

**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 Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbungen um die Arbeitsplätze „Funktion des/der Traktkommandant/in in Personalunion 2. Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“ und „Funktion Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant/in“ in der Justizanstalt (JA) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

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

*beschlossen:*

*Die Nichtberücksichtigung der Bewerbungen von A um die beiden Arbeitsplätze stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c B-GIBG dar.*

## B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die beiden gegenständlichen Arbeitsplätze werden im Folgenden mit „Traktkommandant/in“ und „Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant“ bezeichnet.

Die Anforderungen für den Arbeitsplatz Traktkommandant/in waren in der Ausschreibung im Wesentlichen wie folgt beschrieben:

„...“

- Verwendung in der Verwendungsgruppe E2a mit reichlicher Erfahrung im Abteilungsdienst sowie Kenntnisse in den Bereichen der übergeordneten Organisationseinheiten
- Sie sollten in der personalen Kompetenz ... ein hohes Maß an Belastungsfähigkeit aufweisen, ... Dieser Arbeitsplatz verlangt ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen nicht nur gegenüber den Mitarbeiter/innen, sondern auch gegenüber den Insassen, ... Mangelnde Vertrauenswürdigkeit seiner/ihrer Person gegenüber den Mitarbeiter/innen würde eine positive Bewertung ... einschränken. Sie sollte über die notwendige Autorität als auch über den notwendigen Respekt gegenüber den Mitarbeiter/innen verfügen.
- Im Bereich der sozialen Kompetenz wird ... Teamfähigkeit vorausgesetzt. ...
- Der ... Arbeitsplatz setzt voraus, dass sie den Tages- bzw. Wochenablauf in der Anstalt kennen. Weiters sollten sie in der Lage sein, flexibel und eigenverantwortlich in Krisensituationen Entscheidungen zu treffen, was voraussetzt, dass sie organisatorische Fähigkeiten aufweisen ...
- Es wird auf Punkt 6.6.2 bzw. 6.5 der VZO verwiesen.
- Bewerberinnen und Bewerber sollten darüber hinaus über gute Kenntnisse von den im Strafvollzug eingesetzten Softwareapplikationen verfügen. ...“

Das Anforderungsprofil für den Arbeitsplatz Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant lautete im Wesentlichen:

„...“

- Verwendung in der Verwendungsgruppe E2a sowie reichlich Erfahrung für die Erfüllung der im Pkt. 6.6.1 der VZO angeführten Aufgaben

- Die Bewerber/innen sollten in der personalen Kompetenz ... ein hohes Maß an Belastungsfähigkeit aufweisen, ... Natürlich verlangt dieser Arbeitsplatz ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen sowie Menschenkenntnis, aber auch die Fähigkeit durch eine exzellente Arbeitsstrategie den Alltagsbetrieb in der Anstalt zu gewährleisten. Mangelnde Vertrauenswürdigkeit gegenüber den Mitarbeiter/innen würde eine positive Bewertung ... einschränken. Sie sollten über die notwendige Autorität als auch über den notwendigen Respekt gegenüber den Mitarbeiter/innen verfügen.
- Im Bereich der sozialen Kompetenz wird ... Teamfähigkeit vorausgesetzt. ...
- Der ... Arbeitsplatz setzt voraus, dass sie den Tages- bzw. Wochenablauf in der Anstalt kennen. Sie sollten über die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften Kenntnis haben sowie mit den Aufgaben seiner/ihrer unmittelbaren Vorgesetzten vertraut sein. Weiters sollten sie in der Lage sein, flexibel und eigenverantwortlich in Krisensituationen Entscheidungen zu treffen, was voraussetzt, dass sie organisatorische Fähigkeiten aufweisen ...
- Bewerberinnen und Bewerber sollten darüber hinaus über gute Kenntnisse von den im Strafvollzug eingesetzten Softwareapplikationen verfügen.
- Kenntnisse bzw. Bereitschaft zur Weiterbildung in den Bereichen: Sicherheit; Führung der Mitarbeiter/innen (...); Managementmethoden (...); Konfliktmanagement; Teamarbeit
- Dem Bewerbungsschreiben ist ein Konzept über die eigenen Vorstellungen – Ideen in Bezug auf Mitarbeiterführung/Organisation – Abläufe/Sicherheit im Aufgabenbereich „Wachzimmer, Stellvertreter Wachzimmerkommandant und auch als Sicherheitsbeauftragter“ anzuschließen. ....“

Die Antragstellerin führte folgende Qualifikationen an:

- E2b Dienstprüfung ... eine Auszeichnung
- E2a Dienstprüfung ... bestanden
- ... Jahre Betriebsleiterin des Arbeits- und Beschäftigungstherapiebetriebes für Frauen
- Teilweiser Einsatz als Nachtdienstkommandantin
- Dienst in allen Schlüsselbereichen einer JA wie z.B.: allgemeiner JWD, Abteilungsdienst, Diensterteilung, Wachzimmer, Zensur und Besuchsabteilung

Folgende Seminare, Ausbildungen und Lehrgänge habe ich besucht:

- Lehrgang Vollzugsmanagement
- Ausbildung zur Mediatorin

- Krisen und Konfliktbewältigung
- Ausbildung als Ergotherapiegehilfin
- Group-Counseling
- Qualifizierungsmodul Wachzimmerkdt/in Teil 1 und 2
- Qualifizierungsmodul E2a Führungskraft Teil 1 und 2
- Arbeiten mit schwierigen Menschen
- Anmeldung Seminar Inspektionsdienst – wurde abgelehnt. ...“

