

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 Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle der stellvertretenden...kommandantin/des stellvertretenden ...kommandanten Verwendungsgruppe E..., Funktionsgruppe ..., 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 Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle der stellvertretenden ...kommandantin der JA ... stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

A's Antrag, eingebracht von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Justiz (AGG Justiz) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerinnen führten aus, aus dem von der Gleichbehandlungsbeauftragten ... erstellten Quervergleich ergebe sich, dass A für die Ausübung der Leitungsfunktion fachlich hervorragend qualifiziert sei, die Ernennung von B zum stellvertretenden ...kommandanten mit ... sei nicht nachvollziehbar.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe die Ausschreibungsunterlagen erst am ... erhalten. Bereits zuvor, am ..., habe ... der JA in einem Schreiben an die Vollzugsdirektion(VD) drei männliche Bewerber, darunter B, als besonders geeignet, bezeichnet. Als im höchsten Ausmaß geeignet beurteilter Bewerber sei B mit Zustimmung

des Dienststellenausschusses provisorisch mit der Planstelle betraut worden, ohne dass die Gleichbehandlungsbeauftragte jemals befasst worden wäre.

Nachdem die GBB der VD ihren Qualifikationsvergleich übermittelt und die Qualifikationen der drei als besonders geeignet beurteilten Bewerber hinterfragt habe (Schreiben vom ...), habe die VD ... der JA ... um eine neuerliche Stellungnahme ersucht. Dieser habe daraufhin (am ...) ausgeführt, dass ihm B als der am besten geeignete Bewerber erscheine, weil er ab ... verwendet werde und im Bereich der ... an ... Werktagen die Funktion des Kommandanten sowie die des stellvertretenden Kommandanten ausübe. Er werde auch regelmäßig, durchschnittlich 1 Mal pro Monat, als ... eingeteilt. Dadurch habe B Erfahrungen in Führungsaufgaben erlangt. B habe aber in seiner Bewerbung selbst angegeben, mit ... den Arbeitsplatz „...“ übernommen zu haben, bis dahin habe er eine Planstelle im Bereich ... innegehabt, er sei Leiter der „...“ gewesen.

Bei Durchsicht der ...protokolle durch die GBB habe sich aber gezeigt, dass B im Jahr ... kein einziges Mal und im Jahr ... (bis zur Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten Mitte ...) fünf Mal als ... eingeteilt gewesen sei. Eine Einteilung von einmal im Monat sei nicht feststellbar gewesen. B sei innerhalb seiner ...gruppe bis ... lediglich an 6. Stelle, seither an 5. Stelle der Liste für die Vertreter des ... gereiht gewesen. Dementsprechend sei B bislang lediglich mit einer Planstelle der Funktionsgruppe ... in E... betraut gewesen, A sei bereits seit ... mit einer Planstelle der Funktionsgruppe ... in E... betraut, und zwar als stellvertretende ...kommandantin und als ...kommandantin seit Schon alleine daraus ergebe sich ihre höhere Führungskompetenz bzw. Führungserfahrung.

Über Nachfrage der AGG Justiz beim Dienststellenausschuss (DA) der Exekutive, warum sich der DA für B entschieden habe, habe sie folgende Antwort bekommen: *„Die JA... ist noch nicht reif für eine Frau in einer Führungsposition, man dürfe nicht vergessen, dass sie in der Hierarchie nicht mehr aufzuhalten sei. Außerdem sei die Akzeptanz der männlichen Kollegen nicht da.“*

Anzumerken sei, dass in der JA ... (wie in vielen Justizanstalten) bisher keine einzige Frau mit einer Funktion der Verwendungsgruppe E2a/... oder mit einer höherwertigen Verwendung betraut sei. Die in den Frauenförderungsplänen festgelegten verbindlichen Vorgaben seien also bisher nicht einmal ansatzweise erfüllt.

