

Gbk 2025/3/14 B-GBK I/335/25

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.03.2025

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 und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um den Arbeitsplatz Abteilungskommandant:in der „Abteilung X“ 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 (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um den Arbeitsplatz Abteilungskommandant:in der „Abteilung X“ 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:

1.)

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um den Arbeitsplatz Abteilungskommandant:in stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um den Arbeitsplatz Abteilungskommandant:in stellt

keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.

2.)

Die amtswegige Prüfung der geschilderten sonstigen Arbeitsbedingungen ergab eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 6 B-GIBG. Die amtswegige Prüfung der geschilderten sonstigen Arbeitsbedingungen ergab eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß Paragraph 4, Ziffer 6, B-GIBG.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte aus, sie sei dienstführende Justizwachebeamtin in der Justizanstalt (JA) X und habe sich am ... erfolglos um den Arbeitsplatz der Abteilungskommandantin der Abteilung X (...) in der JA X beworben. Durch die Besetzung des Arbeitsplatzes mit B sei sie aufgrund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden. Die Antragstellerin führte aus, sie sei dienstführende Justizwachebeamtin in der Justizanstalt (JA) römisch zehn und habe sich am ... erfolglos um den Arbeitsplatz der Abteilungskommandantin der Abteilung römisch zehn (...) in der JA römisch zehn beworben. Durch die Besetzung des Arbeitsplatzes mit B sei sie aufgrund des Geschlechtes und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden.

A sei im ... in den Justizwachdienst eingetreten, habe im ... die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2b abgelegt (mit drei Auszeichnungen ...) und sei mit ... auf eine E2b-Planstelle in der JA X ernannt worden. Ab diesem Zeitpunkt sei sie in allen Abteilungen zur Dienstverrichtung eingeteilt worden. Nach Abschluss des Lehrgangs für Group-Counselling im ... habe sie Group-Counselling Gruppen in der JA X geführt. A sei im ... in den Justizwachdienst eingetreten, habe im ... die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2b abgelegt (mit drei Auszeichnungen ...) und sei mit ... auf eine E2b-Planstelle in der JA römisch zehn ernannt worden. Ab diesem Zeitpunkt sei sie in allen Abteilungen zur Dienstverrichtung eingeteilt worden. Nach Abschluss des Lehrgangs für Group-Counselling im ... habe sie Group-Counselling Gruppen in der JA römisch zehn geführt.

Während ihrer Karenz aufgrund der Geburt ... im Jahr ... habe sie den Europäischen Computer Führerschein erworben.

Im Auswahlverfahren für den Fachkurs für dienstführende Beamte:Beamtinnen, an dem sie ebenso in ihrer Karenzzeit teilgenommen habe, habe sie den Eignungstest als Beste (in der JA X) abgeschlossen. Im ... habe sie den „E2a-Fachkurs“ begonnen (ihre Karenz habe im ... geendet) und im ... mit drei Auszeichnungen ... beendet. Mit ... sei sie auf eine E2a-Planstelle ernannt worden. Ab diesem Zeitpunkt sei sie überwiegend in den Abteilungen „...“ und „...“ eingeteilt worden, als dienstführende Beamtin habe sie die Kommandantenfunktion ausgeübt, ohne die entsprechende Planstelle innegehabt zu haben. Seit ... habe sie die Planstelle der stellvertretenden Abteilungskommandantin in der (ausgeschriebenen) Abteilung X inne. Im Auswahlverfahren für den Fachkurs für dienstführende Beamte:Beamtinnen, an dem sie ebenso in ihrer Karenzzeit teilgenommen habe, habe sie den Eignungstest als Beste (in der JA römisch zehn) abgeschlossen. Im ... habe sie den „E2a-Fachkurs“ begonnen (ihre Karenz habe im ... geendet) und im ... mit drei Auszeichnungen ... beendet. Mit ... sei sie auf eine E2a-Planstelle ernannt worden. Ab diesem Zeitpunkt sei sie überwiegend in den Abteilungen „...“ und „...“ eingeteilt worden, als dienstführende Beamtin habe sie die Kommandantenfunktion ausgeübt, ohne die entsprechende Planstelle innegehabt zu haben. Seit ... habe sie die Planstelle der stellvertretenden Abteilungskommandantin in der (ausgeschriebenen) Abteilung römisch zehn inne.

Im ... sei ... zur Welt gekommen, und sie habe als alleinerziehende zweifache Mutter, stv. Abteilungskommandantin, Mitglied im örtlichen Elternverein und als aktives Mitglied in ihrer Gemeinde nur mehr selten an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen können, nämlich im Jahr ... an den Veranstaltungen „...“, „...“, „...“. Weiters habe sie im Jahr ... einige Gruppenausgänge mit Insassen durchgeführt.

Sie sei seit nunmehr fast ... Jahren stv. Abteilungskommandantin in der ausgeschriebenen Abteilung und habe diese mehrmals als Urlaubsvertretung geleitet. Als der Abteilungskommandant einer anderen JA dienstzugeteilt gewesen sei, habe sie die Abteilung für sechs Monate geführt, wobei es nie Beanstandungen seitens der Leitung der JA gegeben habe.

Mit ... habe der bisheriger Abteilungskommandant eine andere Abteilung der JA X übernommen, und seit diesem Tag sei sie bis dato als Abteilungskommandantin tätig. Trotz ihrer Qualifikationen sei ihr Kollege B (geb. ...) für die ausgeschriebene Stelle ausgewählt worden, obwohl er erst ... den E2a-Fachkurs abgeschlossen habe. B sei um ... Jahre

jünger, habe ... Jahre weniger Erfahrung als Dienstführender und noch nie eine Führungsfunktion bekleidet. Sie erachte sich daher durch seine Bestellung zum Abteilungskommandanten aufgrund des Alters diskriminiert. Weiters liege eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, denn von den fünf Abteilungen in der JA X ... lediglich ... von einer Frau geführt, weshalb auch in der Ausschreibung darauf hingewiesen worden sei, dass gemäß § 11c B-GIBG bei gleicher Eignung der Bewerberin der Vorzug zu geben sei. Mit ... habe der bisherige Abteilungskommandant eine andere Abteilung der JA römisch zehn übernommen, und seit diesem Tag sei sie bis dato als Abteilungskommandantin tätig. Trotz ihrer Qualifikationen sei ihr Kollege B (geb. ...) für die ausgeschriebene Stelle ausgewählt worden, obwohl er erst ... den E2a-Fachkurs abgeschlossen habe. B sei um ... Jahre jünger, habe ... Jahre weniger Erfahrung als Dienstführender und noch nie eine Führungsfunktion bekleidet. Sie erachte sich daher durch seine Bestellung zum Abteilungskommandanten aufgrund des Alters diskriminiert. Weiters liege eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, denn von den fünf Abteilungen in der JA römisch zehn ... lediglich ... von einer Frau geführt, weshalb auch in der Ausschreibung darauf hingewiesen worden sei, dass gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG bei gleicher Eignung der Bewerberin der Vorzug zu geben sei.

