

Gbk 2025/3/18 B-GBK I/336/25

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.03.2025

Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 (1) Z5 B-GIBG

1. B-GIBG § 4 heute
2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters beim beruflichen Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Referats X beim ...Gericht ... aufgrund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendeshat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Referats römisch zehn beim ...Gericht ... aufgrund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Leitung des Referats X im ... Gericht ... mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Die Besetzung der Leitung des Referats römisch zehn im ... Gericht ... mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von seiner rechtsfreundlichen Vertretung ... von der ... Rechtsanwälte OG, langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Es wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Der Antragsteller sei Leiter der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R und habe sich am ... beim ...Gericht ... erfolglos um die ausgeschriebene Leitung des Referats X (Bewertung Verwendungsgruppe (VwGr.) A2/...) beworben. Aufgrund seiner persönlichen Voraussetzungen (akademische Ausbildung) hätte er die Möglichkeit gehabt, die Aufwertung der Planstelle von A2 auf A1 analog dem Referat ... des Gerichtes in Y zu erreichen. Diese Möglichkeit bestehe bei der jetzigen Tätigkeit des Antragstellers nicht. Der Antragsteller sei Leiter der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R und habe sich am ... beim ...Gericht ... erfolglos um die ausgeschriebene Leitung des Referats römisch zehn (Bewertung Verwendungsgruppe (VwGr.) A2/...) beworben. Aufgrund seiner persönlichen Voraussetzungen (akademische Ausbildung) hätte er die Möglichkeit gehabt, die Aufwertung der Planstelle von A2 auf A1 analog dem Referat ... des Gerichtes in Y zu erreichen. Diese Möglichkeit bestehe bei der jetzigen Tätigkeit des Antragstellers nicht.

Der Antragsteller habe seine Tätigkeit in der Justiz im ... beim Bezirksgericht (BG) ... begonnen. Im ... sei er zum Rechtspfleger in Außerstreitsachen und im ... zum Rechtspfleger in Zivilprozess- und Exekutionssachen ernannt worden. Im ... sei die Ernennung zum Vorsteher der Geschäftsstelle des Bezirksgerichtes in Z erfolgt, daneben sei er weiter freiwillig als Außerstreit- und Exekutionsrechtspfleger tätig gewesen. Im ... sei er zum Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R ernannt worden. Im ... habe der Antragsteller das nebenberuflich betriebene Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen.

Der Antragsteller sei ... Jahre bei Gericht tätig, davon über ... Jahre - als Vorsteher der Geschäftsstellen des BG in Z und des Gerichtes in R - in (Personal)Managementfunktionen. An diesen beiden Gerichtsdienststellen sei eine im Vergleich zu anderen Dienststellen im Sprengel des ...Gerichtes ... hohe Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig. Hinzu kämen beim Gericht in R die Haus-, Material- und Inventarverwaltung, die Administration des Aktenverteilsystems, die Beschaffung und Haushaltsgebarung, die Organisation der Einrichtung und die Verwaltung der Büroräumlichkeiten. Der Antragsteller habe somit ein besonders umfangreiches und verantwortungsvolles Betätigungsfeld. Die Organisation sämtlicher Personalangelegenheiten, die Dienstenteilung, Aus- und Fortbildung sowie Personalentwicklung im gesamten nicht richterlichen Bereich, dies auch für die nachgeordneten Dienststellen, und die organisatorischen Angelegenheiten des ...Gerichtes in R würden allesamt in seinen Aufgabenbereich fallen. Sämtliche Personalrekrutierungsmaßnahmen im „BVB-Bereich“ würden vom Antragsteller, im Zusammenwirken mit den übrigen Vorstehern der Geschäftsstellen bei den BGen im Sprengel des ...Gerichtes in X, organisiert. Das Projekt ... beim ... Gericht in R habe der Antragsteller führend entwickelt und in dreijähriger Arbeit realisiert. Die Umsetzung dieses Projektes sei von der europäischen Kommission mit dem ...preis ausgezeichnet worden, mittlerweile sei es österreichweit umgesetzt. Der Antragsteller sei ... Jahre bei Gericht tätig, davon über ... Jahre - als Vorsteher der Geschäftsstellen des BG in Z und des Gerichtes in R - in (Personal)Managementfunktionen. An diesen beiden Gerichtsdienststellen sei eine im Vergleich zu anderen Dienststellen im Sprengel des ...Gerichtes ... hohe Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig. Hinzu kämen beim Gericht in R die Haus-, Material- und Inventarverwaltung, die Administration des Aktenverteilsystems, die Beschaffung und Haushaltsgebarung, die Organisation der Einrichtung und die Verwaltung der Büroräumlichkeiten. Der Antragsteller habe somit ein besonders umfangreiches und verantwortungsvolles Betätigungsfeld. Die Organisation sämtlicher Personalangelegenheiten, die Dienstenteilung, Aus- und Fortbildung sowie Personalentwicklung im gesamten nicht richterlichen Bereich, dies auch für die nachgeordneten Dienststellen, und die organisatorischen Angelegenheiten des ...Gerichtes in R würden allesamt in seinen Aufgabenbereich fallen. Sämtliche Personalrekrutierungsmaßnahmen im „BVB-Bereich“ würden vom Antragsteller, im Zusammenwirken mit den übrigen Vorstehern der Geschäftsstellen bei den BGen im Sprengel des ... Gerichtes in römisch zehn, organisiert. Das Projekt ... beim ...Gericht in R habe der Antragsteller führend entwickelt und in dreijähriger Arbeit realisiert. Die Umsetzung dieses Projektes sei von der europäischen Kommission mit dem ...preis ausgezeichnet worden, mittlerweile sei es österreichweit umgesetzt.

Des Weiteren habe A bei der Entwicklung von Kanzleikursen mitgewirkt, und für das Projekt ... habe er maßgebliche Vorarbeiten geleistet und in Arbeitsgruppen seine Expertise eingebracht. Auch im Bereich des Qualitätsmanagements habe er sich mehrere Jahre eingebracht, insbesondere in der Innenrevision.

Seit etwa ... Jahren sei der Antragsteller Kursvortragender und Mitglied der Prüfungskommission beim ...Gericht Seit ... sei er dienstrechtlicher Laienrichter beim Bundesverwaltungsgericht.

Bei laufendem Dienstbetrieb habe der Antragsteller im Rahmen des Großprojektes „Justiz ...“ die ... bewerkstelligt und gleichzeitig die technischen Voraussetzungen für die Umsetzung des elektronischen Aktes geschaffen. Beim ...Gericht in R habe der Antragsteller unter Einbindung des ... die technische und organisatorische Umsetzung des zentralen Verhandlungsmanagements begleitet.

Bezüglich des Ablaufs des Bewerbungsverfahrens wurde im Antrag ausgeführt, dass sich A am ... um die Leitung des Referats X beworben habe, am ... sei die Anhörung erfolgt. Am selben Tag habe der Präsident des ...Gerichtes in R in einer Stellungnahme bzw. einem Verwendungserfolgsbericht festgehalten, dass er A als den für die Funktion im höchsten Ausmaß geeignetsten Kandidaten erachte. Zu diesem Ergebnis sei auch die Begutachtungskommission in der Sitzung am ... gekommen. Am ... sei dem Antragsteller telefonisch mitgeteilt worden, dass er nicht mit der Leitung des Referats X betraut werde, sondern eine Mitbewerberin. Der Antragsteller habe am ... der Geschäftsverteilung des ... Gerichtes ... entnommen, dass B die Leitung des Referats X seit ... innehabe. Erst am ... sei eine Veröffentlichung gemäß AusG erfolgt, darin sei ein Bewerber als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden, es habe sich um den Antragsteller gehandelt. Eine im höchsten Ausmaß geeignete Bewerberin habe die Veröffentlichung nicht enthalten, B sei als in hohem Ausmaß geeignet erachtet worden. Obwohl der Antragsteller der einzige im höchsten Ausmaß geeignete Bewerber gewesen sei, sei er nicht mit der ausgeschriebenen Funktion betraut worden.