A's Qualifikationen seien auf Grund des Umstandes, dass sie eine Frau sei nicht offen gelegt bzw. unterbewertet worden. Weder sei ihr in der Ausschreibung geforder-

tes Konzept über ihre Vorstellungen betreffend die Wahrnehmung der Aufgaben des/der stellvertretenden... kommandanten/...kommandantin berücksichtigt worden (ein solches Konzept habe der bevorzugte Bewerber nicht erstellt), noch seien ihre Fortbildungsaktivitäten (solche fehlen bei B fast zur Gänze), ihre Funktion als ...- Trainerin in der Ausbildung der Exekutive und ihre Führungserfahrung aus der höher bewerteten Funktion der ...kommandantin bei der Beurteilung der Qualifikationen herangezogen worden. Dies stelle eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes dar. Mittelbar sei A diskriminiert, weil in der JA ...- wie in den meisten Justizanstalten Österreichs - Bewertungskriterien für die Betrauung mit Funktionsposten herangezogen worden seien, die Frauen von Führungsfunktionen weitgehend und ab E2a/... nahezu zur Gänze ausschließen. Kommandofunktionen würden ausschließlich Männern übertragen. In der Verwendungsgruppe E2a Funktionsgruppe ... betrage der Frauenanteil im Bereich der Justizanstalten - wie aus dem aktuellen Frauenförderungsplan, BGBl II Nr. 59/2012 Punkt 12 der Anlage, ersichtlich - lediglich 4,6 %. In der JA ... betrage der Frauenanteil in der Verwendungsgruppe E2a ..., darüber 0 %.

Der Qualifikationsvergleich ergebe, dass A besser geeignet sei als B. Aber selbst wenn man ihr nur gleiche Eignung attestieren würde, hätte sie auf Grund der gebotenen Anwendung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG mit der Funktion betraut werden müssen.

In der Ausschreibung waren neben fundierten Gesetzeskenntnissen, EDV-Kenntnissen und Erfahrungen in der Führung von Mitarbeiter/innen die üblichen sozialen Kompetenzen gefordert sowie die Bereitschaft zur Weiterbildung in den Bereichen Sicherheit, Führen der Mitarbeiter/innen; Managementmethoden, Teamarbeit. Gefordert war weiters die Vorlage eines Konzeptes „über die eigenen Vorstellungen in Bezug auf Mitarbeiter/innenführung/Organisation – Abläufe/Sicherheit – im Aufgabenbereich ‘...‘“.

Dem Antrag war A's Bewerbung angeschlossen. Daraus ist ersichtlich, dass A im ... in den Justizdienst eintrat und die E2b-Ausbildung im ... abschloss. Sie versah Dienst in den JA ... und JA... und seit ... in der JA Im Jahr ... absolvierte sie die E2a-Ausbildung. In der JA ... war sie zuerst im..., danach als Stellvertreterin in der Abteilung ... und auch als Stellvertreterin des ...kommandanten eingeteilt. Von ... bis einschließlich ... war sie 2. Dienstenteilerin. Aus ... Gründen konnte sie diese Tätig-

keit nicht mehr ausüben und wurde mit ... mit der Funktion „...kommandantin - Abteilung ... " betraut. Die Bewerberin gab an, sie beherrsche sämtliche Organisations-techniken, sei in der ... versiert, und außerdem werde sie als „Trainer für E2-b und Auszubildende“ herangezogen. Auf Grund ihrer Tätigkeit als ... kenne sie alle Abläufe in der Anstalt genauestens, sie habe das vorhandene Personal effizient eingeteilt. Bei ihrer Bewerbung um die Planstelle Kommandant/in des ... sei ihr von der Bewerbungskommission ausdrücklich bescheinigt worden, selbstbewusst und ruhig zu sein und über Durchsetzungswillen zu verfügen. Als Vorgesetzte von hauptsächlich männlichen Kollegen habe sie eine „besonders exponierte Position“, da sie aber schon seit ... im „Männervollzug“ tätig sei, sei dies für sie nichts Außergewöhnliches. Abschließend führte A diverse von ihr besuchte Weiterbildungsveranstaltungen an und wies darauf hin, dass sie im ... zur Kontaktfrau gemäß dem B-GIBG in der JA ... bestellt worden sei.