A führte aus, im Zuge der Ausschreibung der Planstelle Traktkommandant/in sei es am ... zu einem Gespräch zwischen dem Anstaltsleiter B, ihr, der ...Gleichbehandlungsbeauftragten und zwei Vertretern des Dienststellenausschusses (DA) der Exekutive gekommen. Die beiden Vertreter des DA hätten ihr vorgeworfen, sie sei nicht vertrauenswürdig und käme deshalb für die Planstelle nicht in Frage. B habe gesagt, dass er es sich, aufgrund berechtigter Zweifel an ihrer Vertrauenswürdigkeit, nicht vorstellen könne, sie mit der Planstelle zu betrauen. Zu ihrem eigenen Schutz sei „seinerzeit“ keine Disziplinaranzeige erstattet worden. Er könne sich aber sehr wohl vorstellen, sie mit der Funktion der stellvertretenden Wachzimmerkommandantin zu betrauen, dabei hätte sie seine „volle Unterstützung“. Die ... Gleichbehandlungsbeauftragte habe mehrmals gefragt, ob es außer den Gerüchten irgendwelche Einwände gegen A gebe und worauf sich die Gerüchte stützen würden. Daraufhin habe man ihr ein Schriftstück ihrer Anzeige gegen Herrn D. gezeigt. B habe in diesem Gespräch auch mitgeteilt, A sollte aus taktischen Gründen ihre Bewerbung um die Planstelle der Traktkommandantin zurückziehen, das wäre für den Erfolg ihrer Bewerbung um die Planstelle der stellvertretenden Wachzimmerkommandantin besser. A habe ihr Bewerbungsgesuch aber nicht zurückgezogen.

Zu den behaupteten Zweifeln an ihrer Person sei Folgendes zu sagen: ... Der damalige Anstaltsleiter C habe auf der Anzeige vermerkt: „Der Sachverhalt ist der Anstaltsleitung bekannt, keine weitere Veranlassung.“ Interessant sei, dass diese Angelegenheit gerade zum Zeitpunkt der Bewerbung „aufgewärmt“ worden sei, sie glaube, mit dem Ziel, sie im Bewerbungsverfahren zu diskreditieren.

In einem Gespräch am ... habe ihr E mitgeteilt, sie könne sich A nur in der Funktion der stellvertretenden Wachzimmerkommandantin vorstellen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe der Dienstbehörde einen Quervergleich übermittelt.

A führte weiters aus, dass es in der JA X für weibliche Bedienstete des Exekutivdienstes immer sehr schwierig gewesen sei und noch immer schwierig sei. Sie sei im Jahr ... jene Beamtin gewesen, die sich erfolgreich dafür eingesetzt habe, dass Justizwachebeamtinnen entsprechend der Hierarchie im Nachtdienst eingesetzt werden. Bis zu diesem Zeitpunkt seien Frauen nur in der Frauenabteilung zum Nachtdienst eingeteilt worden. Sie habe sehr schnell erkannt, dass sich dieser Umstand nachteilig auf ihren beruflichen Aufstieg auswirken würde. Nach langen Kämpfen sei sie auch als Nachtdienstkommandantin eingeteilt worden. Sie sei bis zum heutigen Tag nicht geschätzt, besonders nicht vom DA. Weiters habe sie sich dafür eingesetzt, dass Frauen im Exekutivdienst in allen Arbeitsbereichen eingesetzt werden. In den vergangenen Jahren habe sie sich mehrmals um höherwertige Planstellen beworben, niemals erfolgreich. Teilweise habe man das Argument herangezogen, sie hätte keine Erfahrungen, da sie bislang im jeweiligen Bereich nicht eingesetzt worden sei. Nachdem sie bereits im Jahr ... um Einschulung und Einteilung im Wachzimmer im Tagdienst bzw. als Nachtdienstkommandantin angesucht habe, sei dieses Ansuchen erst im September und Oktober des Jahres 2010 berücksichtigt worden. Sie sei in die Agenden des Wachzimmers eingeschult worden, doch nach einigen Tagen habe sie mit der Begründung, dass derzeit ein Bewerbungsverfahren laufe, nicht mehr eingeteilt werden dürfen. Ihre Mitbewerber seien sehr wohl eingeteilt worden. Außerdem habe es seitens des DA geheißen, sie sei im Wachzimmer wegen ihrer angeblichen Dienstverfehlung im Jahr ... „nicht tragbar“. In diesem Zusammenhang sei zu bemerken, dass sie im Nachtdienst als Nachtdienstkommandantin nicht nur die Aufgaben des Wachzimmerkommandanten und des Justizwachkommandanten übernehme, sondern auch die Anstaltsleitung in deren Abwesenheit vertrete. Sie glaube, diese Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit der Vorgesetzten ausgeübt zu haben. Im Glauben, die Funktion der stellvertretenden Wachzimmerkommandantin übertragen zu bekommen, habe sie nicht sofort nach dem Bekanntwerden ihrer gescheiterten Bewerbung um die Funktion der Traktkommandantin einen Antrag an die B-GBK gestellt. Zu ihrer Überraschung sei aber ihre Bewerbung um die Funktion der stellvertretenden Wachzimmerkommandantin ebenfalls abschlägig behandelt worden. Mit der Planstelle sei F betraut worden, der voriges Jahr laut Hörensagen dem interimsistischen Anstaltsleiter J Schläge bzw. eine Rauferei angedroht habe. Eine entsprechende Sachverhaltsdarstellung sei laut J der Dienstbehörde übermittelt worden. Die Vollzugsdirektion habe die Bestellung des Anstaltsleiters abwarten wollen, dieser