Ergänzend gab sie an, dass sie seit, sie habe das Gefühl, dass sie auch aufgrund dieser ...behinderung bei gegenständlicher Stellenbesetzung nicht berücksichtigt worden sei.

Ihre Arbeitszeit sei derzeit auf 25 Wochenstunden herabgesetzt, eine Erhöhung auf 30 Wochenstunden sei im ... beabsichtigt.

Der Vollständigkeit halber teile sie mit, dass sie im ... nach Ansicht der Leitung der JA X eine Dienstpflichtverletzung begangen habe. In der sehr fordernden Corona-Zeit habe sie einen ganzen Nachmittag alleine Dienst in einer Abteilung versehen, die sich über ... Etagen erstrecke. Sie habe (u.a.) den Haftraum eines positiv auf Corona getesteten Insassen betreten müssen und vergessen, die vorgeschriebenen Handschuhe und die Schutzbrille zu tragen. Sie habe sich für das Fehlverhalten entschuldigt und es begründet, aber die Anstaltsleitung habe den Sachverhalt an die Dienstbehörde weitergeleitet, und diese habe im abgekürzten Verfahren am ... eine Geldbuße von EUR 1.000 verhängt. In ihrer gesamten Dienstzeit sei dies ihr einziges Vergehen gewesen. Trotz immer schwieriger werdender Arbeitsbedingungen verrichte sie ihren Dienst in der Abteilung X sehr gerne und - nach ihrem Dafürhalten - ausgezeichnet. Ihre Arbeitszeit sei derzeit auf 25 Wochenstunden herabgesetzt, eine Erhöhung auf 30 Wochenstunden sei im ... beabsichtigt. , Der Vollständigkeit halber teile sie mit, dass sie im ... nach Ansicht der Leitung der JA römisch zehn eine Dienstpflichtverletzung begangen habe. In der sehr fordernden Corona-Zeit habe sie einen ganzen Nachmittag alleine Dienst in einer Abteilung versehen, die sich über ... Etagen erstrecke. Sie habe (u.a.) den Haftraum eines positiv auf Corona getesteten Insassen betreten müssen und vergessen, die vorgeschriebenen Handschuhe und die Schutzbrille zu tragen. Sie habe sich für das Fehlverhalten entschuldigt und es begründet, aber die Anstaltsleitung habe den Sachverhalt an die Dienstbehörde weitergeleitet, und diese habe im abgekürzten Verfahren am ... eine Geldbuße von EUR 1.000 verhängt. In ihrer gesamten Dienstzeit sei dies ihr einziges Vergehen gewesen. Trotz immer schwieriger werdender Arbeitsbedingungen verrichte sie ihren Dienst in der Abteilung römisch zehn sehr gerne und - nach ihrem Dafürhalten - ausgezeichnet.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Justiz (BMJ) mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von B. Einleitend wurde festgehalten, dass das Verfahren zur Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes „Abteilungskommandant:in Abteilung X“ in der JA X noch nicht abgeschlossen sei. Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Justiz (BMJ) mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von B. Einleitend wurde festgehalten, dass das Verfahren zur Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes „Abteilungskommandant:in Abteilung X“ in der JA römisch zehn noch nicht abgeschlossen sei.

Im Folgenden wurde ausgeführt, dass sich für die gegenständliche Funktion Justizwachebeamt:innen der VwGr. E2a und E2b bewerben haben können. Von den Bewerber:innen sei laut der Interessent:innensuche erwartet worden, dass sie

- über ausgezeichnete Erfahrungen und umfassende Kenntnisse in der Organisation Strafvollzug verfügen, Im Folgenden wurde ausgeführt, dass sich für die gegenständliche Funktion Justizwachebeamt:innen der VwGr. E2a und E2b bewerben haben können. Von den Bewerber:innen sei laut der Interessent:innensuche erwartet worden, dass sie ,
- über ausgezeichnete Erfahrungen und umfassende Kenntnisse in der Organisation Strafvollzug verfügen,
- die soziale Kompetenz und die Fähigkeit, Insassen anzuleiten, zu motivieren und zu führen mitbringen,

- mit dem Strafvollzugsrecht, den maßgeblichen Bestimmungen der Strafprozessordnung sowie anderen relevanten Rechtsvorschriften und Erlässen vertraut seien,
- Flexibilität Durchsetzungsvermögen und Entscheidungskonsequenz aufweisen, • mit dem Strafvollzugsrecht, den maßgeblichen Bestimmungen der Strafprozessordnung sowie anderen relevanten Rechtsvorschriften und Erlässen vertraut seien,, • Flexibilität Durchsetzungsvermögen und Entscheidungskonsequenz aufweisen,
- die Koordination der Abteilung sicherstellen, die Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen fördern und Arbeitskapazitäten nützen,
- der Sicherheit, der Ordnung und der Sauberkeit In der Abteilung einen hohen Stellenwert beimessen und für eine gewissenhafte Administration der schriftlichen Abteilungsgeschäfte Sorge tragen,
- über Verantwortungsbewusstsein, Umsicht und hohe Belastbarkeit verfügen, um unerwartete Problemstellungen in der Abteilungsführung zu lösen sowie großen Wert auf ein gedeihliches Arbeitsklima legen,
- über grundlegende Kenntnisse und Geschick im Hinblick auf Mitarbeiterführung verfügen (bzw. dies auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeit vorweisen können),
- sich in die Zusammenarbeit mit der Anstaltsleitung, dem Justizwachkommando, dem Traktkommandanten, den anderen Abteilungen und maßgeblichen Organisationseinheiten sachlich, objektiv und mit Engagement miteinbringen,
- Bereitschaft zur Aus - und Weiterbildung mitbringen,
- sehr gute Kenntnisse der Softwareapplikationen, speziell der IVV, haben sowie die Bereitschaft sich zukünftig die Kenntnisse des EvM anzueignen.