Zu B wurde im Antrag angemerkt, dass sie den vorherigen Leiter des Referats X lediglich aufgrund dessen Krankheit in Teilbereichen vertreten habe. Bezüglich des Ablaufs des Bewerbungsverfahrens wurde im Antrag ausgeführt, dass sich A am ... um die Leitung des Referats römisch zehn beworben habe, am ... sei die Anhörung erfolgt. Am selben Tag habe der Präsident des ...Gerichtes in R in einer Stellungnahme bzw. einem Verwendungserfolgsbericht festgehalten, dass er A als den für die Funktion im höchsten Ausmaß geeignetsten Kandidaten erachte. Zu diesem Ergebnis sei auch die Begutachtungskommission in der Sitzung am ... gekommen. Am ... sei dem Antragsteller telefonisch mitgeteilt worden, dass er nicht mit der Leitung des Referats römisch zehn betraut werde, sondern eine Mitbewerberin. Der Antragsteller habe am ... der Geschäftsverteilung des ...Gerichtes ... entnommen, dass B die Leitung des Referats römisch zehn seit ... innehabe. Erst am ... sei eine Veröffentlichung gemäß AusG erfolgt, darin sei ein Bewerber als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden, es habe sich um den Antragsteller gehandelt. Eine im höchsten Ausmaß geeignete Bewerberin habe die Veröffentlichung nicht enthalten, B sei als in hohem Ausmaß geeignet erachtet worden. Obwohl der Antragsteller der einzige im höchsten Ausmaß geeignete Bewerber gewesen sei, sei er nicht mit der ausgeschriebenen Funktion betraut worden. , Zu B wurde im Antrag angemerkt, dass sie den vorherigen Leiter des Referats römisch zehn lediglich aufgrund dessen Krankheit in Teilbereichen vertreten habe.

Das Anforderungsprofil für die Leitung des Referats X habe die nachstehenden Anforderungen enthalten, der Antragsteller habe sie alle erfüllt. Die wahrzunehmenden Aufgaben und Tätigkeiten seien (gewesen): Das Anforderungsprofil für die Leitung des Referats römisch zehn habe die nachstehenden Anforderungen enthalten, der Antragsteller habe sie alle erfüllt. Die wahrzunehmenden Aufgaben und Tätigkeiten seien (gewesen):

...

Die Anforderungsdimensionen seien wie folgt gewichtet gewesen:

?

Ausgezeichnete Kenntnis der Gesetze und Vorschriften: 40 %

?

Führungskompetenz, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Organisations- und Entscheidungsfreude: 30 %

?

Flexibilität, Innovationsbereitschaft und soziale Kompetenz, Erfahrung in Justizverwaltungsangelegenheiten sowie Sprengelkenntnisse: 20 %

?

EDV-Kenntnisse: 10 %

Der Antragsteller sei im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis auf Grund seines Geschlechtes bei der Begründung des ausgeschriebenen Dienstverhältnisses bzw. beim beruflichen Aufstieg, konkret bei der Zuweisung in eine höhere Funktion und somit auch in eine höhere Verwendungsgruppe unmittelbar iSd § 4 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden. Der Antragsteller sei im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis auf Grund seines Geschlechtes bei der Begründung des ausgeschriebenen Dienstverhältnisses bzw. beim beruflichen Aufstieg, konkret bei der Zuweisung in

eine höhere Funktion und somit auch in eine höhere Verwendungsgruppe unmittelbar iSd Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG diskriminiert worden.

Aus der Ausschreibung gehe hervor, dass nach § 11b bzw. § 11c B-GIBG Bewerberinnen, die gleich geeignet seien wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt würden. Die mit der Funktion betraute Mitbewerberin sei aber nach dem Ergebnis der Begutachtungskommission weniger gut geeignet als der Antragsteller. Der Antragsteller habe den Auswahlkriterien im höchsten Ausmaß entsprochen, seine Besteignung zeige sich in seinen bisherigen Tätigkeiten und den von ihm bewerkstelligten Projekten. Aus der Ausschreibung gehe hervor, dass nach Paragraph 11 b, bzw. Paragraph 11 c, B-GIBG Bewerberinnen, die gleich geeignet seien wie der bestgeeignete Bewerber, bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt würden. Die mit der Funktion betraute Mitbewerberin sei aber nach dem Ergebnis der Begutachtungskommission weniger gut geeignet als der Antragsteller. Der Antragsteller habe den Auswahlkriterien im höchsten Ausmaß entsprochen, seine Besteignung zeige sich in seinen bisherigen Tätigkeiten und den von ihm bewerkstelligten Projekten.

Dem Auswahlverfahren seien keine objektiven nachvollziehbaren, sachlichen Gründe zu Grunde gelegen, sondern sei dieses von Motiven bestimmt gewesen, welche im Geschlecht und im Alter der Mitbewerberin und des Antragstellers gelegen seien, B sei jünger als A. Die gegenständliche Entscheidung stelle daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Dem Auswahlverfahren seien keine objektiven nachvollziehbaren, sachlichen Gründe zu Grunde gelegen, sondern sei dieses von Motiven bestimmt gewesen, welche im Geschlecht und im Alter der Mitbewerberin und des Antragstellers gelegen seien, B sei jünger als A. Die gegenständliche Entscheidung stelle daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.

Dem Antrag waren (u.a.) folgende Unterlagen angeschlossen:

Ausschreibung; Bewerbung von A; Stellungnahme bzw. Verwendungserfolgsbericht des Präsidenten des ...Gerichtes in R vom ...; E-Mail der Begutachtungskommission vom ...; Schreiben des Antragstellers vom ...; Auszug aus dem Intranet über die Geschäftsverteilung vom des ...Gerichtes ...; Veröffentlichung gemäß § 10 Abs. 2 und § 15 Abs. 4 AusG vom ... Ausschreibung; Bewerbung von A; Stellungnahme bzw. Verwendungserfolgsbericht des Präsidenten des ...Gerichtes in R vom ...; E-Mail der Begutachtungskommission vom ...; Schreiben des Antragstellers vom ...; Auszug aus dem Intranet über die Geschäftsverteilung vom des ...Gerichtes ...; Veröffentlichung gemäß Paragraph 10, Absatz 2 und Paragraph 15, Absatz 4, AusG vom ...

Auf Ersuchen der B-GBK, eine Stellungnahme zum Antrag von A abzugeben, teilte das BMJ mit Schreiben vom ... mit, dass sowohl der Arbeitsplatz des Antragstellers als Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R als auch der angestrebte Arbeitsplatz die Wertigkeit A 2/... habe, weshalb es sich bei gegenständlicher Bewerbung des Antragstellers nicht um eine Bewerbung um eine höher entlohnte Verwendung bzw. Funktion handle.

Die Betrauung sei sachlich begründet, diesbezüglich werde auf die angeschlossenen Unterlagen verwiesen, insbesondere auf die Stellungnahme der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMJ (AGG Justiz) und den begründeten Vorschlag des Präsidenten ...Gerichtes ... vom ... sowie dessen Ergänzung vom ... Auf Ersuchen der B-GBK, eine Stellungnahme zum Antrag von A abzugeben, teilte das BMJ mit Schreiben vom ... mit, dass sowohl der Arbeitsplatz des Antragstellers als Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R als auch der angestrebte Arbeitsplatz die Wertigkeit A 2/... habe, weshalb es sich bei gegenständlicher Bewerbung des Antragstellers nicht um eine Bewerbung um eine höher entlohnte Verwendung bzw. Funktion handle. , Die Betrauung sei sachlich begründet, diesbezüglich werde auf die angeschlossenen Unterlagen verwiesen, insbesondere auf die Stellungnahme der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMJ (AGG Justiz) und den begründeten Vorschlag des Präsidenten ...Gerichtes ... vom ... sowie dessen Ergänzung vom ...

Neben diesen Unterlagen waren dem Schreiben angeschlossen:

Bewerbungsunterlagen von B; Antrag des Präsidenten des ...Gerichtes in R vom ... auf Verleihung des Berufstitels „Hofrat“ an A; - Stellungnahme / Verwendungserfolgsbericht des Vorgesetzten von B (Richter des ...Gerichtes ... und Leiter der ...) vom ...; - Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission am ... sowie Gutachten der Kommission; Stellungnahme der zuständigen stv. Gleichbehandlungsbeauftragten; Stellungnahme der Vorsitzenden der AGG Justiz.

B führte in ihrer Bewerbung aus, dass sie im ... ihren Dienst beim ...Gericht ... begonnen habe, ab ... sei sie

Sachbearbeiterin in der Verwaltungsgruppe ... (...) gewesen. Nachdem einige Jahre später die „Verwaltungsgruppe ...“ zu den derzeitigen ... umstrukturiert worden seien, habe sie die Agenden der stv. Referatsleiterin im Referat X übernommen. Ihre Aufgabengebiete umfassen: B führte in ihrer Bewerbung aus, dass sie im ... ihren Dienst beim ... Gericht ... begonnen habe, ab ... sei sie Sachbearbeiterin in der Verwaltungsgruppe ... (...) gewesen. Nachdem einige Jahre später die „Verwaltungsgruppe ...“ zu den derzeitigen ... umstrukturiert worden seien, habe sie die Agenden der stv. Referatsleiterin im Referat römisch zehn übernommen. Ihre Aufgabengebiete umfassen:

...

