

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes  
Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Traktkommando X -Traktkommandant/in (E2a/5)“ der Justizanstalt (JA) X aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A als „Traktkommando X-Traktkommandant/in (E2a/5)“ der JA X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt nicht vor.

## Begründung

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

Der Antragsteller führte folgendes aus:

Er habe sich am ... bei der Leiterin der Justizanstalt X, ..., um die ausgeschriebene Planstelle „Traktkommando X-Traktkommandant/in (E2a/5)“ beworben. Er habe in seinen ... Dienstjahren ... Jahre im Jugendvollzug gearbeitet. Am ... sei ihm durch die Personalabteilung mitgeteilt worden, dass ein weitaus jüngerer Kollege mit weniger Berufserfahrung und Ausbildung mit der Planstelle betraut worden sei. Sein Mitbewerber B sei ... geboren und auf Vorschlag der Anstaltsleiterin der JA-X und durch das Bundesministerium für Verfassung, Revisionen, Deregulierung und Justiz (BMVRDJ) mit der Planstelle betraut worden.

Im Zuge seiner Dienstzeit bei der Justizwache sei er mit der Schließung des Gefängnisses beim Jugendgerichtshof X in die JA-X versetzt worden. Bei den Bundespersonalvertretungswahlen ... und ... sei er zum Vorsitzenden des Wahlausschusses gewählt worden. Diese Funktion sei mit der mandatsstärksten Fraktion in der jeweiligen Dienststelle besetzt worden; in der JA-X sei dies die AUF (Aktionsgemeinschaft Freiheitlicher und Unabhängiger). Bundesweit werde die Justiz aber mehrheitlich von der ÖVP (Österreichische Volkspartei) und der SPÖ (Sozialdemokratische Partei Österreich) dominiert. Bei vielen Anlässen und Gesprächen mit Vorgesetzten und Kollegen sei ihm diese (von diesen Personen angenommene) politische Gesinnung immer wieder vorgehalten worden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMVRDJ am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A. Darin wurde im Wesentlichen folgendes ausgeführt: Vom ... bis zum ... habe die Anstaltsleiterin der JA X für den allfällig mit ... freiwerdenden Arbeitsplatz „Traktkommando X-Traktkommandant/in, Bewertung E2a/5“ eine anstaltsinterne InteressentInnen-suche betrieben. Angesprochen seien mit der Interessentensuche Justizwachebeamte/innen der Verwendungsgruppe E2a worden. ... Justizwachebedienstete hätten sich für die Planstelle beworben, darunter auch der in der JA X tätige B und der im BMVRDJ, Generaldirektion für den Strafvollzug tätige A.

Die Leiterin der JA X habe in ihrem Besetzungsvorschlag B als in höchstem Maße und A, auch im Hinblick auf das erfolgte Hearing, lediglich im geringeren Maße geeignet befunden.

Zu B führte die Anstaltsleitung wie folgt aus:

„B hat sich in seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn als vielseitig einsetzbar bewiesen und er zeigt ein umfassendes berufliches Wissen. Dies dokumentiert sich sowohl in seiner derzeitigen Tätigkeit als Leiter der ..., die eine enorme Verantwortung und Flexibilität erfordert, als

auch in den vielen anderen Tätigkeiten, welche eine völlig anders geartete Bandbreite aufweisen. Unter anderem hat B bereits als Nachtdienstkommandant und Personalvertreter hervorragende persönliche und fachliche Eignung gezeigt und bewiesen, dass er über das notwendige Potential für höherwertige Aufgaben verfügt. Darüber hinaus hat er als Feuerwehrmann und Notfallsanitäter bereits mehrfach bewiesen, dass er neben fachlichen Qualifikationen auch in der Lage ist in einem Team zu agieren. Durch seine Ausbildung zum Offizier beim ... konnte er insbesondere bereits beweisen, dass er die Eignung aufweist als ständige Führungskraft von ca. ... Mitarbeitern Entscheidungen zu treffen und ein Team zu führen. Der dortige Aufgabenbereich umfasst sowohl Dienst- und Einsatzplanung als auch Personal- und Materialmanagement. Durch diese herausragenden außerdienstlichen Vorbildungen und die bereits gezeigten Stärken im Bereich des Strafvollzuges kann davon ausgegangen werden, dass er in der Lage sein wird, die fehlenden einschlägigen Erfahrungen im Bereich des Jugendvollzuges auszugleichen. Zusammenfassend weist B ein breit gefächertes Wissen sowie sehr hohe soziale und fachliche Kompetenz auf. Auch beim Hearing konnte er durch enormes Fachwissen, zahlreiche innovative Verbesserungsvorschläge und zukunftsweisende Ideen brillieren. Es ist zu erwarten, dass er auch in der Funktion als Traktkommandant die an ihn gestellten Aufgaben bestens erfüllen wird. Er gibt aufgrund seiner Besonnenheit, Ausgeglichenheit, seines Fingerspitzengefühls im sozialen Umgang, sowie seines ruhigen Wesens und seiner vorbildlichen Haltung jene zielgerichtete Orientierung vor, welche gerade für den sehr sensiblen Jugendvollzug von Nöten ist. Es gibt keine wie immer gearteten Zweifel, dass er für die ausgeschriebene Funktion in höchstem Maße geeignet ist.“

Hinsichtlich A hat die Anstaltsleitung Nachstehendes befunden:

„Nach den üblichen Einschulungsphasen wurde A ab ... in der Justizanstalt für Jugendliche ... im Betrieb X eingesetzt und übte dort bis ... auch die Tätigkeit des Betriebsleiters aus. Nach seiner Versetzung zur Justizanstalt X wurde der Genannte im ho. Betrieb X gleichfalls als Betriebsleiter verwendet. Im Anschluss an eine ...monatige Zuteilung wurde A mit Wirksamkeit vom ... mit dem Arbeitsplatz „Hauptsachbearbeiter-Überwachungszentrale“, Abteilung ... (nunmehr ...) betraut, auf welchem er bis dato sehr erfolgreich tätig ist. A verfügt offensichtlich über langjährige Erfahrung im Jugendvollzug. Allerdings darf in diesem Zusammenhang darauf verwiesen werden, dass die letztmalige Verwendung des Bewerbers in einem derartigen Aufgabenbereich bereits vor mehr als ... Jahren endete und der Genannte auch keine kürzlich absolvierten relevanten Fortbildungen vorweisen kann. Auch im Hearing hat der Genannte wenig bis keine innovativen Ideen zur Weiterentwicklung des ausgeschriebenen Bereichs genannt und verstand es nicht, den Blick aus der Vergangenheit in Richtung Zukunft zu richten. Aus Sicht der Gefertigten ist A folglich in geringerem Ausmaß für den zu besetzenden Arbeitsplatz geeignet.“

