jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2019/7/3 B-GBK I/228/19

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.07.2019

Norm

§4 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um den Arbeitsplatz „Dienstführende/r in Einsatzfunktion" auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Beurteilung der Qualifikationen von A im Vergleich zur Beurteilung der Qualifikationen der (zum Zug gekommenen) Bewerberin B im Auswahlverfahren stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes des Antragstellers dar.

Begründung

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

Der Antragsteller führte aus, er sei seit ... im Justizwachdienst in der Justizanstalt (JA) X tätig. Auf Grund der InteressentInnensuche vom ... habe er sich um den Arbeitsplatz „Dienstführende/r in Einsatzfunktion", Bewertung E2a/GL, beworben. Er erfülle alle in der InteressentInnensuche angeführten „persönlichen Anforderungen". Mit Wirksamkeit ... sei B mit dem Arbeitsplatz betraut worden.

Er erachte sich auf Grund des Geschlechtes diskriminiert, weil er ein höheres Dienstalter (im Exekutivdienst) aufweise und daher berufserfahrener sei. Des Weiteren sei er langjähriges Mitglied der „Justizwache Einsatzgruppe" und habe daher Erfahrungen sammeln können, die gerade für den gegenständlichen Arbeitsplatz von Vorteil seien. Weiters sei er seit mehreren Jahren stellvertretender Betriebsfeuerwehrkommandant der JA X und als solcher nehme er auch Führungsaufgaben wahr. Von ... bis ... (laut Bewerbung) sei er stellvertretender Abteilungskommandant gewesen, Arbeitsplatzwertigkeit E2a/1.

Vom Dienststellenausschuss habe er erfahren, dass die Planstellenbesetzungen nach den Punkten, die im Rahmen des

Zulassungsverfahrens zur E2a-Grundausbildung erreicht wurden („bundesweites Ranking“), erfolgen würden. In der InteressentInnensuche sei nicht darauf hingewiesen worden, dass die in diesem Verfahren erzielten Punkte zur Eignungsbeurteilung herangezogen würden. Seiner Meinung nach weise eine höhere Punkteanzahl in diesem Auswahlverfahren auch nicht auf eine höhere fachliche Eignung für einen Arbeitsplatz hin.

Dem Antrag war die Bewerbung von A angeschlossen, der zu entnehmen ist, dass er die Ausbildung zum Betriebsfeuerwehrkommandanten, zum IFEX-Instruktor, zum Brandschutzbeauftragten, zum Abteilungskommandanten und die Einsatzgruppenausbildung abgeschlossen hat.

Laut der - dem Antrag ebenfalls angeschlossenen - InteressentInnensuche war die Erfüllung der Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E2a des Exekutivdienstes Voraussetzung für die Bewerbung. Festgehalten wurde, dass, sollten keine geeigneten BewerberInnen dieser Verwendungsgruppe zur Verfügung stehen, besonders geeignete Bedienstete der Verwendungsgruppe E2b mit mehrjähriger Diensterfahrung in Betracht kommen würden.

An besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten wurden im Wesentlichen erwartet:

? „Persönliche Anforderungen“: Vorbildliches Auftreten; Loyalität; Durchsetzungsfähigkeit; Entscheidungsfreudigkeit; Organisationsfähigkeit; hohe Belastbarkeit; Geschick im Umgang mit schwierigen Insassen und mit den MitarbeiterInnen der Fachdienste und des Ärztlichen Dienstes usw. sowie die Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung

? „Fach- und Managementwissen“: sehr gute Gesetzeskenntnisse und Kenntnisse der Vorschriften; sehr gute EDV-Kenntnisse (inkl. Justiz-Applikationen)

? Lösungs- und Umsetzungskompetenz

Die InteressentInnensuche enthielt den Hinweis auf die Bevorzugung der Bewerberin mit gleicher Eignung wie der bestgeeignete Mitbewerber (Frauenförderungsgebot), und es wurden im Sinne des Frauenförderungsplans für das Justizressort Frauen ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen.