Ferner sei in der Interessent:innensuche darauf hingewiesen worden, dass der Frauenförderungsplan des BMJ die Erhöhung des Frauenanteils vorsehe und somit ein Vorrang von Frauen beim beruflichen Aufstieg gemäß § 11c B-GIBG bestehe. Ferner sei in der Interessent:innensuche darauf hingewiesen worden, dass der Frauenförderungsplan des BMJ die Erhöhung des Frauenanteils vorsehe und somit ein Vorrang von Frauen beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 11 c, B-GIBG bestehe.

Um die vakante Funktion hätten sich vier Bedienstete der JA X beworben (als einzige Frau A). Um die vakante Funktion hätten sich vier Bedienstete der JA römisch zehn beworben (als einzige Frau A).

Nach Durchsicht aller Bewerbungsunterlagen habe die Leiterin der JA X im ... der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen im BMJ (im Folgenden kurz Generaldirektion) einen Besetzungsvorschlag in Richtung B vorgelegt. Der Dienststellenausschuss (DA) der JA X habe sich ebenfalls für B ausgesprochen. Nach Durchsicht aller Bewerbungsunterlagen habe die Leiterin der JA römisch zehn im ... der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen im BMJ (im Folgenden kurz Generaldirektion) einen Besetzungsvorschlag in Richtung B vorgelegt. Der Dienststellenausschuss (DA) der JA römisch zehn habe sich ebenfalls für B ausgesprochen.

Den Berichten der Leiterin der JA X zum Besetzungsverfahren sei Folgendes zu entnehmen: Die (alle vier) Bewerbungen seien unter Zuhilfenahme der Personalakte eingehend geprüft worden. Neben den in den Bewerbungen angeführten Argumenten und unter Berücksichtigung der erwarteten Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber:innen, seien die dienstliche Einsatzbereitschaft, die Persönlichkeit, Vorbildwirkung, die Haltung der jeweiligen Bewerber:innen sowie die an diesem Arbeitsplatz zu erreichenden Ziele sowie die Wahrnehmung aller Mitglieder des Leitungsteams der JA X dazu in die Reihung der Bewerber:innen eingeflossen. B sei als einziger der Bewerber:innen für die Funktion mit „in höchstem Ausmaß geeignet“ bewertet worden. Die übrigen drei Bewerber:innen (darunter auch die Antragstellerin) seien als „gut geeignet“ beurteilt worden. Nach Auffassung der Leiterin der JA X gelange § 11c B-GIBG nicht zur Anwendung. Begründend sei ausgeführt worden, dass gegen A bereits ... Disziplinarerkenntnisse ... erlassen worden seien. Aufgrund ihres sanktionierten Verhaltens sei festgestellt worden, dass sie als Abteilungskommandantin nicht geeignet sei. Beiden Disziplinarverfahren liege ein Verhalten zugrunde, welches A in ihrer Funktion als stv. Abteilungskommandantin gesetzt habe. B sei besser geeignet und weise zudem ein tadelloses Verhalten im Dienst auf. Den Berichten der Leiterin der JA römisch zehn zum Besetzungsverfahren sei Folgendes zu entnehmen: Die (alle vier) Bewerbungen seien unter Zuhilfenahme der Personalakte eingehend geprüft worden. Neben den in den Bewerbungen angeführten Argumenten und unter Berücksichtigung der erwarteten Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber:innen, seien die dienstliche Einsatzbereitschaft, die Persönlichkeit, Vorbildwirkung, die Haltung der jeweiligen Bewerber:innen

sowie die an diesem Arbeitsplatz zu erreichenden Ziele sowie die Wahrnehmung aller Mitglieder des Leitungsteams der JA römisch zehn dazu in die Reihung der Bewerber:innen eingeflossen. B sei als einziger der Bewerber:innen für die Funktion mit „in höchstem Ausmaß geeignet“ bewertet worden. Die übrigen drei Bewerber:innen (darunter auch die Antragstellerin) seien als „gut geeignet“ beurteilt worden. Nach Auffassung der Leiterin der JA römisch zehn gelange Paragraph 11 c, B-GIBG nicht zur Anwendung. Begründend sei ausgeführt worden, dass gegen A bereits ... Disziplinarerkenntnisse ... erlassen worden seien. Aufgrund ihres sanktionierten Verhaltens sei festgestellt worden, dass sie als Abteilungskommandantin nicht geeignet sei. Beiden Disziplinarverfahren liege ein Verhalten zugrunde, welches A in ihrer Funktion als stv. Abteilungskommandantin gesetzt habe. B sei besser geeignet und weise zudem ein tadelloses Verhalten im Dienst auf.

Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ... habe zum Besetzungsvorschlag ausgeführt, keine Stellungnahme abzugeben, da A „disziplinarrechtlich in Erscheinung getreten“ sei.

Das Justizwachkommando der JA X habe mit Bericht vom ... ergänzend ausgeführt, dass es aufgrund der Persönlichkeit von A sowohl mit Bediensteten, als auch mit Insassen in der Abteilung X bereits zu Konflikten gekommen sei. Zudem sei unzählige Male durch Vorgesetzte versucht worden, die Verhaltensweisen von A derart zu lenken, einen reibungsfreien Ablauf im Dienst zu gewährleisten, nach kurzer Zeit falle sie jedoch wieder in ihre Verhaltensmuster zurück. Mittlerweile würde sich sogar ein Teil der Bediensteten weigern, mit ihr Dienst zu versehen. Konfliktsituationen löse A zuerst lautstark und in weiterer Folge durch Weinen. Auch sei sie des Öfteren wegen Unpünktlichkeit mündlich belehrt worden. A mangle es auch an Gewissenhaftigkeit, sie habe deshalb bereits viele mündliche und einige schriftliche Ermahnungen erhalten, und es seien ... Disziplinarverurteilungen ausgesprochen worden. Das Justizwachkommando der JA römisch zehn habe mit Bericht vom ... ergänzend ausgeführt, dass es aufgrund der Persönlichkeit von A sowohl mit Bediensteten, als auch mit Insassen in der Abteilung römisch zehn bereits zu Konflikten gekommen sei. Zudem sei unzählige Male durch Vorgesetzte versucht worden, die Verhaltensweisen von A derart zu lenken, einen reibungsfreien Ablauf im Dienst zu gewährleisten, nach kurzer Zeit falle sie jedoch wieder in ihre Verhaltensmuster zurück. Mittlerweile würde sich sogar ein Teil der Bediensteten weigern, mit ihr Dienst zu versehen. Konfliktsituationen löse A zuerst lautstark und in weiterer Folge durch Weinen. Auch sei sie des Öfteren wegen Unpünktlichkeit mündlich belehrt worden. A mangle es auch an Gewissenhaftigkeit, sie habe deshalb bereits viele mündliche und einige schriftliche Ermahnungen erhalten, und es seien ... Disziplinarverurteilungen ausgesprochen worden.

