

Gbk 2019/9/18 B-GBK I/233/19

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.09.2019

Norm

§4 Z4 B-GIBG

§4 Z5 B-GIBG

§13 (1) Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg, Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um den Arbeitsplatz „Stellvertreter/in Abteilungskommandant/in – Abteilung X“ (Jugendabteilung) in der Justizanstalt (JA) X beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß § 4 Z 5 und § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei und dass sie auch bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 4 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung des Arbeitsplatzes Stellvertreter/in Abteilungskommandant/in – Abteilung X“ in der JA X stellt keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg von A auf Grund des Geschlechtes und/oder des Alters gemäß §§ 4 bzw. 13 B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei ressortinternen Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung konnte der Senat nicht feststellen.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte aus, dass sie bei Bewerbungen um höherwertige Planstellen vom Anstaltsleiter immer „ganz hinten“ gereiht werde, vor der Besetzung der gegenständlichen Planstelle (in der Jugendabteilung) sei das auch in den Bewerbungsverfahren um die Stellen (stellvertretende/r) Abteilungskommandant/in 2 und stellvertretende/r Abteilungskommandant/in ...abteilung so gewesen. Sie werde auf Grund ihres Dienstalters (22 Dienstjahre) und ihres Lebensalters (...) vom Anstaltsleiter und von der Personalvertretung diskriminiert. Sie sei die einzige

Gruppeninspektorin mit abgeschlossener Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a. Ihr Mitbewerber um die Jugendabteilung Kollege B habe sechs Dienstjahre weniger als sie.

Dem Antrag angeschlossen war die Bewerbung von A. Demnach trat sie im ... in den Justizdienst ein und absolvierte die Dienstprüfungen für die VGr. E2b und E2a im ... und im Die bisherige Laufbahn stellt sich wie folgt dar:

Allgemeiner Justizwachdienst (JWD) in der JA ... bis ...

Allgemeiner JWD in der JA ... von ... bis ... (...)

Stellvertreterin „Unternehmerbetrieb“ (E2a-Planstelle) in der JA X von ... bis ...

Allgemeiner JWD, (E2b-Planstelle) in der JA ... ab ...

In den letzten ... Jahren nahm A an folgenden Fortbildungsveranstaltungen teil:

Selbstmanagement; „Grundlagen der ArbeitnehmerInnen und Personalvertretung-ÖGB“; ArbeitnehmerInnenschutz/Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson ÖGB; Integration behinderter ArbeitnehmerInnen ÖGB; Stressmanagement; Aktiv gegen Mobbing ÖGB; Selbstcoaching für weibliche Bedienstete; Mentaltraining; Tagung der BVP; Arbeit mit Beeinträchtigung; Demokratie Workshop; „Ist der Sozialstaat noch finanzierbar“; ...; Zertifizierung ...; Erste Hilfe Auffrischkurs; Kommunikation; Tagung der BVPs vom BMJ und BMI; Konfliktlotse

Die Teilnahme an folgende Seminare seien ihr von der Anstaltsleitung nicht genehmigt worden:

...: Suizidprävention im Strafvollzug, Begründung: da gerade Fachkurs gemacht, am aktuellsten Stand

...: Jugendvollzug, Begründung: Jugendvollzug überdimensional versorgt

...: Suchtkranke im Strafvollzug, Begründung: zu viele Anmeldungen

...: Modul Abt. Kommandant, Begründung: Gerade Fachkurs absolviert und dadurch fachlich am neuesten Stand

...: DPSA Schulung für Einsteiger, Begründung: Nicht Zielgruppe

...: Fachtagung für das Personal der Krankenabteilungen, Begründung: Nicht Zielgruppe

...: Zwischen Frustration, Ohnmacht und Verständnis/Suchtkranke im Strafvollzug, Begründung: schon für ein Seminar im ... angemeldet

Die mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz im allgemeinen JWD verbundenen Aufgaben beschrieb A im Wesentlichen wie folgt:

