Grund des Geschlechtes diskriminiert: Im Jahr ... habe sie sich entschlossen, die ...ausbildung zu machen, die alles in allem rund 10 Jahre gedauert habe. Sie habe die Ausbildung als Jahrgangsbeste absolviert. Zwischenzeitlich sei aufgrund neu verfügbarer Arbeitsplatzbeschreibungen auch die spezielle Ausbildung zum ... mit der „...kompetenz ...und ...“ erforderlich geworden. Die Kollegen hätten ebenso wie sie die Möglichkeit gehabt, die Ausbildung zum ... zu machen, seien jedoch der Meinung gewesen, sie bräuchten sie nicht. Im ... sei sie von ihrem Arbeitsplatz ...UO von

Amts wegen abberufen worden, und jetzt habe diesen Arbeitsplatz „ein dienstlich eingeschränkter Herr XY“ (B), der keine Ausbildung zum ... habe. Ihr gegenüber habe man die Maßnahme damit begründet, dass B „mehr Diensterfahrung und und und“ habe und die ...ausbildung nicht mehr erforderlich sei, sondern es sei wichtig, die Altersgruppe 50+ zu versorgen. Sie habe durch die Abberufung nicht nur einen finanziellen Verlust, sondern auch einen Karrierenachteil, sie könne nämlich von ihrem jetzigen Arbeitsplatz keine weiterführenden Kurse mehr besuchen. Sie habe ihre Abberufung auch beim Bundesverwaltungsgericht angefochten und Recht bekommen. Zurzeit befinde sie sich in Karenz und man habe ihr geraten, sich bis zum Ende ihrer Karenz „ruhig“ zu verhalten. Das wolle sie aber nicht, die Situation belaste sie psychisch.

Der Vertreter des BMLVS ... wiederholte zusammengefasst die Ausführungen über die Organisationsänderung ...organisation ... in der schriftlichen Stellungnahme des Ressorts, kurz: Es habe sich um eine riesige Organisationsänderung gehandelt, 300 von 1700 Bediensteten habe kein adäquater systemisierter Arbeitsplatz zugeteilt werden können, man habe sich dann sehr bemüht, diese 300 Bediensteten an andere Ressorts und ... zu vermitteln. Zu berücksichtigen gewesen seien jedenfalls die verfassungsrechtlichen Prinzipien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sowie die fachspezifischen Voraussetzungen der einzelnen Bediensteten. Ebenso dürfe man die Gruppe der Bediensteten 50+ nicht außer Acht lassen. Diese seien sehr schwer zu vermitteln, vor allem an externe Arbeitsplätze. Deshalb habe die Abteilung Personalführung Überleitungsregelungen erstellt.

Zur ...ausbildung führte der Vertreter des BMLVS aus, dass diese in der 20 Jahre alten Arbeitsplatzbeschreibung nicht beinhaltet gewesen sei, jetzt sei der ...kurs aber ein verpflichtender Teil der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe M BUO .... Bedienstete, die die Grundausbildung bereits vorher abgeschlossen haben, haben den Kurs nicht absolvieren müssen. Es würde sich um eine Altersdiskriminierung handeln, wenn das Fehlen der Ausbildung zum ... ein Ausschlusskriterium darstellen würde.

Die Antragstellerin wandte ein, die Absolvierung des Kurses sei ein Muss für alle gewesen, die die „neue“ Ausbildung absolviert haben und es sei empfohlen worden, den Kurs zu besuchen, um „up to date“ zu sein. Alle hätten die Möglichkeit gehabt, die Ausbildung nachträglich zu absolvieren. Der Tenor der Bediensteten sei jedoch gewesen: „Wir möchten das nicht mehr machen, was soll uns noch passieren, wir schauen schon Richtung Pension“.