Mit Bericht vom ... habe die Leiterin der JA X ausgeführt, dass aufgrund eines Konfliktes zwischen A und dem ehemaligen Abteilungskommandanten nach einem Scheitern der Gespräche mit Konfliktlotsen eine mehrtägige Mediation in ... durchgeführt worden sei. Mit Bericht vom ... habe die Leiterin der JA römisch zehn ausgeführt, dass aufgrund eines Konfliktes zwischen A und dem ehemaligen Abteilungskommandanten nach einem Scheitern der Gespräche mit Konfliktlotsen eine mehrtägige Mediation in ... durchgeführt worden sei.

B betreffend habe das Justizwachkommando ausgeführt, dass er seinen Arbeitsplatz „Kommandant ...“ sehr gut führe, es sei bisher zu keinerlei Beschwerden von Insassen oder Besucher:innen gekommen. Zudem habe er einen Arbeitsplatz übernommen, der aufgrund seines Vorgängers unter mangelndem Ansehen innerhalb der JA gelitten habe, und B habe dieses wieder „auf Stand gebracht“. B benötige nur sehr wenig Anleitung, er steche mit Eigeninitiative hervor. Das Justizwachkommando gehe außerdem davon aus, dass es durch die Besetzung der Abteilung X mit B zu einer guten Zusammenarbeit mit A kommen werde, was wiederum eine positive Auswirkung auf die Organisation und die Insassen haben werde. Bs Zusammenarbeit mit Vorgesetzten habe bisher ebenfalls immer sehr gut funktioniert, er sei kompromissbereit und ein Teamplayer. Erfahrungen im Abteilungsdienst habe er über Jahre in den Abteilungen ... und ... sammeln können. Er sei zudem Mitglied der Einsatzgruppe und in Erste-Hilfe ausgebildet. B betreffend habe das Justizwachkommando ausgeführt, dass er seinen Arbeitsplatz „Kommandant ...“ sehr gut führe, es sei bisher zu keinerlei Beschwerden von Insassen oder Besucher:innen gekommen. Zudem habe er einen Arbeitsplatz übernommen, der aufgrund seines Vorgängers unter mangelndem Ansehen innerhalb der JA gelitten habe, und B habe dieses wieder „auf Stand gebracht“. B benötige nur sehr wenig Anleitung, er steche mit Eigeninitiative hervor. Das Justizwachkommando gehe außerdem davon aus, dass es durch die Besetzung der Abteilung römisch zehn mit B zu einer guten Zusammenarbeit mit A kommen werde, was wiederum eine positive Auswirkung auf die Organisation und

die Insassen haben werde. Bs Zusammenarbeit mit Vorgesetzten habe bisher ebenfalls immer sehr gut funktioniert, er sei kompromissbereit und ein Teamplayer. Erfahrungen im Abteilungsdienst habe er über Jahre in den Abteilungen ... und ... sammeln können. Er sei zudem Mitglied der Einsatzgruppe und in Erste-Hilfe ausgebildet.

Der DA der JA X habe sich mit einer ergänzenden Stellungnahme vom ... neuerlich und einstimmig für B ausgesprochen. Er bringe Engagement, Loyalität, tadelloses Auftreten und Zielstrebigkeit mit, sei ruhig und bodenständig und korrekt im Umgang mit Insassen usw. A hingegen könne die ihr eingeteilten Bediensteten nicht führen, sie löse Diskussionen mit einer unqualifizierten Wortwahl, sehr emotional und habe nicht den nötigen Respekt gegenüber Vorgesetzten. Dies zeige sich auch in dem Umstand, dass A bis dato nicht als Nachtdienstkommandantin eingesetzt worden sei. Der DA der JA römisch zehn habe sich mit einer ergänzenden Stellungnahme vom ... neuerlich und einstimmig für B ausgesprochen. Er bringe Engagement, Loyalität, tadelloses Auftreten und Zielstrebigkeit mit, sei ruhig und bodenständig und korrekt im Umgang mit Insassen usw. A hingegen könne die ihr eingeteilten Bediensteten nicht führen, sie löse Diskussionen mit einer unqualifizierten Wortwahl, sehr emotional und habe nicht den nötigen Respekt gegenüber Vorgesetzten. Dies zeige sich auch in dem Umstand, dass A bis dato nicht als Nachtdienstkommandantin eingesetzt worden sei.

Die Generaldirektion habe nach Prüfung aller Unterlagen die Auffassung der Leiterin der JA X geteilt. Der Zentralausschuss (ZA) für die Bediensteten des Exekutivdienstes an Justizanstalten habe keinen Einwand gegen die beabsichtigte Planstellenbesetzung mit B erhoben. Eine formale Betrauung sei noch nicht erfolgt. Die Generaldirektion habe nach Prüfung aller Unterlagen die Auffassung der Leiterin der JA römisch zehn geteilt. Der Zentralausschuss (ZA) für die Bediensteten des Exekutivdienstes an Justizanstalten habe keinen Einwand gegen die beabsichtigte Planstellenbesetzung mit B erhoben. Eine formale Betrauung sei noch nicht erfolgt.