Abteilungsdienst mit verschiedensten Vollzugsformen (Normalvollzug, Frauenabteilung, Jugendabteilung); Vertretung der Abteilungskommandanten in sämtlichen Belangen; Annahme von Meldungen; Kontrolle der Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit in den Abteilungen; Hilfestellung beim Verfassen von diversen Eingaben durch Insassen; Erklärung der Hausordnung und von Verfügungen; Korrekte Verteilung der Speisen unter Bedachtnahme auf die Religion; Betreuungsaufgaben; Einteilung, Durchführung und Überwachung sportlicher Aktivitäten; Mithilfe bei Vorführungen von Insassen; Überwachung der Körperpflege; Verlegung von Insassen/Insassinnen innerhalb der Abteilung unter besonderer Bedachtnahme auf Persönlichkeit, Religion, Staatsbürgerschaft, gesetzliche und medizinische Vorgaben; Datenerfassung bzw. Eingabe mittels IVV, z.B. Planen von Terminen diverser Veranstaltungen oder Vorführungen; Dienst in den verschiedenen Betrieben; Besuchsanmeldung, Kontrolle der Besucher; Dienst am Wachzimmer - Eskorte, Ausführungen, Verhandlungen; Außen und Innensicherung - Torwache; Überwachung der Insassen hinsichtlich des Verkehrs mit der Außenwelt; Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des StVG betreffend Behandlung und Abschießung der Insassen; Absolvierung einschlägiger, verpflichtender Seminare

An „Besondere(n) Kenntnisse(n) und Fähigkeiten (soweit von Relevanz für die angestrebte Tätigkeit) und/oder neben dem aktuellen Arbeitsplatz wahrgenommene(n) Aufgaben gab A an:

Ausbildung zur ... und zur Sicherheitsvertrauensperson; Umfangreiche berufliche Vorerfahrung im Umgang mit Menschen und im Bereich Kundenkommunikation; Gute EDV Kenntnisse (IVV/WV); Sprachkenntnisse Englisch; Fundiertes Wissen im Bereich der einschlägigen Gesetze und Bestimmungen; Hohes Maß an Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft; Einfühlungsvermögen und Aufgeschlossenheit; Bereitschaft zur Teilnahme an einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen; 20-jährige Berufserfahrung im Strafvollzug

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMVRDJ mit ... eine Stellungnahme zum Antrag in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Die InteressentInnensuche für den Arbeitsplatz in der Jugendabteilung habe folgendes Anforderungsprofil enthalten:

Teamfähigkeit und Durchsetzungsvermögen; Aufgeschlossenheit und Einfühlungsvermögen; hohe Frustrationstoleranz; neben den Aufgaben des gängigen Abteilungsdienstes - Bereitschaft der psychologischen und pädagogischen Führung und Anleitung der Insassen im Jugendstrafvollzug; Verantwortungsbereitschaft; Erfahrung im Umgang mit verschiedenen Berufsgruppen und Bereitschaft zur Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams; sehr gute EDV Kenntnisse; Bereitschaft zur Absolvierung von einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen

Der Aufgabenbereich umfasse die Unterstützung bzw. Vertretung des/der Abteilungskommandanten/in gemäß Auflistung in der geltenden Vollzugsordnung; die Anleitung der Jugendlichen, insbesondere zum Erkennen des Wertes der Arbeit; die Sozialisierung der jugendlichen Insassen und Vorbereitung auf ihre Entlassung; die Vollzugsplanung im interdisziplinären Team.

Die InteressentInnensuche habe den Hinweis enthalten, dass gemäß § 7 Abs 3 und § 11c B-GIBG Bewerberinnen bei gleicher Eignung nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes vorrangig behandelt würden.

Bewerben können hätten sich Bedienstete der Verwendungsgruppe E2a bzw. Bedienstete, welche die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E2a aufweisen. Tatsächlich beworben hätten sich A, B und zwei weitere Justizwachebedienstete.