Ihre ausgezeichneten Kenntnisse im ...-, ...- und ...bereich habe sie durch selbständiges Bearbeiten von Großprojekten erlangt (z.B. ...). Seit ... leite sie aufgrund der Erkrankung des Referatsleiters ... das Referat X. Sie verfüge über ausgezeichnete EDV-Kenntnisse und aufgrund ihrer Vertretungstätigkeit auch über Kenntnisse im PM-SAP und im HV-SAP. Ihre ausgezeichneten Kenntnisse im ...-, ...- und ...bereich habe sie durch selbständiges Bearbeiten von Großprojekten erlangt (z.B. ...). Seit ... leite sie aufgrund der Erkrankung des Referatsleiters ... das Referat römisch zehn. Sie verfüge über ausgezeichnete EDV-Kenntnisse und aufgrund ihrer Vertretungstätigkeit auch über Kenntnisse im PM-SAP und im HV-SAP.

Der unmittelbare Vorgesetzte von B, der richterliche Leiter der ..., bestätigte, dass B die Generalsanierung des ... Gerichtes in Q ... und die Neuerrichtung der ... mit großer Umsicht und mit Sachverstand begleitet habe. B genieße aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung in ...- und ...angelegenheiten, ihres Engagements und ihrer Zuvorkommenheit und Empathie höchste Anerkennung bei sämtlichen Führungsduos der Justizdienststellen im Sprengel des ...Gerichtes Dies treffe auch auf alle Projekt- und Ansprechpartner außerhalb der Justiz zu. Nach dem plötzlichen Ausfall des Referatsleiters habe sich B auch als große Stütze für die Aufrechterhaltung eines geordneten Betriebes im Referat X erwiesen. Dabei habe sie nahtlos und äußerst kompetent die Betreuung des Projektes ... und die administrativ besonders aufwendige ... übernommen. Seit ... übe B formell die stv. Leitung des Referats X aus. Infolge des absehbaren Übertritts von ... in den Ruhestand, und generell aufgrund der Altersstruktur im Referat, habe B zuletzt auch die Ausbildung neuer Mitarbeiterinnen im Referat X übernommen, und dies äußerst umsichtig und erfolgreich.

Der unmittelbare Vorgesetzte von B, der richterliche Leiter der ..., bestätigte, dass B die Generalsanierung des ... Gerichtes in Q ... und die Neuerrichtung der ... mit großer Umsicht und mit Sachverstand begleitet habe. B genieße aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung in ...- und ...angelegenheiten, ihres Engagements und ihrer Zuvorkommenheit und Empathie höchste Anerkennung bei sämtlichen Führungsduos der Justizdienststellen im Sprengel des ...Gerichtes Dies treffe auch auf alle Projekt- und Ansprechpartner außerhalb der Justiz zu. Nach dem plötzlichen Ausfall des Referatsleiters habe sich B auch als große Stütze für die Aufrechterhaltung eines geordneten Betriebes im Referat römisch zehn erwiesen. Dabei habe sie nahtlos und äußerst kompetent die Betreuung des Projektes ... und die administrativ besonders aufwendige ... übernommen. Seit ... übe B formell die stv. Leitung des Referats römisch zehn aus. Infolge des absehbaren Übertritts von ... in den Ruhestand, und generell aufgrund der Altersstruktur im Referat, habe B zuletzt auch die Ausbildung neuer Mitarbeiterinnen im Referat römisch zehn übernommen, und dies äußerst umsichtig und erfolgreich.

B zeichnet sich durch ein hohes Maß an Fleiß, Verantwortungsbewusstsein sowie Ehrlichkeit aus. Sie spreche Probleme an und suche das Einvernehmen mit dem:n Vorgesetzten, wo Abstimmungen erforderlich seien. Zwischen B und ihm (dem vorgesetzten richterlichen Abteilungsleiter) bestehe ein uneingeschränktes Vertrauensverhältnis. Er erachte sie aufgrund ihrer bisherigen Leistungen, der jahrzehntelangen Erfahrung in ...- und ...sangelegenheiten und ihres Engagements als im höchsten Ausmaß für die (weitere) Leitung des Referats X beim ...Gericht ... geeignet. B zeichnet sich durch ein hohes Maß an Fleiß, Verantwortungsbewusstsein sowie Ehrlichkeit aus. Sie spreche Probleme an und suche das Einvernehmen mit dem:n Vorgesetzten, wo Abstimmungen erforderlich seien. Zwischen B und ihm (dem vorgesetzten richterlichen Abteilungsleiter) bestehe ein uneingeschränktes Vertrauensverhältnis. Er erachte sie aufgrund ihrer bisherigen Leistungen, der jahrzehntelangen Erfahrung in ...- und ...sangelegenheiten und ihres Engagements als im höchsten Ausmaß für die (weitere) Leitung des Referats römisch zehn beim ...Gericht ... geeignet.

Der Präsident des ...Gerichtes in R schrieb am ... in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von A bzw. im Verwendungserfolgsbericht an den Präsidenten des ...Gerichtes ..., dass A einen „mehr als ausgezeichneten“ Verwendungserfolg als Vorsteher der Geschäftsstelle beim ...Gericht in R verzeichnen könne. Diesbezüglich werde auf den Antrag auf die Verleihung des Berufstitels „Hofrat“ für A verwiesen, in dem dessen herausragende Tätigkeit als

Vorsteher der Geschäftsstelle des „...größten ...Gerichtes“ im Sprengel des ...Gerichtes ..., in dem auch ... Bezirksgerichte mit zu betreuen seien, dargelegt worden sei. Mit A seien zahlreiche Projekte im Zusammenhang mit ... etc. ausgehandelt worden, wobei A einen „überaus erheblichen“ Anteil an der jeweils zeitgerechten Planung und Umsetzung gehabt habe. A sei einer der erfahrensten, in der Sache fundiertesten und herausragendsten Beamten und Vorsteher der Geschäftsstellen der Justiz. Er sei seit über ... Jahren mit unterschiedlichsten Agenden der Justizverwaltung betraut und habe enormes Wissen und praktische Erfahrungen in der Leitung und Organisation einer überaus großen Justizeinheit, nicht zuletzt auch aufgrund seines in kürzester Zeit berufsbegleitend abgeschlossenen Studiums der Rechtswissenschaften (... bis ...).

Die Funktion als Vorsteher der Geschäftsstelle beinhalte auch die Haus-, Material- und Inventarverwaltung, die Administration des Aktenverteilsystems, die Beschaffung und Haushaltsgebarung, die Verwaltung der Büroräumlichkeiten etc.; dies für insgesamt ... systemisierte Planstellen für Richter*innen am ...Gericht in R, ... und teils auch für nachgeordnete Dienststellen.

Zum Tätigkeitsbereich von A gehören die Organisation sämtlicher Personalangelegenheiten, die Diensterteilung, Aus- und Fortbildung sowie Personalentwicklung im gesamten nicht richterlichen Bereich, auch für die nachgeordneten Dienststellen, sowie organisatorische Angelegenheiten des ... Das Projekt ... beim ...Gericht in R und beim BG in R habe A führend entwickelt und in dreijähriger Arbeit realisiert, das Projekt sei von der europäischen Kommission mit dem ... preis ausgezeichnet worden und werde mittlerweile österreichweit umgesetzt. Des Weiteren habe A bei der Entwicklung der Kanzleikurse mitgewirkt. Bei der Entstehung des Projektes ... habe er maßgebliche Vorarbeiten geleistet und in mehreren Arbeitsgruppen seine Expertise eingebracht. Auch im Bereich Qualitätsmanagement, insbesondere in der Innenrevision beim ...Gericht ..., habe er sich mehrere Jahre im gesamten OLG-Sprengel eingebracht.

Seit etwa ... Jahren sei A Kursvortragender und Mitglied der Prüfungskommission beim ...Gericht Seit ... sei er auch Laienrichter beim BVwG.

Hervorzuheben sei, dass A bei der Zusammenlegung der ... Bezirksgerichte ... und den damit einhergehenden Personalmanagementaufgaben hervorragende Arbeitsleistungen erbracht habe. Neben all dem habe A auch die ... Agenden der ... beim ...Gericht in R- und Bezirksgericht ..., tw. bei laufendem Dienstbetrieb, hervorragend bewältigt.