hätte die Angelegenheit regeln sollen. Es sei bemerkenswert, dass ihr ein viele Jahre zurückliegendes Verhalten vorgeworfen worden sei, während ihrem Mitbewerber die Androhung von ... vor einem Jahr nicht vorgeworfen werde. Sie erachte sich im Übrigen als wesentlich besser qualifiziert als F.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Vollzugsdirektion am ... eine Stellungnahme zum Antrag. Im Wesentlichen wurde ausgeführt, dass der Dienststellenleiter nach Erzielen des Einvernehmens mit dem DA der Vollzugsdirektion die Besetzung der Funktion Traktkommandant/in mit H und die Besetzung der Funktion Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant mit F vorgeschlagen habe. Im Zusammenhang mit der Besetzung der Funktion Traktkommandant/in habe die Vollzugsdirektion im Hinblick auf die Vorgaben des Frauenförderungsplanes am ... den Anstaltsleiter um einen Bericht (der Stellungnahme angeschlossenen) darüber ersucht, warum A nicht in Betracht gezogen worden sei und welche Vorzüge H für den Arbeitsplatz als besser geeignet erscheinen lassen. Die Vollzugsdirektion führte weiters aus, dass die Leiterin der Personalabteilung am ... A im Beisein ihrer Vertrauensperson darüber aufgeklärt habe, dass sie die Funktion Traktkommandant/in nicht erhalten werde, und dass sie sich noch für weitere Funktionen bewerben solle. Eine Zusage für den Erhalt der nächsten frei gewordenen Funktion sei klarerweise nicht erfolgt. Richtig sei auch, dass auch die „Vorkommnisse der Vergangenheit“ angesprochen wurden. .... Die Leiterin der Personalabteilung habe der Beschwerdeführerin erklärt, dass ihr diese Vorkommnisse zwar „zu Ohren“ gekommen seien, sie hätten aber bei der Entscheidung über die Planstellenbesetzung keine Rolle gespielt.

Die Entscheidung über die Besetzung der Funktion Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant sei im Hinblick auf das wesentlich höhere Dienstalter, die längere Erfahrung und das breitere Wissen von F erfolgt. Er könne eine um sieben Jahre längere Gesamtdienstzeit, eine um ... Jahre längere Erfahrung als Dienstführender Beamter und eine mehrjährige Verwendung als Stellvertreter im Wachzimmer aufweisen. Insgesamt habe die Leitung der JA X die fachlichen Qualifikationen der Beschwerdeführerin nicht bestritten, allerdings sei sie erst kurze Zeit als stellvertretende Wachzimmerkommandantin eingesetzt gewesen, wobei ihr die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben „eher mühevoll“ gelungen seien und sie überdies auch „wenig Fortschritte“ gemacht habe.

Die Vollzugsdirektion könne keine Verletzung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes erkennen, zumal für die Frage der Nachbesetzungen neben einer langjährigen einschlägigen praktischen Erfahrung viele andere Faktoren wie beispielsweise die Persönlichkeit, die Sozialkompetenz, die Leistungsfähigkeit, die Kritikfähigkeit etc. zu beurteilen gewesen seien. Im Rahmen dieser Gesamtbeurteilung sei die Vollzugsdirektion letztlich den Vorschlägen des Leiters der JA X gefolgt. Das Vorbringen von A, dass „laut Hörensagen“ F dem ... angedroht habe, seien der Vollzugsdirektion und offenbar – wie eine fernmündliche Rücksprache ergeben habe – auch dem Anstaltsleiter nicht bekannt. Auch liege der Dienstbehörde kein Schriftstück mit einer Sachverhaltsdarstellung vor, weswegen dieses Verhalten dem Bewerber auch im Besetzungsverfahren nicht vorgehalten werden habe können. Unbestritten sei allerdings, dass es sich bei beiden Mitbewerbern um „nicht ganz einfache Persönlichkeiten“ handle, die aber durchaus wissen, wie sie sich zur Wehr setzen können. A seien durchaus noch höher bewertete Funktionsposten zuzutrauen, es werde aber bestritten, dass sie bei den gegenständlichen Nachbesetzungen auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Die Ausschreibungen, die Bewerbungen von A, H und F; die Beurteilungen/Vorschläge von J und B; die Stellungnahmen des DA; das Ersuchen der Vollzugsdirektion an die JA um einen Bericht darüber, warum A für die Betrauung mit dem Arbeitsplatz „Traktkommandant/in“ nicht in Betracht gezogen worden sei; Bs Begründung. J führte in seiner Beurteilung des Bewerbers und der Bewerberin aus, dass H als Abteilungskommandant geschätzt werde und hohen Respekt seitens der Belegschaft genieße. Gegenüber den Insassen trete er mit Ruhe und Besonnenheit auf und zeige ein hohes Maß an Durchsetzungsvermögen. Er sei bereits für Vertretungssachen im Bereich des Justizwachkommandos eingeteilt gewesen. In diesem Zusammenhang habe festgestellt werden können, dass der Bedienstete Defizite aufweise, in der Bewältigung von Krisensituationen verhalte er sich nicht diplomatisch. Zusammenfassend könne gesagt werden, dass er ein ausgezeichneter Abteilungskommandant sei, jedoch für die Funktion des Traktkommandanten noch nicht geeignet erscheine. Bezüglich A führte J aus, dass sie als Sachbearbeiterin in der Briefzensur und teilweise als Nachtdienstkommandantin eingesetzt gewesen sei, wo sie die in sie gesetzten Erwartungen erfüllt habe. Aufgrund der bisherigen Verwendung fehlen ihr das notwendige Wissen und die entsprechende Erfahrung für die