Der Leiter der JA X, ..., habe vorgeschlagen, B mit dem Arbeitsplatz zu betrauen und den Vorschlag wie folgt begründet:

„Bei der Bewertung der hard facts wurden das Dienstalster, die Dienstführenden-Dauer, die freiwilligen Sonderaufgaben und die Praxiserfahrung als auch die Einschätzung des Anstaltsleiters ins Kalkül gezogen (weniger Punkte = bessere Wertung). Bei diesem Quervergleich erreicht ... B 8 Punkte. Im Zusammenhang mit dem Dienst in der Jugendabteilung hat ... B die meisten Fortbildungen absolviert und ist seit ... als E2b ständig der Jugendabteilung zugeteilt. Von den Fachdiensten wird B als besonders teamfähig bezeichnet. Da sich ... B bisher in der Jugendabteilung sehr bewährt hat und in den letzten Jahren zielstrebig diese Position angestrebt hat, wird diesem der Vorzug gegeben. ...“

Hinsichtlich A habe der Anstaltsleiter ausgeführt:

„Bei der Bewertung der hard facts wurden das Dienstalster, die Dienstführenden-Dauer, die freiwilligen Sonderaufgaben und die Praxiserfahrung als auch die Einschätzung des Anstaltsleiters ins Kalkül gezogen (weniger Punkte = bessere Wertung). Bei diesem Quervergleich erreicht ... A 16 Punkte. A ist in der JA X ... und hat in diesem Zusammenhang einige Fortbildungen absolviert. Unter allen Bewerbern für die ausgeschriebene Funktion ... kann sie mit Abstand am wenigsten Praxiserfahrung vorweisen. Eine konkrete Einschätzung ihrer Eignung kann aufgrund ihrer langen Abwesenheit im Moment nicht erfolgen. Die vorgenommene Bewertung „gut geeignet“ erfolgte daher prognostisch großzügig.“

Der Dienststellenausschuss und der Zentralausschuss beim BMVRDJ für die Bediensteten des Exekutivdienstes der Justizanstalten hätten sich diesem Vorschlag angeschlossen. Demnach sei B mit Wirksamkeit vom ... mit dem Arbeitsplatz „Stellvertreter/in Abteilungskommandant/in - Abteilung X“ betraut worden.

Zur behaupteten Diskriminierung bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung durch die Nichtgenehmigung der Teilnahme von A an einem Seminar, welches angeblich für die Bewerbung förderlich gewesen wäre, wurde in der Stellungnahme ausgeführt, dass sich aus dem Antrag nicht ergebe, für welches Seminar konkret der Antragstellerin aus unsachlichen Gründen die Teilnahme verweigert worden sein soll. Der Leiter der JA X, von dem eine Stellungnahme eingeholt worden sei, habe dazu ausgeführt: „Zur Vorgangsweise bezüglich der Zulassung zu Fortbildungsveranstaltungen wird berichtet, dass zur Vermeidung von Personalengpässen in der Anstalt grundsätzlich 2 Fortbildungsveranstaltungen pro Bedienstetem und Jahr bewilligt werden (ausgenommen verpflichtende Veranstaltungen und bei besonderem Bedarf). Weiter wird darauf geachtet, dass tunlichst nicht mehr als 2 Teilnehmer_innen zum gleichen Termin an einer Fortbildung teilnehmen. A hat am ... die Dienstprüfung für E2a abgelegt. In unmittelbarer Folge des Fachkurses wurden A Ansuchen um Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen „Suizidprävention im Strafvollzug“ mit der Begründung „durch Fachkurs am aktuellen Stand“, „Einstieg in das Thema Jugend“ mit der Begründung „durch Fachkurs am aktuellen Stand und Jugendvollzug in