Weiters enthielt die InteressentInnensuche den besonderen Hinweis, dass Bedienstete der Verwendungsgruppe E2b, die das Ernennungserfordernis der abgeschlossenen Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a nicht erfüllen, nur mehr provisorisch mit Arbeitsplätzen der Verwendungsgruppe E2a gemäß § 40 Abs. 4. Z 2 BDG für die Dauer von zwei Jahren betraut werden könnten.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (BMVRDJ) am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A, in der Folgendes ausgeführt wurde:

Der Leiter der JA X habe in seinem Besetzungsvorschlag B als „sehr gut“ und A als „gut“ geeignet beurteilt. Zu A habe der Anstaltsleiter ausgeführt:

„... A geb. am ..., hat seinen Dienst am ... in der Justizanstalt ... angetreten und wurde am ... die Justizwachschule - Außenstelle ... - (...) einberufen. Die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2b legte der Genannte am ... mit Auszeichnung ... ab. In der Justizanstalt ... wurde der Bewerber in der Zeit von ... bis ... als Beamter im allgemeinen Justizwachdienst eingeteilt. Mit ... wurde der Genannte auf eigenes Ansuchen an die Justizanstalt X versetzt und mit dem Arbeitsplatz „Beamter im allgemeinen Justizwachdienst“, PM-SAP ..., Bewertung E2b“ betraut. Seit ... wird A in der Funktion „Stv. Abteilungskommandant X (Ergänzungszulage), PM-SAP ..., Bewertung E2a/1“ eingesetzt. Er hat das E2a Auswahlverfahren positiv absolviert, im Bundesranking nimmt der Genannte mit .... Punkten den .... Platz ein. Während seiner Dienstzeit in der Justizanstalt X kann dem Genannten bisher eine gute Dienstleistung attestiert werden.“

Hinsichtlich B sei im Besetzungsvorschlag ausgeführt worden:

„... B, geb. am ..., ... hat ihren Dienst am ... in der Justizwachschule - Außenstelle ... - (...) angetreten und wurde mit ... zur Justizanstalt X versetzt. Die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2b legte die Genannte am ... mit Auszeichnung ... ab. In der Justizanstalt X wurde die Bewerberin in der Zeit von ... bis ... als „Beamte im allgemeinen Justizwachdienst-PEG, PM-SAP ...“ eingeteilt. Seit ... ist B mit dem Arbeitsplatz „Beamte im allgemeinen Justizwachdienst, PM-SAP...“ betraut. Sie hat das E2a-Auswahlverfahren positiv absolviert, im Bundesranking nimmt die Genannte mit ... Punkten den ... Platz ein. B erbringt in der ho. Anstalt insgesamt eine gute Dienstleistung und zeigt eine hohe Fort- und Weiterbildungsbereitschaft.“

„Entsprechend dieser Beurteilung“ habe der Leiter der JA X B für die Betrauung mit dem Arbeitsplatz vorgeschlagen

und dies insbesondere wie folgt begründet:

„… B weist zusätzlich zu ihrer vielseitigen dienstlichen Verwendbarkeit eine äußerst hohe Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung auf und ist im messbaren Vergleich unter den Bewerbern mit einem hervorragenden Ergebnis von … Punkten beim E2a-Auswahltest auf dem … Platz im anstaltsinternen Ranking und auf dem … Platz im Bundesranking."

Der Dienststellenausschuss habe in seiner Stellungnahme vom … die Entscheidung des Anstaltsleiters vollinhaltlich befürwortet, der Zentralausschuss habe keinen Einwand gegen die beabsichtigte Betrauung von B erhoben.

Entgegen den Ausführungen des Antragstellers sei bei der Besetzung sehr wohl objektiv vorgegangen worden. Das Argument des Antragstellers, wonach die im E2a Auswahlverfahren erreichten Punkte keine dienst- oder fachliche Besserstellung bzw. Vorteile bei der Arbeitsplatzbesetzung aufweisen gehe ins Leere.

Für die JA X seien … Ausbildungsplätze zur Absolvierung der Grundausbildung für die VGr. E2a vorgesehen. § 5 Abs 4 der Grundausbildungsverordnung E2a - BMJ sehe vor, dass für den Fall, dass die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber zu einem Grundausbildungslehrgang größer sei als die Zahl der zur Verfügung stehenden Lehrgangsplätze, die Dienstbehörde zunächst die gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen nach den jeweiligen dienstlichen Erfordernissen zu treffen habe. Wenn die Anzahl der Lehrgangsplätze nicht verändert werden könne, seien die Bewerberinnen und Bewerber nach der bei der Auswahlprüfung erreichten Punktezahl, bei punktegleichem Ergebnis unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen der § 11c und 11d des B-GlBG und des Frauenförderungsplans für das Justizressort (insbesondere dessen Regelungen über den Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung), ansonsten nach der längeren effektiven Dienstzeit zu reihen.