B's Bewerbung war ebenfalls dem Antrag angeschlossen. Der Bewerber führte aus, ... in den Justizwachdienst in der JA ... eingetreten zu sein und ... die Dienstprüfung abgelegt zu haben. Danach habe er Dienst im „...“ versehen. Im Jahr ... habe er den Fachkurs für ... absolviert. Von ... bis ... habe er Dienst als Springer in der ...stelle versehen und sei mit ... stellvertretender Sachbearbeiter in der Aufnahme geworden. ... habe er die Leitung der ...stelle übernommen und auch in der Aufnahme mitgearbeitet (...). Im Jahr ... sei er bei der Eingabe der Erstdaten in das ...-System beteiligt gewesen. Seit ... habe er den Arbeitsplatz „...“ inne, wodurch er seine Fachkenntnisse im Sicherheitsbereich des Wachzimmers erweitern habe können. In Folge sei er auch als „Springer ...kommandant bzw. Stellvertreter“ eingeteilt worden, wobei er weitere Erfahrungen sowohl im Umgang mit eingeteilten Kollegen, als auch im Verhalten in bestimmten Stresssituationen gemacht habe. Weiters verfüge er über eine langjährige Erfahrung al ... sei ihm die Leitung bzw. Organisation des „...“ übertragen worden. Aufgrund seiner bisherigen Verwendungen habe er wichtige Kenntnisse in der ... und der

... der JA führte in seinem Antrag an die VD, der Betrauung von B mit der Funktion zuzustimmen, aus, dass dieser von ... bis ... Leiter der „...“ gewesen sei und mit ... mit der Planstelle „...-Kommandant ...“ betraut worden sei. Im Zuge dieser Tätigkeit werde er „auch vermehrt“ im Bereich des Wachzimmers zur Dienstverrichtung eingeteilt und sei daher mit den dort anfallenden Agenden bestens vertraut. B habe im Zu-

ge seiner bisherigen Verwendungen immer besonderes Engagement gezeigt und die ihm übertragenen Aufgaben zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erledigt.

In seiner ergänzenden Begründung für seinen Besetzungsvorschlag (auf Aufforderung der VD nach Nachfrage der GBB) führte die Anstaltsleitung

Folgendes aus: „...B ist derzeit mit der Funktion des Kommandanten der ... betraut. ... im ...bereich und - im Zuge dieser Verwendung - auch als stellvertretender ...kommandant eingeteilt. Seit ... wird B auch regelmäßig als ... (durchschnittlich 1 x pro Monat) eingeteilt. Im Zuge dieser Tätigkeiten hatte B die Möglichkeit, Erfahrungen in Führungsaufgaben zu erlangen. Seine Leistungen in der Führung von Mitarbeiterinnen werden sowohl von Seiten der Leitung als auch von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Justizanstalt ... sehr geschätzt.

Aufgrund ihrer wesentlich kürzeren Dienstzeit und in der Ausübung ihrer derzeitigen Funktionen haben die Mitbewerberin A noch sehr wenig und die Mitbewerberin C keine Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter/innen in der ho. Anstalt sammeln können.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die VD am ... eine Stellungnahme zum Antrag. Die Berufslaufbahnen der Bewerberin und des Bewerbers wurden ausführlich dargestellt, auf die Wiedergabe kann verzichtet werden, da die Laufbahndaten bereits dem Antrag zu entnehmen sind.