Der stellvertretende Leiter der JA X habe daher in Entsprechung der vorabstehenden Beurteilungen in Vertretung der Leiterin der JA X B für die Betrauung mit dem genannten Arbeitsplatz vorgeschlagen und habe davon zunächst mit Schreiben vom ... den Dienststellenausschuss der Bediensteten des Exekutivdienstes der JA X in Kenntnis gesetzt. Er habe gegenüber der dortigen Personalvertretung den in Aussicht genommenen Betrauungsvorschlag wie folgt begründet:

„Gemäß § 9 (3) Bundes-Personalvertretungsgesetz teile ich Ihnen mit, dass ich beabsichtige B vorbehaltlich der Zustimmung der Generaldirektion mit der angeführten Planstelle zu betrauen.“

Begründung: „B weist von den Bewerberinnen und Bewerbern das höchste Ausmaß an Führungsqualitäten auf. Darüber hinaus zeichnet sich B durch eine Kombination aus ausgeprägtem Fachwissen, Innovationsfähigkeit sowie einer sehr ausgeglichenen Persönlichkeitsstruktur aus, welche für die Bewältigung der Aufgaben im sensiblen Bereichs des Jugendvollzugs unumgänglich ist.“

Die Personalvertretung habe sich mit Schreiben vom ... gegen den Vorschlag der Anstaltsleiterin ausgesprochen und nachstehenden Gegenvorschlag erstattet:

„Der ho. Dienststellenausschuss spricht sich gegen den Vorschlag der Anstaltsleiterin aus und ersucht, vorbehaltlich der Zustimmung der Generaldirektion Herrn Bezirksinspektor X mit dem oa. Arbeitsplatz zu betrauen.“

Begründung:

„BezInsp X verfügt über eine längere Erfahrung an Dienstjahren allgemein sowie insbesondere auch als Dienstführender. Darüber hinaus ist er aufgrund seiner derzeitigen Betrauung bereits bestens mit den Aufgaben und Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes vertraut.“

Letztlich habe mit der dortigen Personalvertretung dann keine Einigung in dieser Angelegenheit gefunden werden können, weshalb der stellvertretende Leiter der JA X am ... den Bewerbungsvorschlag, der weiterhin auf B lautete, mit sämtlichen BewerberInnenunterlagen sowie einem Quervergleich aller Bewerberinnen und Bewerber der zur Entscheidung berufenen Generaldirektion für den Strafvollzug übermittelt habe.

Nach Vorliegen des Betrauungsvorschlags und nach eingehender Prüfung aller Bewerberunterlagen habe die Generaldirektion für den Strafvollzug zunächst noch einmal die Leiterin der JA X mit dem Ersuchen befasst, die bessere Eignung des Bewerbers B gegenüber den Mitbewerbern und insbesondere gegenüber dem im Department X bereits als Abteilungskommandanten eingesetzten BezInsp X zu begründen.

In der am ... übermittelten Stellungnahme habe die Leiterin der JA X zusammengefasst noch nachstehendes zur Person des B angeführt:

„Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass B seit seiner Besetzung mit dem Arbeitsplatz Betrieb ...-Betriebsleiter mit der Bewertung E2a/4 mit ... und der damit einhergehenden Verwendung als Nachtdienstkommandant, seine Führungsqualitäten in unterschiedlichsten Situationen (beispielsweise Schließung der ...bereiche; Anmerkung der Generaldirektion: die Schließung wurde zur Sanierung der ... für mehrere Monate hindurch erforderlich) unter Beweis stellen und dadurch enorm an Erfahrung gewinnen konnte. Allein die Abwicklung ... von ... Insassen nach der plötzlichen Schließung ... mit einem ungemein hohen organisatorischen Aufwand war Großteils nur durch seine Erfahrungen im Umgang mit Krisensituationen (rührend auch aus seinen Tätigkeiten als Offizier beim ...) möglich. Darüber hinaus darf auch nicht unerwähnt bleiben, dass B seit Jahren sein Wissen als Vortragender weitergibt (U.a. ...).

Aus diesem reichhaltigen Erfahrungsschatz können die beiden Mitbewerber (gemeint BezInspen X und Y) noch nicht schöpfen, zumal ihre derzeitige Verantwortung auf ihren Arbeitsplätzen anderen Schwerpunkten gewidmet ist. Daher muss aus dieser Überlegung heraus B eine Eignung im höchsten Ausmaß ausgesprochen werden. Dass die beiden Mitbewerber ebenfalls für den Arbeitsplatz geeignet sind, steht außer Frage, aber BezInsp X punktet eben derzeit „nur“ durch eine sehr hohe soziale Kompetenz sowie reichlich Erfahrung auf der ...abteilung (hier insbesondere durch sein hohes Engagement bei ...), BezInsp Y mit Führungserfahrung aus dem sehr speziellen Bereich der Einsatzgruppe.

In diesem Sinne kann im Vergleich der Bewerber B mit BezInsp Y aufgrund der weitaus geringeren Führungserfahrung nicht von einer gleichen Eignung ausgegangen werden, weswegen § 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht zum Tragen kommt. Die bessere Eignung des B gegenüber dem Kollegen ergibt sich ebenfalls aus seinen umfangreichen Fähigkeiten als Führungskraft bedingt durch seine Tätigkeit als Offizier beim ..., seiner Tätigkeiten als Betriebsleiter der ... bzw seiner Tätigkeit als Nachtdienstkommandant.“

Die Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen hätten letztlich die Argumente, die die Leiterin der JA X für die Betrauung mit B vorgebracht habe, überzeugt, weshalb in Folge der Zentralausschuss (ZA) beim BMVRDJ von der in Aussicht genommenen Betrauung des B in Kenntnis gesetzt worden sei. Dieser habe mit Schreiben vom ... mitgeteilt, gegen die Absicht, B mit dem Arbeitsplatz „Traktkommando Trakt X-Traktkommandant/in“ zu betrauen, keinen Einwand zu haben.

