

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**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.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „Direktionsstelle - Hauptsachbearbeiter“ aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung gemäß § 4 Z5 B-GIBG bzw. § 13 (1) Z5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

**G u t a c h t e n**

*beschlossen:*

*Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle einer Hauptsachbearbeiterin/eines Hauptsachbearbeiters in der Direktionsstelle stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z5 B-GIBG und aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG dar.*

**B e g r ü n d u n g**

Der Antrag von A langte am ... beim Senat I der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK), im Folgenden kurz Senat, ein. Die Antragstellerin führte aus, sie habe ihre Bewerbung um die in der Justizanstalt (JA) X am ... intern ausgeschriebene Planstelle „Direktionsstelle - Hauptsachbearbeiter“, Bewertung E2a/3, am Tag der Ausschreibung abgegeben. Am ... habe ihre Kollegin „den Verlust“ der Bewerbung aus dem verschlossenen Aktenschrank der Direktionsstelle bemerkt. Daraufhin habe sie der Anstaltsleitung eine Kopie der Bewerbung vorgelegt, was der damalige Anstaltsleiter ... auch entsprechend vermerkt habe.

Die Tätigkeit der Hauptsachbearbeiterin habe sie bereits seit ... provisorisch ausgeübt, es seien ihr zwei Sachbearbeiterinnen unterstellt gewesen. Davor, seit ..., habe sie den Projektarbeitsplatz „Direktionsstelle - Sachbearbeiter“ innegehabt.

Ihr Mitbewerber um die Planstelle sei B gewesen. Anstaltsleiter ... habe B und sie als für die Planstelle „im höchsten Ausmaß“ geeignet beurteilt und sie zur Besetzung vorgeschlagen (Besetzungsvorschlag vom ... an die Vollzugsdirektion), da sie die Tätigkeit der Hauptsachbearbeiterin bereits seit 17 Monaten „mit bestem Erfolg“ ausgeführt habe. B sei Abteilungskommandant der ...abteilung und in der Direktionsstelle nicht zum Dienst eingesetzt gewesen. Um den Projektarbeitsplatz „Direktionsstelle -Sachbearbeiter“ habe er sich nicht beworben gehabt. Der Dienststellenausschuss (DA) habe aber für B votiert. Mit dem DA-Vorsitzenden ... habe sie im Jahr ... „massive“ Probleme gehabt. Er habe sie sexuell belästigt, der Vorfall sei auch im ... in der Vollzugsdirektion besprochen worden. Der DA-Vorsitzende hätte sich daher im gegenständlichen Besetzungsverfahren für befangen erklären müssen. (Anmerkung: Die weiteren Ausführungen von A zur sexuellen Belästigung werden nicht wiedergegeben, da eine diesbezügliche Prüfung durch den Senat wegen Ablauf der 3-jährigen Frist für die Antragseinbringung ausgeschlossen ist und von Seiten der Dienstbehörde keine diesbezügliche Feststellung vorliegt, sodass das Vorbringen außer Betracht bleibt).

Die Antragstellerin führte weiters aus, sie habe bemerkt, dass während eines Wochenenddienstes ihr verschlossener Schreibtisch-Rollcontainer aufgebrochen worden sei. Sie habe diesbezüglich mündlich Meldung an ..., und an das Justizwachkommando erstattet. In diesem Rollcontainer haben sich Unterlagen für die Dienstplanung befunden, die sie von ... bis ... aufgrund Personalmangels neben den Aufgaben der Hauptsachbearbeiterin alleine erledigt habe.

... sei ... von der Vollzugsdirektion aufgetragen worden, eine Reihung der Bewerber vorzunehmen. Auch er habe B und sie als „im höchsten Ausmaß“ geeignet beurteilt und sie unter Hinweis auf § 11c B-GIBG der Vollzugsdirektion zur Besetzung vorgeschlagen.

Am ... sei ... AL (=neue Anstaltsleitung) ernannt worden. AL sei vom zuständigen Abteilungsleiter im Bundesministerium für Justiz (BMJ), ..., ... über die Qualität ihrer Tätigkeit als Hauptsachbearbeiterin befragt worden. AL habe in der Stellungnahme vom ... sowohl sie als auch B „in vernichtender Weise“ beurteilt. AL habe ihr den Inhalt mündlich zur Kenntnis gebracht, nämlich dass sie keine Führungskompetenzen,

wenig Fachkenntnisse, keine Durchsetzungskraft uä. vorzuweisen hätte. Dies sei auch für ihre übrigen Vorgesetzten (Anstaltsleiterstellvertreter, Justizwachkommando), die sie seit 17 Jahren kennen, nicht nachvollziehbar gewesen. Da AL bis dahin keine konstruktive Kritik geübt und kein Mitarbeitergespräch mit ihr geführt habe, sei sie über die Stellungnahme „über alle Maßen entsetzt“ gewesen. Sie habe sich sofort gegen die negative Darstellung wehren wollen, aber AL habe gesagt, sie habe im Bewerbungsverfahren keine Parteienstellung.

Am ... sei im Auftrag der Vollzugsdirektion von der Anstaltsleitung eine „zusätzliche Interessentensuche“ für die Planstelle durchgeführt worden. Das Anforderungsprofil habe folgende fachlichen Anforderungen umfasst: Konzipierung von Erledigungen, Dienst-, Besoldungs- und Disziplinarrecht, Personalbewirtschaftung, (Personal)Aktenführung, Diensterteilung, Dienstplangestaltung und Abrechnung bzw. die Bereitschaft sich das hierzu erforderliche Anwenderwissen schnellstmöglich anzueignen umfasst (35%). Weiters seien Lösungs- und Umsetzungs-kompetenz gefordert gewesen (Fähigkeit zur Koordinierung, Aufgeschlossenheit gegenüber den Grundsätzen einer modernen Verwaltungsführung; Fähigkeit zu handlungs-, ziel- und ergebnisorientierter Arbeit auch in Belastungssituationen (30%)). Als persönliche Anforderungen seien Leistungsbereitschaft und Loyalität, Durchsetzungsvermögen, Erfahrung im Bereich der Mitarbeiterführung, Initiative, Eigenverantwortung, Organisationstalent, Belastbarkeit, ausgeprägte Konfliktfähigkeit, Überzeugungskraft und Motivationsfähigkeit, hohes Verantwortungsbewusstsein besonders im Umgang mit personenbezogenen Daten sowie exakte und termingenaue Arbeitsleistung (35%) genannt gewesen. Auf § 11c des B-GIBG sei verwiesen worden.

Auf Grund dieser Interessentensuche haben sich neben ihr (wieder) B und (erstmal) C beworben. Mit Wirksamkeit ... sei C, „nach 18 Monaten und einem nervenaufreibenden Bewerbungsprocedere“ mit der Planstelle betraut worden. Scheinbar werde so lange gesucht, bis sich „der/die Richtige“ bewerbe. In diesem Zusammenhang sei zu erwähnen, dass C, ebenso wie der Vorsitzende des DA ..., der Fraktion ..angehöre und AL im Kabinett BMJ ... tätig gewesen sei.

„Interessant“ sei, dass ihre Beurteilung zweimal von der Vollzugsdirektion und einmal vom BMJ angefordert worden sei, obwohl sie von zwei Anstaltsleitungen für die Betrauung mit der Planstelle vorgeschlagen worden sei. Die lange Zeitspanne, der enorme Belastungsdruck in dieser Zeit und die „Machenschaften von AL“ gegen sie seien eine starke psychische Belastung gewesen. AL habe sie nicht unterstützt, son-

dern jede Unstimmigkeit zum Anlass für eine schlechte Bewertung genommen. Wenn sie auf Wünsche von Mitarbeiter/innen bei der Dienstplangestaltung eingegangen sei, habe AL ihr vorgeworfen, zu wenig Durchsetzungskraft zu besitzen. Wenn sie Wünsche der Mitarbeiter/innen aus dienstlichen Gründen ausgeschlagen habe, habe es geheißen, sie besitze kein Einfühlungsvermögen. Egal was sie gemacht habe, es sei immer verkehrt gewesen. So habe sie den Eindruck gewonnen, man wolle sie aus der Direktionsstelle „hinausekeln“.