Die Entscheidung zu Gunsten von B wurde - der Argumentation der Anstaltsleitung

entsprechend - damit begründet, dass A zwar mehr Aus- und Fortbildungen vorweisen könne, B aber eine um ... Jahre längere Dienstzeit und mehr Führungskompetenz habe. Letztere habe er als stellvertretender ...kommandant bzw. als ...kommandant erlangt, und darüber hinaus werde er regelmäßig als ... (1 x pro Monat) eingeteilt. „Zum besseren Verständnis“ führte die VD aus, dass B als ...t, soweit erforderlich, die Funktionen des ...-, ...- und ...kommandanten ausübe. Neben den allgemeinen Aufgaben des ...-, ...- und ...kommandanten obliegen ihm noch ... Dem zur Folge kenne B die dem (stellvertretenden) ...kommandanten obliegenden Aufgaben sehr genau. Dieser Umstand und die Tatsache, dass A eine wesentlich kürzere Dienstzeit und auch wenig bis gar keine Erfahrung im Umgang mit der Führung von Mitarbeiter/innen aufweise, haben die VD B den Vorzug gegeben.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgend kurz Senat) am ...

fürhte A aus, sie habe sich bereits x-mal um einen höherwertigen Arbeitsplatz beworben und sei nie zum Zug gekommen. Einmal sei sie an die zweite Stelle, „hauchdünn“ hinter dem Ersten, gereiht worden. Bei ihrer Bewerbung um „die ...“ sei sie die Beste gewesen. Um die Stellvertretung des ...kommandanten habe sie sich bereits einmal beworben, wobei damals der ...

Zu ihrer Qualifikation für eine stellvertretende ...kommandantin führe sie an, dass sie ...kommandantin sei, mit einem „Maximalbelag“ von x männlichen Insassen und x Mitarbeitern. Sie habe auch schon den ...kommandanten vertreten, habe also Führungserfahrung. Einem/einer ...kommandant/in unterstehen im Schnitt x Personen. Weiters sei sie Kontaktfrau und werde in dieser Eigenschaft von der GBB ... zu diversen Hearings vor der Aufnahmekommission eingeladen, und sie sei Trainerin für die Berufsanfänger/innen. Sie hätte innovative Ideen zur Modernisierung des Strafvollzugs, der teilweise sehr veraltet sei.

Die GBB wiederholte im Wesentlichen die Ausführungen des Antrages und ergänzte, dass sie ihren Quervergleich (wurde dem Senat vorgelegt) nach den Kriterien Dienstantrittsalter, Dienstprüfungen, Führungserfahrungen erstellt habe. Interessant sei, dass B zum Zeitpunkt der Bewerbung lediglich eine „...-Funktion“ gehabt habe, also eine niedrigere Funktion als A. Auf ihre Nachfrage hin sei bestätigt worden, dass B bis ... Leiter des ... gewesen sei, er habe also nicht – wie die Anstaltsleitung ausgeführt habe - ab ... an den ...tagen im Wachzimmer Dienst versehen. B sei auch nicht – wie behauptet - mindestens einmal im Monat als ... verwendet worden, sondern laut den ...protokollen im Jahr ... zweimal, im Jahr ... einmal, im Jahr ... zweimal, im Jahr ... kein einziges Mal, im Jahr ... fünfmal und im Jahr ... –bis zur Antragstellung an die B-GBK - zweimal. Zu den Aufgaben eines/einer ... könne sie sagen – da sie diese Funktion selbst habe -, dass der Kommandant/die Kommandantin für den gesamten Betrieb im ... verantwortlich sei, und der Stellvertreter/die Stellvertreterin die Aufgaben nur in der ...zeit des Kommandanten/der Kommandantin übernehme. Sollte einmal die Sicherheit massiv gefährdet sein, werde der/die (erste) ... aus der Ruhezeit „geholt“. Der/die ... übergebe auch in der ... den Dienst dem ...kommandanten. Sie habe sich erkundigt, wie die Stellvertretung des ... konkret in der JA ... gehandhabt werde und erfahren, dass der stellvertretende ... in der Zeit von ... Uhr bis ...Uhr verantwortlich sei, und das für vier Bedienstete. Das sei also die „Leitungserfahrung“ von B, die um so viel besser sein soll als die von A. Im Übrigen habe A die besseren Ausbildungen.