Gemäß Erlass des BMJ vom … seien Beamte der Verwendungsgruppe E2b, die die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a (noch) nicht abgeschlossen haben, lediglich provisorisch mit Arbeitsplätzen der Verwendungsgruppe E2a zur Führung der Funktion an Stelle des aus dieser Funktion ausgeschiedenen Beamten für die Dauer von zumindest sechs Monaten und bis zu drei Jahren zu betrauen. Eine endgültige Betrauung setze den Abschluss der Grundausbildung E2a voraus.

Aus den erreichten Punkten im E2a Auswahlverfahren und der damit verbundenen Platzierung ergebe sich, dass B die Ausbildung für die Verwendungsgruppe E2a weit früher als A beginnen und abschließen können werde. Im Vergleich zu B nehme A mit … erreichten Punkten den … Platz im Bundesranking und den … Platz im anstaltsinternen Ranking ein. In Hinblick auf eine „logische Laufbahn" und die entsprechenden „Dienstplatzbewertungen" (es wurde auf das Gutachten des Senates II der B-GBK Nr. … verwiesen) sei B schon aus dem Grund der Vorzug zu geben, da es sich bei dem Arbeitsplatz „Dienstführende/r in Einsatzfunktion, Bewertung E2a/GL" um einen Arbeitsplatz der Wertigkeit E2a handle und B, wie eben erwähnt, vor A die entsprechenden Erfordernisse für eine endgültige Betrauung erfüllen werde.

A habe seinen Antrag damit begründet, dass er stellvertretender Abteilungskommandant (E2a/1) sei und stellvertretend die Agenden des Betriebsfeuerwehrkommandanten übernommen und damit verbunden schon seit Jahren Führungsaufgaben wahrgenommen habe. Außerdem sei er langjähriges Mitglied der Justizwache Einsatzgruppe, weshalb er über Erfahrungen verfüge, die für den gegenständlichen Arbeitsplatzes Vorteile mit sich bringen.

Dazu sei auszuführen, dass nach den Gutachten der B-GBK (insbesondere B-GBK …) die Eignungsprüfung auf Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen habe und selbstverständlich nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen seien, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant seien. A habe in seiner Bewerbung zu seiner Tätigkeit als stellvertretender Abteilungskommandant angegeben, dass mit dem Arbeitsplatz insbesondere die Betreuung von Insassen verbunden sei, was eine Selbstverständlichkeit für Justizwachebeamten sei. Hervorgehoben habe A, dass die genannte Abteilung einen Jugendbereich beinhalte, weshalb intensivere Betreuungsmaßnahmen notwendig seien. Wenn der Antragsteller damit seine besonderen Fähigkeiten bei der Arbeit mit jugendlichen Gefangenen hervorheben wolle, so sei dem entgegenzuhalten, dass auch B Kenntnisse und Fähigkeiten in diesem Bereich durch die Absolvierung eines eigenen Lehrganges „Jugendvollzug" aufweisen könne.

Zu As Vorbringen, nämlich dass er als langjähriges Mitglied der Justizwache Einsatzgruppe über Erfahrungen verfüge, welche für den gegenständlichen Arbeitsplatz von Vorteil seien, war in der Stellungnahme ausgeführt, dass auch B über Erfahrungen im Bereich Einsatzgruppe verfüge, da sie von … bis … im allgemeinen Justizwachdienst-PEG eingesetzt gewesen sei.

Dem Antragsteller sei darin zuzustimmen, dass er ein höheres Dienstalter aufweise und Berufserfahrung essentiell für eine Leitungsposition sei. A habe seinen Dienst zwei Jahre vor B angetreten. Nach Ansicht der Generaldirektion beziehe sich Berufserfahrung aber nicht nur auf die abgeleisteten Dienstjahre, sondern sei auch ein Augenmerk auf die ständige Aus- und Weiterbildungsbereitschaft und den Erwerb von Zusatzqualifikationen zu legen. Aus diesem Grund sei B ein Qualifikationsvorsprung dahingehend zuzuerkennen, dass sie einerseits bereits vielseitig in der JA eingesetzt worden sei und Einblicke in die verschiedensten Bereiche bekommen habe, was für eine hohe Einsatzbereitschaft spreche. Sie habe weiters eine „beeindruckende" Aus- und Weiterbildungsbereitschaft gezeigt, sie habe nämlich regelmäßig an Seminaren und Lehrgängen teilgenommen und zusätzliche Qualifikationsmodule absolviert.

B sei daher mit Wirksamkeit … mit dem Arbeitsplatz „Dienstführende/r in Einsatzfunktion, Bewertung E2aGL" in der JA X provisorisch für die Dauer von zwei Jahren zu betrauen gewesen. Die Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen im BMVRDJ könne keine Diskriminierung des A aufgrund des Geschlechtes erkennen.