Aufgabenerfüllung als Traktkommandantin, weshalb ihre Bewerbung nicht in die engere Wahl genommen werde. J präferierte. G. Der DA stimmte diesem Vorschlag nicht zu, er schlug H vor.

Die Vollzugsdirektion stellte den Besetzungsakt zur „neuerlichen“ Entscheidung durch den neuen Leiter der JA X zurück. Anstaltsleiter B schlug der Vollzugsdirektion mit Schreiben vom ... H für den Arbeitsplatz vor. In der Begründung wiederholte er die Ausführungen von J mit Ausnahme der Feststellung zu den „Defiziten“ und verwies darauf, dass der DA H vorgeschlagen habe und diesem Vorschlag „seitens des Anstaltsleiters nicht entgegengetreten“ werde.

Zur Frage der Vollzugsdirektion, aus welchem Grund A für die Betrauung mit dem Arbeitsplatz Traktkommandant/in nicht in Betracht gezogen worden sei, führte B mit Schreiben vom ... im Wesentlichen aus, dass A auf Grund ihrer bisherigen Verwendung im Gegensatz zum vorgeschlagenen Bewerber wenig Erfahrung im Abteilungsdienst habe, diese aber eine essentielle Voraussetzung für die Funktion des Traktkommandanten sei.

A sei in letzter Zeit u. a. auch als Stellvertreterin des Wachzimmerkommandanten verwendet worden, und die selbständige Erledigung der dort anfallenden Aufgaben sei ihr immer besser gelungen. Positiv vermerkte B As Teilnahme an zahlreichen Seminaren und Fortbildungsveranstaltungen und ihre Ausbildung zur Mediatorin. Es müsse aber bezweifelt werden, dass A auch die für die Ausübung dieser Funktion unbedingt notwendige Akzeptanz innerhalb der Belegschaft genieße. „Vorkommnisse in der Vergangenheit“, die nur zum Teil aktenkundig, aber in der JA X offensichtlich allgemein bekannt seien, scheinen jedenfalls geeignet zu sein, negative Auswirkungen auf die Akzeptanz innerhalb der Belegschaft zu haben. H habe mehrjährige Erfahrung im Abteilungsdienst und genieße hohe Akzeptanz und großen Respekt unter der Belegschaft. „Der Vollständigkeit halber“ hielt B fest, dass die bisherigen Ausführungen auf Aktenstudium und Berichten von mit Vorgesetztenfunktionen betrauten Mitarbeitern der JA X basieren, persönliche Erfahrungen habe er nicht machen können.

Der DA hielt in einer ergänzenden Stellungnahme vom ... fest, dass die Besetzung des Arbeitsplatzes Traktkommandant/in mit A nicht zu vertreten wäre. Im Wesentlichen wurde dies damit begründet, dass es an dem in dieser Funktion verlangten makellosen dienstlichen Auftreten und an dem entsprechenden Respekt mangle.



Betreffend die Besetzung der Funktion „Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant/in“ führte B in seinem Vorschlag an die Vollzugsdirektion vom ... Folgendes aus: F sei der älteste Bewerber mit der längsten Dienstzeit. Er sei im Vergleich zu den Mitbewerbern am frühesten in die Verwendungsgruppe E2a ernannt und mit einem E2a Arbeitsplatz betraut worden. In fachlicher Hinsicht verfüge er aufgrund seiner mehrjährigen Verwendung als Nachtdienstkommandant bzw. Stellvertreter über einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Wachzimmer. Vor allem in seiner Funktion als Nachtdienstkommandant habe sich F durch Umsicht, Einfühlungsvermögen, rasche Entscheidungsfindung, organisatorische Fähigkeiten und im Besonderen durch hohe Akzeptanz unter den Mitarbeitern ausgezeichnet. Die Anforderungen des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes seien bei einer vorübergehenden Einteilung des Bewerbers zur vollsten Zufriedenheit erfüllt worden. Er sei in persönlicher und fachlicher Hinsicht besonders geeignet. Bezüglich A wurde ausgeführt, dass sie die drittälteste Bewerberin mit der drittlängsten Dienstzeit sei. In fachlicher Hinsicht verfüge sie aufgrund ihrer sporadischen Einteilung als Nachtdienstkommandant-Stellvertreterin und Wachzimmerkommandant-Stellvertreterin und Absolventin des Qualifizierungsmoduls Wachzimmerkommandant I und II jedenfalls über Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Wachzimmer. Ihre Aus- und Fortbildungsbereitschaft für den vakanten Arbeitsplatz sei positiv zu bewerten. Derzeit erscheine jedoch eine Besetzung mit ihr zu früh, zumal ihr während ihrer zeitweisen Verwendung als Wachzimmerkommandant-Stellvertreterin die Erfüllung der Aufgaben zunächst eher mühevoll gelungen sei. Auch eine regelmäßige Verwendung auf diesem Arbeitsplatz habe kaum Fortschritte gezeigt. Sie sei in Folge dessen derzeit lediglich bedingt geeignet.