der JA X überdimensional versorgt“, „Suchtkranke im Strafvollzug“ mit der Begründung „zu viele Anmeldungen“ und das „Modul Abteilungskommandant“ mit der Begründung „durch Fachkurs am aktuellen Stand“ abgelehnt. Die genannten Seminare wurden ... bis ... angeboten. ... wurden A die Anmeldungen zu den Seminaren „DPSA-Schulung für Einsteiger“ und „Fachtagung für das Personal der Krankenabteilungen“ mit der Begründung „nicht Zielgruppe“ abgelehnt. Teilgenommen hat A ... an den Seminaren „Mein Platz in der Organisation“ und „Mentaltraining“. ... hat A mit Genehmigung der GD an 3 Seminaren des ÖGB (teilweise im Krankenstand) teilgenommen. Anmeldungen zu Fortbildungsveranstaltungen der Strafvollzugsakademie wurden im Jahr ... keine abgegeben.

Zusammenfassend wird berichtet, dass A von ... bis ... insgesamt an 18 Fortbildungsveranstaltungen und Tagungen teilgenommen hat (inkl. Veranstaltungen des ÖGB).“

Die Stellungnahme des Anstaltsleiters war der Stellungnahme des BMVRDJ angeschlossen.

In der Stellungnahme des BMVRDJ wurde weiters ausgeführt, dass ein Antrag wegen behaupteter Diskriminierung bzw. Verletzung des Frauenförderungsgebotes nur binnen sechs Monaten ab Kenntnis der behaupteten Diskriminierung zulässig sei. Sämtliche in Frage kommenden Seminare hätten in den Jahren ..., ... und ... stattgefunden, weshalb eine allfällige Diskriminierung nicht mehr geltend gemacht werden könne.

Zur behaupteten Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg wurde ausgeführt, dass die Antragstellerin die Behauptung der Diskriminierung darauf stütze, die dienst- und lebensälteste Frau und einzige Gruppeninspektorin in der Verwendungsgruppe E2b mit abgeschlossener E2a Ausbildung zu sein und vom Anstaltsleiter immer ganz hinten gereiht zu werden. Nicht ausgeführt habe die Antragstellerin aber, aus welchen konkreten Gründen zu schließen wäre, dass sie für den gegenständlichen Arbeitsplatz (zumindest) gleich gut geeignet sei wie B. Sie verkenne, dass für die Besetzung eines Arbeitsplatzes nicht nur das Dienstalter, sondern insbesondere auch die im Laufe der Dienstjahre gesammelte Praxiserfahrung und die persönliche sowie fachliche Eignung für einen Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle spielen.

Wie sich aus dem beiliegenden Wertungsvergleich ergebe, seien der Beurteilung der einzelnen Bewerber dieselben objektiven Kriterien zugrunde gelegt worden, nämlich das Dienstalter, die Dienstführenden-Dauer, der Erfolg beim E2a-Auswahltest, die Anzahl der freiwilligen Sonderaufgaben, die Praxiserfahrung und die Einschätzung des Anstaltsleiters.

Sowohl B als auch A sei ... geboren, weshalb eine Diskriminierung aufgrund des Alters schon deshalb nicht vorliegen könne. Die Antragstellerin weise zwar um sechs Dienstjahre mehr auf als B - A sei im Jahr ... in den Justizwachdienst eingetreten, B im Jahr ... -, dieses sei allerdings für die Besetzung eines Arbeitsplatzes nicht das allein ausschlaggebende Kriterium.

Die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2a habe B im ... absolviert, bei dem der Prüfung vorangegangenen Auswahltest habe er anstaltsintern den Platz belegt. A habe die E2a-Dienstprüfung im ... abgelegt, sie habe beim Auswahltest den Platz erreicht. Zum Zeitpunkt der Bewerbung um den gegenständlichen Arbeitsplatz hätten beide einen E2b-Arbeitsplatz gehabt.