Der Stellungnahme war die Bewerbung von B angeschlossen. Daraus geht hervor, dass die Bewerberin vor Eintritt in den Justizwachdienst im … … Jahre beim Magistrat der Stadt X beschäftigt war. Im Rahmen ihrer Tätigkeit im Justizwachdienst besuchte sie zahlreiche Seminare, absolvierte den Lehrgang für … und begann den Lehrgang „Jugendvollzug". Weiters begann sie berufsbegleitend das Studium der Rechtswissenschaften.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am … legte A eingangs eine graphische Darstellung der Aufgaben des Wachzimmers in der JA X vor, weiters ein Zertifikat „Experte Objekt- und Perimeterschutz" sowie ein Zertifikat „Prozess Manager". Im Wachzimmer angesiedelt sind demnach die Einsatzleitzentrale und die Torwache, es sind Aus- und Vorführungen zu machen sowie Kontrolltätigkeiten und Tätigkeiten im Rahmen des Parteienverkehrs wahrzunehmen.

A führte aus, im Zusammenhang mit der Einsatzfunktion sei zu bemerken, dass er berufsgleitend Student für integriertes Sicherheitsmanagement an der FH … sei und als zertifizierter Objekt- und Perimeterschutzexperte sicherheitstechnisch bauliche, mechanische und organisatorische Maßnahmen bewerten könne. Die Einsatzleitzentrale sei u.a. dafür zuständig, bei einem Alarm entsprechende Maßnahmen zu setzen. Am Wachzimmer befinde sich auch die Brandmeldeanlage. Er sei seit … Jahren Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr, seit … Jahren sei er bei der Betriebsfeuerwehr der JA, seit … Jahren sei er der stellvertretende Kommandant. Weiters sei er ausgebildeter Brandschutzbeauftragter und „IFEX-Instruktor" (eine Tätigkeit im Bereich Brandbekämpfung) und er habe auch die Schulung für Brandmeldeanlagen absolviert. Im Fall eines Brandes könne er sofort die Einsatzleitung übernehmen. Seit … habe er 25 Ausbildungen an der Landesfeuerwehrschule … absolviert, justizintern habe er an vier Seminaren teilgenommen, wobei zu bemerken sei, dass der Dienstgeber zwei Mal ein Ansuchen abgelehnt habe.

Am Wachzimmer befinde sich die Waffen- und Einsatzmittelaufbewahrung, und als Mitglied der Einsatzgruppe habe er auch Schulungen betreffend Einsatztaktik absolviert, er kenne sämtliche Waffengattungen und könne mit den Waffen auch umgehen. Im Wachzimmer der JA X befinde sich auch die Torwache, in größeren Justizanstalten gebe es dafür eine eigene Planstelle. Er habe in den JA … und X über … Jahre hinweg Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt. Zu den im Wachzimmer ebenfalls angesiedelten Aus- und Vorführungen sei zu sagen, dass er ressortübergreifende Erfahrungen mit Spezialeinheiten, z. B. der Cobra, gesammelt habe. Mitglieder der Einsatzgruppe würden vorrangig bei Vorführungen von schwierigen und gewaltbereiten Insassen eingesetzt, er sei in diesem Zusammenhang auch schon belobigt worden.

Zu den durchzuführenden Kontrolltätigkeiten (z.B. Videoüberwachung, Firmenbegleitungen usw.) führe er aus, dass er mehrere Zertifikate im Rahmen des Studiums erworben habe (diese wurden vorgelegt).

Wesentlich sei seiner Meinung nach der Unterschied zwischen der Personaleinsatzgruppe und der Justizwacheeinsatzgruppe. Zur Personaleinsatzgruppe würden meist Berufsanfänger gehören, die zu Dienstverrichtungen in anderen Anstalten herangezogen würden, etwa als Urlaubs- und Karenzvertretungen. In der Justizeinsatzgruppe seien speziell ausgebildete Bedienstete tätig.

Zum Thema Kommunikation sei zu sagen, dass er im Bereich des digitalen Funkbetriebes, das sei die Kommunikationsstelle am Wachzimmer, das goldene Funkabzeichen erworben habe, und zwar im Rahmen seiner Tätigkeit bei der freiwilligen Feuerwehr. Er habe auch zahlreiche Kommunikations- und Rhetorikschulungen am FH … besucht und auch einige der Seminare für Vollzugsenglisch. Im Übrigen habe er sich zu einem Hearing bereit erklärt,

dazu sei es aber nicht gekommen.