B sei daher mit Wirksamkeit vom ... mit dem Arbeitsplatz „Traktkommando Trakt X-Traktkommandant/in“ in Personalunion mit dem Arbeitsplatz XXX der JA X betraut worden.

Wenn nun der im Besetzungsverfahren unterlegene Antragsteller A eine bessere Eignung für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz und darüber hinaus im Verfahren selbst eine

Diskriminierung wegen seiner Weltanschauung und seinem Alter, sei dem aus den nachstehend ausgeführten Gründen entschieden entgegenzutreten:

A habe angegeben, ... und ... Vorsitzender des Dienststellenwahlausschusses in der JA X gewesen zu sein, wodurch Rückschlüsse auf seine politische Gesinnung möglich geworden seien, was ihm bei vielen Anlässen auch von Vorgesetzten und Kollegen vorgehalten worden sei. Richtig sei, dass die Mitglieder des Dienststellenwahlausschusses vom Dienststellenausschuss bestellt worden seien und dabei das Stärkeverhältnis der im Dienststellenausschuss vertretenen Wählergruppen zu berücksichtigen sei. In der JA X dominiere schon seit längerem die Liste AUF, eine der freiheitlichen Partei zuzurechnende Gruppierung, die A damals auch als Mitglied des Wahlausschusses nominiert habe. Dass er dadurch einer politischen Partei zugehörig erachtet werde, sei daher nicht ganz von der Hand zu weisen; darauf aufbauend, eine Diskriminierung nach der Weltanschauung im gegenständlichen Verfahren zu konstruieren, allerdings schon. Hätte die politische Gesinnung für die Besetzung einen Einfluss gehabt, so hätte es wohl auch der noch immer von der Liste AUF dominierte Dienststellenausschuss der JA X in der Hand gehabt, ihn entsprechend zu unterstützen und als Gegenkandidaten des B zu präsentieren. Vorgeschlagen habe das dortige Personalvertretungsorgan aber den bereits jetzt im Jugendvollzug eingesetzten BezInsp X, dessen politische Zugehörigkeit der Dienstbehörde genauso wenig, wie die des B bekannt sei. Letztlich habe der ZA beim BMVRDJ für die Exekutivbediensteten an Justizanstalten die Argumente der Dienstbehörde für schlüssig erachtet und deswegen seine Zustimmung zur Besetzung mit B gegeben. Dass deren erfolgte Zustimmung politisch motiviert gewesen wäre, könne die Dienstbehörde nicht bestätigen. Was die Dienstbehörde allerdings in diesem Zusammenhang schon bestätigen könne, sei das Faktum, keine politisch motivierte Besetzung getätigt zu haben, sondern lediglich im besten Wissen und Gewissen den aus ihrer Sicht Bestgeeigneten mit der in Rede stehenden Funktion betraut zu haben. Dementsprechend werde eine Diskriminierung des A aufgrund seiner Weltanschauung entschieden zurückgewiesen.

Zur Behauptung der Diskriminierung aufgrund des Alters könne die Dienstbehörde Nachstehendes entgegen: Unbestritten sei, dass A viele Jahre lang im Jugendvollzug tätig gewesen sei und in diesem Bereich auch einige Aus- und Fortbildungen aufweisen könne. Allerdings lägen seine Ausbildungen allesamt Jahre zurück (die letzte diesbezügliche habe ... stattgefunden), sodass ihm diese angesichts der in den letzten Jahren erfolgten großen Veränderungen im Jugendvollzug bzw. auf dem in Rede stehenden Arbeitsplatz nur mehr bedingt einen Vorteil gebracht hätten.

Ausgeschrieben sei im gegenständlichen Fall nämlich der Arbeitsplatz des Traktkommandanten im Department X. Im Hinblick auf den großen Aufgabenumfang, den die JA X durch die im Jahr .... erfolgte Auflösung der JA ... übernommen habe, sei es notwendig diese Aufgaben in einem eigenen Department zusammenzuführen und mit einer eigenen Leitung des Departments zu versehen. Zur Unterstützung der Departmentleitung sei mit Zustimmung des

Bundesministers für Justiz auch ein eigenes Traktkommando eingerichtet worden, dem ein Traktkommandant vorstehe. Der Traktkommandant führe die Aufsicht über die Abteilungs- und Betriebskommandanten seines Traktes. Im vorliegenden Fall handle es sich um ... Abteilungen und ... Betriebe bzw. Unternehmen.

Im Hinblick auf die so festgelegte Vorgesetztenfunktion sei es daher nicht verwunderlich, dass bei der gegenständlichen Ausschreibung hauptsächlich Kenntnisse und Fähigkeiten gefordert worden seien, die von einer Führungskraft, der an die ... Exekutivbedienstete unterstehen, erwartet werden müssten.

Ferner sollte diese Führungskraft auch über das für die Behandlung von jugendlichen Gefangenen notwendige pädagogische Verständnis verfügen und über die wichtigsten für ihre Tätigkeit in Betracht kommenden Erkenntnisse der Pädagogik, Psychologie und Psychiatrie unterrichtet sein.