Die Ernennung von C könne sie aus folgenden Gründen nicht nachvollziehen:

Sie habe bereits seit ... zur vollsten Zufriedenheit der Anstaltsleitung (bis zur Ernennung von ... AL im ...) die Aufgaben der Hauptsachbearbeiterin erfüllt. Während dieser Zeit habe sie den „Lehrling-Ausbilderkurs“ absolviert und ihr Basiswissen mit dem Aufbaumodul „Grundlagenseminar für Ausbilder/innen“ vertieft und auch die zweiteilige „CISM-Ausbildung“ beendet. C sei zwar dienstälter und könne eine längere Zeit als Nachtdienstkommandant vorweisen, doch sei die Dauer der Dienstzeit laut Arbeitsplatzbeschreibung und Stellenausschreibung keine Voraussetzung für die ausgeschriebene Funktion. Der längeren Dienstzeit von C stehe ihre längere Verwendung in der Funktionsgruppe 3 (E2a/3) „in dieser Vorgesetztenfunktion“ gegenüber. C habe Führungserfahrungen lediglich als Nachtdienstkommandant, seit ... sei auch sie Nachtdienstkommandantin. C habe, seit sie ihn kenne, seinen Arbeitsplatz in der Wirtschaftsstelle (früher Kassa). Aufgrund ihrer verschiedenen Tätigkeitsfelder (allgemeiner Justizwachdienst, Wirtschaftsstelle, Vollzugsstelle, Direktionsstelle) könne sie ein breiteres Erfahrungsspektrum vorweisen. Während ihrer Teilzeitbeschäftigung gem. § 50a BDG (... - ...) habe sie sämtliche Fortbildungsveranstaltungen der Strafvollzugsakademie - zur Hälfte in ihrer Freizeit – besucht. Im Jahr ... habe sie die Berufsreifepflicht absolviert. In den Jahren ... bis ... habe sie für besondere Leistungen Belohnungen in der Höhe zwischen ... € und ... € erhalten. Sie habe am Auswahlverfahren für Leitende Bedienstete (E1) teilgenommen. In ihrer Eignungsbeurteilung vom ... sei an die Vollzugsdirektion u.a. berichtet worden, dass sie eine ausgesprochen engagierte und wertvolle Mitarbeiterin sei, die ihren Aufgabenbereich als „Hauptsachbearbeiterin-Direktionsstelle“ mit viel Fleiß, Einsatz und Wissen erfülle. Außerdem seien ihr vom damaligen Anstaltsleiter ... und dem Justizwachkommandanten ... ausgezeichnete Kompetenzen im Hinblick auf Entscheidungsfähigkeit und Durchsetzung, Team- und Kooperationsfähigkeit, Mitarbeiterführung, Leistungs- und Ergebnisorientierung und Konfliktfähigkeit bestätigt worden. (Anmerkung: Beim psy-

chologischen Test erreichte A nicht die geforderte Punkteanzahl, weshalb sie nicht an der Ausbildung teilnahm).

A führte weiter aus, dass sie sich von der Vollzugsdirektion und von AL diskriminiert erachte. Von der Vollzugsdirektion deshalb, weil diese trotz der Vorschläge von zwei Anstaltsleitungen eine weitere Beurteilung angefordert habe, wobei dazwischen immer wieder „durchgesickert“ sei, dass sie die Stelle erhalten würde und die Ernennung nur noch ein formeller Akt wäre, der zur Unterzeichnung im BMJ liege. Umso mehr habe sie sich diskriminiert erachtet, als im September... vom BMJ noch einmal eine - die mittlerweile dritte - Stellungnahme über ihren Arbeitserfolg angefordert worden sei und es letztendlich nach einer weiteren Interessentensuche zur Betrauung von C gekommen sei.

Von der AL erachte sie sich auf Grund ihrer „vernichtenden“ Stellungnahme vom ... und auch auf Grund einiger Vorfälle (im Antrag aufgelistet) diskriminiert. (Anmerkung: Im Wesentlichen handelt es sich dabei um von der Antragstellerin als nicht gerechtfertigt empfundene Kritik an der Art und Weise der Durchführung diverser Tätigkeiten oder an ihren Vorgehensweisen sowie um Bemerkungen der AL, die die Antragstellerin als geringschätzig empfand). Weiters seien ihr das Dienstenteilungsseminar und das „CISM-Follow up“ gestrichen worden, und im Jahr ... habe sie keine Belohnung erhalten, obwohl sie als provisorische Hauptsachbearbeiterin, als Lehrlingsausbilderin und als CISM-Betreuerin tätig gewesen sei und von ... bis ... aufgrund Personalmangels mit nur einer Kollegin - es gebe ... Planstellen in der Direktionsstelle - gearbeitet habe.

A führte weiters aus, dass sie sich auf Grund der Ausschreibung vom ... um die Funktion „Stellvertretender Justizwachkommandant“ für die ... Y beworben habe. AL habe sie von vier Bewerbern an die dritte Stelle gereiht. Es sei allerdings nicht nachvollziehbar, dass der DA Vorsitzende von der ... Y, der weniger Erfahrung als Vorgesetzter im täglichen Dienst oder als Nachtdienstkommandant habe, vor ihr gereiht worden sei. Aufgrund ihrer verschiedenen Tätigkeitsfelder könne sie ein breiteres Erfahrungsspektrum und außerdem eine 2,5-jährige Dienstzeit auf einem Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 3 vorweisen. Sie erachte sich durch diese Reihung aufgrund ihrer Weltanschauung, nämlich der Zugehörigkeit zur ..., diskriminiert. Am ... sei die Erstgereichte ... mit dieser Funktion betraut worden.

Abschließend führte A aus, dass all die Anfeindungen und Beleidigungen dazu ge-

führt haben, dass sie sich seit ... in psychiatrischer und psychologischer Behandlung befinde und im Krankenstand sei, wodurch sich auch große finanzielle Einbußen ergeben. Sie beantrage daher die Feststellung, dass sie aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen von der AL diskriminiert worden sei und die Vollzugsdirektion es unterlassen habe, mangelnde Abhilfe zu schaffen.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte AL ihre Stellungnahme zum Antrag und führte darin Folgendes aus: Die Leitung der JA X habe in den vergangenen 15 Jahren oft gewechselt, mit ... habe die Leitung übernommen. Zu diesem Zeitpunkt ...

Beim Dienstantritt in der JA sei das Besetzungsverfahren für den Arbeitsplatz „Hauptsachbearbeiter Direktionsstelle“ bereits im Gange gewesen. Mangels Einigung zwischen Personalvertretung und Vollzugsdirektion sei das Verfahren nach § 10 PVG auf Ebene der Zentralstelle anhängig gewesen. Es sei bekannt gewesen, dass sich das Verfahren bereits über einen Zeitraum von (damals) knapp einem Jahr erstreckt habe und die früheren Anstaltsleitungen ... und ... A vorgeschlagen haben. Über die Vorgänge vor dem ... könne, sofern sie nicht in den Besetzungs- oder den Personalakten der Beteiligten dokumentiert seien, keine Angaben machen. Dazu zählen der Verlust der (Erst)Bewerbung von A, der Aufbruch des Rollcontainers und alle in der Sphäre des DA gelegenen Umstände. Diesbezüglich verweise ... auf die Stellungnahmen des Justizwachkommandanten ... und des DA-Vorsitzenden ... (dem Senat vorgelegt).

Am ... sei sie von der Abteilung ... des BMJ ersucht worden, die Bewährung von A auf dem in Rede stehenden Arbeitsplatz zu beurteilen. Daraufhin habe AL Einsicht in die Unterlagen zum gesamten Besetzungsvorgang genommen. Aus dem Personalakt von A sei zwar hervorgegangen, dass sie von den beiden vorherigen JA-Leitungen für „in höchstem Maß geeignet“ befunden worden sei, es sei jedoch keine Beschreibung ihrer bisherigen dienstlichen Leistung, also der persönlichen und fachlichen Eignung in Bezug auf die in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Tätigkeiten bzw. Fähigkeiten vorhanden gewesen. Auch im Protokoll des letzten Mitarbeitergesprächs vom ... seien keine derartigen Informationen zu finden gewesen. Überdies sei AL aufgefallen, dass die - aus AL Sicht essentielle - Qualifikation im Bereich der Mitarbeiter- und Menschenführung zwar in der Arbeitsplatzbeschreibung explizit ge-

nannt, im Ausschreibungstext ... vom ... aber nicht als Ernennungsvoraussetzung aufgeschienen sei. Die interimistische JA-Leitung ... sei Ende ... zwar von der Vollzugsdirektion ersucht worden, eine „(inhaltliche) Stellungnahme zur Bewerbung, also zu den persönlichen und fachlichen Qualifikationen“ von A abzugeben, dies sei aber nicht erfolgt. AL habe mit Schreiben vom ... der Zentralstelle über ihre, zeitlich kürzeren, Wahrnehmungen der Arbeitsleistung und des sonstigen dienstlichen Verhaltens von A, berichtet. Dass dieser Bericht (dem Senat vorgelegt) kritisch ausgefallen sei, habe AL gegenüber A und B offen kommuniziert und auch kundgetan, dass AL einer neuerlichen Interessentensuche nicht abgeneigt sei, *da sich* „... aufgrund der zwischenzeitlich eingelehrten Stabilität im Leitungsteam (...) und des langen Zeitraums in welchem keine Entscheidung erging wesentliche Veränderungen in der Dienststelle und somit für alle Bediensteten ergeben haben“. Dazu sei festzuhalten, dass das Betriebsklima und die Arbeitsleistung in der gesamten JA unter der ständigen Fluktuation in der Anstaltsleitung gelitten haben und sich eine Art der Dienstverrichtung „*ingeschlichen*“ habe, die teilweise nicht den gesetzlichen Vorgaben und auch nicht den Vorstellungen des neuen Leitungsteams entsprochen habe. A und B hätten kaum Akzeptanz unter den Bediensteten genossen, was wahrscheinlich auch daran gelegen sei, dass beide „in unterschiedlicher Form und Ausprägung für die Diensterteilung verantwortlich zeichneten“, und dieser Bereich für das Arbeitsklima sehr wichtig sei, da ihm „Konflikte zu einem gewissen Grad immanent“ seien. Insgesamt habe sich nach der damaligen Wahrnehmung die Situation um diese Stellenbesetzung „*aufgeschaukelt*“ und es sei in der Belegschaft äußerst kontrovers und sehr emotional, fernab jeglicher Sachebene, diskutiert worden. Die Gründe dafür seien AL nicht bekannt, da die Situation bereits verfahren gewesen sei, als AL ernannt worden sei.