A habe beim ...Gericht in R die technische und organisatorische Umsetzung des Verhandlungssaalmanagements (für die neu ausgestatteten Verhandlungssäle), unter Einbindung des Service&Centers, perfekt begleitet.

A habe weiters die Etablierung des elektronischen Aktes in allen Sparten beim ...Gericht in R besonders vorausschauend organisiert. Die Ausbildungen der Anwender:innen seien bei laufendem Gerichtsbetrieb erfolgt.

Auch in der Zeit der „Corona-Pandemie“ habe A besonderes Geschick in der Personalführung bewiesen, als die effiziente Weiterbearbeitung der Akten bei größtmöglichem Ausmaß von Home Office zu bewerkstelligen gewesen sei.

A sei ein hervorragender Vertreter seiner Berufsgruppe, sein Teamgeist werde von den Vorstehern*innen der Geschäftsstellen im gesamten Sprengel des ...Gerichtes ... geschätzt.

Auch der Umstand, dass A nebenberuflich in der kürzesten Zeit sein rechtswissenschaftliches Studium absolviert habe, zeichne ihn vor allen anderen Vorstehern der Geschäftsstellen von Gerichten aus.

Zusammenfassend hielt der Präsident des ...Gericht in R fest, dass A sowohl auf Grund seiner Persönlichkeit als auch aufgrund seiner Erfahrung und fachlichen Kompetenz der im höchsten Ausmaß „geeignetste“ Kandidaten für die Leitung des Referats X sei. Zusammenfassend hielt der Präsident des ...Gericht in R fest, dass A sowohl auf Grund seiner Persönlichkeit als auch aufgrund seiner Erfahrung und fachlichen Kompetenz der im höchsten Ausmaß „geeignetste“ Kandidaten für die Leitung des Referats römisch zehn sei.

Laut der Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission erfolgte am ... eine Anhörung der Bewerberin und des Bewerbers. Der Begutachtungskommission seien die Bewerbungsunterlagen und die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerberin und des Bewerbers vorgelegen. Im „Gutachten“ wurde festgehalten, dass A für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz im höchsten Ausmaß und B im hohen Ausmaß geeignet sei.

Die Vorsitzende der AGG Justiz ... führte in ihrer Stellungnahme zu diesem Ergebnis im Wesentlichen aus, dass die Reihung der Begutachtungskommission bei diskriminierungsfreier Beurteilung nicht nachvollzogen werden könne.

Beizupflichten sei der Kommission darin, dass A sämtliche Voraussetzungen des Arbeitsplatzes erfülle und sich als Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gericht in R hervorragend bewährt habe. Nicht nachvollziehbar scheine jedoch, dass er in Ausübung dieser Funktion mit den wesentlichen Aufgaben und Tätigkeiten befasst sei, die auch mit der Leitung des Referats X verbunden seien, beschränke sich doch sein Aufgabenbereich auf den Sprengel des ...Gericht in R und der untergeordneten Bezirksgerichte, nicht jedoch auf die anderen Landesgerichtssprengel in ... bzw. ... deren untergeordneten Bezirksgerichten. Sein Aufgabenbereich sei daher ein regional viel beschränkterer und umfasse jedenfalls nicht die Projektbegleitung von ... sowie ... in den anderen Landesgerichtssprengeln. Dies gelte auch für die weiteren Aufgaben des Referats X betreffend ... bei Gerichten im Sprengel, Verwaltung der ..., Prüfung der ..., Verwaltung der ..., Betreuung der ..., ...management, Behandlung von ..., Vorbereitung von ...aufträgen des BMJ, Teilnahme an ...seminaren und ...besprechungen sowie ...maßnahmen und ... Insoweit würden ihm daher zumindest die Sprengelkenntnisse aus dem Aufgabenbereich des Referats X fehlen, er müsste sich erst mit den Gegebenheiten in den anderen Sprengeln vertraut machen und bedürfte insoweit einer Einschulung bzw. Einarbeitungsphase. Die Vorsitzende der AGG Justiz ... führte in ihrer Stellungnahme zu diesem Ergebnis im Wesentlichen aus, dass die Reihung der Begutachtungskommission bei diskriminierungsfreier Beurteilung nicht nachvollzogen werden könne. Beizupflichten sei der Kommission darin, dass A sämtliche Voraussetzungen des Arbeitsplatzes erfülle und sich als Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gericht in R hervorragend bewährt habe. Nicht nachvollziehbar scheine jedoch, dass er in Ausübung dieser Funktion mit den wesentlichen Aufgaben und Tätigkeiten befasst sei, die auch mit der Leitung des Referats römisch zehn verbunden seien, beschränke sich doch sein Aufgabenbereich auf den Sprengel des ...Gericht in R und der untergeordneten Bezirksgerichte, nicht jedoch auf die anderen Landesgerichtssprengel in ... bzw. ... deren untergeordneten Bezirksgerichten. Sein Aufgabenbereich sei daher ein regional viel beschränkterer und umfasse jedenfalls nicht die Projektbegleitung von ... sowie ... in den anderen Landesgerichtssprengeln. Dies gelte auch für die weiteren Aufgaben des Referats römisch zehn betreffend ... bei Gerichten im Sprengel, Verwaltung der ..., Prüfung der ..., Verwaltung der ..., Betreuung der ..., ...management, Behandlung von ..., Vorbereitung von ...aufträgen des BMJ, Teilnahme an ...seminaren und ...besprechungen sowie ...maßnahmen und ... Insoweit würden ihm daher zumindest die Sprengelkenntnisse aus dem Aufgabenbereich des Referats römisch zehn fehlen, er müsste sich erst mit den Gegebenheiten in den anderen Sprengeln vertraut machen und bedürfte insoweit einer Einschulung bzw. Einarbeitungsphase.

B leite das Referat X bereits mit ausgezeichnetem Erfolg ein Jahr lang interimistisch (seit ...). Bereits seit Ende der ...iger Jahre sei sie mit ...- und ...angelegenheiten beim ...Gericht ... betraut und langjährige Stellvertreterin des bisherigen Referatsleiters. Es sei daher davon auszugehen, dass sie mit sämtlichen Aufgabenbereichen und Tätigkeiten der Leitung des Referats X bestens vertraut sei, weshalb sie keiner Einschulung oder Einarbeitungsphase bedürfe. B leite das Referat römisch zehn bereits mit ausgezeichnetem Erfolg ein Jahr lang interimistisch (seit ...). Bereits seit Ende der ...iger Jahre sei sie mit ...- und ...angelegenheiten beim ...Gericht ... betraut und langjährige Stellvertreterin des bisherigen Referatsleiters. Es sei daher davon auszugehen, dass sie mit sämtlichen Aufgabenbereichen und Tätigkeiten der Leitung des Referats römisch zehn bestens vertraut sei, weshalb sie keiner Einschulung oder Einarbeitungsphase bedürfe.

Richtig sei, dass B über weniger Erfahrung in der unmittelbaren Mitarbeiter:innenführung verfüge als A, was aber für die Ausübung der gegenständlichen Funktion auch nicht erforderlich sei, weil es sich beim Referat X um eine viel kleinere Organisationseinheit handle, in der das Schwergewicht im fachlichen Bereich, sowie in der Koordination und Zusammenarbeit mit allen Gerichten des Sprengels des ...Gerichtes ... sowie mit dem BMJ liege, und nicht in der Dienstaufsicht über eine Vielzahl von Mitarbeiter:innen. In der Fachaufsicht im Aufgabenbereich komme B jedenfalls mehr Erfahrung als A zu. Ihre Erfahrungen in der Dienstaufsicht dürften für die Mitarbeiter:innen des Referats X jedoch ausreichend sein, bislang seien keine Probleme bekannt, überdies würde B diesbezüglich auch durch den Präsidialrichter für das Referat und den Geschäftsstellenleiter des ...Gerichtes ... unterstützt bzw. habe sie mit diesen eng zusammenzuarbeiten. Richtig sei, dass B über weniger Erfahrung in der unmittelbaren Mitarbeiter:innenführung verfüge als A, was aber für die Ausübung der gegenständlichen Funktion auch nicht erforderlich sei, weil es sich beim Referat römisch zehn um eine viel kleinere Organisationseinheit handle, in der das Schwergewicht im fachlichen Bereich, sowie in der Koordination und Zusammenarbeit mit allen Gerichten des Sprengels des ...Gerichtes ... sowie mit dem BMJ liege, und nicht in der Dienstaufsicht über eine Vielzahl von Mitarbeiter:innen. In der Fachaufsicht im Aufgabenbereich komme B jedenfalls mehr Erfahrung als A zu. Ihre Erfahrungen in der Dienstaufsicht dürften für die

Mitarbeiter:innen des Referats römisch zehn jedoch ausreichend sein, bislang seien keine Probleme bekannt, überdies würde B diesbezüglich auch durch den Präsidialrichter für das Referat und den Geschäftsstellenleiter des ...Gerichts ... unterstützt bzw. habe sie mit diesen eng zusammenzuarbeiten.