F bewarb sich auch um die Funktion „Traktkommandant/in“. J hielt in seiner Beurteilung fest, dass F mit der Funktion „Sachbearbeiter Wirtschaftsstelle“ betraut sei und darüber hinaus als Nachtdienstkommandant eingesetzt werde. Er zeige sich den Mitarbeitern gegenüber teilweise unkollegial und nicht teamfähig, die notwendige Akzeptanz sei nicht gegeben. Es mangle weiters an der für die Ausübung der Funktion notwendigen Akzeptanz durch die Vorgesetzten, da F nicht kooperativ sei. Der Bewerber erscheine daher wenig geeignet.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgen kurz Senat) am ... führte A aus, sie habe sich beworben, weil sie sicher gewesen sei, die Erfordernisse für die Planstellen zu erfüllen. Sie habe auch ihre Fortbildungen im Hinblick darauf absolviert,

einmal eine Führungsfunktion zu übernehmen. Die Stelle der stellvertretenden Wachzimmerkommandantin sei ihr seitens des Anstaltsleiters und auch seitens der Vollzugsdirektion in Aussicht gestellt worden. Bezüglich der Stelle Traktkommandant/in habe man ihr signalisiert, dass man sie sich an dieser Stelle weniger gut vorstellen könne. Sie könne sich nur vorstellen, dass die Entscheidungen damit zu tun haben, dass sie eine Frau sei. In der JA X sei der Frauenanteil generell sehr gering. Zu sagen sei – wie im Antrag ausgeführt – dass ihr nahegelegt worden sei, die Bewerbung um den Arbeitsplatz Traktkommandant/in aus taktischen Gründen zurückzuziehen. Für diese Stelle sei nämlich schon jemand anderer vorgesehen gewesen, und der Anstaltsleiter, ..., habe ihr gesagt, er tue sich schwer sie zu beurteilen, da er sie nicht kenne. Sie habe auf ihren Personalakt verwiesen und darauf bestanden, beurteilt zu werden, denn wenn sie den Posten der Traktkommandantin nicht bekomme, müsse sie wohl ein Defizit haben, und sie würde sich bemühen, dieses auszugleichen. Sie habe ihre Bewerbung jedenfalls nicht zurückgezogen. Es wäre für sie nachvollziehbar gewesen, wenn Herr G. oder Herr K. die Stelle des Traktkommandanten bekommen hätte. J habe Herrn G. auch für am besten geeignet erachtet. Die Stelle habe aber H bekommen und ihm gegenüber erachte sie sich als besser geeignet.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte zum Verständnis aus, dass es bei den ersten Ausschreibungen der beiden Stellen Formalfehler gegeben habe, weshalb ein zweites Mal ausgeschrieben werden musste. Zu bemerken sei, dass die Beurteilungen des ...n Anstaltsleiters und des ... Anstaltsleiters H betreffend auffällig divergieren. Laut J sei nämlich H für die Stelle nicht geeignet, B habe ihn als gut geeignet beschrieben. Zu beachten sei auch die Stellungnahme des DA, der immer wieder auf „gewisse Vorkommnisse“ verwiesen habe. Sie habe im Zusammenhang mit den Stellenbesetzung Kontakt zur JA X und auch zur Vollzugsdirektion gehabt. Sie habe B einen Quervergleich übermittelt, und er habe gesagt, er könne sich A als stellvertretende Wachzimmerkommandantin vorstellen, nicht aber als Traktkommandantin. Im Gespräch am ... habe E das Gleiche gesagt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führt weiters aus, dass sich A in der JA X alles erkämpfen habe müssen. Den Namen A kenne sie seit sie im Gleichbehandlungsbereich tätig sei. A habe darum gekämpft, entsprechend der Hierarchie im Nachtdienst eingeteilt zu werden. Es sei nämlich ursprünglich so gewesen, dass Frauen nur in der Frauenabteilung Nachtdienst versehen haben dürfen. A habe aber erkannt, dass

ihr dieser Umstand im weiteren Berufsleben schaden könnte. In der JA X habe es in den letzten fünf Jahren keine Frauenförderung gegeben.

A führte aus, dass sie, obwohl sie den Männern gleichgestellt sei, also Waffenträgerin und Nachtdienstkommandantin sei, zwei Jahre darum kämpfen habe müssen, Nachtdienst in der Männerabteilung zu versehen. Und zwar deshalb, weil sich der damalige Dienstenteiler und DA-Vorsitzende dagegen ausgesprochen habe. Sie habe den Nachtdienst vor allem auch deshalb machen wollen, weil durch den Umstand, dass junge Kolleginnen nachgekommen seien, für alle nur mehr zwei Nachtdienste pro Monat in der Frauenabteilung angefallen seien, und es habe eine finanzielle Einbuße bedeutet, von 4 auf 2 Nachtdienste reduziert zu werden. Aus diesem finanziellen Grund, aber auch deshalb, weil sie eine höhere Position erlangen habe wollen, habe sie sich die Nachtdienste in der Männerabteilung erkämpft. Es seien ihr in diesen zwei Jahren nur Steine in den Weg gelegt worden. Das BMJ habe ihr schließlich Recht gegeben.