B weise im Vergleich zur Antragstellerin eine weit bessere Eignung für den Arbeitsplatz des stellvertretenden Abteilungskommandanten der Jugendabteilung auf, da er seit dem Jahr ... durchgehend als Abteilungsbeamter in der Jugendabteilung tätig und daher mit den Abläufen und Gegebenheiten in dieser Abteilung vertraut sei. Er habe immer zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten seinen Dienst verrichtet. B habe zahlreiche Seminare zum Thema Jugendvollzug (Handlungsorientiertes Lernen im Jugendstrafvollzug (Basisseminar und Follow up), Lehrgang Jugendvollzug (alle 3 Teile), Modul Abteilungskommandant (Teil 1 und 2)) absolviert. Ferner habe er als freiwillige Sonderaufgabe die Tätigkeit des „Freizeitgestalters“ übernommen. Die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2a habe er mit einer Auszeichnung im Bereich „Führungs- und Sozialkompetenz“ abgelegt. All das zeige seine Eignung für die Arbeit mit jugendlichen Insassen, bei welcher intensivere Betreuungsmaßnahmen und eine hohe Sozialkompetenz notwendig seien.

A könne keinerlei Erfahrung in der Abteilung Jugendvollzug vorweisen und habe sie auch keine Seminare in diesem Bereich absolviert. Hinsichtlich der Verweigerung der Teilnahme an einem Seminar („Einstieg in das Thema Jugend“) werde auf die Stellungnahme des Anstaltsleiters verwiesen. Darüber hinaus habe die Antragstellerin mit Ausnahme der gegenständlichen Bewerbung bis dato kein Interesse an einer Arbeit in der Jugendabteilung gezeigt. Die Bewertung ihrer Arbeitsleistung sei auch nur erschwert möglich, da sie „enorme Abwesenheitszeiten zu verzeichnen“ habe. Von ...

bis ... habe sie sich von ... vorgeplanten Stunden lediglich Stunden in der Anstalt (34% der Gesamtdienstzeit) befunden. Das entspreche Abwesenheiten für diesen Zeitraum im Ausmaß von Stunden. 5% der Gesamtdienstzeit habe A bei Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen verbracht.

Aus dem Wertungsvergleich ergebe sich auf Basis der objektiven Kriterien die bessere Eignung von B. Selbst wenn die vom Leitungsteam vergebenen Punkte oder die Punkte für die geringe Praxiserfahrung ausklammern würde, läge A vorne. Aus diesem Grund sei § 11c B-GIBG nicht zur Anwendung gekommen, im Gegenteil hätten überwiegende Gründe für die Betrauung von B gesprochen.

Aus der der Stellungnahme angeschlossenen Bewerbung von B ist zu entnehmen, dass er im ... in den Justizdienst eintrat und die Dienstprüfungen für die Verwendungsgruppen E2b und E2a im ... bzw. im ... absolvierte. Er versah Dienst in den JA ... und X im allgemeinen JWD und ab ... in der Jugendabteilung der JA X. Er nahm an folgenden Fortbildungsveranstaltungen teil:

Grundausbildung BTF; Handlungsorientiertes Lernen im Jugendstrafvollzug - Basisseminar und Follow up; Menschenrechtstraining; Strahlenschutzfortbildung; 1. Lehrgang Jugendvollzug - Einstieg in das Thema Jugend; 1. Lehrgang Jugendvollzug - Jugendpsychologie, Jugendpsychiatrie und die besonderen Bedürfnisse und Interessenslage junger Menschen; 1. Lehrgang Jugendvollzug - 3. Teil; Modul Abteilungskommandant Teil 1 und Teil 2; Vollzugsplanschulung; Radikalisierung und Extremismus; Seminar Teleskopeinsatzstock; Erste Hilfe Kurs - 16 Stunden.