Sowohl A als auch B sei vom unmittelbaren Vorgesetzten die Eignung im höchsten Ausmaß für die Referatsleitung attestiert worden, wobei der Leiter der Präsidialabteilungen ... des ...Gerichtes ... dem aktuellen Aufgabenbereich näher sein dürfte, als der Präsident des ...Gericht in R. Die Einschätzung des Vorgesetzten der Bewerberin sollte daher nicht so einfach vom Tisch gewischt werden, zumal er ja ihre Leistung als bereits interimistisch eingesetzte Referatsleiterin beurteilen könne.

Die Begutachtungskommission begründe ihre Bewertung ausschließlich damit, dass B im Vergleich zu A über eine deutlich geringere Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter:innen verfüge und weniger weitreichende Einblicke in die unterschiedlichsten Bereiche der Justizverwaltung (insbesondere der Gerichte erster Instanz) habe. Damit fokussiere der Quervergleich allerdings nicht auf die ausgeschriebene Funktion, sondern auf eine Geschäftsstellenleitung (z.B. am ...Gericht ...), wofür A wohl tatsächlich einschlägigere Erfahrung habe, nicht aber für das Referat X am ...Gericht Dass er überdies „frischen Wind“ in das Referat X bringen würde, überzeuge angesichts des gesetzlichen Pensionsantrittsalters nicht wirklich, zumal er ja – wie ausgeführt – eine Einarbeitungs- bzw. Einschulungsphase benötigen würde. Die Begutachtungskommission begründe ihre Bewertung ausschließlich damit, dass B im Vergleich zu A über eine deutlich geringere Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter:innen verfüge und weniger weitreichende Einblicke in die unterschiedlichsten Bereiche der Justizverwaltung (insbesondere der Gerichte erster Instanz) habe. Damit fokussiere der Quervergleich allerdings nicht auf die ausgeschriebene Funktion, sondern auf eine Geschäftsstellenleitung (z.B. am ...Gericht ...), wofür A wohl tatsächlich einschlägigere Erfahrung habe, nicht aber für das Referat römisch zehn am ...Gericht Dass er überdies „frischen Wind“ in das Referat römisch zehn bringen würde, überzeuge angesichts des gesetzlichen Pensionsantrittsalters nicht wirklich, zumal er ja – wie ausgeführt – eine Einarbeitungs- bzw. Einschulungsphase benötigen würde.

Eine im Vergleich zu B bessere Eignung von A für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz und damit für ein höheres Kalkül vermöge daher nicht hinreichend zu überzeugen. Beide seien jedenfalls innerhalb der für das Kalkül höchste Eignung notwendigerweise bestehenden Bandbreite bei den unterschiedlichen Eignungskriterien (persönliche, fachliche und soziale Eignung) als im höchsten Ausmaß geeignet zu beurteilen, wobei anzumerken sei, dass laut Gewichtung in der Ausschreibung die Fachkenntnis im Referatsbereich (40 %), die Erfahrung in Jv-Angelegenheiten sowie darauf bezügliche Sprengelkenntnisse (20 %) und sehr gute EDV-Kenntnisse (10 %) insgesamt 70 % ausmachen und B darin ein Vorsprung aus der bereits hervorragenden Aufgabenwahrnehmung der Referatsleitung zukommen müsste. Führungskompetenz, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Organisations- und Entscheidungsfreude, Flexibilität, Innovationsbereitschaft und soziale Kompetenz würde lediglich ein Gewicht von 30 % zukommen, wobei nicht gesagt werden könne, dass A B in all diesen zehn gelisteten Kriterien vorgehen würde (der Vorgesetzte der Bewerberin besage das Gegenteil). Davon ausgehend wäre der erfolgreichen interimistischen Leiterin des Referats X jedenfalls eine zumindest gleiche Eignung im Hinblick auf das Anforderungsprofil in der Ausschreibung zuzuerkennen und B – schon aufgrund des Frauenförderungsgebots – mit der Leitung dieses Referats nunmehr auch formell und definitiv zu betrauen. Eine im Vergleich zu B bessere Eignung von A für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz und damit für ein höheres Kalkül vermöge daher nicht hinreichend zu überzeugen. Beide seien jedenfalls innerhalb der für das Kalkül höchste Eignung notwendigerweise bestehenden Bandbreite bei den unterschiedlichen Eignungskriterien (persönliche, fachliche und soziale Eignung) als im höchsten Ausmaß geeignet zu beurteilen, wobei anzumerken sei, dass laut Gewichtung in der Ausschreibung die Fachkenntnis im Referatsbereich (40 %), die Erfahrung in Jv-Angelegenheiten sowie darauf bezügliche Sprengelkenntnisse (20 %) und sehr gute EDV-Kenntnisse (10 %) insgesamt 70 % ausmachen und B darin ein Vorsprung aus der bereits hervorragenden Aufgabenwahrnehmung der Referatsleitung zukommen müsste. Führungskompetenz, Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Organisations- und Entscheidungsfreude, Flexibilität, Innovationsbereitschaft und soziale Kompetenz würde lediglich ein Gewicht von 30 % zukommen, wobei nicht gesagt werden könne, dass A B in all diesen zehn gelisteten Kriterien vorgehen würde (der Vorgesetzte der Bewerberin besage das Gegenteil). Davon ausgehend wäre der erfolgreichen interimistischen Leiterin des Referats römisch zehn jedenfalls eine zumindest gleiche Eignung im Hinblick auf das Anforderungsprofil in der Ausschreibung zuzuerkennen und B – schon aufgrund des Frauenförderungsgebots – mit der Leitung dieses Referats nunmehr auch formell und definitiv zu betrauen.

Der Präsident des ...Gerichtes ... ersuchte das BMJ mit Schreiben vom ... um Zustimmung zur Besetzung der Leitung des Referats X mit B. Die Begründung dafür lautete, dass B seit mehr als ... Jahren im Referat X für ...- und ...angelegenheiten als Sachbearbeiterin und langjährige Stellvertreterin des bisherigen Referatsleiters tätig und daher mit allen Aufgabenbereichen und Tätigkeiten bestens vertraut sei. Sie erfülle sämtliche Voraussetzungen des Arbeitsplatzes in fachlicher, persönlicher und sozialer Hinsicht. Seit ... leite sie das Referat X in Vertretung des abwesenden Referatsleiters mit ausgezeichnetem Verwendungserfolg. Sie verfüge über hervorragende Sprengelkenntnisse aus dem Aufgabenbereich des Referats X und habe bereits ausreichend Erfahrung in der Dienstaufsicht gesammelt. Sie sei für den Arbeitsplatz in höchstem Ausmaß geeignet. Da laut dem Frauenförderungsplan zum Stichtag ... sowohl in der VwGr A2/... als auch bei den Funktionen des Gehobenen Dienstes Referatsleiter:innen der Anteil der weiblichen Bediensteten unter 50% liege, seien die Vorgaben des B-GIBG zu berücksichtigen. Der Präsident des ...Gerichtes ... ersuchte das BMJ mit Schreiben vom ... um Zustimmung zur Besetzung der Leitung des Referats römisch zehn mit B. Die Begründung dafür lautete, dass B seit mehr als ... Jahren im Referat römisch zehn für ...- und ...angelegenheiten als Sachbearbeiterin und langjährige Stellvertreterin des bisherigen Referatsleiters tätig und daher mit allen Aufgabenbereichen und Tätigkeiten bestens vertraut sei. Sie erfülle sämtliche Voraussetzungen des Arbeitsplatzes in fachlicher, persönlicher und sozialer Hinsicht. Seit ... leite sie das Referat römisch zehn in Vertretung des abwesenden Referatsleiters mit ausgezeichnetem Verwendungserfolg. Sie verfüge über hervorragende Sprengelkenntnisse aus dem Aufgabenbereich des Referats römisch zehn und habe bereits ausreichend Erfahrung in der Dienstaufsicht gesammelt. Sie sei für den Arbeitsplatz in höchstem Ausmaß geeignet. Da laut dem Frauenförderungsplan zum Stichtag ... sowohl in der VwGr A2/... als auch bei den Funktionen des Gehobenen Dienstes Referatsleiter:innen der Anteil der weiblichen Bediensteten unter 50% liege, seien die Vorgaben des B-GIBG zu berücksichtigen.