Auf die Frage, wie sich B, der ... in der Anstalt gewesen sei, ein Bild von den Bediensteten gemacht habe, antwortete der Vertreter der Vollzugsdirektion, K, dass in der Regel, wenn man die Bediensteten nicht kenne, mit ihnen Gespräche geführt und Informationen von Verantwortungsträgern eingeholt würden. B habe das vermutlich so gemacht, er sei in der Vollzugsdirektion tätig gewesen, er kenne ihn als sehr „differenzierten“ Menschen. J sei praktisch sein ganzes Berufsleben lang in der JA X gewesen, er habe die Bediensteten sicherlich sehr gut gekannt.

Auf die Frage, wie es zu derart unterschiedlichen Beurteilungen kommen könne, antwortete K, er könne sich nur vorstellen, dass sich der DA auf Vorkommnisse in der Vergangenheit von A bezogen habe.

Auf die Frage, ob die Gleichbehandlungsbeauftragte in das Auswahlverfahren miteinbezogen werde, antwortete K, dass ihm so eine Vorgehensweise nicht bekannt sei.

Auf die Frage, weshalb die Vollzugsdirektion akzeptiert habe, dass offenbar ein ... Jahre zurückliegender Umstand A's Karriere im Wege stehe, antwortete K, dass er solche „stillen Botschaften“ nicht goutiere. Das Problem sei, dass man irgendwelche Vorfälle noch Jahre oder Jahrzehnte später höre. So habe z.B. ein Kommandant einmal vor ... Jahren seine Pistole am WC hängen lassen und das höre er heute noch. Er glaube allerdings nicht, dass das für E ausschlaggebend gewesen sei. Ausschlaggebend sei gewesen, dass H der Erfahrenere sei. Auch F sei ein sehr erfahre-

ner Bediensteter. Er bzw. die Vollzugsdirektion könne nicht beurteilen, wie die Bediensteten tatsächlich ihren Dienst versehen, das können nur der Anstaltsleiter und der DA.

Auf die Frage, wie es möglich sei, dass der ... Anstaltsleiter J zu dem Ergebnis gekommen sei, dass F keine Akzeptanz seiner Mitarbeiter habe und auch das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten nicht kooperativ sei und der erst seit ... amtierende Anstaltsleiter F als besonders geeignet eingestuft habe, antwortete K, dass es Auseinandersetzungen zwischen J und F gegeben habe, und zwar im Zusammenhang mit Wohnungen der Bediensteten der JA. Möglicherweise habe das bei der Beurteilung durch J eine Rolle gespielt, wobei er aber damit nicht sagen wolle, dass J nicht objektiv gewesen sei. B sei ... und neu in der JA, er kenne kaum jemanden, es sei schon möglich, dass er von Personen, die ein bestimmtes Bild von anderen gezeichnet haben, beeinflusst gewesen sei. Es sei immer schwierig, wenn man neu an einer Dienststelle und auf die Informationen der dortigen Bediensteten angewiesen sei, weil man selbst niemanden kenne.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte legte dem Senat folgende Unterlagen vor: ...

Die Gleichbehandlungsbeauftragte wies darauf hin, dass A trotz eines angeblichen Fehlverhaltens im Jahre ... 2 Jahre danach eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung erhielt.

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 der Vollzugsdirektion für die gegenständlichen Personalentscheidungen 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 eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Die Anforderungen für die beiden in Rede stehenden Funktionen, an denen jeweils die fachliche und persönliche Qualifikation der Bewerber und der Bewerberin zu messen gewesen wären, waren im Wesentlichen ident. In beiden Fällen waren „reichliche“ Erfahrungen im jeweiligen Aufgabenbereich, organisatorische Fähigkeiten und in persönlicher Hinsicht Belastungsfähigkeit, Eigeninitiative, Flexibilität und Team- und Führungsfähigkeit verlangt.

Bemerkenswert an den Ausschreibungen war der Zusatz, dass mangelnde Vertrauenswürdigkeit einer Person gegenüber den Mitarbeiter/innen eine positive Bewertung einschränken würde. Ein solcher Zusatz in Ausschreibungen ist der B-GBK, die bereits mehrere Verfahren aus dem Bereich der Justizanstalten führte, nicht bekannt.

Zur beruflichen Laufbahn von A ist festzuhalten, dass sie sich die Gleichbehandlung mit gleich ausgebildeten männlichen Bediensteten regelrecht erkämpfen musste. Die Einteilung zum Nachtdienst in der Männerabteilung wurde ihr jahrelang verwehrt, wodurch sie sowohl bezugsmäßig als auch im Hinblick auf die Chancen auf eine höherwertige Planstelle benachteiligt wurde. Weiters bekundete sie wiederholt Interesse an Einschulungen, etwa im Wachzimmer und als Abwesenheitskommandantin der Abteilung E4, wurde aber nur für ... Tage am Wachzimmer eingeteilt.

J, der auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit in der JA X alle Bediensteten gut kannte, nahm A für die Funktion Traktkommandant/in nicht in die engere Wahl, weil ihr die entsprechende Erfahrung gefehlt habe.