Mit seinem aktuellen Arbeitsplatz seien folgende Aufgaben verbunden:

Betreuung der Insassen; tägliche Essens- und Medikamentenausgabe; tägliche Sicherheitskontrollen und Kontrolle der Sauberkeit und Ordnung in den Hafträumen; Bearbeitung von Ansuchen der Insassen; Zusammen- und Teamarbeit mit den Fach- und Sonderdiensten, insbesondere mit dem Sozialpädagogischen Dienst; Anleiten und Führen der Insassen; Vorbereitung der Haftentlassung; Arbeit mit schwierigen Insassen; Beobachtung des gesundheitlichen und psychischen Zustands der Insassen; Organisation des täglichen Sports und des offenen Vollzuges; Visitation von Insassen und Hafträumen; Freizeitgestaltung; Outdoorprojekte

An „Besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten für die angestrebte Tätigkeit gab der Bewerber an:

Sehr gute EDV Kenntnisse, insbesondere IVV; Sehr guter Umgang und Zusammenarbeit mit Kollegen, Insassen und externen Personen; Teamfähigkeit; Organisationstalent; Organisation diverser Outdoorprojekte (Abenteuerwasserweg, Tierheim, Musikkonzert); Freizeitgestalter; Vorstand im Justizwachtssportverein Kärnten; Fußballtrainerausbildung im Kinder- und Jugendbereich

In der Sitzung des Senates I (im Folgenden kurz Senat) der B-GBK am ... nahmen die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte ... und als Dienstgebervertreterin ... teil. Die Antragstellerin hatte sich entschuldigt.

Die Dienstgebervertreterin fragte eingangs, ob es zutreffe, dass der geltend gemachte Diskriminierungsgrund Alter wegen des gleichen Alters von A und B (beide Jahrgang ...) nicht mehr Thema sei, was von der Senatsvorsitzenden bestätigt wurde.

Zur Verweigerung der Teilnahme an Seminaren bemerkte die Dienstgebervertreterin, dass die angeführten Seminare zwischen ... und ... nicht Gegenstand des Verfahrens seien, weil nicht mehr in Prüfungszeitraum. Eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechtes liege – wie aus der schriftlichen Stellungnahme hervorgehe – nicht vor, weil der Bewerber B besser geeignet sei. Im Übrigen habe sich noch ein Kollege beworben gehabt, er sei an die zweite Stelle gereiht worden. Die Beurteilung an Hand der objektiven Kriterien habe ergeben, dass A an die letzte Stelle zu reihen sei.

Auf die Frage, ob A jemals im Jugendvollzug gearbeitet habe, antwortete die stv. GBB, ja, allerdings vor ungefähr 10 Jahren und nur für kurze Zeit. B habe in der gegenständlichen Abteilung bereits eine E2a-Planstelle gehabt, und zwar seit dem Jahr Die stv. GBB legt das Handbuch der Strafvollzugsakademie zum Auswahlverfahren für die Verwendungsgruppe E2a für die Justizwache aus dem Jahr ... vor.

Sie führte weiter aus, dass bei einem Vorsprung von auch nur einem Punkt die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen „aufzeigt“, wenn die Frau einen Vorsprung habe. Im gegenständlichen Fall habe B im „Anstaltsranking“ für die Zulassung zur Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a Platz ... belegt und A Platz.... Dadurch ergebe sich schon bei der Ausbildung ein Unterschied von zwei Jahren, und da könne man nicht sagen, dass die Bedienstete gleich geeignet sei. Grundsätzlich gehe man bei den Planstellenbesetzungen nach den Zeitpunkten der

Ausbildungsabschlüsse vor, und daher werde A höchstwahrscheinlich bei den nächsten zwei oder drei Planstellenbesetzungen berücksichtigt werden. So werde das jedenfalls in den meisten Justizanstalten gehandhabt, es sei denn, eine bestimmte Person sei ganz besonders für eine bestimmte Planstelle qualifiziert. A sei in der Vergangenheit sehr ungerecht behandelt worden, es seien auch Verfahren vor der B-GBK geführt worden, im gegenständlichen Fall habe sie A aber bei ihrem Antrag an die B-GBK nicht unterstützt, weil sie im gegenständlichen Fall eine Diskriminierung der Bewerberin nicht gesehen habe.