Mit einer weiteren Stellungnahme vom ... ergänzte der Präsident des ...Gerichtes ... seinen von der Begutachtungskommission abweichenden Vorschlag. Er führte aus, dass die Begutachtungskommission das Eignungskalkül „in hohem Ausmaß geeignet“ für B damit begründet habe, dass diese im Vergleich zu A über eine deutlich geringere Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter:innen verfüge und weniger weitreichende Einblicke in die unterschiedlichsten Bereiche der Justizverwaltung habe. Ein solcher Quervergleich fokussiere - worauf auch die Vorsitzende der AGG Justiz hingewiesen habe - nicht auf die Funktion der Leitung des Referats X beim ...Gericht Im Folgenden schloss sich der Präsident des ...Gericht ... den Argumenten der Vorsitzenden der AGG Justiz an. In Berücksichtigung aller Detailbereiche sei beiden Bewerbern eine gleichermaßen herausragende Eignung für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz zu attestieren, ein unterschiedliches Kalkül wäre demnach nicht sachgerecht. Aufgrund des anzuwendenden § 11c B-GIBG (Frauenförderungsgebot) sei B der Vorzug zu geben. Mit einer weiteren Stellungnahme vom ... ergänzte der Präsident des ...Gerichtes ... seinen von der Begutachtungskommission abweichenden Vorschlag. Er führte aus, dass die Begutachtungskommission das Eignungskalkül „in hohem Ausmaß geeignet“ für B damit begründet habe, dass diese im Vergleich zu A über eine deutlich geringere Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter:innen verfüge und weniger weitreichende Einblicke in die unterschiedlichsten Bereiche der Justizverwaltung habe. Ein solcher Quervergleich fokussiere - worauf auch die Vorsitzende der AGG Justiz hingewiesen habe - nicht auf die Funktion der Leitung des Referats römisch zehn beim ...Gericht Im Folgenden schloss sich der Präsident des ...Gericht ... den Argumenten der Vorsitzenden der AGG Justiz an. In Berücksichtigung aller Detailbereiche sei beiden Bewerbern eine gleichermaßen herausragende Eignung für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz zu attestieren, ein unterschiedliches Kalkül wäre demnach nicht sachgerecht. Aufgrund des anzuwendenden Paragraph 11 c, B-GIBG (Frauenförderungsgebot) sei B der Vorzug zu geben.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... waren A und sein rechtsfreundlicher Vertreter ..., als Vertreter des BMJ ... und die Vorsitzende der AGG Justiz ... anwesend. In der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK am ... waren A und sein rechtsfreundlicher Vertreter ..., als Vertreter des BMJ ... und die Vorsitzende der AGG Justiz ... anwesend.

Auf Ersuchen der (stv.) Senatsvorsitzenden, darzulegen weshalb er glaube, bei der Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller aus, die Tätigkeit habe ihn interessiert, weil er in den letzten ... Jahren mit ..., ... und dergleichen befasst gewesen sei, zum Abschluss seiner Laufbahn habe er noch einmal etwas Anderes machen wollen. Er habe immer gutes Feedback für seine Mitarbeiter:innenführung bekommen, auch von der Dienstbehörde, und nachdem die Leitung des Referats X auch die Zusammenarbeit mit vielen Kolleginnen und Kollegen beinhalte, habe ihn die Tätigkeit gereizt. Viele

Kolleginnen und Kollegen aus dem Sprengel des ...Gerichtes ... hätten ihn zur Bewerbung motiviert. Er sei besser qualifiziert gewesen als B, er sei auch an die erste Stelle gereiht worden. Auf Ersuchen der (stv.) Senatsvorsitzenden, darzulegen weshalb er glaube, bei der Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller aus, die Tätigkeit habe ihn interessiert, weil er in den letzten ... Jahren mit ..., ... und dergleichen befasst gewesen sei, zum Abschluss seiner Laufbahn habe er noch einmal etwas Anderes machen wollen. Er habe immer gutes Feedback für seine Mitarbeiter:innenführung bekommen, auch von der Dienstbehörde, und nachdem die Leitung des Referats römisch zehn auch die Zusammenarbeit mit vielen Kolleginnen und Kollegen beinhalte, habe ihn die Tätigkeit gereizt. Viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Sprengel des ...Gerichtes ... hätten ihn zur Bewerbung motiviert. Er sei besser qualifiziert gewesen als B, er sei auch an die erste Stelle gereiht worden.

Auf die Nachfrage betreffend die Altersdiskriminierung, antwortete der Antragsteller, es sei ihm vom damaligen Präsidenten des ...Gerichtes ... suggeriert worden, dass sich „das“ für ihn nicht mehr auszahlen würde, er solle seine „Geburtsurkunde anschauen“. „Das“ würde auch zu Unruhe im ...Gericht ... führen, er habe „das“ auch nicht notwendig.

Da der Antragsteller in seinem Antrag die Begründung eines Dienstverhältnisses angegeben habe, stellt die Senatsvorsitzende klar, dass es sich in seinem Fall um eine mögliche Diskriminierung in Zusammenhang mit einem bestehenden Dienstverhältnis handle.

Auf die Frage nach den Wertigkeiten der Arbeitsplätze antwortete der Antragsteller, dass sein Arbeitsplatz und der angestrebte Arbeitsplatz mit A2/... bewertet seien, aber ein Arbeitsplatz beim ...Gericht ... ein wesentlich höheres Ansehen und einen anderen „Wirkungsgrad“ habe als ein gleich bewerteter Arbeitsplatz beim Landesgericht.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter:innen er beim ...Gericht in R geführt habe und wie viele im Referat X zu führen seien, antwortete der Antragsteller, unmittelbar habe er ... Mitarbeiter:innen und mittelbar - inklusive der nachgeordneten Dienststellen - ... Mitarbeiter:innen geführt, im Referat X wären es ... bis ... Bedienstete gewesen. Bei ...projekten z. B. habe man allerdings mit den Dienststellen des gesamten Sprengels des ...Gerichtes ... zu tun. Als Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R sei er „breiter aufgestellt“ gewesen, inhaltlich wäre die Arbeit „intensiver“ gewesen, das hätte ihn interessiert. Gelegentlich habe er auch Aufgaben aus dem ...bereich übertragen bekommen, z. B. ..., die ... äußerst schwierig gewesen seien. Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter:innen er beim ...Gericht in R geführt habe und wie viele im Referat römisch zehn zu führen seien, antwortete der Antragsteller, unmittelbar habe er ... Mitarbeiter:innen und mittelbar - inklusive der nachgeordneten Dienststellen - ... Mitarbeiter:innen geführt, im Referat römisch zehn wären es ... bis ... Bedienstete gewesen. Bei ...projekten z. B. habe man allerdings mit den Dienststellen des gesamten Sprengels des ...Gerichtes ... zu tun. Als Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R sei er „breiter aufgestellt“ gewesen, inhaltlich wäre die Arbeit „intensiver“ gewesen, das hätte ihn interessiert. Gelegentlich habe er auch Aufgaben aus dem ...bereich übertragen bekommen, z. B. ..., die ... äußerst schwierig gewesen seien.

Auf die Frage, wie die Anmerkung in seinem Antrag, nämlich, dass B den erkrankten Referatsleiter nur in Teilbereichen vertreten habe, zu verstehen sei, antwortete der Antragsteller, dass er aus der Kollegenschaft wisse, dass B zwar die Vertretung und die „...“ wahrgenommen habe, aber in manchen Dingen nicht so kompetent gewesen sei. Wenn der Leiter anwesend gewesen sei, habe er alles selbst gemacht, es sei nie zur Vertretungstätigkeit durch B gekommen. Inhaltlich sei die Vertretung im Urlaub oder Krankenstand des Referatsleiters nicht so gewesen, wie es seiner Vorstellung (jener des Antragstellers) entspreche. Er sei laufend mit Kolleginnen und Kollegen in Kontakt gewesen, und die hätten gesagt: „Da musst du hin, die kann das nicht“.

Bezugnehmend auf das - in der Ausschreibung nicht geforderte - Studium und die Frage, ob ihm - wie im Antrag angedeutet - die Aufwertung des angestrebten Arbeitsplatzes (auf A1) zugesagt worden sei, antwortete A, dass seine juristische Ausbildung für die Leitung des Referats nur von Vorteil sein hätte können. Im ...Gericht in Y sei zum Zeitpunkt seiner Bewerbung die Leitung des ...referates ... von A2 auf A1 aufgewertet worden.