Der Vertreter des BMLVS führte weiter aus, dass letztlich die zwei Arbeitsplätze PosNr ... und PosNr ... ..OU mit der Wertigkeit M.../1 (M BUO...) zur Diskussion gestanden seien. Einen Arbeitsplatz mit dieser Wertigkeit habe A vorher auch gehabt. Man habe schließlich die fachlichen Qualifikationen der Bediensteten gegenübergestellt.

Die Antragstellerin führte aus, B habe die Überleitung abgewartet bevor er sich einer Dienstauglichkeitsuntersuchung unterzogen habe. Jedes Mal, wenn er für einen „Auftrag“ bei der Truppe zur Stelle sein sollte, habe er aufgrund seiner Krankheit nicht können. Nach der Überleitung habe das ...kommando mitgeteilt, dass er nur eingeschränkt dienstfähig sei und deshalb seinen Auftrag nur mehr zu ... erfüllen könne. Er habe den systemisierten Arbeitsplatz bekommen und sie müsse aufgrund seiner Einschränkung seine Arbeit machen. ....

Der Vertreter des BMLVS merkte an, dass die Beurteilung zum Zeitpunkt der Überleitung erfolge, man könne nicht voraussehen, wie sich Bedienstete danach verhalten würden.

Der Senat resümierte, dass es offenbar in erster Linie um das Alter der Bediensteten gegangen sei und somit auch darum, wer früher aus dem Dienst ausscheiden werde, und der Vertreter des BMLVS bejaht das.

Die Vorsitzende der AG GIBFr ... führte aus, dass der Dienstgeber im Vorfeld der Umstrukturierungsmaßnahme ersucht worden sei, das B-GIBG mitzuberücksichtigen. Es sei darauf hingewiesen worden, dass gem. § 4a Abs. 3 B-GIBG eine mittelbare Diskriminierung vorliege, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können. Der Dienstgeber sei auch auf ein Gutachten der B-GBK aus dem Jahr ... hingewiesen worden, in dem die Kommission darauf hingewiesen habe, dass die Ressorts nicht nur an die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit gebunden seien, sondern auch das B-GIBG zu beachten haben. Aufgrund der Umstrukturierung des gesamten Systems in eine militärische Einsatzorganisation seien neben A viele weibliche zivile Bedienstete betroffen gewesen, welche nun ihre zum Teil 20-jährige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, da ihr Arbeitsplatz ein militärischer Arbeitsplatz geworden sei. In den Vorgaben des BKA werde das B-GIBG leider nicht immer berücksichtigt.

Auf die Frage, wie hoch der Frauenanteil sei antwortete die Vorsitzende der AG GIBFr: 2%.

Der Vertreter des BMLVS bemerkte abschließend, man habe die Verantwortung für 1700 Bedienstete gehabt und es sei nicht auszuschließen, dass man manche Sachen übersehen habe.

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 § 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 50% 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 eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

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 für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A legte in ihrem Antrag und vor allem auch in der Sitzung des Senates I der B-GBK überzeugend dar, dass sie alle Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Aufgaben auf einem Arbeitsplatz ...UO erfüllt(e). Sie war bereits vor der Reform der ...organisation ... mit einem Arbeitsplatz ...UO betraut und hatte im Laufe von ca. zehn Jahren die - damals nicht verpflichtende - ...ausbildung absolviert.