Die Bewertung des Arbeitserfolges von A beruhe nicht auf persönlichen Wertungen, sondern seien die im Bericht ins Treffen geführten Umstände durch Aktenvorgänge objektivierbar, und zwar auch die mangelnden Führungskompetenzen. Das Ergebnis der psychologischen Testung im Zuge des „E1 Auswahlverfahrens“ dokumentiere, dass A deutliche Defizite im Bereich Mitarbeiter- und Menschenführung habe, weswegen sie nicht zur Ausbildung zugelassen worden sei, obwohl von der damaligen Anstaltsleitung ein positiver Anlassbericht verfasst worden sei. As Personalakt sei auch nicht vorbildlich. Es finde sich aus dem Jahr ... ein ausführlicher Schriftverkehr zwischen der damaligen Anstaltsleitung ... und der stellvertretenden Leitung des

Landeskriminalamtes (LKA) betreffend ein Wortgefecht zwischen A und einem Mitarbeiter des LKA im Zuge der Einlieferung eines Insassen. Es habe also durchaus bereits vor ihrem Amtsantritt Wahrnehmungen dahingehend gegeben, dass As Auftreten nicht immer der jeweiligen Situation angepasst sei.

Nach Antritt des Krankenstandes von A (...) seien weitere Umstände zu Tage getreten, die die Einschätzungen untermauern würden: Im ... sei AL von der Diensterteilung (B) informiert worden, dass im Aktenschrank ein Stapel Urlaubsansuchen für die Weihnachtsurlaube .../... aufgefunden worden sei. Offenbar habe A diese Ansuchen angenommen, aber weder im Diensterteilungsprogramm die entsprechenden Vormerkmale gemacht, noch sie der Anstaltsleitung zur Bewilligung vorgelegt. Dies obwohl der damalige Diensterteiler B A, damals Hauptsachbearbeiterin und seine unmittelbare Vorgesetzte, bereits vor Antritt ihres Krankenstandes darauf hingewiesen gehabt habe. Diese Ansuchen seien fortlaufend ab Beginn des Jahres ... datiert gewesen. Daraus resultiere, dass die Bediensteten gedacht haben, ihr Urlaub sei fixiert, was aber nicht der Fall gewesen sei. Da es nicht möglich sei, so vielen Mitarbeitern Urlaub zu geben, habe man Urlaube teilweise streichen müssen, was großen Unmut in der Belegschaft hervorgerufen habe.

Am ... sei auf Grund der Erkrankung von A deren Dienstwaffe einzuziehen gewesen. Das „Hauptmagazin“ sei in As Waffen-/Schlüsselschrank gewesen, das Reservemagazin habe sich aber in einem unversperrten Schrank in der Direktionsstelle befunden, einem Büro für drei Bedienstete, zu welchem zur wöchentlichen Reinigung auch Insassen/Insassinnen Zugang haben.

Es sei zu betonen, dass seit der Ernennung von C zum Hauptsachbearbeiter eine deutliche Beruhigung im Anstaltsklima, vor allem betreffend die Diensterteilung eingetreten sei, und der Bedienstete vom gesamten Personal (Exekutive und Nichtexekutive) sehr gut akzeptiert werde.

AL führte weiters aus sich den gesetzlichen und dienstbehördlichen Vorgaben sowie der Objektivität und Sachlichkeit verpflichtet fühle. Die Weltanschauung der Bediensteten sei unerheblich, in Besetzungsangelegenheiten würden ausschließlich persönliche und fachliche Qualifikationen zählen. AL bekenne sich außerdem zu den Intentionen der Frauenförderung. Seit AL`s Dienstantritt seien in der JA X elf Besetzungsverfahren durchgeführt worden, wobei in vier Fällen keine Bewerberinnen angetreten seien. Bei den restlichen sieben Verfahren seien in vier Fällen Mitarbeiterinnen in Kommandantenfunktionen ernannt worden.

Im Rahmen des Dienstes habe sie A höflich und mit dem nötigen Respekt behandelt. Dem Ersuchen von A, der Zentralstelle mit dem Bericht auch eine Darstellung von As Sicht der Dinge zu übermitteln, habe AL mangels Parteistellung im Bewerbungsverfahren nicht entsprochen. Darüber hinaus habe A nie das Gespräch mit AL gesucht, obwohl es dazu Gelegenheit gegeben hätte und A AL in der Dienst- und Fachaufsicht direkt unterstellt sei.

Betreffend die übrigen von A erhobenen Vorwürfe werde AL der Vollzugsdirektion berichten, eine nähere Auseinandersetzung aus Anlass des Verfahrens vor der B-GBK erscheine nicht geboten.

Richtig sei, dass kein Mitarbeitergespräch mit A stattgefunden habe. Da das Ziel von Mitarbeitergesprächen einerseits die Weitergabe von strategischen Vorgaben der Leitung, andererseits die Planung persönlicher und fachlicher Fördermaßnahmen für Mitarbeiter/innen sei, habe sich das Leitungsteam entschlossen, durch sogenannte „IST-Standerhebungen“ erst einen Überblick über anstehende Probleme zu erhalten und danach schrittweise Lösungen zu erarbeiten. Zwischen ... und ... seien 29 IST-Standerhebungen mit allen Organisationseinheiten durchgeführt worden. Ab ... hätten die Mitarbeitergespräche begonnen, da A seit ... arbeitsunfähig sei, habe mit ihr kein Mitarbeitergespräch geführt werden können.

Der Stellungnahme von AL waren Stellungnahmen des Justizwachkommandanten ..., des DA-Vorsitzenden ... und von ... angeschlossen. Da sich in der Sitzung des Senates am ... keine Notwendigkeit ergab, diese Stellungnahmen zur Beurteilung der Frage der behaupteten Diskriminierung heranzuziehen, werden diese Ausführungen nicht wiedergegeben.

Betreffend die Planstellenbesetzung „Stellvertretende/r Justizwachkommandant/in der ... Y“ verwies ...AL auf die beigefügten Unterlagen.

Übermittelt wurden weiters die Unterlagen zu den Auswahlverfahren.

In ihrer Stellungnahme vom ... an das BMJ („Bericht“) hielt ...AL im Wesentlichen fest, dass A (wie auch B) nur bedingt AL's Vertrauen genießen würden und AL ersuche, in Anbetracht dessen, dass seit Ablauf der Bewerbungsfrist rund 14 Monate vergangen seien, die Anstaltsleitung in diesem Zeitraum dreimal gewechselt habe und in der 1. Ausschreibung die wesentlichen Fähigkeiten, nämlich Mitarbeiterführung und Durchsetzungsvermögen, nicht genannt gewesen seien, ein neues Ausschreibungsverfahren durchzuführen. In der Beurteilung führte ...AL aus, dass A auf dem provisorischen Arbeitsplatz „Sachbereichsleiterin-Diensteinteilung“ Schwierigkei-

ten gehabt habe, sich mit den einschlägigen Vorschriften vertraut zu machen bzw. diese korrekt anzuwenden. AL habe - wie die Vollzugsdirektion im Jahr ... bereits festgehalten habe - bei mehr als 30 Bediensteten im Nachhinein die Vorplanung entgegen den Vorgaben verändert und fehlerhafte Abrechnungen vorgenommen. A würde viele für ihren Arbeitsplatz relevante Vorschriften zwar „vom Hörensagen“ kennen, sei jedoch nicht in der Lage, Gesetzesbestimmungen richtig anzuwenden. So sei ihr z. B. „das Verfahren mit beim Präsenzdienst untauglichen Bewerbern im Rahmen der Aufnahme ... gänzlich unbekannt“. Zur persönlichen Eignung merkte ...AL an, dass A zu impulsiven und unbedachten Äußerungen gegenüber ihren Mitarbeitern neige und nicht wenige Kollegen sie ablehnen würden, sie sei zu einem „roten Tuch“ geworden. Auch könne sich A nicht durchsetzen, wenn ihre Anordnungen nicht widerspruchsfrei befolgt würden. Zusammenfassend gesagt, habe A Defizite in der Mitarbeiterführung und sei im „zwischenmenschlichen Bereich“ nicht belastbar, und das Ziel des Arbeitsplatzes, nämlich „gesamtheitliche Effizienz durch übersichtliches Planen und Koordinieren“ werde von ihr nicht unterstützt. Als AL sei es nicht zumutbar, jeden Arbeitsschritt in allen Einzelheiten vorzugeben und anschließend zu kontrollieren, sondern müsse AL sicher sein können, dass die Aufgaben korrekt erledigt werden.

In der Beurteilung des Bewerbers C führte ...AL nach Darstellung seiner Berufslaufbahn - ab ... Sachbearbeiter in der Gefangenengeldverrechnung und mit ... Kassenleiter, seit ... Sachbearbeiter in der Wirtschaftsstelle und ab ... Nachtdienstkommandant - aus, er sei ein fleißiger, überaus engagierter und vorbildlicher Beamter, erledige Aufträge zügig, mit Weitblick und stets zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten. Er verfüge durch seine langjährige Tätigkeit als Personalvertreter und seine Mitgliedschaft im DA über ausgezeichnete Kenntnisse im Dienst-, Besoldungs- und Disziplinarrecht. Die Kommunikation mit Behörden und Parteien sei ihm aus seiner bisherigen Verwendung bestens vertraut.