In der Stellungnahme wurde zusammenfassend ausgeführt, dass A die für die Leitung der Abteilung X wesentlichsten Voraussetzungen nicht erfülle bzw. nicht in dem Maße wie B. Aus einer „Entscheidung“ der B-GBK [Anm.: einem Gutachten] gehe hervor, dass das Anknüpfen an das rein formale Element des bereits innegehabten Arbeitsplatzes, wie von A vorgebracht, ohne nach den Inhalten des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu differenzieren, sachlich nicht gerechtfertigt sei. Die zwei rechtskräftigen disziplinarrechtlichen Verurteilungen würden bezweifeln lassen, dass A die Anforderungen an die soziale Kompetenz, die Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit sowie an die Persönlichkeit und die Vorbildwirkung erfülle. Hinsichtlich der Vorgabe des § 121 Abs. 1 BDG 1979, wonach eine Dienstpflichtverletzung über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen dürfe, werde gemerkt, dass es der Dienstbehörde durch diese Bestimmung nicht verwehrt sei, aus einem Verhalten der Beamtin, ob es nun zu einer Disziplinarstrafe geführt habe oder nicht, Rückschlüsse auf die Eignung für einen Arbeitsplatz zu ziehen. In der Stellungnahme wurde zusammenfassend ausgeführt, dass A die für die Leitung der Abteilung römisch zehn wesentlichsten Voraussetzungen nicht erfülle bzw. nicht in dem Maße wie B. Aus einer „Entscheidung“ der B-GBK [Anm.: einem Gutachten] gehe hervor, dass das Anknüpfen an das rein formale Element des bereits innegehabten Arbeitsplatzes, wie von A vorgebracht, ohne nach den Inhalten des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu differenzieren, sachlich nicht gerechtfertigt sei. Die zwei rechtskräftigen disziplinarrechtlichen Verurteilungen würden bezweifeln lassen, dass A die Anforderungen an die soziale Kompetenz, die Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit sowie an die Persönlichkeit und die Vorbildwirkung erfülle. Hinsichtlich der Vorgabe des Paragraph 121, Absatz eins, BDG 1979, wonach eine Dienstpflichtverletzung über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen dürfe, werde gemerkt, dass es der Dienstbehörde durch diese Bestimmung nicht verwehrt sei, aus einem Verhalten der Beamtin, ob es nun zu einer Disziplinarstrafe geführt habe oder nicht, Rückschlüsse auf die Eignung für einen Arbeitsplatz zu ziehen.

Eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts, des Alters oder aufgrund einer [Anm.: von der B-GBK nicht zu prüfenden] Behinderung liege nicht vor.

B sei mit ... mit der gegenständlichen Planstelle betraut worden. Eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts, des Alters oder aufgrund einer [Anm.: von der B-GBK nicht zu prüfenden] Behinderung liege nicht vor. , B sei mit ... mit der gegenständlichen Planstelle betraut worden.

Der Stellungnahme des BMJ waren die angeführten Stellungnahmen der Leiterin der JA X, des Justizwachkommandos der JA, des DA und des ZA angeschlossen. Der Stellungnahme des BMJ waren die angeführten Stellungnahmen der Leiterin der JA römisch zehn, des Justizwachkommandos der JA, des DA und des ZA angeschlossen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... waren die Antragstellerin und C als Vertreterin des BMJ ... anwesend.

Auf die Frage an die Antragstellerin, weshalb sie meine, aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A aus, dass die Abteilung X eine reine ...abteilung sei. Sie mache dort seit ... Jahren Dienst, wobei sie die Abteilung zu zwei Drittel der Zeit alleine geführt habe. Der Abteilungskommandant sei nur ca. zwei Stunden am Tag anwesend und sonst unterwegs gewesen, was für sie sehr belastend gewesen sei; er habe dann auch eine andere Abteilung bekommen. Es handle sich um eine ...stöckige Abteilung mit einzelnen Hafträumen, einem Freizeitraum, einem Sportraum und einer besonders gesicherten Zelle, wobei unter den „Häftlingen“ [Anm.: gemeint Insassen] viele ... und ... seien. Sie habe oft alleine Dienst versehen, deshalb seien auch die Dienstverfehlungen passiert. Zur letzten disziplinären Verfehlung sei es während der Corona-Pandemie gekommen, als zuerst der soziale und dann der medizinische Dienst gekommen sei, und sie die Räume aufsperrern habe müssen. Weil sie die Schutzbrille und die Handschuhe nicht angehabt habe, als sie in den Haftraum gegangen sei, sei sie ermahnt worden. Bei anderen Kollegen komme es nicht so schnell zu einer Ermahnung, bei ihr würden sie „schau`n wie Haftlmacher“. Über sie seien auch Gerüchte in Umlauf gebracht worden, sie habe der Anstaltsleiterin auch mitgeteilt, dass sie seit Jahren gemobbt werde. Die „Chefin“ habe gesagt, sie solle darüber ein Tagebuch führen. In der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK am ... waren die Antragstellerin und C als Vertreterin des BMJ ... anwesend. , Auf die Frage an die Antragstellerin, weshalb sie meine, aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A aus, dass die Abteilung römisch zehn eine reine ...abteilung sei. Sie mache dort seit ... Jahren Dienst, wobei sie die Abteilung zu zwei Drittel der Zeit alleine geführt habe. Der Abteilungskommandant sei nur ca. zwei Stunden am Tag anwesend und sonst unterwegs gewesen, was für sie sehr belastend gewesen sei; er habe dann auch eine andere Abteilung bekommen. Es handle sich um eine ...stöckige Abteilung mit einzelnen Hafträumen, einem Freizeitraum, einem Sportraum und einer besonders gesicherten Zelle, wobei unter den „Häftlingen“ [Anm.: gemeint Insassen] viele ... und ... seien. Sie habe oft alleine Dienst versehen, deshalb seien auch die Dienstverfehlungen passiert. Zur letzten disziplinären Verfehlung sei es während der Corona-Pandemie gekommen, als zuerst der soziale und dann der medizinische Dienst gekommen sei, und sie die Räume aufsperrern habe müssen. Weil sie die Schutzbrille und die Handschuhe nicht angehabt habe, als sie in den Haftraum gegangen sei, sei sie ermahnt worden. Bei anderen Kollegen komme es nicht so schnell zu einer Ermahnung, bei ihr würden sie „schau`n wie Haftlmacher“. Über sie seien auch Gerüchte in Umlauf gebracht worden, sie habe der Anstaltsleiterin auch mitgeteilt, dass sie seit Jahren gemobbt werde. Die „Chefin“ habe gesagt, sie solle darüber ein Tagebuch führen.

Zum Vorwurf der Unpünktlichkeit sagte A, dass sie diesbezüglich nie belehrt worden sei, auch nicht mündlich, sie sei nicht unpünktlich. In der Zeit, als sie ... (geboren ...) in den Kindergarten bringen und schon um 7:30 Uhr in Uniform auf der Abteilung sein habe müssen, sei sie „angekeppelt“ worden, weil sie erst zwei Minuten vor halb acht da gewesen sei.

Hinsichtlich der in der Stellungnahme des BMJ angeführten gescheiterten Gespräche mit Konfliktlotsen führte A aus, dass der Abteilungskommandant und sie gemeinsam befragt worden seien, und sie gesagt habe, dass sie so nicht weitermachen könne, der Abteilungskommandant halte nicht ein, was er zusage. Der Abteilungskommandant habe das bestritten, und dann sei das Gespräch beendet gewesen. Sie habe dann Abteilung wechseln wollen, weil ihr der Abteilungskommandant in den Rücken gefallen sei und jeden Fehler auf sie abgewälzt habe. Das sei aber abgelehnt worden, und sie habe dann die Mediation verlangt. Die Anstaltsleitung habe geglaubt, sie könne einfach so weitermachen. Sie habe sich nicht auf den Kommandanten verlassen können, es sei mühsam gewesen.