Das BMLVS schuf zur Umsetzung der ...organisation ... eine „Überleitungsregelung“, in der die verfassungsrechtlichen Prinzipien Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit sowie die Vorgaben des BKA berücksichtigt wurden. Dementsprechend seien bei den Arbeitsplatzzuweisungen - so das BMLVS in seiner Stellungnahme zum gegenständlichen Antrag - die „fachspezifischen Voraussetzungen der Bediensteten“ bestmöglich zu berücksichtigen und „zusätzliche Kosten“ zu vermeiden gewesen. Konkret bestand die Vorgabe der besoldungsadäquaten Einteilung und der vorrangigen Einteilung von Bediensteten oberhalb des Alterskorridors bzw. von Bediensteten mit der voraussichtlich kürzesten Dienstzeit bis zum Ausscheiden aus der Funktion. In den „Vergleichsbeurteilungen“ wurden zuerst die Zeiten der Verwendung der Bediensteten als ...UO verglichen. A, die als einzige Frau für die Zuteilung eines systemisierten Arbeitsplatzes in Frage kam, hatte gegenüber allen männlichen Vergleichspersonen die kürzeste Verwendung als ...UO, wobei zu bemerken ist, dass sie auch die mit Abstand jüngste unter den in Rede stehenden Bediensteten war. Hr. Xs Verwendung als ...UO überstieg jene von A um 16 Jahre und er absolvierte als einziger von den in Rede stehenden männlichen Bediensteten die ...ausbildung. Insofern kann seine Bevorzugung gegenüber A als sachlich gerechtfertigt betrachtet werden. ... und ... hatten als einziges „Plus“ gegenüber der Antragstellerin eine eklatant längere Verwendung als ...UO, nämlich 16 bzw. 21 Jahre, beide absolvierten die Ausbildung zum ... nicht. Letzteres gilt auch für B, der lediglich um zwei Jahre länger als A als ...UO verwendet wurde. Eine um zwei Jahre längere Verwendung auf einem Arbeitsplatz als Argument für die bessere Eignung heranzuziehen - das BMLVS führte aus (vgl. Seite 5), dadurch ergebe sich „bereits aus rein fachlicher Sicht eine bessere Eignung des B“ - ist absolut nicht nachvollziehbar, noch dazu, wenn die Vergleichsperson bereits über eine mehr als 10-jährige einschlägige Erfahrung verfügt (also durchaus kein Neuling ist) und sich überdies im Laufe der Jahre engagiert zeigte und die Möglichkeit, sich zusätzliches Wissen anzueignen wahrnahm.

Die in der „Übergangsregelung“ für die Einteilung auf die systemisierten ...UO-Arbeitsplätze festgelegten Kriterien sind ausschließlich wirtschaftlicher/budgetärer Natur. Die „Vorgaben und Prioritäten“, nämlich Einteilung „gemäß der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung“, Einteilung von Bediensteten „oberhalb des Alterskorridors“, Einteilung von Bediensteten „mit der voraussichtlich kürzesten Dienstzeit bis zum Ausscheiden aus dieser Funktion“ stellen einzig auf die „Vermeidung zusätzlicher Kosten“ ab. Das Gleichbehandlungsgebot und das Frauenförderungsgebot des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes wurden in keiner Weise in die Überlegungen zur ...organisation ... miteinbezogen,

eine Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung der Bediensteten - wie sie § 11c B-GIBG vorsieht - wurde nicht vorgenommen. Diese Vorgehensweise ist nicht nur vom gleichbehandlungsrechtlichen Standpunkt aus unzulässig, sondern ist die Außerachtlassung des Engagements und der Kompetenzen von Mitarbeiterinnen (zu Gunsten von vergleichsweise geringfügigen Einsparungen) auch im Hinblick auf die gemäß dem BDG gebotene bestmögliche Aufgabenerfüllung äußerst fragwürdig.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Nichtzuweisung eines systemisierten Arbeitsplatzes als ...UO eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c und eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG darstellt.

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

Empfehlung:

Der Senat I der B-GBK empfiehlt dem BMLVS gerade im Hinblick auf den ohnedies geringen Frauenanteil bei Arbeitsplatzvergaben auf die Qualifikationen der Bediensteten abzustellen und bei gleicher Qualifikation das Frauenförderungsgebot zur Anwendung zu bringen und nicht die „Wirtschaftlichkeit“ der Personalmaßnahme im Einzelfall heranzuziehen.

Wien, April 2016

**Zuletzt aktualisiert am**

14.06.2016

**Quelle:** Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)