Die Dienstgebervertreterin … verwies zunächst auf die schriftliche Stellungnahme zum Antrag und betonte, dass objektiv vorgegangen worden sei. Grundsätzlich sei die Behörde gesetzlich verpflichtet, Bedienstete mit der Grundausbildung für E2a einzusetzen, aber es gebe mehr E2a-Arbeitsplätze als Bedienstete mit dieser Ausbildung, daher könnten Bedienstete an diesem Arbeitsplatz eingesetzt werden, die das Auswahlverfahren für die E2a-Ausbildung abgeschlossen haben. Diese Bediensteten würden dann für einen Zeitraum von zwei Jahren provisorisch betraut, und in dieser Zeit sei vorgesehen, den Grundausbildungslehrgang zu absolvieren. Danach werde man in diese Verwendungsgruppe überstellt und fix mit dem Arbeitsplatz betraut. Für X seien für die Jahre … bis … sechs Ausbildungsplätze für E2a vorgesehen. Die Bedienstete B habe im Auswahlverfahren den … Platz im Anstaltsranking belegt und im Bundesranking den … Platz. A habe im Anstaltsranking den … Platz und im Bundesranking den … Platz belegt. In der Verordnung zur Grundausbildung sei festgelegt, dass die Zulassung zur Grundausbildung nach diesem Ranking zu erfolgen habe. B sei im … provisorisch mit dem Arbeitsplatz betraut worden und habe gleich die Grundausbildung begonnen, die mittlerweile abgeschlossen sei. Mit … könne die Bedienstete in die Verwendungsgruppe E2a überstellt werden.

Auf die Frage, wie sich dieses Auswahlverfahren gestalte, antwortete die Dienstgebervertreterin, es sei eine mündliche und eine schriftliche Prüfung abzulegen sowie ein sportlicher Test, es werde die persönliche und fachliche Eignung im Auswahltest überprüft.
Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) … ergänzte, es handle sich um einen Multiple Joyce Test, bei dem die gesetzlichen Grundlagen – im Wesentlichen das Strafvollzugsgesetz – abgefragt würden. Es sei zwischen Personalvertretung und Dienstgeber akkordiert, dass die Besten in den Auswahlverfahren provisorisch einen Arbeitsplatz bekommen.
Auf den Einwand, dass man in diesem Fall keine InteressentInnensuche machen müsste, antwortete die GBB, diese Vorgehensweise sei den Bewerberinnen und Bewerbern bekannt.

Auf die Frage, was B in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz besser könne als A, führte die Dienstgebervertreterin aus, dass sich nach einem Vergleich der bisher wahrgenommenen Aufgaben ungefähr ein Gleichstand ergebe. B sei ebenso im allgemeinen Justizwachdienst eingesetzt gewesen, und was die Dienstausübung betreffe bestehe lediglich ein Unterschied von zwei Jahren. Ein wesentlicher Punkt sei, dass B sehr viele Fortbildungen absolviert habe.
Die Vorsitzende wandte ein, die Frage sei aber, welche Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten man für den konkreten Arbeitsplatz benötige.
Die GBB antwortete, man brauche einen Allrounder oder eine Allrounderin, das sei aufgrund der Ausschreibung klar. Sie betone, dass die Qualifikationen von A „erstklassig“ seien. Er hätte aber sein Studium, das er vorhin erwähnt habe, in seiner Bewerbung erwähnen sollen. Die Bewerberin B habe alle ihre Fortbildungen angeführt. Im Bewerbungsbogen stehe unter Punkt 7: „Gründe für meine Eignung für die angestrebte Funktion …:“, und A habe vermerkt: „Ein kurzer Einblick für meine persönliche und fachliche Eignung wurde bereits vorangehend angeführt. Für weitere Details darf ich zu einem persönlichen Gespräch bitten“. Unter Punkt 6 habe er dann noch ausgeführt, dass er aufgrund seiner zahlreichen Führungsausbildungen bei der Feuerwehr über Kompetenzen verfüge. Weiters habe er geschrieben, dass er auch eine Eignungsprüfung absolvieren würde, wenn es für die Entscheidungsfindung erforderlich sei. All das, was er heute angegeben habe, sei in der Bewerbung nicht aufgelistet worden. Dem gegenüber habe B eine sehr gut strukturierte und sehr ausführliche Bewerbung abgegeben. Daraus sei ersichtlich, dass sie schon … Jahre im Magistrat beschäftigt gewesen sei. Sie habe die Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson absolviert und die Lehrlingsausbilderprüfung abgelegt. Sie habe auch zahlreiche justizinterne Ausbildungen absolviert, sie werde im Bereich des elektronisch überwachten Hausarrest eingesetzt. Aufgrund der Bewerbung sei sie (die GBB) nicht nur von gleicher, sondern von der besseren Eignung der Bewerberin ausgegangen. Der nächste Auswahltest finde in eineinhalb Jahren statt, und mit dem … Platz habe man relativ wenig Chancen in diesen 2. Ausbildungslehrgang zu kommen. Sie verstehe schon, dass der Anstaltsleiter B für die Betrauung mit dem Arbeitsplatz vorgeschlagen habe.