Auf die Frage, ob eher die disziplinarrechtlichen Maßnahmen der Grund für die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung gewesen seien als ihr Geschlecht, antwortete A, das glaube sie nicht. Es sei so (gewesen), dass bei ihr sofort Meldungen geschrieben und weitergeleitet worden seien. Sogar Kollegen hätten gesagt, dass das auffällig sei.

Auf die Frage, worauf sie dieses Vorgehen zurückführe, antwortete A, sie glaube, dass sie verletzende Bemerkungen nicht immer richtig angesprochen, sondern viel weggelächelt habe, auch Bemerkungen zu ... Es seien auch sexistische Aussagen gefallen. Sie habe sich aber ruhig verhalten, damit das alles aufhöre.

Befragt zum Alter als Diskriminierungsgrund, antwortete A, dass sie bald in Pension gehen werde, ...

Auf die Frage, ob sie als Abteilungskommandantin nicht gewünscht gewesen sei, oder ob B der Wunschkandidat gewesen sei, antwortete A, er sei gewünscht gewesen. Man habe gesehen, dass die Abteilung nicht mehr funktioniere, weil sie die Mediation vorgeschlagen habe. Ein Kollege habe ihr gesagt, dass der (damalige) Abteilungskommandant

hinter ihrem Rücken über sie rede. Mit B verstehe sie sich gut. Er habe sich beworben, weil der damalige Abteilungskommandant gesagt habe, dass sie sich nicht bewerben werde.

Auf den Hinweis, dass der Bewerber B „nur“ ...inspektor gewesen sei, während die anderen Bewerber und die Antragstellerin ...inspektoren bzw. ...inspektorin gewesen seien, replizierte A, dass es im Vorhinein ausgemacht gewesen sei, wer die Stelle bekommen werde. Sie habe im Vorfeld des Ausschreibungsverfahrens den Kollegen im Justizwachkommando auf eine Unterstützung ihrer Bewerbung angesprochen. Im Nachhinein habe er ihr gesagt, dass er sich für den Kollegen B ausgesprochen habe, weil er schon mit ihm zusammengearbeitet habe. Nachdem B die Stelle bekommen habe, sei er in Elternkarenz gegangen, seit ... sei sie wieder allein Abteilungskommandantin. Sie sei nicht richtig dargestellt worden. Es sei nicht einfach in dieser Abteilung, jeder wolle mitreden. Sie habe Kollegen, die sich wegbeworben haben, gefragt, warum sie das getan haben, und die meisten hätten geantwortet, wegen der Arbeit in der Abteilung.

Die Dienstgebervorteilerin konnte mangels Beteiligung am Verfahren nur auf die Unterlagen verweisen.

Auf die Frage, ob es üblich sei, aufgrund von Disziplinarstrafen die persönliche Eignung von Bewerber:innen in Frage zu stellen, antwortete die Dienstgebervorteilerin mit Ja, aus gesetztem Verhalten ließe sich auf persönliche Eigenschaften schließen. Die Vorbildwirkung könnte in Frage gestellt werden, und auch die geforderte „genaue und gewissenhafte Administration“. Abgesehen von den Disziplinarstrafen sei im Falle von A aufgrund der persönlichen Differenzen mit anderen Bediensteten der Anstalt auch fraglich gewesen, ob sie die bestgeeignete Bewerberin für den Arbeitsplatz sei.

A replizierte, dass sie mit zwei Kollegen nicht mehr Dienst machen wolle, weil sie ihre Aufgaben nicht ordnungsgemäß wahrnehmen würden, worüber sie auch Meldung erstattet habe [Anm.: Wurde näher ausgeführt]. Einer der Kollegen sei aufgrund der Meldung einer Kollegin wegen Diskriminierung und Frauenfeindlichkeit „aktenkundig“. Er sei gegenüber Frauen unglaublich präpotent. Wenn sie jedes Mal eine Meldung schreiben würde, wenn ein Kollege ihrer Anweisung nicht folge, hätte sie ein noch schwereres Leben.

Auf die Frage, ob die Schwierigkeiten darauf zurückzuführen seien, dass sie auf die Einhaltung der Dienstvorschriften achte, sagte die Antragstellerin, das sei zutreffend.

Sie habe Kollegen darauf angesprochen, dass sie angeblich nicht mit ihr zusammenarbeiten wollen, und sie hätten geantwortet, sie haben nicht mehr in der Abteilung bleiben wollen, weil die Arbeit fordernd sei und sich jeder einmische. Es gebe kein System in dieser Abteilung, und wenn sie etwas gesagt habe, habe es geheißen: „Was regst du dich so auf“. Bei Kollegen sei das anders, die würden sich anschnauzen, aber dann sei die Sache „gegessen“. „Gewisse“ Kollegen hätten auch viel „Rückendeckung“, wenn sie pflichtwidriges Verhalten angesprochen habe, habe man Beweise verlangt. Es würden dann alle zusammenhelfen. Nach einem Vorfall mit einem schwierigen Insassen habe ihr der „Chef“ der Einsatzgruppe vor allen Kollegen eine Anordnung erteilt. Später darauf angesprochen habe er gesagt, sie solle sich beschweren. Bei dieser Beschwerde sei nichts herausgekommen, er sei bei dem Gespräch mit der Anstaltsleiterin – die nichts unternommen habe – nicht einmal anwesend gewesen.

Auf die Frage, wie viele mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz vergleichbare Positionen es gebe, antwortete A, es gebe noch eine ...abteilung, den „...“ und den „...“. Die Abteilung X sei eine reine ...abteilung, die ...abteilung habe eine Kommandantin, die übrigen ... Abteilungen würden von Männern geführt. Auf die Frage, wie viele mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz vergleichbare Positionen es gebe, antwortete A, es gebe noch eine ...abteilung, den „...“ und den „...“. Die Abteilung römisch zehn sei eine reine ...abteilung, die ...abteilung habe eine Kommandantin, die übrigen ... Abteilungen würden von Männern geführt.

Auf die Frage, ob insgesamt ein eher frauenfeindliches Klima in der Anstalt herrsche, antwortete A, es sei eine männerdominierte Arbeit. Eine Kollegin habe sich über den Umgang der Kollegen mit ihr beschwert, es sei nichts dabei herausgekommen. Der Umgangston sei allgemein rau, ihr Nervenköstüm sei dünner geworden.