Die Frage, ob dies auch ein Grund für seine Bewerbung gewesen sei, bejahte der Antragsteller, wobei ihm die Aufwertung nicht zugesichert worden sei.

Auf die Frage, ob er glaube, dass er zum Zug gekommen wäre, wenn B ein Mann gewesen wäre, antwortete der Antragsteller, diese Frage könne er nicht beantworten.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter, warum dem Vorschlag der Begutachtungskommission nicht gefolgt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Präsident des OLG nicht an das Gutachten gebunden sei. Das Eignungskalkül des Antragstellers „im höchsten Ausmaß geeignet“ sei damit begründet worden, dass er in der Mitarbeiter:innenführung bzw. im Justizverwaltungsbereich allgemein breiter aufgestellt sei als B. A und B hätten völlig verschiedene Lebensläufe. Der Antragsteller verfüge als „Doppelrechtspfleger“ und als Vorsteher der Geschäftsstelle beim ...Gericht in R über ein Aufgabenspektrum, das von der Fülle und der Variabilität her über jenes von B hinausgehe, allerdings sei diese bereits seit Ende der ...er Jahre mit ...- und ...angelegenheiten beim ...Gericht ... betraut und langjährig stv. Leiterin des Referats X gewesen. Aufgrund der Erkrankung des Referatsleiters habe B dann auch die Leitung des Referats übernommen. Letztendlich sei vom Vorschlag der Begutachtungskommission abgewichen worden, da die Ausschreibung auf andere Fähigkeiten als die Tätigkeit als Vorsteher der Geschäftsstelle fokussiere. Die Begutachtungskommission sei von einem Eignungsnachteil von B gegenüber dem Antragsteller ausgegangen, weil sie über weniger Erfahrung in der unmittelbaren Mitarbeiter:innenführung verfügt habe. Im Referat X seien jedoch bestenfalls ... bis ... Mitarbeiter:innen zu führen. Hinzu komme, dass für den Bereich des Referats X ein „gewisses Spezialwissen“ gefordert sei, welches der Antragsteller nicht in der Breite wie B haben könne. Darüber hinaus habe B bereits die Referatsleitung wahrgenommen gehabt, und es habe keinerlei Probleme gegeben, das Team funktioniere gut. Das Referat sei zum Zeitpunkt der Bewerbung „überaltet“ gewesen, der Referatsleiter sei krankheitsbedingt in den Ruhestand getreten, und ein weiterer Bediensteter sei ebenfalls in Pension gegangen. B habe erfolgreich die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen übernommen, aktuell seien zwei junge Mitarbeiterinnen im Referat tätig, die dank B sehr gut integriert seien.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter, warum dem Vorschlag der Begutachtungskommission nicht gefolgt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Präsident des OLG nicht an das Gutachten gebunden sei. Das Eignungskalkül des Antragstellers „im höchsten Ausmaß geeignet“ sei damit begründet worden, dass er in der Mitarbeiter:innenführung bzw. im Justizverwaltungsbereich allgemein breiter aufgestellt sei als B. A und B hätten völlig verschiedene Lebensläufe. Der Antragsteller verfüge als „Doppelrechtspfleger“ und als Vorsteher der Geschäftsstelle beim ...Gericht in R über ein Aufgabenspektrum, das von der Fülle und der Variabilität her über jenes von B hinausgehe, allerdings sei diese bereits seit Ende der ...er Jahre mit ...- und ...angelegenheiten beim ...Gericht ... betraut und langjährig stv. Leiterin des Referats römisch zehn gewesen. Aufgrund der Erkrankung des Referatsleiters habe B dann auch die Leitung des Referats übernommen. Letztendlich sei vom Vorschlag der Begutachtungskommission abgewichen worden, da die Ausschreibung auf andere Fähigkeiten als die Tätigkeit als Vorsteher der Geschäftsstelle fokussiere. Die Begutachtungskommission sei von einem Eignungsnachteil von B gegenüber dem Antragsteller ausgegangen, weil sie über weniger Erfahrung in der unmittelbaren Mitarbeiter:innenführung verfügt habe. Im Referat römisch zehn seien jedoch bestenfalls ... bis ... Mitarbeiter:innen zu führen. Hinzu komme, dass für den Bereich des Referats römisch zehn ein „gewisses Spezialwissen“ gefordert sei, welches der Antragsteller nicht in der Breite wie B haben könne. Darüber hinaus habe B bereits die Referatsleitung wahrgenommen gehabt, und es habe keinerlei Probleme gegeben, das Team funktioniere gut. Das Referat sei zum Zeitpunkt der Bewerbung „überaltet“ gewesen, der Referatsleiter sei krankheitsbedingt in den Ruhestand getreten, und ein weiterer Bediensteter sei ebenfalls in Pension gegangen. B habe erfolgreich die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen übernommen, aktuell seien zwei junge Mitarbeiterinnen im Referat tätig, die dank B sehr gut integriert seien.

Die Frage, ob das Geschlecht oder das Alter bei der Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt hätten, verneinte der Dienstgebervertreter, er habe diesbezüglich nichts vom damaligen Präsidenten des ...Gerichtes ... gehört.

Die Vorsitzende der AGG Justiz führte aus, dass sie nach Bekanntwerden des Ergebnisses der Begutachtungskommission von der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und auch von der Personalabteilung als Vorsitzende der AGG Justiz um Prüfung gebeten worden sei, damit nicht im Nachhinein der Vorwurf einer Diskriminierung aufkomme. Letztlich habe sie auch der damalige Präsident des ...Gerichtes ... um eine Stellungnahme an ihn gebeten. Aus Sicht der Gleichbehandlung seien A und B jedenfalls gleich gut geeignet gewesen, dies habe die in der Sitzung der Begutachtungskommission anwesende stv. Gleichbehandlungsbeauftragte auch angemerkt und auf das Frauenförderungsgebot verwiesen. B sei jahrelang stv. Leiterin des Referats X gewesen und habe es mehr als ein Jahr interimistisch geleitet. Die Feststellung der Begutachtungskommission, dass B „nur“ in hohem Ausmaß geeignet sei, sei nicht schlüssig gewesen. In Hinblick auf die Größe des Referats X sei die Mitarbeiter:innenführung nicht maßgeblich gewesen, denn das Referat sei mit ... Bediensteten das kleinste des ...Gerichtes Das erwähnte ...referat ..., dessen Leitung aufgewertet worden sei, habe ... Mitarbeiter:innen. Aufgrund der geringen Anzahl an Bediensteten

des Referats X könne sie sich nicht vorstellen, dass es jemals gelungen wäre, die Leitung von A2 auf A1 aufzuwerten. Die Vorsitzende der AGG Justiz führte aus, dass sie nach Bekanntwerden des Ergebnisses der Begutachtungskommission von der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten und auch von der Personalabteilung als Vorsitzende der AGG Justiz um Prüfung gebeten worden sei, damit nicht im Nachhinein der Vorwurf einer Diskriminierung aufkomme. Letztlich habe sie auch der damalige Präsident des ...Gerichtes ... um eine Stellungnahme an ihn gebeten. Aus Sicht der Gleichbehandlung seien A und B jedenfalls gleich gut geeignet gewesen, dies habe die in der Sitzung der Begutachtungskommission anwesende stv. Gleichbehandlungsbeauftragte auch angemerkt und auf das Frauenförderungsgebot verwiesen. B sei jahrelang stv. Leiterin des Referats römisch zehn gewesen und habe es mehr als ein Jahr interimistisch geleitet. Die Feststellung der Begutachtungskommission, dass B „nur“ in hohem Ausmaß geeignet sei, sei nicht schlüssig gewesen. In Hinblick auf die Größe des Referats römisch zehn sei die Mitarbeiter:innenführung nicht maßgeblich gewesen, denn das Referat sei mit ... Bediensteten das kleinste des ... Gerichtes Das erwähnte ...referat ..., dessen Leitung aufgewertet worden sei, habe ... Mitarbeiter:innen. Aufgrund der geringen Anzahl an Bediensteten des Referats römisch zehn könne sie sich nicht vorstellen, dass es jemals gelungen wäre, die Leitung von A2 auf A1 aufzuwerten.

[Anm.: In weiterer Folge erklärte der Dienstgebervertreter, warum die Leitung des ...referats ... im ...Gericht in Y aufgewertet wurde und warum eine Aufwertung der Leitung des Referats X nie angedacht gewesen sei.] [Anm.: In weiterer Folge erklärte der Dienstgebervertreter, warum die Leitung des ...referats ... im ...Gericht in Y aufgewertet wurde und warum eine Aufwertung der Leitung des Referats römisch zehn nie angedacht gewesen sei.]