H und F erachtete er auf Grund von Defiziten in der persönlichen Eignung als nicht bzw. als wenig geeignet. J schlug G vor, wobei er in seinem Vorschlag festhielt,

dass die Reihung in Absprache mit den Leitenden Beamten und dem Justizwachkommando erstellt worden sei. Der DA stimmte diesem Vorschlag nicht zu, er sprach sich „nach Abwägung alle Für und Wider“ für H aus, wobei die die jeweiligen „Für und Wider“ nicht konkretisiert wurden. Mittlerweile wurde die Leitung der JA X neu besetzt, und die Vollzugsdirektion stellte den Besetzungsakt zur neuerlichen Entscheidung an den neuen Leiter B zurück. Dieser führte aus, die „nunmehr durchgeführten Erhebungen“ hätten ergeben, dass drei Bedienstete - darunter G und H - in ... Maße geeignet seien. Der DA habe H vorgeschlagen habe und diesem Vorschlag werde „seitens der Anstaltsleiters nicht entgegengetreten“. Die Vollzugsdirektion dürfte von der Besteignung Hs nicht überzeugt gewesen sein, denn sie ersuchte um einen „ausführlichen“ Bericht darüber, welche Vorzüge der präferierte Bewerber gegenüber A habe. In seinem ergänzenden Bericht führte B im Wesentlichen aus, dass sie vergleichsweise wenig Erfahrung im Abteilungsdienst habe und dass ihre Akzeptanz in der Belegschaft auf Grund von „Vorkommnissen in der Vergangenheit“ bezweifelt werden müsse.

Zum Vorschlag zu Gunsten von H hält der Senat fest, dass dieser keinen Qualifikationsvergleich enthielt, der den festgestellten Qualifikationsvorsprung sachlich nachvollziehbar gemacht hätte. Es kann nicht verifiziert werden, ob H – wie J feststellte – bei der Wahrnehmung von Vertretungsagenden im Bereich des Justizwachkommandos Defizite in Krisensituationen hatte, es kann aber festgehalten werden, dass A betreffend weder von J, noch von B und nicht einmal vom DA Defizite im Bereich der sozialen Kompetenz, also im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, oder mit Vorgesetzten, oder mit Insassen/Insassinnen festgestellt oder auch nur behauptet wurden. Wie schon erwähnt beruhte Ihre vergleichsweise geringere Erfahrung im Aufgabenbereich darauf, dass in erster Linie vom DA verhindert wurde, dass sie Erfahrungen in Aufgabenbereichen sammeln konnte, die ihr im Hinblick auf höherwertige Planstellen nützlich hätten sein können. Die mangelnde einschlägige Erfahrung ist also eine Folge jahrelanger Ungleichbehandlung. Die Ablehnung, auf die A beim DA immer wieder stieß, beruhte auf einem einzigen Umstand, nämlich auf einem ... Jahre zurückliegenden „Vorkommnis“, auf Grund dessen A nach dem Dafürhalten des DA nicht „vertrauenswürdig“ ist. Dies ging nicht nur aus den Stellungnahmen des DA zu den beabsichtigten Funktionsbesetzungen hervor, sondern kam auch im Gespräch am ... mit E, B, der stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten und zwei Vertretern des DA zu Tage. Zu diesem „Vorkommnis“ ist festzuhalten, dass es keinerlei

disziplinarrechtliche Konsequenzen hatte, wobei auch erwähnenswert ist, dass es im Jahr ... zu dem „Vorkommnis“ kam und A zwei Jahre später eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung erhielt. Die Ausführungen der Vollzugsdirektion, dass die „Vorkommnisse“ für die Personalentscheidungen irrelevant gewesen seien, sind insbesondere auch deshalb nicht glaubwürdig, weil die Vollzugsdirektion die JA X ausdrücklich um eine nähere Begründung für den Qualifikationsunterschied zwischen H und A ersuchte. Wären tatsächlich die einschlägigen Erfahrungen das maßgebende Kriterium gewesen, hätte sich eine Nachfrage erübrigt, denn die Tätigkeitsbereiche der Bewerberin und des Bewerbers waren aus den Personalakten und den Bewerbungen ersichtlich. Es ist weiters unglaublich, dass - wie die Vollzugsdirektion in ihrer Stellungnahme an den Senat ausführte – A auf Grund ihrer geringeren Erfahrungen nicht die notwendige Akzeptanz in der Belegschaft gehabt hätte, denn B führte in seinem Bericht an die Vollzugsdirektion aus, dass die Zweifel an der Akzeptanz wegen der „Vorkommnisse in der Vergangenheit“ bestünden.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass nicht zu übersehen ist, dass für die Funktionsbesetzung nicht die tatsächlichen Qualifikationen maßgebend waren, sondern sowohl B als auch die Vollzugsdirektion dem Besetzungswunsch des DA Rechnung trug. Der DA schlug vor und B trat diesem Vorschlag nicht entgegen.

Dies gilt auch für die Besetzung der Funktion „Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant“. B begründete seinen Vorschlag zu Gunsten von F im Wesentlichen damit, dass der Bewerber auf Grund seiner mehrjährigen Verwendung als Nachtdienstkommandant bzw. Stellvertreter über einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Wachzimmer verfüge und sich durch Umsicht, Einfühlungsvermögen, rasche Entscheidungsfindung, organisatorische Fähigkeiten und im Besonderen durch hohe Akzeptanz unter den Mitarbeitern ausgezeichnet habe. Demgegenüber hielt der langjährige Dienststellenleiter J in seiner Beurteilung von F im Zusammenhang mit dessen Bewerbung um die Funktion „Traktkommandant/in“ fest, dass sich F den Mitarbeitern gegenüber teilweise unkollegial und nicht teamfähig zeige und nicht kooperativ sei, weshalb er nicht die notwendige Akzeptanz bei Mitarbeitern und Vorgesetzten habe.