Die Antragstellerin führte weiters aus, dass sie vor ... Jahren die Planstelle der Abteilungskommandantin bekomme hätte, allerdings habe sie damals nur 20 Wochenstunden gearbeitet und es habe geheißen, man sollte 40 Stunden Dienst machen. So sei ihr (ehemaliger) Abteilungskommandant zum Zug gekommen. Derzeit, mit dem neuen Abteilungskommandanten, funktioniere der Dienst auf der Abteilung reibungslos. Der ehemalige Abteilungskommandant habe in der neuen Abteilung, in der es nur Männer gebe, wieder Probleme.

In der Folge schilderte A ein Beispiel für das frauenfeindliche Klima: Sie sei einmal im Nachtdienst vom Kommandanten gefragt worden, warum sie keinen Kuchen mitgenommen habe, sie sei ja eine Frau. Daraufhin habe sie eine Meldung erstattet. Bei einer Einlieferung in der Früh, während ihrer Bereitschaft, hätte sie die Torwache übernehmen sollen, was nicht üblich sei. Sie habe ... die Anordnung über die Sprechanlage nicht richtig verstanden. Im Nachhinein habe sich herausgestellt, dass die Sprechanlage einen Fehler gehabt habe. Der Dienstenteiler habe geschrieben, dass sie eine Weisung nicht befolgt habe und sie sei disziplinarrechtlich verurteilt worden. Sie habe sich beschwert und dann einen Verweis bekommen. Ihr Fehler sei gewesen, dass sie es gewagt habe, den Dienstenteiler vor versammelter männlicher Belegschaft anzusprechen. A schilderte weiters, dass einmal ihre Erdnüsse mit Pfeffer „gewürzt“ worden seien, möglicherweise mit Pfefferspray, sodass ihre Lippen angeschwollen seien. Es seien so viele Sachen passiert. Sie werde gemobbt, vermutlich habe sie zu viel hinterfragt, das sei nicht gewünscht, sie sollte mehr „auf Durchzug“ schalten. Sie wolle aber nicht alle über einen Kamm scheren, es gebe auch viele nette Kollegen und jetzt auch mehr Frauen.

Die Dienstgebervertreterin verwies auf die Möglichkeit einer Supervision, worauf A sagte, sie habe gewusst, dass der Job fordernd sei, das sei nicht das Problem gewesen, sondern dass sie alleine Dienst gemacht habe und es niemanden gegeben habe, auf den sie sich verlassen habe können.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund 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 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.

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.

A begründete in ihrem Antrag an die B-GBK den Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechtes bei der Besetzung des Arbeitsplatzes Abteilungscommandant:in der Abteilung X damit, dass sie aufgrund

ihrer deutlich längeren Dienstzeit in der JA X besser qualifiziert gewesen sei als B. B habe ... Jahre weniger Erfahrung als Dienstführender und noch nie eine Führungsfunktion bekleidet. Von den ... Abteilungen in der JA X ... lediglich ... von einer Frau geführt, weshalb auch in der Ausschreibung auf die Anwendung des § 11c B-GIBG (Frauenförderungsgebot) hingewiesen worden sei. In der Senatssitzung brachte A vor, dass die Arbeit in der JA männerdominiert sei und dass mitunter sexistische Bemerkungen fallen würden. Das Justizwachkommando habe den Vorschlag für B damit begründet, dass man mit ihm schon zusammengearbeitet habe. A begründete in ihrem Antrag an die B-GBK den Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechtes bei der Besetzung des Arbeitsplatzes Abteilungskommandant:in der Abteilung römisch zehn damit, dass sie aufgrund ihrer deutlich längeren Dienstzeit in der JA römisch zehn besser qualifiziert gewesen sei als B. B habe ... Jahre weniger Erfahrung als Dienstführender und noch nie eine Führungsfunktion bekleidet. Von den ... Abteilungen in der JA römisch zehn ... lediglich ... von einer Frau geführt, weshalb auch in der Ausschreibung auf die Anwendung des Paragraph 11 c, B-GIBG (Frauenförderungsgebot) hingewiesen worden sei. In der Senatssitzung brachte A vor, dass die Arbeit in der JA männerdominiert sei und dass mitunter sexistische Bemerkungen fallen würden. Das Justizwachkommando habe den Vorschlag für B damit begründet, dass man mit ihm schon zusammengearbeitet habe.

Zur (kürzeren) Laufbahn von B im Justizwachdienst ist festzuhalten, dass der Eintritt von B in diesen im ... erfolgte, seine Erfahrung in der Justizwache betrug somit zum Bewerbungszeitpunkt immerhin beinahe ... Jahre. Zwischen ... und ... war er Einsatzgruppenmitglied der JA X. Im ... wurde er provisorisch zum Kommandanten der „...“, Bewertung E2a/1, bestellt, die definitive Betrauung mit diesem Arbeitsplatz erfolgte im ..., nachdem B im ... die Dienstprüfung für die VwGr. E2a bestanden hatte. Von den Laufbahndaten her war A eindeutig die im Justizwachdienst erfahrenere Bedienstete, sie war mehr ... Jahre im Justizwachdienst, rund ... Jahre dienstführende Beamtin und seit ... auf den Arbeitsplatz der stv. Abteilungskommandantin in der gegenständlichen Abteilung ernannt. B war (zum Bewerbungszeitpunkt) erst seit rund einem Jahr in eine Führungsfunktion ernannt, hatte laut dem Besetzungsvorschlag der Anstaltsleiterin allerdings bereits seit ... Führungserfahrung, weil er in der Zeit von ... bis ... als stv. Abteilungskommandant in den Abteilungen „...“ und „...“ eingesetzt wurde. Über seine Tätigkeit als Kommandant ..., und auch über andere Tätigkeiten, habe es keine Beschwerden von Insassen oder Besucher:innen gegeben, er habe als Kommandant ... diese Abteilung mit geringem Ansehen (wieder) „auf Stand gebracht“. Zur (kürzeren) Laufbahn von B im Justizwachdienst ist festzuhalten, dass der Eintritt von B in diesen im ... erfolgte, seine Erfahrung in der Justizwache betrug somit zum Bewerbungszeitpunkt immerhin beinahe ... Jahre. Zwischen ... und ... war er Einsatzgruppenmitglied der JA römisch zehn. Im ... wurde er provisorisch zum Kommandanten der „...“, Bewertung E2a/1, bestellt, die definitive Betrauung mit diesem Arbeitsplatz erfolgte im ..., nachdem B im ... die Dienstprüfung für die VwGr. E2a bestanden hatte. Von den Laufbahndaten her war A eindeutig die im Justizwachdienst erfahrenere Bedienstete, sie war mehr ... Jahre im Justizwachdienst, rund ... Jahre dienstführende Beamtin und seit ... auf den Arbeitsplatz der stv. Abteilungskommandantin in der gegenständlichen Abteilung ernannt. B war (zum Bewerbungszeitpunkt) erst seit rund einem Jahr in eine Führungsfunktion ernannt, hatte laut dem Besetzungsvorschlag der Anstaltsleiterin allerdings bereits seit ... Führungserfahrung, weil er in der Zeit von ... bis ... als stv. Abteilungskommandant in den Abteilungen „...“ und „...“ eingesetzt wurde. Über seine Tätigkeit als Kommandant ..., und auch über andere Tätigkeiten, habe es keine Beschwerden von Insassen oder Besucher:innen gegeben, er habe als Kommandant ... diese Abteilung mit geringem Ansehen (wieder) „auf Stand gebracht“.