Der seit dem ... im Justizwachdienst tätige A sei viele Jahre im Jugendvollzug tätig gewesen, davon ... Jahre als Betriebsleiter der X, zuerst im ...gefängnis ..., zuletzt im Department X der JA X. In dieser Funktion habe er eine ..., wo er mit höchstens einer Handvoll Jugendlichen ..., geleitet. Dass der Antragsteller sich im Laufe der Zeit ein grundsätzliches Wissen über den Jugendvollzug aneignen habe können, gelte als unbestritten. Allerdings gelte dieses mittlerweile als veraltet, zumal seit seinem Weggang im Department X mit Ende ... zahlreiche Änderungen im Jugendvollzug erfolgt seien. Im Hinblick auf die neu konzipierten Qualifizierungslehrgänge seien die von A im Jugendvollzug getätigten Schulungen jedenfalls als veraltet anzusehen. Im Hinblick darauf werde angemerkt, dass der Antragsteller ob dieses Faktums wohl auch dann nicht zum Zuge gekommen wäre, wenn B keine Bewerbung abgegeben hätte. In diesem Fall hätte ihn der jetzt noch im Department X eingesetzte vom Dienststellenausschuss der JA X vorgeschlagene ...kommandant BezInsp X überholt, der eine Vielzahl an Ausbildungen neueren Datums aufweisen könne.

Ungeachtet dessen, sei der in Rede stehende Arbeitsplatz einer, der dem Führungsbereich zuzuordnen sei, also ein Arbeitsplatz, wo die Ausschreibung ein Mehr an Kenntnissen und Fähigkeiten voraussetze, als von einem „Betriebsleiter in der ...“ erwartet werde. A gehe in seiner Bewerbung nur rudimentär auf die geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten ein, erkläre aber durchaus wort- und geistreich, weshalb er sich für Aufgaben im direkten Umgang mit Jugendlichen grundsätzlich bestgeeignet erachtet. Welche Eigenschaften oder Kenntnisse ihn als künftige Führungskraft prädestinieren, lasse er offen.

Als Gründe für seine Eignung, führe er lediglich seine ...-jährige Berufslaufbahn im Jugendvollzug und sein pädagogisches Geschick im Umgang mit Jugendlichen an. Da er den ausgeschriebenen Arbeitsplatz nicht als den höchsten im Department X der JA X eingerichteten Arbeitsplatz sehe, wähne er auch seine bisherige Berufserfahrung und seine Schulungen, wenn gleich auch veraltet, für ausreichend um die Funktion zu erhalten. Der künftige Arbeitsplatz-

inhaber soll aber gemeinsam mit der Leiterin des Departments den Jugendvortrag „weiterbringen“. Im Hinblick darauf, seien in der Ausschreibung Kenntnisse im Bereich des Personalmanagements und der Personalführung genauso wie die der Innovationsfreude und Flexibilität für neue Aufgaben und Herausforderungen besonders hervorgehoben worden und noch vor der Erwartung des pädagogischen Geschicks im Umgang mit Insassen angeführt. Dem gegenüber sei B seit dem Jahr ... in der JA X tätig; zuletzt sei ihm im ... die Leitung der ... übertragen worden, wo er täglich bis zu ... Insassen zu beschäftigen gehabt habe. Seine Aufgaben hätten vom Einkauf ..., über die Anleitung der Insassen, der Herstellung der ... bis hin zur Abrechnung der von den Insassen geleisteten Stunden gereicht. Im Hinblick darauf, dass in einem Untersuchungsgefängnis ein ständiger Wechsel von Insassen gegeben sei, habe er nahezu täglich seine große Flexibilität und Führungsstärke unter Beweis stellen müssen, um annähernd seinen Anforderungen gerecht werden zu können. Dass er gute Führungsqualitäten besitze, zeige sich auch daran, dass es kaum Klagen über die ... oder von den dort eingesetzten Insassen gegeben habe. Nicht einmal die im vorigen Jahr von einem auf den anderen Tag erfolgte Schließung ... habe B aus der Verfassung bringen können. In diesem Zusammenhang sei es dann auch im Wesentlichen seiner Krisenstärke und seinem Organisationstalent zu verdanken, dass binnen weniger Tage mit der Landesverteidigung die ... in der JA X einsitzenden Insassen auf die Beine gestellt worden sei und über mehrere Monate hinweg aufrechterhalten werden können. Dabei sei ihm sicherlich seine Ausbildung als Offizier beim ... zu Gute gekommen. Als ständige Führungskraft (Offizier) beim ... führe er bis zu ... MitarbeiterInnen im Team und sei gewohnt binnen kürzester Zeit notwendige Entscheidungen in der Dienst- und Einsatzplanung, sowie im Personal- und Materialmanagement zu treffen. Allein schon deswegen sei ihm eine ausgezeichnete Befähigung bei der Bewältigung schwieriger organisatorischer Aufgaben und in Krisenfällen nicht abzusprechen. Auch brauche es, um ... Personen im Team zu führen, einer konsequenten Durchsetzungsstärke und einer ausgeprägten Kommunikationsfähigkeit. In der JA X habe B auch den Ruf, eine Führungskraft mit einem guten Gespür für Menschen zu sein, der besonnen agiere, niemals aufbrausend sei und der ob seiner ruhigen und ausgeglichenen Art bereits jetzt schon als Vorbild vieler BerufsanfängerInnen, die er als Mentor begleite, diene. Er werde aber auch von den Insassen ob seiner Einstellung und seines Handelns sehr geschätzt. Seine dynamische Art stecke an, begeistere und lade zur Mitarbeit ein. Ob er als Nachtdienstkommandant, als Personalvertreter, als Feuerwehrmann, als Notfallsanitäter, als Mentor für Berufsjüngere und nicht zuletzt als Vortragender bzw. Lehrender an der Strafvollzugsakademie auftrete, B mache immer eine gute Figur und daher sei es nur recht und billig gewesen, ihm aufgrund seiner Eignung, seines Wissens und Könnens den höherwertigen Arbeitsplatz zu übertragen. Nicht verhehlt in diesem Zusammenhang sollte werden, dass sich B auch bei dem in der JA X durchgeführten Hearing der Leitung der JA gegenüber am besten präsentiert habe, wobei dabei insbesondere sein breit gefächertes Wissen und die sehr hohe soziale und fachliche