Auf Ersuchen der B-GBK, eine Stellungnahme zum Antrag von A abzugeben, übermittelte die Vollzugsdirektion mit ... ihre gegenüber dem Fachausschuss (FA) abgegebene Begründung für die Absicht, A mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu betrauen und führte aus, dass der FA den Überlegungen der Vollzugsdirektion nichts abgewinnen habe können und die Vorlage der Angelegenheit zur Entscheidung an das BMJ verlangt habe. Bezüglich des weiteren Prozedere verwies die Vollzugsdirek-

tion auf die Stellungnahme des BMJ (von ...) an die B-GBK vom .... Ihren Vorschlag zu Gunsten von A begründete die Vollzugsdirektion im Wesentlichen damit, dass diese bereits seit ... nach einer vorausgegangenen Interessentensuche und mit Zustimmung des DA mit den Agenden der ausgeschriebenen Funktion betraut sei und sie „dabei keinerlei wie immer geartete Fehler gemacht“ habe. Sie verfüge über die speziellen Anwenderkenntnisse und habe bereits ihr organisatorisches Geschick und hohes Verantwortungsbewusstsein unter Beweis stellen können.

Der zuständige Abteilungsleiter im BMJ, ..., hielt in seiner Stellungnahme einleitend fest, dass eine Befassung der Zentralstelle nach § 10 PVG gerade deshalb erfolge, um eine Entscheidung in jenen Fällen herbeizuführen, in denen „bisher das für eine solche Entscheidung erforderliche Einvernehmen mit den Organen der Personalvertretung nicht hergestellt“ werden habe können. Nachdem der Abteilung ... erstmals im Sommer ... die Unterlagen vorgelegen seien, habe man die neue AL der JA, ..., zu einer inhaltlichen Stellungnahme zur Bewährung der Bewerberin aufgefordert, da „eine inhaltliche, ausargumentierte und damit objektivierbare Auseinandersetzung“ mit As Bewährung auf dem Arbeitsplatz bislang nicht stattgefunden habe. Ziel dieser ergänzenden Berichterstattung sei gewesen, Sachlichkeit in die „aufgeschaukelte Diskussion“ zu bringen und objektive (zudem neue) Argumente für die Befassung des Zentralausschusses (ZA) zu gewinnen. Vorbehaltlich der Ergebnisse des Berichts sei zu diesem Zeitpunkt noch in Aussicht genommen gewesen, den Vorschlag der Vollzugsdirektion zu unterstützen. Der Bericht der AL habe dann sachliche Argumente dafür enthalten, die Besteignung der beiden Bewerber zu hinterfragen. Das ursprüngliche Vorhaben, nämlich anschließend an den Bericht den ZA zu befassen, habe daher zurückgestellt werden müssen und es sei die schon vorbereitete Erledigung in einen Auftrag an die Vollzugsdirektion, die Interessentensuche zu erweitern, umgeändert worden. Hinzugekommen sei, dass seit der ersten Interessentensuche lange Zeit vergangen sei, in der sich personelle Veränderungen in der Anstalt „ergeben konnten (mehr/andere in Frage kommende BewerberInnen etc.) und ergeben hatten“. Tatsächlich habe sich dann C beworben, und die Anstaltsleitung und der DA haben sich wegen seiner nahezu doppelt so langen Verwendung als dienstführender Beamter und Nachtdienstkommandant für ihn ausgesprochen. Sein Führungsverhalten sei von ruhigem und ausgleichendem Charakter geprägt, er sei belastbar, verantwortungsbewusst, loyal und diskret und arbeite zielorientiert, und es werde ihm höchste Akzeptanz der Bediensteten bescheinigt. Im Ergebnis sei der Auftrag zur er-

gänzenden Berichterstattung über die Bewährung von A durch die Mangelhaftigkeit des vorangegangenen Verfahrens geboten gewesen. Ebenso geboten sei es gewesen, den „deutlichen und auf Fakten gestützten Bericht der AL in Verbindung mit der vergangenen Zeit und den personellen Veränderungen in diesem Zeitraum zum Anlass zu nehmen zu versuchen, ob sich nicht eine Interessentin oder ein Interessent findet, die/der in höherem Ausmaß geeignet wäre.“

Der DA begründete seine Präferenz für B damit, dass A über die wesentlich kürzere Erfahrung als dienstführende Justizwachebeamtin verfüge.

In der Sitzung des Senates I am ... führte A aus, dass ihr in den 18 Jahren in der JA X noch nie solche Dinge vorgeworfen worden seien wie jetzt von der AL. Sie sei „sehr traurig“, dass weder die Vollzugsdirektion noch das BMJ im Zusammenhang mit der Stellungnahme der AL nachgefragt habe, was in den letzten fünf Monaten passiert sei. Sie habe die Hauptsachbearbeitung mit viel Einsatz gemacht, wobei sie nicht behaupte, keine Fehler gemacht zu haben, oder alles zu wissen. Sie habe sich aber immer, wenn sie etwas nicht gewusst habe, an ihre Vorgesetzten wenden können. Es habe Schwierigkeiten mit den Überstunden gegeben, aber sie habe diese Dinge nicht alleine gemacht, sondern in Zusammenarbeit mit der früheren Anstaltsleitung bzw. mit dem Justizwachkommando. ...AL habe versucht, Schwierigkeiten in der Dienststellenleitung ihr alleine anzulasten, sie sei zum Sündenbock geworden. Auf die Frage, wer im Jahr ... entschieden habe, dass sie den Arbeitsplatz Dienstenteilung bekomme, antwortete die Antragstellerin, die damalige Anstaltsleitung nach Rücksprache mit dem DA.

Auf die Frage, weshalb sich nun der DA gegen sie ausgesprochen habe, antwortete die Antragstellerin, es sei eine politische Sache gewesen. Der DA-Vorsitzende ... gehöre der .. an, sie der .... Es gehe leider nicht um Qualifikationen, sondern um die Parteizugehörigkeit. Sie gehe davon aus, dass ...AL aufgrund ihrer Parteizugehörigkeit ins Kabinett der damaligen ...BMJ ... gekommen sei.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, dass der Umstand, dass zwei Anstaltsleitungen A für die Besetzung vorgeschlagen haben, für sie spreche, denn wenn in der Zeit von 17 Monaten (während der provisorischen Ausübung der Tätigkeit) etwas vorgefallen wäre, oder die Arbeit nicht korrekt gemacht worden wäre, hätte eine Anstaltsleitung handeln müssen. Im ... habe es dann eine InteressentIn-

nensuche gegeben. Sie habe diese zweite Ausschreibung „befremdlich“ gefunden. Es seien merkwürdige Sachen passiert, As Bewerbung sei verschwunden, ein Rollcontainer sei aufgebrochen worden, und es habe diese Geschichte mit den Urlaubszetteln gegeben. Man habe A die Schuld dafür gegeben, dass einige Bedienstete ihren Weihnachtsurlaub nicht konsumieren haben können, obwohl auch B über die Urlaubsansuchen informiert gewesen sei.

Der Leiter der Vollzugsdirektion ... führte aus, dass die Vollzugsdirektion immer A den Vorzug gegeben habe. Die Nachfragen an ...AL seien vom BMJ aus ergangen.

Der zuständige Abteilungsleiter im BMJ verwies auf seine Stellungnahme an den Senat und führte aus, dass er ...AL um eine Stellungnahme ersucht habe, weil die Stellungnahmen der Anstaltsleitung „sehr dürftig“ gewesen seien. Es habe bloß geheißen, dass der Bewerber und die Bewerberin in höchstem Ausmaß geeignet seien, und dass A die Tätigkeit mit bestem Erfolg ausübe. Der DA sei der Ansicht gewesen, dass sie nur in hohem Ausmaß geeignet sei. Er habe eine „richtige“ Stellungnahme gewollt.

Auf die Frage, ob er nicht berücksichtigt habe, dass die ... erst kurze Zeit AL sei, antwortete der zuständige Abteilungsleiter im BMJ, rein formal habe er keine andere Ansprechperson. Sie habe ihre Stellungnahme aufgrund eigener Wahrnehmung abgeben können, oder auch nach Befragung von Bediensteten der Anstalt.

Auf die Frage, ob die Stellungnahmen der Anstaltsleitung in anderen Bewerbungsverfahren ausführlicher seien, antwortete der zuständige Abteilungsleiter im BMJ, das sei unterschiedlich. Er habe eine Stellungnahme gewollt, mit der sich der ZA auseinandersetzen müsse. Er habe vorgehabt, dem ZA A vorzuschlagen, und weil der Akt „formal“ über das Kabinett des BMJ gelaufen sei, habe er seinen Vorschlag „auf etwas breitere Beine stellen“ wollen. Er habe erwartet, dass die Anstaltsleitung rückmelden werde, die Arbeit der Bewerberin sei in Ordnung. Dies schon deshalb, weil sie ja die Arbeit schon einige Zeit gemacht habe. Er habe etwas ganz anderes erwartet als letztlich herausgekommen sei.

Auf die Frage, wie sie zu ihrer Beurteilung gekommen sei, verwies ...AL auf die Stellungnahme an den Senat und führte aus, AL habe an das BMJ berichtet, was AL in der sehr kurzen Zeit gesehen oder den Personalakten entnommen habe. Zum Zeitpunkt der Übernahme der Anstaltsleitung sei die ganze Angelegenheit bereits ein

„Hot Spot“ gewesen. Es seien sehr kontroverse Diskussionen unter den Bediensteten auf niedrigstem Niveau geführt worden. Es habe Schuldzuweisungen jeglicher Art gegeben. AL habe versucht, die Angelegenheit zu versachlichen, was ihr nicht gelungen sei, weil es eine lange Vorgeschichte mit sehr persönlichen Aspekten zwischen den Beteiligten gebe.