Zwischen J und F gab es einen Konflikt auf Grund von Vorkommnissen im Zusammenhang mit der Wohnanlage der Bediensteten. Es kann dahingestellt bleiben, ob dieser Umstand einer rein objektiven Beurteilung von F's Persönlichkeit durch J entgegenstand, relevant ist, ob B's Begründung für seinen Besetzungsvorschlag und in

der Folge die Personalentscheidung der Vollzugsdirektion sachlich nachvollziehbar ist.

B erachtete A als weniger geeignet, da sie nur „sporadisch“ als stellvertretende Nachtdienstkommandantin und stellvertretende Wachzimmerkommandantin eingeteilt gewesen sei und ihr bei der zeitweisen Verwendung im Wachzimmer die Erfüllung der Aufgaben zunächst eher mühevoll gelungen sei und auch eine regelmäßige Verwendung auf diesem Arbeitsplatz kaum Fortschritte gezeigt habe. Diese Beurteilung ist für den Senat insofern nicht nachvollziehbar, als B drei Monate zuvor in seiner Begründung für den Besetzungsvorschlag für die Funktion „Traktkommandant/in“ festhielt, A gelinge die „selbständige Aufgabenerfüllung“ als stellvertretende Wachzimmerkommandantin immer besser.

Die Antragstellerin führte sowohl in ihrem Antrag als auch in der Sitzung des Senates glaubwürdig aus, dass ihr signalisiert wurde, gute Chancen auf die Betrauung mit der Funktion „Stellvertreter/in Wachzimmerkommandant“ zu haben. Solche Signale werden nicht gesetzt, wenn Zweifel an der Eignung bestehen. Der Umstand, dass A wenig Erfahrung im Wachzimmerbereich hatte war wohlbekannt und wurde ursprünglich nicht als Hindernis für eine Betrauung mit der Funktion gesehen. Im Übrigen kann der Senat den vorliegenden Unterlagen nicht entnehmen, wie viel mehr an Erfahrung der bevorzugte Bewerber im Wachzimmerbereich hat. F war länger als A als Nachtdienstkommandant eingesetzt, was (auch) damit begründet sein dürfte, dass A lange Jahre keine Nachtdienste in der Männerabteilung machen durfte. Zu B's Beurteilung von F's sozialer Kompetenz und seinen organisatorischen Fähigkeiten hält der Senat fest, dass es sich dabei um bloße Feststellungen handelt, den Ausführungen aber nicht zu entnehmen ist, worauf die Einschätzung beruht. Auf Grund der relativen kurzen Amtszeit von B, der ablehnenden Haltung des DA gegenüber A und der ausdrücklichen Zustimmung des DA zu Bs Besetzungsvorschlag muss davon ausgegangen werden, dass auch in diesem Fall die Eignungsbeurteilung des DA übernommen wurde.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass A im ... über einige Wochen von ... im Wachzimmer eingeschult wurde (nachdem sie sich erfolgreich gegen die „Abberufung“ nach ... Tagen gewehrt hatte). In der Sitzung des Senates legte die Antragstellerin eine Beurteilung von KI ... vor. Dieser hielt fest, dass A ihre Aufgaben ökonomisch und termingerecht erfüllt, die Dienstaufträge selbständig und genau erledigt



und sich Kollegen und Insassen gegenüber korrekt verhalten habe. Die Zusammenarbeit mit ihr habe gut funktioniert.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass in den gegenständlichen Auswahlverfahren sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche fehlen. Die fachlichen und persönlichen Qualifikationen As wurden nicht entsprechend gewürdigt, sondern wurde ein ... Jahre zurückliegendes „Vorkommen“ „hervorgezogen“ und damit die Eignung für die in Rede stehenden Funktionen in Abrede gestellt. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die behauptete bessere Eignung der bevorzugten Bewerber kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass A für die Ausübung der Funktionen mindestens gleich geeignet ist und ihr daher in Anwendung des Frauenförderungsgebotes eine Funktion übertragen werden hätte müssen. Dass geschlechtsspezifische Motive für die gegenständliche Auswahlentscheidung maßgebend waren, belegt auch der Umstand, dass

A über Jahre hinweg nicht die gleiche Behandlung wie männliche Bedienstete erfuhr und sie sich diese erst erkämpfen musste.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch beide getroffenen Auswahlentscheidungen auf Grund des Geschlechtes diskriminiert wurde.

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

#### Empfehlungen:

1. Der Vollzugsdirektion wird empfohlen, in den Justizanstalten sicher zu stellen, dass die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte rechtzeitig in die Auswahlverfahren involviert wird und auch Stellungnahmen abgeben kann.
2. Der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Gespräche mit A zu führen und sie regelmäßig für jene Dienste einzuteilen, die für einen beruflichen Aufstieg in der JA verlangt sind.
3. Der Vollzugsdirektion und der Leitung der JA X wird dringend empfohlen, Frauenförderungsmaßnahmen zu setzen.

Wien, im Dezember 2011