Kompetenz überrascht habe. Dem gegenüber habe A im Hearing nicht überzeugen können, zumal er es nicht geschafft habe, „seinen Blick aus der Vergangenheit, in die Zukunft zu richten“. Das zeige auch sein Bewerbungsgesuch, indem er vermeine, dass seine vor ... Jahren beendete ...-jährige Tätigkeit im Jugendvollzug durchaus genüge, um seine Eignung für den Traktkommandanten des Departments X unter Beweis zu stellen. Der Antragsteller sehe daher vor allem seine bisherige Berufserfahrung im Jugendvollzug essentiell für den Erhalt dieser Leitungsposition an. In dieser Hinsicht sei dem Antragsteller aber entgegenzuhalten, dass nach Ansicht der Generaldirektion für den Strafvollzug gerade bei so hohen Führungsfunktionen allein die Länge der Berufsausübung nicht ausschlaggebend dafür sein könne, ob die Bewerberin oder Bewerber diese Funktion auch ausüben werde können. Gerade im vorliegenden Fall sei die Generaldirektion für den Strafvollzug nicht davon überzeugt, dass ... Jahre als „Leiter einer ...“ gleichsam befähigen, die Geschicke des Jugendvollzugs künftig mitzugestalten. Aus den ... Jahren im Jugendvollzug habe auch keine wie immer gearteten Anhaltspunkte dafür gewonnen werden können, die auf eine bessere Eignung des Antragstellers hätten schließen lassen.

Zusammenfassend sei es dem Antragsteller weder mit seiner Bewerbung noch im Hearing vor der Anstaltsleiterin gelungen, überzeugend darzulegen, dass er die Führungskraft sei, die den Jugendvollzug in der JA X innovativ und aufgeschlossen, unter Beachtung der Grundsätze eines modernen Strafvollzugs und einer modernen Personalführung auf die nächste Ebene bringen wolle. Dem gegenüber habe B im Hearing bereits erklärt, dass Jugendliche ein hohes Maß an Aufmerksamkeit sowie Achtsamkeit brauchen würden und zudem betreuungsintensiv seien. Um diesen besonderen Anforderungen mit Professionalität zu begegnen, brauche es daher umfassende Kenntnisse über rechtliche Grundlagen, besonderes pädagogisches und entwicklungspädagogisches Fachwissen sowie Feingefühl. Ebenso seien eine äußerst hohe persönliche Bereitschaft sowie eine umfassende Qualifikation im Umgang mit dieser Insassengruppe und ihren speziellen Problemlagen erforderlich. Und gerade der Motivation und Anleitung der Mitarbeiterinnen und der Insassen werde ein hohes Maß zuzurechnen sein. Auch die Generaldirektion für den Strafvollzug sei davon überzeugt, dass B das Wissen und insbesondere die Eigenschaften besitze, um den Jugendvollzug mit all seinen Problemen gemeinsam mit der Leiterin des Departments X auf ein Niveau zu heben, das sowohl in als auch um Österreich Anerkennung finde.

Mit ihrer Entscheidung wolle die Generaldirektion für den Strafvollzug keineswegs den bislang sehr brav arbeitenden A vergrämen, insbesondere deswegen nicht, weil er ja wirklich Jahre hindurch mit seinem ...betrieb sehr vielen schwierigen Jugendlichen über die Zeit ihrer Inhaftierung geholfen habe. Dafür gebühre ihm heute noch Dank und Anerkennung.

Der gegenständliche Arbeitsplatz sei allerdings um ein Stück weit „höher angesiedelt“ als jener, den A zuletzt im Department X innegehabt habe, weshalb er unter Berücksichtigung sei-

ner bisherigen Berufserfahrung und der von ihm absolvierten Ausbildungen auch mit Einschränkungen geeignet befunden worden sei. Eine Gleichstellung der Eignung, geschweige denn eine höhere Eignung gegenüber dem zweifelsohne wesentlich dienstjüngeren B habe aber zu keiner Zeit festgestellt werden können. B habe die ausgeschriebene Funktion, weil er unter allen Bewerberinnen und Bewerbern als der Bestgeeignete befunden worden sei, erhalten.

Gemäß der Ausschreibung wurden für die Planstelle „Traktkommando Trakt X-Traktkommandant/in“ folgende Kenntnisse und Fähigkeiten erwartet:

Fach- und Managementwissen:

- ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt, der Strafvollzugsorganisation und relevanter Rechtsquellen, insbesondere des Dienst- und Strafvollzugsrechts
- Wissen im Bereich des Personalmanagements

Lösungs- und Umsetzungskompetenz:

- ausgezeichnete Befähigung zur Bewältigung schwieriger organisatorischer Aufgaben
- Aufgeschlossenheit gegenüber den Grundsätzen eines modernen Strafvollzugs und einer modernen Personalführung
- spezielle organisatorische Fähigkeiten im Katastrophenmanagement und in Krisenfällen

Persönliche Anforderungen:

- Führungskompetenz, Organisationstalent, Entscheidungsfreudigkeit, Konfliktfähigkeit
- ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit insbesondere im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsgruppen
- besonders hohes Maß an Durchsetzungsfähigkeit
- Aufgeschlossenheit, Innovationsfreudigkeit und Flexibilität bei neuen Aufgaben und Herausforderungen
- hohe Motivation zur Weiterbildung

Von den Bewerberinnen und Bewerbern werde darüber hinaus erwartet, dass sie über das für die Behandlung von jugendlichen Gefangenen notwendige pädagogische Verständnis verfügen und über die wichtigsten für ihre Tätigkeit in Betracht kommenden Erkenntnisse der Pädagogik, Psychologie und Psychiatrie unterrichtet seien (§ 54 JGG).

Aus der Bewerbung von A ist ersichtlich, dass dieser im ... in den Justizdienst eintrat. Von seinem Eintritt bis ... ist er Inspektor im Landesgerichtlichen Gefangenenhaus ... gewesen. Von ... bis ... war er Inspektor im Gefangenenhaus .... Von ... bis ... war er Betriebsleiter der ... für Jugendliche und junge Erwachsene. Im Anschluss war A bis ... Bezirksinspektor und Leiter der ...



- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Absolvierung folgender externer Bildungsträger:

- Diverse Feuerwehrausbildungen
- Staatliche Brandschutzbeauftragtenprüfung
- Ausbildung zum Sicherheitsvertrauensperson beim TÜV-Österreich

Aus der Bewerbung von B geht hervor, dass er im ... in den Justizdienst eintrat und die Eignungsprüfung für E2b im ... und für E2a im ... absolvierte. Er war von ... bis ... Wachzimmerbeamter bei der JA X. Von ... bis ... arbeitete er als Werkstattbeamter und von ... bis ... als Dienstführender in Einsatzfunktion in der ... der JA X. Von ... bis ... war er stellvertretender Betriebsleiter der ... der JA X. Seit ... war er Betriebsleiter der ... JA X.

Folgende Fortbildungsveranstaltungen waren angegeben:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Seine Vortragstätigkeiten bei folgenden Fortbildungsveranstaltungen:

- STAK: ...

- ...: Erste Hilfe Allgemein und Erste Hilfe Ausbildung der Einsatzgruppe
- ...: Erste Hilfe

Seine besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten:

- Organisation und Leitung von Betrieben (...)
- Stellvertreter des Justizwachkommandanten an Wochenenden und Feiertagen
- Nachtdienstkommandant der Nachtdienstgruppe ...
- Notfallsanitäter
- Feuerwehrmann
- Ausbildung gem. SKKM (...) ...
- Ausbildung zum Offizier des ...

Am ... fand die Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Traktkommando Trakt X-Traktkommandant/in“ der JA X aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Seine dienstliche Laufbahn habe sich schlagartig verändert, als er aus der sozialistischen Partei ausgetreten sei. Er sei damals am ...gerichtshof ... tätig gewesen. Nach der Schließung des Gefangenenhauses ... sei die Dienststelle in die JA X integriert worden. Sein damaliger Vorgesetzter habe ihn um den Gefallen gebeten, zur Wahlbehörde zu gehen, wo er dann zum Vorsitzenden des Wahlausschusses gewählt worden sei. Damals sei ihm nicht bewusst gewesen, dass man damit in einem politischen Lager lande, denn die stimmenstärkste Fraktion stelle den Vorsitz. In der JA X sei das die AUF.

Auf die Frage der Vorsitzenden, welche Weltanschauung der zum Zug gekommene B habe, antwortete A, dass B Personalvertreter der FSG (Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen) sei. Es habe immer wieder Gerüchte gegeben, zu wem die Anstaltsleitung tendiere. Wenn man einer bestimmten Fraktion angehöre und unangenehme Forderungen stelle, gelte man schnell als Querulant.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion für den Strafvollzug, ..., replizierte, zum damaligen Zeitpunkt - wie auch zurzeit - stelle die AUF in der Personalvertretung den Vorsitz und habe bei Nachbesetzungsverfahren Mitspracherecht. Somit sei auszuschließen, dass die Weltanschauung der Besetzungsentscheidung zu Grunde gelegen sei, denn nicht einmal die AUF habe den Antragsteller als Führungskraft haben wollen, sondern BezInsp X vorgeschlagen.

Die Vorsitzende erwiderte, sie habe diese Argumentation bereits in der Stellungnahme der Dienstbehörde nicht nachvollziehen können, denn die Besetzungsentscheidung treffe immer noch die Dienstbehörde, nicht die Personalvertretung.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion erläuterte dahingehend, dass der politische Konnex überhaupt keine Rolle gespielt habe. Sie habe bis dato nicht einmal gewusst, dass B bei der FSG sei.

Darüber zeigte sich die Vorsitzende verwundert, immerhin habe B in seiner Bewerbung angegeben, dass er Personalvertreter sei. Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion erwiderte, dass er Personalvertreter sei, habe sie schon gewusst, aber nicht von welcher Fraktion. Auf die Frage, ob man das intern nicht wisse, antwortete die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion, man stelle keine Fragen in diese Richtung, da das völlig unerheblich sei. Ein Senatsmitglied fragte, ob sie (die Dienstgebervertreterin) nicht die Wahlergebnisse erhalte und die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion erklärte, sie bekomme nicht mitgeteilt, welche Personen Mitglieder des Dienststellenausschusses seien.

Die Frage der Vorsitzenden, ob er als Hauptsachbearbeiter in der Überwachungszentrale Dienst- und Fachaufsicht über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habe, verneinte der Antragsteller. Vor ... sei er allerdings über ... Jahre lang Betriebsleiter in der ... für Jugendliche und junge Erwachsene gewesen. Er sei ... in den ...gerichtshof ... versetzt worden und sei dort in den Betrieb integriert worden. ... Jahre sei er Stellvertreter des Leiters der ... gewesen und ab ... dann Leiter. In Beihilfe eines Paters habe er mit den schwierigen Jugendlichen sinnvolle Tätigkeiten gemacht. Das Hauptaugenmerk sei auf ... gelegt worden, da dies pädagogisch sehr wertvoll sei. Er habe aber auch mit den Jugendlichen gekocht und Sportausflüge unternommen.

Auf die Frage, ob er da Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt habe, antwortete der Antragsteller, ja - über seinen Stellvertreter; sonst nur als Kommandant im Nachtdienst.

A führte weiter aus: In der Stellungnahme der Dienstbehörde sei auf seine langjährige und vielfältige Aus- und Weiterbildung zu wenig eingegangen worden. Er habe insgesamt 54 justizinterne Fortbildungen und 27 im privaten Bereich absolviert. Beim Quervergleich sei ihm aufgefallen, dass hinsichtlich der Weiterbildung der letzten fünf Jahre bei ihm nur ein leeres Feld übermittelt worden sei, das sei nicht korrekt. In der Zeit von ... bis ... habe er drei Fortbildungen betreffend den elektronisch überwachten Hausarrest und sechs andere Fortbildungen, darunter auch das Führungsmodul für Führungskräfte, absolviert. Auf die Fortbildungen, die B laut Anstaltsleitung gemacht habe, könne er auch verweisen.

Die Vorsitzende merkte an, in der Stellungnahme werde darauf hingewiesen, dass er zum Zeitpunkt der Bewerbung seit ... Jahren nicht mehr im Jugendvollzug tätig gewesen sei und daher nicht mehr up to date sei.