Auf die Frage, woher sie über die persönliche Eignung der Antragstellerin Bescheid gewusst habe, antwortete ...AL, aus den Akten, und AL habe mit dem Justizwachkommandanten ein Gespräch geführt. AL habe „im Leitungsteam“, mit ihrem Stellvertreter, versucht, sich ein Bild zu machen. AL habe versucht herauszufinden, was in den dreieinhalb Jahren, in denen AL nicht an der Anstalt gewesen sei, passiert sei. .... AL kenne also das Haus und auch die Bediensteten. AL habe bereits mit A zusammengearbeitet, diese sei für einige Zeit auch AL`s Vorgesetzte gewesen. Es habe keine Auseinandersetzungen gegeben, AL habe keine Vorbehalte gegen A gehabt.

Auf die Frage, welche Vorwürfe konkret gegen die Antragstellerin erhoben worden seien, antwortete ...AL, dass die Dienstpläne nicht ordnungsgemäß gemacht worden seien, dass „Stunden verändert“ worden seien, was auch von der Vollzugsdirektion festgestellt worden sei. Das habe A in eine Position gebracht, in der sie von den Bediensteten angefeindet worden sei. AL glaube ihr, dass sie „das“ damals mit dem Wissen der jeweiligen Vorgesetzten gemacht habe, aber die Meinung der Bediensteten habe sich „gegen sie gebildet“.

A führte aus, es sei richtig, dass sie Dienstzeiten falsch eingetragen habe, z. B. wenn Beamte vorzeitig das Haus verlassen haben. Dies habe ihr ihr Vorgänger so erklärt. Ihre Arbeit sei dann monatelang einer strengen Kontrolle unterzogen worden und schlussendlich habe die Vollzugsdirektion festgestellt, dass ihre Eintragungen richtig seien und ihr kein Vorwurf zu machen sei.

...AL replizierte, A habe zwar kein Vorwurf in straf- oder disziplinarrechtlicher Hinsicht gemacht werden können, allerdings sei festgehalten worden, dass die Dienstplanerstellung nicht korrekt gewesen sei. Als A bereits im Krankenstand gewesen sei, sei man neuerlich, zufällig, auf „Malversationen“ bei der Stundenabrechnung gestoßen. Das sei nach ihrem „Bericht“ an die Vollzugsdirektion gewesen.

Die Senatsvorsitzende wies an dieser Stelle darauf hin, dass nach der Arbeitsplatzbesetzung aufgetretene Umstände für die Beurteilung der behaupteten Diskriminie-

rung irrelevant seien, da sie ja bei der Eignungsbeurteilung keine Rolle gespielt haben können.

...AL führte weiter aus, AL habe mit A knappe drei Monate zusammengearbeitet und persönliche Wahrnehmungen gehabt, wie das Klima gewesen sei, wie die Bediensteten zu A gestanden seien, wie sie sich gegenüber Bediensteten verhalten habe, wie ihre fachliche Kompetenz sei. AL glaube, AL habe das alles in im Bericht dargelegt. Auf die Frage, ob sich die Bediensteten A gegenüber korrekt verhalten haben, antwortete ...AL, AL habe bemerkt, dass die Bediensteten ihr nicht unbefangen entgegengetreten. Das habe AL auf die Stundeneintragungen zurückgeführt. Man müsse nämlich wissen, die Diensterteilung sei „die heilige Kuh“. Mit der Diensterteilung bestimme man über die Anwesenheit und über die Freizeit der Bediensteten, und wenn es in diesem Zusammenhang Probleme gebe, sei das für das Betriebsklima ein „Desaster“, und das sei zu diesem Zeitpunkt auch so gewesen.

Auf die Frage, welchen Arbeitsplatz C gehabt habe, sodass er sich aufgrund der ersten Ausschreibung nicht für die Stelle interessiert habe, antwortete ...AL, soweit AL wisse, habe er Zweifel gehabt, ob eine Zusammenarbeit mit der vorigen Anstaltsleitung für ihn gut gewesen wäre. Aufgrund der Änderungen im Leitungsteam habe er sich zur Bewerbung entschlossen.

Auf die Frage, wer C beurteilt habe, ob es etwa eine Beurteilung des Justizwachkommandanten gebe, antwortete ...AL, die Kommission habe alle entsprechenden Unterlagen bekommen.

Auf den Hinweis der Senatsvorsitzenden, dass dem Senat eine Beurteilung des Justizwachkommandanten nicht vorliege, führte ...AL aus, AL habe jedenfalls alles ausführlich dargelegt - wie AL es immer mache - und sich auch mit dem DA besprochen.

Auf die Frage, ob AL C im Zusammenhang mit seiner Arbeit gekannt habe, antwortete ...AL mit Ja. AL sei aufgrund seiner Persönlichkeit, der Art und Weise wie er arbeite und aufgrund seines sehr guten Wissens im Bereich des BDG zu dem Ergebnis gekommen, dass er besser geeignet sei. Er sei sehr ruhig und sehr ausgleichend und habe bei den Bediensteten große Akzeptanz. Außerdem sei aus dem Personalakt ersichtlich, dass C diverse Belohnungen und Belobigungen bekommen habe. AL habe auch dem Stellvertreter und Leiter des ...bereiches, der auch der unmittelbare Vorgesetzte von C sei, befragt, und er habe C als „Vorzeigebeamten“ bezeichnet.

Auf die Frage, wie AL überprüft habe, dass C durch seine Tätigkeit als Personalvertreter und seine Mitgliedschaft im DA über ausgezeichnete Kenntnisse im Dienst-, Besoldungs- und Disziplinarrecht verfüge, antwortete ...AL, das wisse AL aus der Zeit als „normale Beamtin“ der JA. Wann immer AL eine Frage zur gesetzlichen Lage oder zur Gesetzesauslegung im Hinblick auf Personalbewirtschaftung gehabt habe, habe C profunde Auskunft gegeben. Er sei zwar zwischenzeitlich aus der Personalvertretung ausgeschieden, aber sie gehe davon aus, dass einmal erworbenes Wissen nicht verloren gehe.

Auf die Frage, welcher Fraktion C angehört, antwortete ...AL, er sei für die... im DA gewesen.

Auf die Frage, wie die Zusammenarbeit mit A vor dem Eintritt in das BMJ gewesen sei, antwortete ...AL, es sei keine Zusammenarbeit im Sinn einer fixen Über- und Unterordnung gewesen. A sei damals in der Vollzugsstelle gewesen, und AL selbst habe dort ausgeholfen. Insgesamt habe AL mit A einige Wochen oder Monate zusammengearbeitet. AL sei damals ... in der Krankenabteilung gewesen und habe auch mit C zusammengearbeitet, weil alle Medikamente über die Wirtschaftsstelle, die C geleitet habe, gelaufen seien.

Auf die Frage, ob sie im Rahmen der Zusammenarbeit mit A irgendwelche Unregelmäßigkeiten beobachtet habe, antwortete ...AL, dass im Vollzug ganz andere Sachen bearbeitet werden als im Bereich Diensterteilung.

Auf die Frage, weshalb AL im Bericht an das BMJ geschrieben habe, dass sowohl A als auch B nur bedingt AL`s Vertrauen genießen, antwortete ...AL Folgendes: Wenn man eine JA leite, sei der erste Ansprechpartner die Direktionsstelle, und zwar bezüglich aller „streng vertraulichen Personalakten oder Personalangelegenheiten“ sowie des Hauptpostzulaufs der Anstalt. In der kurzen Zeit als AL habe AL sehr oft Diskussionen mit A und auch mit B darüber führen müssen, wie bestimmte Dinge zu erledigen seien. Die bisherigen Anstaltsleitungen haben einen anderen Führungsstil gehabt, und deren Hauptinteresse habe nicht der Führung der JA X gegolten, eine Anstaltsleitung sei zusätzlich noch ... gewesen. SAL behaupte, dass AL`s Vorgänger den Bediensteten viele Freiräume gelassen haben, was zu einer sehr fragwürdigen Dienstverrichtung geführt habe. Es habe Unregelmäßigkeiten gegeben und das Dienstklima sei sehr schlecht gewesen. AL`s Anordnungen seien ständig hinterfragt worden. AL habe versucht, A und B zu einer guten Zusammenarbeit hinzulenken,

was AL nicht gelungen sei. Das habe AL mit „nur bedingtem Vertrauen“ beschrieben.

A replizierte, es gäbe nichts Leichteres, als klaren Anweisungen von Vorgesetzten zu folgen. Sie habe ...AL bei der Dienstbesprechung, der „Ist-Stands-Besprechung-Direktionsstelle“, gebeten, klare Anweisungen zu geben. Sie habe gesagt, dass die Direktionsstelle sehr motiviert sei, dass man „viel durchgemacht“ habe in der letzten Zeit und man jetzt froh über den Wechsel in der Anstaltsleitung sei. Das Problem sei aber gewesen, dass alle Anordnungen der AL „verwässert“ gewesen seien.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter/innen sie als Sachbearbeiterin zu führen gehabt habe, antwortet A, es habe drei Planstellen gegeben, sie habe eine Mitarbeiterin mit 80 % gehabt und B, den sie eingeschult habe. Als es im Jahr ... die Probleme mit den vielen Überstunden gegeben habe, habe sie viel Einsatz gezeigt, sie habe alleine mit ihrer Kollegin gearbeitet, jetzt seien in der Diensterteilung mehrere Bedienstete beschäftigt.