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bzw. des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraphen 4, Ziffer 5, bzw. 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bzw. des Alters 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 Prozent 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 Paragraph 11 c, 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 Prozent 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 dafürspricht, 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 BMJ für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Gemäß Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, 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 BMJ für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A erachtete sich durch die Besetzung der Leitung des Referats X des ...Gerichtes ... mit B aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert, weil er - seinem Dafürhalten nach - über die bessere Eignung verfüge, und das - zusammengefasst - aufgrund seiner bisherigen sehr erfolgreichen, mehr als ...jährigen unbeanstandeten Tätigkeit als Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R. A erachtete sich durch die Besetzung der Leitung des Referats römisch zehn des ...Gerichtes ... mit B aufgrund des Geschlechtes und des Alters diskriminiert, weil er - seinem Dafürhalten nach - über die bessere Eignung verfüge, und das - zusammengefasst - aufgrund seiner bisherigen sehr erfolgreichen, mehr als ...jährigen unbeanstandeten Tätigkeit als Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R.

Die Begutachtungskommission zog offenbar für die Festlegung des jeweiligen Eignungskalküls die bisher wahrgenommenen Aufgaben und ausgeübten Funktionen für sich genommen heran, ohne auf den konkret zu besetzenden Arbeitsplatz zu fokussieren.

Der Aufgabenbereich der Leitung des Referats X umfasst laut Ausschreibung ...Der Aufgabenbereich der Leitung des Referats römisch zehn umfasst laut Ausschreibung ...

As Aufgabenbereich als Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R war auf den Sprengel des ...Gerichtes in R beschränkt (mit ... Bezirksgerichten), er hatte die Dienst- und Fachaufsicht über ... Mitarbeiter:innen.

B war im Sprengel des ...Gerichtes ... seit ... Sachbearbeiterin für ...- und ...angelegenheiten und stv. Leiterin des Referats X, zu dessen Aufgabenbereich die in der Ausschreibung aufgezählten Agenden gehören, ca. ein Jahr leitete sie das Referat. B konnte zwar von der Anzahl der Mitarbeiter:innen her bei Weitem keine so umfassende Führungserfahrung vorweisen wie A, doch kommt diesem Umstand keine Bedeutung zu, weil im Referat X lediglich ... bis ... Bedienstete zu führen sind, und der unmittelbare Vorgesetzte B - neben hervorragender Fachkompetenz - auch die für die Referatsleitung erforderliche Führungskompetenz attestierte. Es habe in dieser und in sozialer Hinsicht allgemein nie Probleme gegeben. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass lt. der Ausschreibung das Eignungskriterium Führungskompetenz, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Organisations- und Entscheidungsfreude, soziale Kompetenz etc. lediglich mit 30 % der Anforderungen gewichtet war und B bei den übrigen 70 % der Anforderungen, nämlich Fachkenntnis (40 %), Erfahrung in Jv-Angelegenheiten sowie diesbezügliche Sprengelkenntnisse (20 %), EDV-Kenntnisse (10 %), aufgrund der bisherigen hervorragenden (stv.) Referatsleitung ein „Plus“ gegenüber dem Antragsteller zuzugestehen war (worauf die Vorsitzende der AGG Justiz hinwies). B war im Sprengel des ...Gerichtes ... seit ... Sachbearbeiterin für ...- und ...angelegenheiten und stv. Leiterin des Referats römisch zehn, zu dessen Aufgabenbereich die in der Ausschreibung aufgezählten Agenden gehören, ca. ein Jahr leitete sie das Referat. B konnte zwar von der Anzahl der Mitarbeiter:innen her bei Weitem keine so umfassende Führungserfahrung vorweisen wie A, doch kommt diesem Umstand keine Bedeutung zu, weil im Referat römisch zehn lediglich ... bis ... Bedienstete zu führen sind, und der unmittelbare Vorgesetzte B - neben hervorragender Fachkompetenz - auch die für die Referatsleitung erforderliche Führungskompetenz attestierte. Es habe in dieser und in sozialer Hinsicht allgemein nie Probleme gegeben. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass lt. der Ausschreibung das Eignungskriterium Führungskompetenz, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Organisations- und Entscheidungsfreude, soziale Kompetenz etc. lediglich mit 30 % der Anforderungen gewichtet war und B bei den übrigen 70 % der Anforderungen, nämlich Fachkenntnis (40 %), Erfahrung in Jv-Angelegenheiten sowie diesbezügliche Sprengelkenntnisse (20 %), EDV-Kenntnisse (10 %), aufgrund der bisherigen hervorragenden (stv.) Referatsleitung ein „Plus“ gegenüber dem Antragsteller zuzugestehen war (worauf die Vorsitzende der AGG Justiz hinwies).

Es ist wohl zutreffend, dass A aufgrund seines Tätigkeitsbereichs als Geschäftsstellenleiter des ...Gerichtes in R „breiter aufgestellt“ war als B, doch ist die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern nicht nach den diversen im Berufsleben bewiesenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu beurteilen, sondern hat die Eignungsprüfung im Hinblick auf die mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen zu erfolgen. Es ist der Vorsitzenden der AGG Justiz zuzustimmen, wenn sie darauf hinweist (vgl. die detaillierten Ausführungen auf Seite 8 - 10), dass A als langjährigem Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R zumindest die Sprengelkenntnisse aus dem Aufgabenbereich des Referats X fehlen (A sagte auch selbst in der Senatssitzung, dass er zum Abschluss seiner Laufbahn noch einmal „etwas Anderes“ machen habe wollen (Seite 11)). Die Ernennung von A zum Leiter des Referats X wäre mit einer Einschulungsphase verbunden gewesen, während bei der Ernennung von B zur Referatsleiterin (die sie schon 1 Jahr war) der „Betrieb“ des Referats X nahtlos fortgeführt werden konnte. Es ist wohl zutreffend, dass A aufgrund seines Tätigkeitsbereichs als Geschäftsstellenleiter des ...Gerichtes in R „breiter aufgestellt“ war als B, doch ist

die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern nicht nach den diversen im Berufsleben bewiesenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu beurteilen, sondern hat die Eignungsprüfung im Hinblick auf die mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen zu erfolgen. Es ist der Vorsitzenden der AGG Justiz zuzustimmen, wenn sie darauf hinweist vergleiche die detaillierten Ausführungen auf Seite 8 - 10), dass A als langjährigem Vorsteher der Geschäftsstelle des ...Gerichtes in R zumindest die Sprengelkenntnisse aus dem Aufgabenbereich des Referats römisch zehn fehlen (A sagte auch selbst in der Senatssitzung, dass er zum Abschluss seiner Laufbahn noch einmal „etwas Anderes“ machen habe wollen (Seite 11)). Die Ernennung von A zum Leiter des Referats römisch zehn wäre mit einer Einschulungsphase verbunden gewesen, während bei der Ernennung von B zur Referatsleiterin (die sie schon 1 Jahr war) der „Betrieb“ des Referats römisch zehn nahtlos fortgeführt werden konnte.

Für den Senat waren die Ausführungen der unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerberin und des Bewerbers, nämlich des richterlichen Leiters der ... am ...Gericht ... und des Präsidenten des ...Gerichtes in R, sowie der Vorsitzenden der AGG Justiz, die sowohl B als auch A die Höchststeignung für die Leitung des Referats X attestierten schlüssig und die Entscheidung zu Gunsten der Bewerberin B in Anwendung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG sachlich nachvollziehbar. Der Senat konnte nicht erkennen, dass der Auswahlentscheidung die unsachlichen Merkmale bzw. Motive des Geschlechts und/oder des Alters zugrunde lagen. Für den Senat waren die Ausführungen der unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerberin und des Bewerbers, nämlich des richterlichen Leiters der ... am ...Gericht ... und des Präsidenten des ...Gerichtes in R, sowie der Vorsitzenden der AGG Justiz, die sowohl B als auch A die Höchststeignung für die Leitung des Referats römisch zehn attestierten schlüssig und die Entscheidung zu Gunsten der Bewerberin B in Anwendung des Frauenförderungsgebotes des Paragraph 11 c, B-GIBG sachlich nachvollziehbar. Der Senat konnte nicht erkennen, dass der Auswahlentscheidung die unsachlichen Merkmale bzw. Motive des Geschlechts und/oder des Alters zugrunde lagen.

Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B zur Leiterin des Referats X des ...Gerichtes ...keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt. Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B zur Leiterin des Referats römisch zehn des ...Gerichtes ...keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5, bzw. 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darstellt.

Wien, März 2025

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at