A bemerkte an dieser Stelle, bemerkt, dass seine zahlreichen Ausbildungen seinen Vorgesetzten bekannt seien.

Bezugnehmend auf die umfangreichen Kenntnisse der Bewerberin wurde die Frage gestellt, auf welchem Arbeitsplatz B bislang eingesetzt gewesen sei, denn man könne wohl nicht auf jedem Arbeitsplatz derart viele Aus-oder Fortbildungsveranstaltungen besuchen, A seien zwei Fortbildungen nicht bewilligt worden. Die zweite Frage war, ob es überhaupt keine Rolle gespielt habe, dass A bereits stellvertretender Abteilungskommandant gewesen sei.

Die GBB replizierte, dass B auch schon im Abteilungsdienst eingeteilt gewesen sei, sie habe lediglich keine Planstelle als stellvertretende Abteilungskommandantin gehabt. Sie habe nämlich nebenbei auch das „…referat“ geführt. Die Tätigkeit von …referenten sei sehr hochwertig, dafür benötige man „normalerweise“ eine eigene Ausbildung. Auch die Tätigkeit im elektronisch überwachten Hausarrest sei hochwertig, eine solche Tätigkeit könnte z.B. sie (GBB) nicht übernehmen, weil sie sich darin – auch als lang gediente Bedienstete in einer JA - nicht auskenne. Im Magistrat X sei B Sachbearbeiterin gewesen, ihrer Meinung nach sei die Bewerberin verwaltungstechnisch auf einem hohen Level. B sei mindestens genauso breit gefächert aufgestellt wie A. Sie gehe jedenfalls nicht davon aus, dass A deshalb besser geeignet sei, weil er zum Zeitpunkt der Bewerbung provisorisch einen Arbeitsplatz in E2a/1 gehabt habe. Für die Stellvertretung des Abteilungskommandanten habe es auch keine InteressentInnensuche gegeben, es habe sich ja nur um eine provisorische Besetzung gehandelt. Kollegin B hätte sich also um diesen Arbeitsplatz gar nicht bewerben können. Es sei oft das Problem von Frauen, dass Männer eben schon provisorisch auf einen Arbeitsplatz „gesetzt“ würden und sich schon bewähren könnten.

A führte zum Thema Fortbildungen in der Anstalt aus, dass sich – formal gesehen – jeder pro Jahr zu zwei Seminaren anmelden dürfe und diese auch bewilligt bekomme. B habe sich zu 10 Seminaren angemeldet und diese bewilligt bekommen, weil sie in der Ausbildungsstelle sitze und sich die Seminare „aussuchen“ könne. Es sei nicht so, dass er nicht aus- und fortbildungswillig wäre, aber die Grenzen des Dienstgebers in diesem Punkt seien klar. In den Jahren … und … seien ihm die Ausbildungen zum Einsatztrainer nicht genehmigt worden, der Grund dafür sei ihm nicht bekannt. (Anmerkung: Weder die GBB noch die Dienstgebervertreterin können zu den Bewilligungen für Ausbildungen etwas sagen.) Es gehe ihm auch gar nicht darum, wer jetzt im Konkreten besser geeignet sei, es gehe ihm vielmehr um die Objektivität des gesamten Auswahlverwahrens.

Ein Kommissionsmitglied fragte, ob 1.) den Bediensteten bekannt sei, dass man in Bewerbungen seine Aus- und Fortbildungen genau aufzulisten habe und 2.) wer die Entscheidung nach welchem Procedere getroffen habe.
Die GBB antwortete, die Auswahl erfolge durch den Anstaltsleiter bzw. durch ihn und das Anstaltsleitungsteam. Es sei in jeder Justizanstalt etwas anders. Der Anstaltsleiter mache einen Vorschlag, der Dienststellenausschuss (DA) stimme diesem Vorschlag entweder zu oder erstelle einen eigenen Vorschlag. Diese Unterlagen würden der Generaldirektion im BMVDRJ übermittelt. Wenn sich Anstaltsleitung und DA nicht einig seien, werde der Zentralausschuss befasst, der sich dem einen oder anderen Vorschlag anschließe. Letztlich entscheide der Minister.