... der VD... führte aus, dass für die Behörde die längere Dienstzeit von B ausschlaggebend gewesen sei. Zu den Ausbildungen führte er aus, dass erst im Jahr ..., als A in den Justizwachdienst eingetreten sei, das Fortbildungszentrum installiert worden sei. B habe in seinen ersten Jahren nicht die gleichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten gehabt, fairerweise müsse man aber sagen, dass er sie später auch nicht genützt habe. A habe viele Fortbildungen gemacht. B sei „zuerst“ bei den ... gewesen, die aber zum Wachzimmer gehören. Dann sei er „...“ gewesen, und nach den Ausführungen der Anstaltsleitung sei er vermehrt im ...bereich eingesetzt worden, wenn er beim ... nicht gebraucht worden sei. Der ...bereich brauche viel Erfahrung, dort laufe viel zusammen. In der Regel seien im ...bereich x bis x Personen im Dienst, bei Ausführungen mitunter auch mehr. Im Wachzimmer sei man gefordert, wenn es Alarmfälle, etwa einen Brand, gebe. Man müsse die Alarmfälle organisieren, bestimmen, wer wohin geschickt werde u.s.w. Er bezweifle die Nachforschungen und Ausführungen der GBB nicht, aber man müsse sehen, dass B bereits ... gewesen sei, der in der ... den ...kommandanten vertrete. Das sei schon eine ziemlich hohe Funktion. Man habe die Funktion dem Kollegen zugeteilt, weil man der Meinung gewesen sei, dass er mehr Erfahrungen in diesem Bereich habe. Wäre es um einen Trakt, oder um eine Abteilung gegangen, hätte die Funktion wahrscheinlich A bekommen. Der Leiter der VD ... führte weiter aus, die Äußerung, dass die JA ... noch nicht reif für eine Frau sei, entspreche nicht der Haltung der VD. Es freue ihn, dass eine Frau ...kommandantin sei, das sei nicht selbstverständlich. A werde sicher ihren Weg machen, aber der werde eher im Bereich der ... liegen als im Bereich des

Auf die Frage, welchen Unterschied in den Qualifikationen es mache, ob jemand 20 oder 30 Jahre im Dienst sei, führte der ...der VD aus, dass er, was das Dienstalder betreffe, dem Senat durchaus Recht gebe. Im Vollzug sei es eben so, dass jeder „das, was er erreicht hat, auf der Schulter (der Uniform) trägt“. Als Führungskraft müsse man eine „gewisse Spannungskraft unter den Mitarbeitern“ erhalten. Mitarbeiter müssten die Aussicht haben, noch etwas werden zu können, das erhöhe die Motivation. Früher habe man im Strafvollzug kaum Maturanten gehabt, heute habe man viele Akademiker. Diese könne man natürlich relativ schnell „sehr hoch hinauflassen“. Man müsse aber auch an die denken, die übersprungen werden. Das sei ein Problem für die Führungskräfte. Deshalb spiele das Alter „ein bisschen eine Rolle“. A gehöre zu den ersten Frauen, die im Strafvollzug voll, also auch für den Dienst mit

der Waffe, ausgebildet seien. Er gebe zu, dass das ein Umstand sei, der in die „Gehirne mancher Männer“ noch nicht vorgedrungen sei.

A führte aus, in der JA ... werden junge Kolleginnen nicht oft im Wachzimmer eingeteilt, damit „da nicht die geballte Ladung Frauen“ sei. Die jungen Kolleginnen werden vorwiegend in der Anstaltsküche, in der Gärtnerei und in der Beamtenküche als Springerinnen eingeteilt. Es werde argumentiert, dass Frauen, die im Wachzimmer Dienst versehen, auch Aus- und Vorführungen machen müssten.