Aufgrund dieses - einhelligen - Vorbringens der Dienstgeberseite ist es glaubhaft, dass B insgesamt in seiner Laufbahn in der JA X seine Führungsfähigkeiten auch stellvertretend als Abteilungskommandant unter Beweis stellte, wenn er auch nur sehr kurze Zeit als ernannter Kommandant tätig war. Aufgrund dieses - einhelligen - Vorbringens der Dienstgeberseite ist es glaubhaft, dass B insgesamt in seiner Laufbahn in der JA römisch zehn seine Führungsfähigkeiten auch stellvertretend als Abteilungskommandant unter Beweis stellte, wenn er auch nur sehr kurze Zeit als ernannter Kommandant tätig war.

Das Hauptargument der Dienstbehörde für die Entscheidung zu Gunsten von B – der neben der Antragstellerin auch zwei Bewerbern mit höherem Dienstgrad vorgezogen wurde – waren die persönlichen Eigenschaften, die sich eben in dem tadellosen Verhalten im Dienst und damit seiner Vorbildwirkung für die zu führenden Bediensteten gezeigt hätten. Im Gegensatz dazu sei es bei A aufgrund ihrer Persönlichkeit bereits zu Konflikten mit Bediensteten und auch mit Insassen gekommen, aufgrund ihres Verhaltens als Abteilungskommandantin sei sie ... disziplinarrechtlich zur Verantwortung gezogen worden.

In der Senatssitzung wirkte A selbst nicht sehr überzeugt von der Maßgabe der Merkmale Geschlecht oder Alter bei der Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes. Den Verwendungserfolg des vorgezogenen Mitbewerbers stellte sie in keiner Weise in Frage, sondern bestätigte diesen vielmehr. Der Schwerpunkt ihres Vorbringens lag in der Darlegung der mildernden Umstände, die zur ihrer Meinung nach überzogenen disziplinären Ahndung ihres (zugegebenermaßen fehlerhaften) dienstlichen Verhaltens führten, sowie der Vorkommnisse mit Kollegen bzw. des von der Leitung geduldeten benachteiligenden Verhaltens einiger Bediensteter ihr gegenüber.

Die Dienstbehörde hatte aufgrund der disziplinären Folgen des Verhaltens von A (die von der B-GBK nicht zu überprüfen sind) große Zweifel an der persönlichen Eignung der Bewerberin für den Arbeitsplatz. Die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte gab zum Besetzungsvorschlag deshalb keine Stellungnahme ab, weil A „disziplinarrechtlich in Erscheinung getreten“ sei.

Aufgrund des beiderseitigen Vorbringens konnte der Senat nicht erkennen, dass ein Motiv für die Personalentscheidung im Geschlecht oder im Alter der Bewerberin oder umgekehrt des Bewerbers gelegen sein soll. Der Umstand, dass B auch gegenüber den beiden Mitbewerbern, die bereits höherwertige Arbeitsplätze innehatten, besser beurteilt wurde, bestärkte diesen Eindruck des Senates.

Der Senat stellt daher fest, dass eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg im Sinne der §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nicht vorliegt. Der Senat stellt daher fest, dass eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes oder des Alters beim beruflichen Aufstieg im Sinne der Paragraphen 4, Ziffer 5 und 13 Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG nicht vorliegt.

Nachdem A schilderte, dass ihr mitunter Streiche gespielt worden seien (ihre Erdnüsse seien gepfeffert worden), sie gehänselt worden sei, teilweise unter Hinweis auf die traditionelle Frauenrolle (sie hätte einen selbstgebackenen Kuchen mitzubringen), dass es mitunter unsachliche Anspielungen auf ... gegeben habe (sie hätte den Aufruf zur Torwache nicht gehört, ..., tatsächlich sei aber die Sprechanlage defekt gewesen) und dass bei ihr wegen jedem kleinen Fehler „Meldungen geschrieben“ würden, beschloss der Senat, die Situation von A an ihrem Arbeitsplatz, sprich ihre Arbeitsbedingungen von Amts wegen im Hinblick auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zu prüfen.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 6, B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 4a Abs. 1 B-GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Gemäß Paragraph 4 a, Absatz eins, B-GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Aufgrund der glaubwürdigen, authentischen Darstellung der „Späße“, Anschuldigungen und Verhaltensweisen von Bediensteten der JA gegenüber A, die von den Vorgesetzten offenbar geduldet wurden, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass es nicht der Lebenserfahrung entspricht, dass männliche Bedienstete in gleicher Weise geduldetermaßen Zielscheibe und Opfer von derartigen Späßen oder Streichen werden und/oder sie permanent wegen kleiner Fehler bei den Vorgesetzten „angezeigt“ werden.

Der Senat stellt daher fest, dass eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 4 Z 6 B-GIBG vorliegt. Der Senat stellt daher fest, dass eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 4, Ziffer 6, B-GIBG vorliegt.

Empfehlung:

Es wird der Generaldirektion empfohlen, auf das Arbeitsklima speziell von Frauen in dieser Justizanstalt besonderes Augenmerk zu legen. Empfehlung: Es wird der Generaldirektion empfohlen, auf das Arbeitsklima speziell von Frauen in dieser Justizanstalt besonderes Augenmerk zu legen.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18b B-GIBG wird verwiesen. Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des Paragraph 18 b, B-GIBG wird verwiesen.

Wien, März 2025

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at