Auf die Frage, ob die Gleichbehandlungsbeauftragte involviert sei, antwortete diese, ihr würden die Bewerbungsunterlagen übermittelt, wenn jemand befürchte, dass ihre/seine Qualifikationen nicht ausreichend gewürdigt werden, müsse er bzw. sie sich bei ihr melden. Die Zeit für die Tätigkeit als GBB reiche nicht aus, um für jede Bewerbung eine Stellungnahme zu verfassen.

Die Dienstgebervertreterin wiederholte, dass A beim letzten Auswahltest auf Platz … gekommen sei und es sechs Ausbildungsplätze gebe. Nach ihrem Wissen, könne A am nächsten Lehrgang jedenfalls teilnehmen, weil die beiden Bediensteten vor ihm die Schulung schon absolviert haben. Es würden auch wieder E2a-Arbeitsplätze frei werden.
Die GBB ergänzte, dass es für eine JA sehr wichtig sei, genügend E2a-Bedienstete zu haben. Die Situation derzeit sei die, dass B den Lehrgang abgeschlossen habe und am … in E2a überstellt werde. Kleine JA hätten das Problem, nicht genügend Nachtdienstkommandanten/-kommandantinnen zu haben. Wenn nämlich jemand nur provisorisch eine E2a-Planstelle habe, könne er/sie den Dienst als Nachtdienstkommandant/in bzw. als Stellvertreter/in nicht übernehmen, es bedürfe eines/einer dienstführenden Bediensteten.

Auf die Frage, ob man sagen könne, dass das Ranking auch dann entscheidend gewesen wäre, wenn A und B von den Bewerbungen her als gleich geeignet zu betrachten gewesen wären, antworteten die GBB und die Dienstgebervertreterin, höchstwahrscheinlich ja.

Der Antragsteller bemerkte, es werde nicht kommuniziert, dass das Ranking nach dem Auswahltest entscheidend sei. Er habe davon erst erfahren, nachdem er sich an den DA gewandt hatte.

Auf die Frage, warum er nicht alle seine Qualifikationen lückenlos angeführt habe, antwortete der Antragsteller, dass er nicht wisse, was sein Studium mit dem konkreten Arbeitsplatz zu tun habe. Abgesehen von seinem Studium seien alle Aus- und Fortbildungen in seinem Personalakt.

Auf die Frage, weshalb er glaube, dass Kollegin B bevorzugt worden sei, weil sie eine Frau sei, antwortete A, er meine einfach, dass seine Kompetenzen nicht entsprechend gewürdigt worden seien.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG 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-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMVRDJ für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GlBG („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.

In der Stellungnahme des BMVRJ wurde darauf hingewiesen, dass Arbeitsplätze entsprechend den Fähigkeiten und Kenntnissen für den konkreten Arbeitsplatz zu besetzen seien, und die Dienstgebervertreterin führte in der Senatssitzung in diesem Zusammenhang aus, dass beim Test für die Zulassung zur E2a-Grundausbildung die persönliche und fachliche Eignung geprüft werde. Diese Argumentation ist insofern nicht überzeugend, als der Test für die Zulassung zur E2a-Grundausbildung nicht für einen bestimmten Arbeitsplatz zu absolvieren ist, sondern für eine Kategorie von Arbeitsplätzen.

Was im Auswahlverfahren für den gegenständlichen Arbeitsplatz nicht beachtet wurde ist, dass im Sinne einer objektiven Entscheidung und im Sinne der Einhaltung des Frauenförderungsgebotes zunächst die in der InteressentInnensuche geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen jedes Bewerbers und jeder Bewerberin zu prüfen sind. So enthält die Beurteilung des Anstaltsleiters keinerlei Aussage über die Erfüllung der persönlichen Anforderungen, zu denen neben Eigenschaften wie Durchsetzungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit usw. immerhin auch der Umgang mit schwierigen Insassen und mit den MitarbeiterInnen der Fachdienste und des Ärztlichen Dienstes gehört. Auch über die Fach- und Managementkenntnisse und die Lösungs-und Umsetzungskompetenz der Bewerberin und des Bewerbers äußerte sich der Anstaltsleiter nicht. Dementsprechend fehlt auch ein Vergleich dieser Kenntnisse und Fähigkeiten zwischen B und A.