A sagte dazu, er habe nach wie vor Kontakt zu den früheren KollegInnen und sei nach wie vor informiert.

Auf die Frage, in welchem Jahr er aus der SPÖ ausgetreten sei, antwortete der Antragsteller .... Auf die Frage, wann er zur Wahlbehörde gekommen sei, antwortete er .... Im ... sei er in die JA X integriert worden.

Die Vorsitzende fragte, welche konkreten, im Jugendvollzug relevanten, Ausbildungen B absolviert habe und die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion antwortete, keine. Wenn man jedoch einrechne, dass die Jugendvollzugsagenden Querschnittsmaterie in sämtlichen Grundausbildungen seien und daher auch in diesen behandelt werden würden, habe er schon Erfahrung. Auch im Grundausbildungslehrgang würden die Grundzüge des Jugendvollzugsgesetzes behandelt werden. B sei somit nicht vollkommen ahnungslos. Er habe halt nicht den speziellen Grundlehrgang, den man nunmehr brauche.

Auf Nachfrage antwortete die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion, den Lehrgang, der in der Ausschreibung angeführt worden sei.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass man laut Ausschreibung über das für die Behandlung von jugendlichen Gefangenen notwendige pädagogische Verständnis zu verfügen habe und über die wichtigsten für die Tätigkeit in Betracht kommenden Erkenntnisse der Pädagogik, Psychologie und Psychiatrie unterrichtet zu sein habe. Gleichzeitig werde aber gesagt, dass der Antragsteller nicht mehr up to date sei, da er seit ... Jahren nicht mehr im Jugendvollzug arbeite.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion erläuterte, gerade der Jugendvollzug habe sich seit ... massiv geändert. Das Wissen des Antragstellers beziehe sich auf die Zeit vor .... Jetzt zu sagen, er sei mit seinem Nachfolger in Kontakt und beziehe daraus sein Wissen, sei zu wenig.

Die Vorsitzende fragte, welches Wissen B habe und ob deswegen so argumentiert werde, weil B den dienstführenden Kurs erst im Jahr ... gemacht habe und das nicht so lange zurückliege wie beim Antragsteller.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion monierte, man könne das Wissen aus dem Jahr ... mit der heutigen Grundausbildung nicht vergleichen, da würden mittlerweile Welten dazwischenliegen und ganz andere Ausbildungsinhalte. Nicht nur aus der Grundausbildung, sondern auch aus dem dienstführenden Kurs beziehe B sein Wissen. Auf die Frage, ob das erworbene Wissen in der Tätigkeit als Betriebsleiter, der unmittelbar im Jugendvollzug tätig gewesen sei, nicht vergleichbar mit einem dienstführenden Kurs sei, antwortete die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion grundsätzlich setze man jetzt, dank der Einführung durch B, für den Jugendvollzug die Absolvierung einer eigenen Ausbildung voraus. Diese Spezialausbildung habe B nicht, das sei richtig.

Die Vorsitzende kritisierte, es sei fraglich, woraus sich die bessere Eignung des B ergebe, da der Antragsteller offenbar ... Jahre längere und einschlägige Führungserfahrung vorweisen könne. Beide seien offenbar Betriebsleiter gewesen, B ... Jahre in der ... und der Antragsteller über ... Jahre bei der ... mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Dass sich die Pädagogik in den letzten fünf Jahren bahnbrechend verändert habe, sei nicht bekannt.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion entgegnete, in der JA schon. Im Jahr ... habe es einen sehr tragischen Fall in der JA X gegeben; .... Dieser Vorfall sei zum Anlass genommen worden, den kompletten Jugendvollzug umzukrempeln und neu aufzustellen. Dieser sei nicht mehr vergleichbar mit dem Jugendvollzug davor.

Die Dienstgebervertreterin der JA X ergänzte, der Betriebsgruppenleiter (A) der ... sei mit E2a/2 bewertet und der Betriebsleiter (B) der ... in der JA X mit E2a/4. Hier würden Welten dazwischen liegen, es seien viel mehr Insassen zu beschäftigen und man habe viel mehr Verantwortung. Dieser spezielle Betrieb in der JA X ließe sich mit keinem anderen Betrieb vergleichen. Es gebe keinen anderen Betrieb in der JA X, der so hoch bewertet sei; das liege an der Verantwortung und den Aufgaben. Der ... sei ein wichtiger Betrieb, aber wie gesagt, nicht mit der ... zu vergleichen. Bei der ... handle es sich um einen lebenserhaltenden Betrieb.

Die Frage, ob die ... seine Erfindung gewesen sei, verneinte der Antragsteller. Er ergänzte, dass die Leistungen der ... bzw. der ... hier untergegangen seien. Klar könne er die Erfahrungen von B als Bereichsleiter mit seinen nicht ganz vergleichen, da er nur einen Mitarbeiter gehabt habe. In diesem Zusammenhang verweise er allerdings auf seine Tätigkeiten im ...gerichtshof: er sei ... Jahre Springer gewesen und habe am Wochenende die ... gemacht und sei unter der Woche mit den Burschen in der Mittagspause essen gegangen. Er sei auch in der Ordination eingeteilt gewesen und habe die Ausbildung zum Strafvollzugsreferenten gemacht. Gott sei Dank sei er dort nicht auch noch eingesetzt worden, hier könne er nur Basiswissen vorweisen. Dahingehend sehe er seine Qualifikation aufgrund der langen praktischen Erfahrung mit Jugendlichen weit über jener von B.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gesellschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Es wird festgehalten, dass die Eignung der BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der Ausschreibung werden für die Funktion „Traktkommando Trakt X-TraktkommandantIn“ ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer JA, der Strafvollzugsorganisation und relevanter Rechtsquellen, insbesondere des Dienst- und Strafvollzugsrechts, sowie Wissen im Bereich des Personalmanagements verlangt. Zum Anforderungsprofil gehören weiters Führungskompetenz und ein hohes Maß an Durchsetzungsfähigkeit. Von den BewerberInnen wurde darüber hinaus erwartet, dass sie über das für die Behandlung von jugendlichen Gefangenen notwendige pädagogische Verständnis verfügen und über die wichtigsten für ihre Tätigkeit in Betracht kommenden Erkenntnisse der Pädagogik, Psychologie und Psychiatrie unterrichtet sind.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und es sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung dem BMVRDJ.