Auf die Frage, ob er die Ausführungen von B zur Ausübung der gegenständlichen Funktion als „Konzept über die eigenen Vorstellungen in Bezug auf Mitarbeiter/innenführung/Organisation ...“ bezeichnen würde, antwortete der Leiter der VD mit nein.

Auf die Frage, ob die Entscheidung möglicherweise auch deshalb zugunsten von B ausgefallen sei, weil er mehr Akzeptanz an der Dienststelle habe, replizierte der Leiter der VD, man habe sich wohl von ihm eher eine gewisse Kontinuität versprochen. Es wäre gelogen, wenn er leugnen würde, dass es einen gewissen „Bruch“ für die Anstalt bedeutet hätte, wenn plötzlich eine Frau die Funktion bekommen hätte. Abschließend führte der Leiter der VD aus, er könne anbieten, gemeinsam mit A und der Anstaltsleitung der JA ... ein Gespräch bezüglich ihrer Karriere zu führen, vielleicht könne man in Bezug darauf zu einem Konsens finden.

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 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 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.

Die Entscheidung zu Gunsten von B ist für den Senat aus den im Antrag angeführten Gründen nicht nachvollziehbar. -Obwohl die Gleichbehandlungsbeauftragte der Vollzugsdirektion mit Schreiben vom ... eine detaillierte Gegenüberstellung der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers übermittelte und sie mit Schreiben vom ... darauf hinwies, dass die Ausführungen der Anstaltsleitung in seiner ergänzende Stellungnahme vom ... zur Verwendung von B im ...bereich zeitlich und inhaltlich teilweise nicht nachvollziehbar seien, kam die Vollzugsdirektion dem Wunsch der Anstaltsleitung und des DA nach und ernannte B zum stellvertretenden ...kommandanten. Die Vollzugsdirektion ignorierte, dass der Bewerber wohl erst ab ... im Wachzimmerbereich, im Zuge seiner Verwendung als Kommandant der ..., stellvertretender Wachzimmerkommandant gewesen sein kann, denn im Jahr ... war B noch Leiter der ...stelle. Am Rande sei erwähnt, dass auch die Häufigkeit der Stellvertretung des Wachzimmerkommandanten nicht angegeben wurde. Obwohl die GBB die Vollzugsdirektion auch darauf hinwies, dass aus den Aufzeichnungen über die ...dienste die Einteilung von B als ...kommandant durchschnittlich 1 Mal pro Monat nicht ersichtlich sei (vgl. Seite 3 und 8) ging die Vollzugsdirektion dieser Behauptung der Anstaltsleitung nicht nach. Abgesehen von der nicht bewiesenen Häufigkeit der Vertretung des ...kommandanten im konkreten Fall erscheint die Betonung dieser Funktion überzogen, da laut den unwidersprochenen Ausführungen der GBB in der Sitzung des Senates der/die stellvertretende ...kommandant/in lediglich in der Zeit von ... Uhr bis ... Uhr verantwortlich ist, und das für x Bedienstete.

Nicht nachvollziehbar ist auch das Vorbringen von ... und Vollzugsdirektion, A habe „aufgrund ihrer wesentlich kürzeren Dienstzeit und in der Ausübung ihrer derzeitigen Funktion noch sehr wenig Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter/innen sammeln können“. A nahm bereits die Stellvertretungsfunktionen in der Abteilung „...“ wahr, sie war stellvertretende ...kommandantin und sie ist seit ... -kommandantin einer Abteilung mit mehr als x Insassen und x Mitarbeiter/innen. Für die Ausübung der angestrebten Tätigkeit nützliche Erfahrungen im Bereich Management konnte sie als ... sammeln.