Der Anstaltsleiter begründete seine Präferenz für B lapidar damit, dass sie vielseitig verwendet worden sei und eine „äußerst hohe Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung" gezeigt habe. Dass B als Bedienstete „in der Ausbildungsstelle" einen Vorteil in Bezug auf den Besuch von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gehabt haben könnte, ist eine Vermutung von A (laut seiner Aussage in der Senatssitzung bekommt jede/r zwei Seminare pro Jahr bewilligt, B habe 10 Seminare bewilligt bekommen). Tatsache ist, dass ihm ein Seminar in den Jahren ... und ... ohne Begründung nicht genehmigt wurde.

In keiner Weise ging der Anstaltsleiter darauf ein, welche konkreten Aufgaben A und b bislang in der JA X zu erfüllen gehabt haben. Es floss offenbar überhaupt nicht in die Beurteilung mit ein, dass A ab ... (bis zur Bewerbung also ca. drei Jahre) stellvertretender Abteilungskommandant war (er bezog dafür Zulagen).

Die Erwähnung in seiner Bewerbung, nämlich seine Abteilung beinhalte auch einen Jugendvollzug, womit intensivere Betreuungsmaßnahmen verbunden seien, wurde vom BMVRDJ damit abgetan, dass B den Lehrgang „Jugendvollzug" absolviert habe. Inwiefern ein absolvierter Lehrgang, also Theorie, mit praktischer Arbeit gleichgesetzt werden kann, ist für den Senat nicht nachvollziehbar.

Den „Qualifikationsvorsprung" der Bewerberin sah das BMVDRJ darin, dass B bereits „vielseitig in der JA eingesetzt" worden sei und Einblicke in die verschiedensten Bereiche bekommen habe und eine sehr hohe Aus-und

Weiterbildungsbereitschaft gezeigt habe. Die konkreten Tätigkeitsbereiche, aus denen sich ein Vorsprung von B gegenüber A im Hinblick auf den zu besetzenden Arbeitsplatz ergibt, wurden nicht genannt. In ihrer Bewerbung führte B den elektronisch überwachten Hausarrest an (zahlreiche elektronische Fußfesseln selbständig angelegt bzw. auf ihre Funktionsfähigkeit überprüft) sowie die Stellvertretung für den IT-Leitbediener und die Erstellung eines Handbuchs zur Bedienung der Videokonferenzanlage. In der Sitzung verwies die GBB darauf, dass die Bewerberin das ...referat geführt habe. Diese Tätigkeiten bzw. Kompetenzen wären – wie ausgeführt – mit jenen von A zu vergleichen gewesen, vor allem mit jenen, die sich aus seiner Ausbildung im Bereich Brandschutz und aus der Einsatzgruppenausbildung ergeben.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die einzige konkrete Begründung für den Besetzungsvorschlag des Anstaltsleiters die war, dass B eine sehr hohe Aus-und Weiterbildungsbereitschaft zeige. Bei den bisher erbrachten Dienstleistungen sah der Anstaltsleiter keinen Unterschied zwischen B und A, er attestierte beiden eine gute Dienstleistung.

Ausdrücklich hält der Senat fest, dass keinesfalls Bs Qualifikationen für den gegenständlichen Arbeitsplatz abgewertet werden sollen. Insgesamt gewann aber der Senat den Eindruck, dass von vorneherein, wohl vor allem auf Grund der Testergebnisse für die Zulassung zum E2a-Grundausbildungslehrgang, bereits feststand, dass der Arbeitsplatz B verliehen werde. Die Kenntnisse und Fähigkeiten von A, die laut der InteressentInnensuche für den zu besetzenden Arbeitsplatz gefordert waren, wurden nicht in die Eignungsbeurteilung mit einbezogen, während für B sprechende „Aspekte“ (guter Platz im „Ranking“ und die Aus- und Weiterbildungen) sehr wohl gewertet wurden.

Nach Ansicht des Senates stellt diese Vorgangsweise bei der Eignungsbeurteilung eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A dar.

Empfehlung:

Dem BMVDRJ wird empfohlen, dafür zu sorgen, dass den Bediensteten der Justizanstalten offen die Relevanz der Testergebnisse für die Zulassung zur E2a-Grundausbildung kommuniziert wird.

Wien, Juli 2019

Zuletzt aktualisiert am

11.07.2019

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at