Ausschlaggebend für die Einteilung von B sei gewesen, dass er die Generaldirektion mit seinen Aussagen und seinem bisherigen Wirken von sich habe überzeugen können. B besitze Diplomatie und Menschenkenntnis, er könne gut mit dem Personal umgehen und habe die Vorgaben seiner Führungskräfte punktgenau umgesetzt. Dies habe er in seinen über ... Dienstjahren bewiesen. Er habe damit gepunktet, dass er erklärt habe, dass Jugendliche ein

hohes Maß an Aufmerksamkeit brauchen würden und betreuungsintensiv seien, weshalb es einschlägiges Fachwissen brauche. Er habe die Leiterin des Departments X beim stattgefundenen Hearing von sich überzeugen können.

Dem Antragsteller sei es hingegen weder mit seiner Bewerbung noch im Hearing gelungen, überzeugend darzulegen, dass er die Führungskraft sei, die den Jugendvollzug in der JA X innovativ und aufgeschlossen, unter Beachtung der Grundsätze eines modernen Strafvollzugs und einer modernen Personalführung, auf die nächste Ebene bringen wolle. Im Hinblick auf die neu konzipierten Qualifizierungslehrgänge seien die von A im Jugendvollzug getätigten Schulungen jedenfalls als veraltet anzusehen. Aus den ... Jahren im Jugendvollzug von A hätten auch keine wie immer gearteten Anhaltspunkte dafür gewonnen werden können, die auf eine bessere Eignung des Antragstellers hätten schließen lassen.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass die Personalentscheidung lediglich aufgrund des im Rahmen der über ... Tätigkeit als Leiter der ... gewonnenen Eindrucks und der beim Hearing getätigten Aussagen von B getroffen wurde und dabei der deutliche Vorsprung von A in Bezug auf seine über ...-jährige Erfahrung und einschlägige Führungserfahrung außer Acht gelassen wurde. Beide Bewerber sind Betriebsleiter gewesen, B ... Jahre in der ... und der Antragsteller über ... Jahre bei der ... mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Es wird festgehalten, dass A in Bezug auf das in der Ausschreibung geforderte Fachwissen besser geeignet war als B. A ist viele Jahre im Jugendvollzug tätig gewesen, davon ... Jahre als Betriebsleiter der ..., zuerst im Jugendgefängnis ..., zuletzt im Department X der JA X. In dieser Funktion hat er sich ein umfangreiches Wissen über den Jugendvollzug aneignen können. In Bezug auf die in der Ausschreibung angegebene Anforderung „ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt“ kann A vorweisen, dass er seit ... in diversen Funktionen und Abteilungen im Justizwachdienst tätig gewesen ist, u.a. Inspektor im Landesgerichtlichen Gefangenenhaus ..., Inspektor im Gefangenenhaus ..., Betriebsleiter der ... für Jugendliche und junge Erwachsene, zweiter Stellvertreter der Abteilung ... (...) und Hauptsachbearbeiter in der Vollzugs-/Generaldirektion-.... Durch die Wahrnehmung zahlreicher Funktionen konnte A ein umfangreiches Wissen über die Abläufe in der JA X erlangen. Im Vergleich dazu trat B ... in den Justizdienst ein und war seitdem lediglich in der ... und der ... der JA X beschäftigt.

Kritisch angemerkt wird in diesem Zusammenhang auch, dass der Dienstgeber bei A fehlende Fortbildungen beanstandete und sein umfangreiches Vorwissen über den Jugendvollzug pauschal als „veraltet“ zurückwies, hingegen bei B völlig unberücksichtigt blieb, dass dieser weder über eine im Jugendvollzug konkret relevante Ausbildung noch eine einschlägige Erfahrung mit Jugendlichen verfügte.

### **Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:**

Der Antragsteller behauptet aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, da der jüngere Mitbewerber vom Dienstgeber mit der Planstelle betraut worden sei. A ist ... und sein Mitbewerber, B, ... geboren. Der Mitbewerber ist ... Jahre jünger als der Antragsteller. Inwiefern ... Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Da der fachliche Qualifikationsvorsprung von A aus dem Senat nicht nachvollziehbaren Gründen unberücksichtigt blieb, sondern vielmehr der objektiv geringer qualifizierte und deutlich jüngere Mitbewerber B lediglich aufgrund des persönlichen Eindrucks vorgezogen wurde, lag die Vermutung, dass für die Bestellung nicht die fachliche Qualifikation, sondern das Alter ausschlaggebend war, nahe.

Aufgrund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMVRDJ mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle „Traktkommando Trakt X-Traktkommandant/in“ objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht das Alter maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle „Traktkommando Trakt X-Traktkommandant/in“ in der JA X mit B eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

### **Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:**

Der Senat hatte zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen Bewerber aufgrund der Weltanschauung besteht. A behauptete, dass die Entscheidung politisch motiviert gewesen sei, da er bei den Bundespersonalvertretungswahlen ... und ... zum Vorsitzenden des Wahlausschusses der AUF gewählt worden war. B ist Personalvertreter für die FSG.

Der Senat stellt fest, dass im gesamten Vorbringen des Antragstellers eine Glaubhaftmachung des Diskriminierungsgrundes nicht gegeben ist. Für die Glaubhaftmachung des Diskriminierungsgrundes Weltanschauung ist die bloße Angabe der unterschiedlichen Parteizugehörigkeit zu wenig. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt hat.

Auf Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat daher zu dem Ergebnis, dass ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung nicht ausschlaggebend war. Eine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Traktkommando Trakt X-Traktkommandant/in (E2a/5)“ liegt daher nicht vor.

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

Empfehlung:

Dem BMVRDJ bzw. den Justizanstalten wird die lückenlose Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in sämtliche Besetzungsverfahren empfohlen.

Wien, Dezember 2020