Die Ausführungen der Vollzugsdirektion in der Stellungnahme zum Antrag (vgl. Seite 6 und 7), nämlich B obliegen „neben“(!?) den allgemeinen Aufgaben des ...-, ...- und ...kommandanten „noch insbesondere“ ..., dienen nicht dem besseren Verständnis des Senates. Es blieb nämlich offen, in welcher Funktion diese Tätigkeiten auszuführen sind und in welcher Häufigkeit, und inwiefern A solche, oder gleichwertige Aufgaben nicht wahrnimmt bzw. nicht wahrgenommen hat. Dass die von B ausgeführten Aufgaben überbetont wurden, ist schließlich an den Bewertungen der Arbeitsplätze der Bewerberin und des Bewerbers erkennbar. A's Arbeitsplatz „...kommandant/in“ hat die Wertigkeit E2a/..., B's bisheriger Arbeitsplatz „...Kommandant „...“ die Wertigkeit E2a/...

Schließlich ist festzuhalten, dass der ... auf die im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen erlangten Kenntnisse und Fähigkeiten weder in seiner ersten Beurteilung, noch in seiner ergänzenden Stellungnahme einging und auch die in der Ausschreibung geforderten Konzepte keiner Beurteilung unterzogen wurden. Wobei auch der Leiter der VD zugab, dass die Ausführungen von B nicht als „Konzept“ bezeichnet werden können.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Beurteilung der Bewerberin und des Bewerbers durch die Anstaltsleitung nicht im Sinne des § 11c B-GIBG erfolgte. Die konkreten, für die zu besetzende Funktion erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerberin und des Bewerbers wurden nicht nach einheitlichen Kriterien beurteilt und es wurde nicht nach einem Vergleich der Qualifikationen das jeweilige Plus festgestellt. In Bezug auf den Bewerber wurden teilweise unrichtige Feststellungen getroffen, die Bewerberin betreffend wurden vorhandene Erfahrungen nicht berücksichtigt. Der Umstand, dass der ... drei Bewerber als besonders geeignet darstellte, wobei laut dem Qualifikationsvergleich von B einem der Bewerber jegliche Leitungserfahrung fehlte, und keine der beiden Bewerberinnen (eine davon A) mit

Leitungserfahrungen als (ebenfalls) bestgeeignet ansah, spricht für sich. Offenbar hat bei der Beurteilung die entscheidende Rolle gespielt, dass es einen „gewissen Bruch“ (wie es der Leiter der VD ausdrückte) für die Anstalt bedeutet hätte, wenn plötzlich eine Frau die Führungsfunktion bekommen hätte.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass nicht sachliche, sondern geschlechtsspezifische Erwägungen für die Personalauswahl maßgeblich waren. Die Ernennung von B zum stellvertretenden Wachzimmerkommandanten der JA ... stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A dar.

Es liegt auch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vor, da A auch bei „nur“ gleicher Eignung wie B auf Grund des (bei Weitem) nicht erfüllten Frauenförderungsplanes mit der Planstelle/Funktion betraut werden hätte müssen.

Empfehlungen:

1. Der JA und der Vollzugsdirektion wird dringend empfohlen, sich ernsthaft mit den Vorgaben des B-GIBG und des Frauenförderungsplanes auseinanderzusetzen und darauf hinzuwirken, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern „Eingang in die Köpfe“ der für Personalentscheidungen Zuständigen findet, und zwar sowohl im Rahmen von konkret zu treffenden Auswahlentscheidungen, als auch bereits im Rahmen der Organisation des Dienstbetriebes, sodass Frauen die gleichen Chancen habe, Qualifikationen für höherwertige Arbeitsplätze/Funktionen zu erlangen.
2. Der Leiter der VD hat ein Gespräch gemeinsam mit A und der Anstaltsleitung angeboten, um über die künftige Karriere von A zu einem Konsens zu finden. Dieses Gesprächsangebot wird in Erinnerung gerufen und sollte zwischenzeitlich stattgefunden haben.
3. Der Anstaltsleitung wird dringend empfohlen, Personalentscheidungen rechtzeitig der Gleichbehandlungsbeauftragten zur Kenntnis zu bringen.

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

Wien, September 2013