Der Senat kommt nach eingehender Beratung zu dem Ergebnis, dass es für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierung nicht erforderlich ist, A zu hören.

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 § 4 Z 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMVRDJ 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.

Die Eignungsprüfung hat - wie in der Stellungnahme des BMVRDJ zutreffend ausgeführt - auf Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen, und es sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Der Aufgabenbereich in der Jugendabteilung umfasst laut InteressentInnensuche die Unterstützung bzw. Vertretung des/der Abteilungskommandanten/in, die Anleitung der jugendlichen Insassen und ihre Sozialisierung und die Vorbereitung auf ihre Entlassung, weiters die Vollzugsplanung im interdisziplinären Team.

Gefordert wurden neben den üblichen persönlichen Eigenschaften (Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und Verantwortungsbereitschaft) Einfühlungsvermögen, eine hohe Frustrationstoleranz, die Bereitschaft der psychologischen und pädagogischen Führung der jugendlichen Insassen sowie Erfahrung im Umgang mit den verschiedenen Berufsgruppen und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams.

Neben dem Kriterium der „Praxiserfahrung“ wurden im Auswahlverfahren die Kriterien Dienstalster, „Dienstführenden-Dauer“, Erfolg beim E2a-Auswahltest, Anzahl der freiwilligen Sonderaufgaben sowie die Einschätzung des Anstaltsleiters für die Eignungsbeurteilung herangezogen.

Für B sprach in erster Linie, dass er seit ... der Jugendabteilung zugeteilt war, also schon praktische Erfahrungen gesammelt hatte, und dass er die meisten einschlägigen Fortbildungen (siehe Seite 7) absolviert hatte, laut dem Anstaltsleiter hat B die Position auch schon seit längerem angestrebt. Die Fachdienste haben ihn als besonders teamfähig bezeichnet. Weiters konnte B auf Grund des Umstandes, dass er beim Test für die Zulassung zur Grundausbildung für die Verwendung in E2a besser abgeschnitten hatte als A, diese Grundausbildung um zwei Jahre früher absolvieren. Darüber hinaus ist B Freizeitgestalter, er ist im Vorstand des Justizwachesportverein X und er absolvierte die Fußballtrainerausbildung für Kinder und Jugendliche.

A hatte zum Zeitpunkt der Bewerbung keine praktischen Erfahrungen im Jugendstrafvollzug. Der Anstaltsleiter merkte an, dass die Bewertung der Arbeitsleistung der Antragstellerin nur erschwert möglich sei, da sie enorme Abwesenheiten zu verzeichnen habe, auch durch den Besuch von Tagungen und Fortbildungen.

Die schriftlichen Begründungen des BMVRDJ und des Anstaltsleiters für die Feststellung der besseren Eignung von B für die Tätigkeit in der Jugendabteilung der JA sind für den Senat nachvollziehbar. Der Vorschlag zu Gunsten von B und letztlich seine Ernennung beruhten nicht auf unsachlichen Kriterien, dafür, dass das Geschlecht eine Rolle bei der gegenständlichen Personalauswahl gespielt hätte, ergab sich im Verfahren vor dem Senat kein Hinweis. Auch die langjährige Gleichbehandlungsbeauftragte für den Bereich der Justizanstalten ... sah keine Diskriminierung von A im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle in der Jugendabteilung der JA.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG liegt daher nicht vor.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung konnte der Senat nicht feststellen. Zum einen legte A in ihrem Antrag nicht dar, inwiefern eine oder mehrere Nichtgenehmigung(en) von Seminaren oder Kursen geschlechtsspezifisch motiviert gewesen sein sollte(n). Zum anderen erfolgte die letzte Ablehnung einer Teilnahme im Jahr ..., womit für diese Beschwerdebehauptung die im B-GIBG festgelegte Frist von sechs Monaten für die Antragseinbringung nicht eingehalten war (As Antrag langte im ... bei der B-GBK ein).

Wien, September 2019

Zuletzt aktualisiert am

23.01.2020

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