Auf die Frage, was unter „wahrnehmbare Defizite in der Mitarbeiter/innenführung“ zu verstehen sei, antwortete ...AL, AL erinnere sich z. B. an einen Freitag, als die Mitarbeiterin von A nicht im Dienst gewesen sei. Ein Bediensteter sei wegen einer gewünschten Änderung zu A gekommen. AL selbst habe sich damals um diese Dinge nicht gekümmert. Es sei immer lauter geworden, und der Mitarbeiter habe „wutentbrannt“ das Zimmer verlassen. AL wisse nicht, worum es gegangen sei, AL habe nicht nachgefragt, AL habe sich nur gewundert. AL's Anordnung, dass innerhalb der Diensterteilung kommuniziert werden müsse, damit alle auf dem gleichen Informationsstand seien, seien nicht befolgt worden. Einen Monat nach Beginn des Krankheitsstands von A sei es „zum Desaster“ gekommen, es seien 25 Urlaubszettel „da“ gewesen. B habe AL gesagt, dass A die Urlaubsscheine in ein Fach gelegt und gesagt hätte: „Das machen wir dann schon.“ Die Mitarbeiter haben teilweise die Urlaube gebucht gehabt (Anmerkung: offenbar ohne Bewilligung). A habe offenbar die Urlaubsansuchen entgegengenommen, aber ihrem Mitarbeiter nicht gesagt, was er damit machen solle. AL wolle, dass der Betrieb funktioniere und AL nicht alles dreimal hinterfragen müsse. C sei nicht AL's Vertrauter, aber AL habe ihm aufgrund seiner Charaktereigenschaften - er sei ruhig und ausgeglichen - am ehesten zugetraut, die Aufgaben wahrzunehmen. In der Zwischenzeit habe sich bestätigt, dass er die Idealbesetzung sei.

A replizierte, dass die Urlaubsansuchen in einem Schrank der Diensterteilung verwahrt werden, der mehrmals am Tag geöffnert werde, die Ansuchen können also nicht „aufgefunden“ worden sein, weil sie klar sichtbar aufliegen. Im Folgenden ging A näher auf die Usancen im Zusammenhang mit der Genehmigung der Urlaube ein und ...AL replizierte darauf. Diese Ausführungen werden nicht wiedergegeben, weil die Probleme im Zusammenhang mit den Urlaubsansuchen erst nach der Eignungsbeurteilung der Anstaltsleitung und nach der definitiven Arbeitsplatzbesetzung aufgetreten sind.

Festzuhalten ist, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte dazu ausführte, dass ihr die von der Antragstellerin dargestellte Vorgehensweise betreffend (Weihnachts)Urlaube von einigen Justizanstalten bekannt sei.

Auf die Frage an den zuständigen Abteilungsleiter im BMJ, ob er also nach dem ergänzenden Bericht der AL überzeugt gewesen sei, dass sich vorher zwei Anstaltsleitungen samt Vollzugsdirektion in der Beurteilung geirrt haben, antwortete ..., dass er nun zumindest eine ausführliche Stellungnahme gehabt habe, und er habe keine Anhaltspunkte dafür gehabt, dass die Ausführungen der AL unrichtig seien. Daher habe er die zweite Interessentensuche angeordnet, um zu sehen, ob sich nicht doch jemand Geeigneterer finde. Der Vorschlag zu Gunsten von C sei dann einvernehmlich gefallen, er selbst habe niemanden von den Bewerbern gekannt. Er habe gut strukturierte Stellungnahmen der Vorgesetzten gewollt und nicht bloß lapidare Eignungsbeurteilungen, denn auf einer solchen Grundlage sei er nicht in der Lage, der Ministerin/dem Minister einen Vorschlag zu machen. Wenn die einen sagen, er oder sie sei geeignet, und die Personalvertretung sage, er oder sie sei nicht geeignet, dann müsse er nachfragen. Er habe im gegenständlichen Fall eigentlich „Munition für A“ gewollt, er habe nicht bei der Ministerin/bei dem Minister sitzen wollen und nicht begründen können, warum er für sie sei.

Auf die Frage, wie die Stellungnahme der Personalvertretung gewesen sei, antwortete der zuständige Abteilungsleiter im BMJ, „ähnlich betrüblich“ wie die der Dienststellenleiter.

Der rechtsfreundliche Vertreter der Antragstellerin ... fragte den zuständigen Abteilungsleiter im BMJ, ob er versucht habe, die ehemaligen Anstaltsleitung ergänzend zur Eignung von A zu befragen, denn sie seien „ja noch greifbar“ gewesen. Der zuständige Abteilungsleiter im BMJ antwortete, das habe er nicht versucht. Es wäre möglich gewesen, aber „in der Systematik ist es so, dass die Anstaltsleitung der An-

sprechpartner ist“. Er habe gar nicht hinterfragen wollen, was die früheren Anstaltsleitungen gedacht haben, er habe eine aktuelle, konkrete Stellungnahme gewollt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte führte aus, die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen kritisiere schon seit Jahren, dass die Eignungsbeurteilungen nicht hinreichend begründet seien, trotzdem würden bis zum heutigen Tag Planstellen mit fadenscheinigen Begründungen besetzt.

Auf die Frage an den Leiter der Vollzugsdirektion nach seiner Einschätzung von A, antwortete dieser, er kenne sie seit der Grundausbildung, sie habe als Schülerin ihre Aufgaben gemacht, er könne weder besonders Positives noch Negatives sagen, es habe keine Beschwerden gegeben.

...AL führte aus, dass es sehr wohl „Wahrnehmungen“ über A gegeben habe. Es sei aktenkundig, aus dem Jahr ..., dass es im Nachhinein Manipulationen bei der Dienstplangestaltung zum Nachteil der Organisation und zum Nachteil der Bediensteten gegeben habe. ...A replizierte, dass, wenn sie „manipulativ“ vorgegangen wäre, die Vollzugsdirektion das untersucht und sie abgemahnt hätte.

...AL sagte, die Vollzugsdirektion habe festgestellt, dass es bei der Dienstplanung Malversationen gegeben habe, das Fehlverhalten aber unterhalb der disziplinar- und strafrechtlichen Schwelle sei. A sei auch von der damaligen Anstaltsleitung aufgefordert worden, und das liege im Akt auf, „das“ nicht mehr zu tun. Sie habe „es“ aber im Mai ... wieder getan, und das sei auch von der Vollzugsdirektion festgestellt worden.

Auf die Frage, was konkret A gemacht habe, antwortete ...AL, sie haben Stunden falsch eingetragen. (...AL legte das Schreiben der Vollzugsdirektion vom ... an die JA X vor, in welchem die Vollzugsdirektion festhielt, dass die „Vorgehensweise der Diensterteilung sicher nicht im Sinne einer korrekten Diensterteilung“ (bei der Stundeneintragung im Zusammenhang mit den Stunden der Anstaltsleitung) gewesen, jedoch eine „Betrugsabsicht ... nicht erkennbar“ sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z5 und 13 (1) Z5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes oder (u.a.) der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbeson-

dere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% 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.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinn Ganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Welt Ganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

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 waren also die Begründungen der Vertreter/innen der Dienstbehörden für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Chronologie der Vorgehensweisen der Dienstbehörden bei der Besetzung des Arbeitsplatzes Hauptsachbearbeiter/Hauptsachbearbeiterin in der Direktionsstelle der JA stellt sich wie folgt dar: Die interne Ausschreibung der Planstelle durch die Anstaltsleitung erfolgte Anfang ..., und der damalige Anstaltsleitung ... schlug Mitte ...

der Vollzugsdirektion A zur Besetzung vor. Der DA votierte für B. Die Vollzugsdirektion teilte Ende ... dem FA mit, den Arbeitsplatz mit A besetzen zu wollen, woraufhin der FA Mitte ... beantragte, B zu betrauen, oder die Angelegenheit der Zentralstelle zur Entscheidung vorzulegen. Ende ... wurde von der Vollzugsdirektion von der JA *„eine Stellungnahme angefordert, ob eine Betrauung von B vorstellbar wäre“*. Anfang ... teilte die neue, interimistische, Anstaltsleitung ... mit, dass die Bewerberin und der Bewerber gleich geeignet seien und im Hinblick auf § 11c B-GIBG *„die gestellte Frage nicht von primärer Bedeutung sei“*. Die Vollzugsdirektion blieb bei ihrem Vorschlag und es kam zur Vorlage an das BMJ, wobei der Abteilung ... des BMJ laut der Stellungnahme des zuständigen Abteilungsleiters im BMJ an den Senat die Unterlagen erstmals im ... vorgelegt wurden. Da *„eine inhaltliche, ausargumentierte und damit objektivierbare Auseinandersetzung“* mit As *„Bewährung auf diesem Arbeitsplatz bislang nicht stattgefunden hatte“*, wurde die neue AL der JA, ..., ersucht, zur Bewährung der Bewerberin *„inhaltlich Stellung zu nehmen“*. ...AL erstattete Mitte ... einen diesbezüglichen Bericht an das BMJ. Da dieser Bericht weder für die Bewerberin noch für den Bewerber positiv ausfiel, und auch *„weil seit der internen Ausschreibung viel Zeit vergangen“* war und es *„personelle Veränderungen“* in der JA gegeben habe, wurde eine *„erweiterte Interessentensuche“* angeordnet, die Mitte ... erfolgte. Neben A und B bewarb sich nun auch C. Anfang ... schlug ...AL der Vollzugsdirektion vor, die Planstelle mit C zu besetzen, der DA hatte diesem Vorschlag zugestimmt. Das Besetzungsverfahren wurde schließlich mit der Betrauung von C mit Wirksamkeit ... abgeschlossen.

Das Ergebnis der Beurteilung der Qualifikationen von A und B durch die Anstaltsleitung ... und die Vollzugsdirektion, nämlich dass (bei gleicher Eignung) A der Vorzug zu geben sei, ist aus folgenden Gründen nachvollziehbar: A übte die mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten de facto bereits seit knapp 1½ Jahren aus, wobei der DA der Arbeitsplatzbesetzung mit A im Jahr ... zugestimmt hatte, und bereits davor, seit ..., hatte die Bewerberin den entsprechenden Projektarbeitsplatz („Vollzugsstelle-Sachbearbeiter“) inne, und davor war sie Sachbearbeiterin im Bereich „Amtswirtschaft“ (... bis ...) und stellvertretende Sachbearbeiterin im Bereich „Allgemeine Vollzugsangelegenheiten“ (... bis ...). Demgemäß hatte sie - wie die Vollzugsdirektion festhielt - bereits Kenntnisse im Wirtschafts- und Vollzugsbereich und die speziellen Anwenderkenntnisse für den Aufgabenbereich. Die Anstaltsleitung ... hielt in seiner Beurteilung fest, dass die Bewerberin die Tätigkeit „mit bes-

tem Erfolg“ ausübe, was die Vollzugsdirektion insofern bestätigte als sie in ihrem Besetzungsvorschlag an den FA ausführte,

A habe bei der Wahrnehmung der Agenden „*keinerlei wie immer geartete Fehler gemacht*“. Bs Verwendung beschränkte sich auf die ...abteilung (seit ...), die Funktion des Abteilungskommandanten übernahm er (laut der Stellungnahme der Vollzugsdirektion an den Senat) mit ... (laut dem „Bericht“ der AL vom ... an das BMJ mit ...). Seit ... war er auch Nachtdienstkommandant, diese Funktion hatte die Bewerberin erst seit .... Was die Aus- und Weiterbildungen betrifft sind jene von A eindeutig breiter gestreut als jene von B, der ausschließlich Fortbildungen im ... Bereich absolvierte.

Der Begründung des DA, nämlich dass B zu ernennen sei, weil die Bewerberin über die „*wesentlich*“ kürzere Erfahrung als dienstführende Justizwachebeamtin verfüge (4½ Jahre gegenüber 9 Jahren) kann nicht gefolgt werden, da es bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bzw. einer Funktion in erster Linie darauf ankommen sollte, wer die besseren Voraussetzungen für die Erfüllung der mit dem konkreten Arbeitsplatz (der konkreten Funktion) verbundenen Aufgaben mitbringt und dies nicht automatisch durch die längere Verwendung in einer dienstführenden Tätigkeit gewährleistet ist, und schon gar nicht dann, wenn eine Mitbewerberin/ein Mitbewerber ebenfalls schon mehrjährig Erfahrungen als Dienstführende/r vorweisen kann.

Eine Begründung für die Ablehnung der Bestellung von A durch den FA liegt dem Senat nicht vor.

Das „Spezielle“ im gegenständlichen Fall ist, dass zeitnah mit der Mitteilung des FA (...) ein Wechsel in der Person der Anstaltsleitung stattfand. Jedenfalls forderte die Vollzugsdirektion Ende ..., also 2½ Monate nach der Ablehnung des Besetzungsvorschlages durch den FA, von der JA, die mittlerweile interimistisch von ... geleitet wurde, eine neuerliche „*Stellungnahme*“, und zwar, „*ob eine Betrauung von B vorstellbar wäre*“. Diese Vorgangsweise deutet auf den Versuch hin, doch die Person mit dem Arbeitsplatz betrauen zu können, die dem DA genehm ist, denn es ist nicht nachvollziehbar, weshalb sonst die Befassung der erst seit kurzem amtierenden und bloß provisorischen Anstaltsleitung erfolgte. Nachdem sich Anstaltsleitung ... Anfang ... ebenfalls für A ausgesprochen hatte, passierte mehr als 6 Monate lang nichts, der Abteilung ... lagen laut dem zuständigen Abteilungsleiter im BMJ die Unterlagen zum Auswahlverfahren erst seit dem ... vor (wo sie bis dahin waren, noch in der Vollzugsdirektion, oder an einer anderen Stelle des BMJ ist dem Senat nicht bekannt). Erst

Mitte ... wurde ...AL, die mit ... die Anstaltsleitung übernommen hatte, vom BMJ um eine Stellungnahme ersucht. Mangels einer Erklärung für den monatelangen Stillstand des Verfahrens muss davon ausgegangen werden, dass „man“ mit der weiteren Bearbeitung der Angelegenheit bis zur Neubesetzung der Anstaltsleitung zuwarten wollte. Die Erklärung des zuständigen Abteilungsleiters im BMJ, dass ...AL um eine Stellungnahme ersucht wurde, weil *„eine inhaltliche, ausargumentierte und damit objektivierbare Auseinandersetzung“* mit As Bewährung auf dem Arbeitsplatz bislang nicht stattgefunden hatte und man *„objektive (zudem neue) Argumente für die Befassung des Zentralausschusses gewinnen“* wollte, ist insofern nicht überzeugend als ...AL zum damaligen Zeitpunkt knapp drei Monate die JA X leitete. Die geringe Möglichkeit der inhaltlichen Auseinandersetzung mit As tatsächlichen Fähigkeiten und der Darlegung objektiver Argumente muss daher klar gewesen sein. Die Frage, weshalb nicht die Anstaltsleitung, mit dem A am längsten zusammengearbeitet hatte um eine ergänzende, differenziertere Beurteilung ersucht wurde, wurde von dem zuständigen Abteilungsleiter im BMJ rein formal damit begründet, dass er *„rein formal keine andere Ansprechperson“* (als die aktuelle AL/den aktuellen Anstaltsleiter) habe. Zu seinen Ausführungen, dass ...AL ihre Stellungnahme aufgrund eigener Wahrnehmung oder auch nach Befragung von Bediensteten der Anstalt abgeben habe können, muss angemerkt werden, dass ersteres - wie gesagt - angesichts der sehr kurzen Funktionsausübung und die zweite Variante grundsätzlich nicht geeignet ist, Objektivität zu gewährleisten (im „Normalfall“, also wenn kein Wechsel in der Führung stattfindet, werden auch nicht „Bedienstete“ befragt).

Zu der Beurteilung der AL von A ist Folgendes festzuhalten: ...AL monierte (zusammengefasst), dass A auf dem Arbeitsplatz „Sachbereichsleiterin-Diensteinteilung“ Schwierigkeiten gehabt habe, sich mit den einschlägigen Vorschriften vertraut zu machen bzw. diese korrekt anzuwenden. AL habe - wie die Vollzugsdirektion im Jahr ... bereits festgehalten habe - bei mehr als 30 Bediensteten im Nachhinein die „Vorplanung“ verändert und fehlerhafte Abrechnungen vorgenommen. Als Beispiele für mangelnde Kenntnisse von Vorschriften nannte ...AL ein Aufnahmeverfahren für den Justizwachdienst, „das Verfahren mit beim Präsenzdienst untauglichen Bewerbern“ und den Wechsel von Beamten der JA zur Polizei. Aus den Ausführungen der AL zum Aufnahmeverfahren für den Justizwachdienst, nämlich dass die „Hauptarbeit“ von einer Mitarbeiterin erledigt worden sei, ist nichts zu gewinnen, da nicht dargelegt wurde, inwiefern nicht diese Mitarbeiterin, sondern A die Aufgaben (Schaltung eines

Inserates, „Rekrutierung und Sichtung der Bewerber“, Anforderung von Bewerbungsergänzungen) erledigen hätte müssen. Auch belegt der Umstand, dass diese Tätigkeiten von der Mitarbeiterin durchgeführt wurden nicht, dass A die auf das Verfahren anzuwendenden Bestimmungen nicht kannte. Zum Verfahren mit untauglichen Bewerbern äußerte ...AL nichts weiter, und zum Wechsel von Beamten der JA zur Polizei führte sie aus, dass „*das in den letzten fünf Jahren zweimal*“ vorgekommen sei, was sie als häufig bezeichnete. Diese Beispiele sprechen nicht gerade für die Objektivität der Feststellung, A habe Schwierigkeiten mit der Anwendung von Vorschriften. Das Thema „Vorplanung“ und Stundenabrechnung wurde von der Vollzugsdirektion im Jahr ... behandelt und festgestellt, dass Fehler passiert seien, A aber kein Vorwurf in straf-, oder disziplinarrechtlicher Hinsicht zu machen sei. Die Vollzugsdirektion rechnete diese Fehler offenbar auch nicht ausschließlich A an, sonst hätte sich die Dienstbehörde wohl nicht derart eindeutig für die Besetzung des Arbeitsplatzes mit A ausgesprochen. A führte in der Sitzung des Senates glaubwürdig aus, dass sie die Abrechnungen so gemacht habe, wie man es ihr „gezeigt“ habe, und ...AL selbst gab an, AL glaube der Antragstellerin, dass sie mit dem Wissen ihrer Vorgesetzten gehandelt habe (aber der Unmut der Bediensteten habe sich gegen sie gerichtet). Obwohl alle Beteiligten im Rahmen des Verfahrens vor der B-GBK zum Ausdruck brachten, dass die Arbeitssituation in der JA insgesamt schwierig war, vor allem durch die häufigen Wechsel in der Anstaltsleitung, kam ...AL bei der Befragung durch den Senat immer wieder auf die Fehler bei der Stundenplanung („Malversationen“) zu sprechen, wobei nicht hervorkam, welche konkreten Fehler A nach der Belehrung durch die Vollzugsdirektion und vor der Beurteilung durch ...AL beging. Auf die diesbezüglichen Fragen des Senates ging ...AL ausführlich auf die von A angeblich fälschlicher Weise nicht rechtzeitig behandelten Urlaubszettel ein (vgl. Seite 9). A erklärte bei ihrer Befragung durch den Senat die an der JA X übliche Vorgehensweise im Zusammenhang mit beantragten Urlauben und die Gleichbehandlungsbeauftragte gab an, dass ihr diese auch von anderen JA bekannt sei. Eine nähere Auseinandersetzung des Senates mit diesem Thema erübrigt sich insofern, als es nach der Beurteilung von As Eignung durch ...AL virulent wurde.

Den Ausführungen der AL insgesamt („Bericht“ an die Vollzugsdirektion, Stellungnahme an den Senat, Vorbringen in der Senatssitzung) ist zu entnehmen, dass AL A vor allem auch in persönlicher Hinsicht als wenig geeignet für den Arbeitsplatz in der Direktionsstelle erachtete. Im Wesentlichen meinte ...AL, dass A nicht in der Lage

(oder Willens) sei, rein auf der Sachebene zu agieren bzw zu reagieren, sie neige zu impulsiven und unbedachten Äußerungen, sei im „zwischenmenschlichen Bereich nicht belastbar“. Beispielhaft führte ...AL zwei Konflikte an, nämlich den „Zwischenfall“ bei der Überstellung eines Insassen in die JA (vgl. Seite 8) und einen lauten Wortwechsel im „Vorzimmer“ ...AL (der Diensterteilung; vgl. Seite 18). Aus den Unterlagen im Zusammenhang mit der Überstellung eines Insassen in die JA geht hervor, dass der Bedienstete des Landeskriminalamtes ermahnt wurde sich richtlinienkonform zu verhalten, und ...AL selbst hielt in ihrer Stellungnahme an den Senat fest, dass wohl beide Beteiligten zur Eskalation beigetragen haben. Im zweiten Fall blieb vollkommen unklar, inwiefern das „Schreiduell“ und der Umstand, dass der Bedienstete „wutentbrannt“ den Raum verließ; vgl. Seite 18) A (allein) zuzurechnen ist. Für den Senat ist jedenfalls nicht nachvollziehbar, dass ...AL offenbar die Alleinzuständigkeit zur Konfliktvermeidung oder Konfliktlösung bei A angesiedelt sah und keinen Bedacht darauf nahm, ob das Verhalten des – jeweils männlichen - Gegenüber von A „*der Situation angepasst*“ war.

...AL äußerte in der Stellungnahme an den Senat auch, dass A (und B) kaum Akzeptanz unter den Bediensteten genossen habe, gleichzeitig führte sie aber aus, dass dieser Umstand wahrscheinlich auch darauf beruhe, dass A „*für die Diensterteilung verantwortlich zeichnete*“, und dieser Bereich für das Arbeitsklima sehr wichtig sei, da ihm „*Konflikte zu einem gewissen Grad immanent*“ seien. In der Sitzung des Senates sagte ...AL auch, AL glaube der Antragstellerin, dass die in Rede stehenden nicht ordnungsgemäßen Stundeneintragungen mit dem Wissen ihrer jeweiligen Vorgesetzten gemacht habe, aber die Meinung der Bediensteten habe sich gegen sie gebildet. Angesichts dieser Ausführungen, der unbestritten schwierigen Gesamtsituation an der JA (wegen der häufigen Wechsel in der Dienststellenleitung und auch der Personalknappheit in der Direktionsstelle) und des Umstandes, dass die Diensterteilung im Allgemeinen ein konfliktanfälliger Bereich ist, kann der Senat die Darstellung von As bisheriger Tätigkeit als derart gravierend mangelhaft, dass ihr die Weiterführung nicht überlassen werden könne, nicht nachvollziehen. Im Gegensatz zu A hatte C in der schwierigen Zeit nicht die schwierige Aufgabe der Diensterteilung, die Bediensteten können daher, und auch weil er als Bediensteter in der Gefangenengelderverrechnung und in der Wirtschaftsstelle wohl kaum persönliche Interessen der Bediensteten berücksichtigen musste, keine Vorbehalte gegen ihn gehabt haben.

Zur fachlichen Eignung von C ist festzuhalten, dass dieser ab ... Leiter der ... und ab ... Sachbearbeiter in der Wirtschaftsstelle war, wobei zu seinen Aufgaben Beschaffungen, die Gebäude- und Liegenschaftsverwaltung, die Material- und Inventarverwaltung, das Verwalten der Gefangenengelderkonten und ähnliche wirtschaftliche Tätigkeiten zählten. Seit ... war C Nachtdienstkommandant. ...AL hielt in der Beurteilung fest, dass er durch seine langjährige Tätigkeit als Personalvertreter und seine Mitgliedschaft im DA über ausgezeichnete Kenntnisse im Dienst-, Besoldungs- und Disziplinarrecht verfüge, das wisse sie aus ihrer früheren Zeit als „normale Beamtin“ der JA. Ein Vergleich der bisherigen Tätigkeiten von A und C mit den fachlichen Anforderungen für den gegenständlichen Arbeitsplatz ergibt aber eindeutig ein Mehr an einschlägigen Erfahrungen für A. Die Feststellungen der AL, C sei ein fleißiger, überaus engagierter und vorbildlicher Beamter, erledige Aufträge zügig, mit Weitblick und stets zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten werden grundsätzlich nicht angezweifelt, doch wurde A ..., ebenso positiv beurteilt. Eine Beurteilung eines (Zwischen)Vorgesetzten von C wurde dem Senat nicht vorgelegt.

Zusammengefasst ergibt sich aus den dargelegten Erwägungen des Senates, dass die Beurteilung der Eignung von A für die Planstelle der Hauptsachbearbeiterin in der Direktionsstelle sachlich nicht nachvollziehbar ist.

Zum Prozedere im Auswahlverfahren ist Folgendes festzuhalten: Nach dem Vorliegen der Vorschläge von zwei Anstaltsleitungen, des dürftig begründeten Gegenvorschlages des ...-dominierten DA (unter einem Vorsitzenden, der einen noch nicht lange zurückliegenden schweren Konflikt mit der Bewerberin hatte) und einem (jedenfalls gegenüber dem Senat) unbegründeten Vorlageantrag des FA „ruhte“ das Verfahren für sechs Monate bis zum Amtsantritt der AL. Die Personalvertretungsorgane präferierten den der ... zugehörigen (oder zurechenbaren) Bewerber B. ...AL initiierte eine neuerliche Interessent/innensuche und schlug dem ...-dominierten DA den der ... zugehörigen (oder zurechenbaren) Bewerber C vor, der Vorschlag wurde angenommen, eine Befassung des ZA (und auch des FA) entfiel somit. Das Vorbringen des zuständigen Abteilungsleiters im BMJ, er habe auf eine fundiertere Begründung des Besetzungsvorschlages zu Gunsten von A durch ...AL gehofft, vermag aus folgenden Gründen nicht zu überzeugen: Die Bewerberin hatte die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten bereits 1½ Jahre, nach Zustimmung des DA, ausgeübt; es lag eine positive Eignungsbeurteilung ihres Vorgesetzten in der Form vor wie sie üblicherweise akzeptiert wird; eine fundiertere Begründung für den Besetzungs-

vorschlag wurde nicht vom bisherigen Vorgesetzten angefordert, sondern von erst seit 3 Monaten im Amt befindlichen AL erhofft. Diese Vorgehensweise mag aus praktischen/ökonomischen Gründen nachvollziehbar sein, in sachlicher Hinsicht ist sie es nicht.

Aus den dargelegten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Vertretungen der Dienstbehörden nicht davon überzeugen konnten, dass rein sachliche und eben nicht die von der Antragstellerin behaupteten Gründe für das Prozedere im Auswahlverfahren und für die letztlich getroffene Auswahlentscheidung maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Hauptsachbearbeiter/in-Direktionsstelle“ eine Diskriminierung gemäß §§ 4 Z5 und 13 (1) Z5 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes und aufgrund der Weltanschauung darstellt.

Eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Weltanschauung bei der Besetzung der Planstelle der/des stellvertretenden Justizwachkommandanten/ Justizwachkommandantin liegt nicht vor, da die zum Zug gekommene Bewerberin ... in ihrer Stellungnahme an den Senat angab, dass sie sich „der ... „zugehörig fühle“, was ihr nie „zum Nachteil ausgelegt“ worden und nie Thema gewesen sei.

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

Wien, Jänner 2015