

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 „Hauptsachbearbeiter:in“ – Kompetenzstelle X im Bundesministerium für Justiz (BMJ) aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle „Hauptsachbearbeiter:in“ – Kompetenzstelle X (BMJ) mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In diesem brachte der Antragsteller im Wesentlichen das Folgende vor:

Der gegenständliche Arbeitsplatz „Hauptsachbearbeiter:in“ Kompetenzstelle X (E2a/...) sei am ... ausgeschrieben worden, woraufhin seine fristgerechte Bewerbung erfolgt sei. Aufgrund von Mängeln im Auswahlverfahren und Diskriminierungen seitens der Dienstbehörde sei er nicht mit der Planstelle betraut worden. Der Dienstgeber habe aufgrund seiner politischen Einstellung schon im Vorhinein kein Interesse gehabt, ihn mit der Stelle zu betrauen. Sein Dienstantritt in den Justizdienst sei im ... erfolgt, die Dienstprüfung E2b habe er ... absolviert. Nach Absolvierung des Fachkurses habe er die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2a ... abgeschlossen. In der Justizanstalt (JA) X sei er von ... bis ... im Allgemeinen Justizwachedienst tätig gewesen.

Bereits seit ... sei er als „Sachbearbeiter X“ tätig (Projektsarbeitsplatz).

Seine Aufgaben und Tätigkeiten würden jenen der ausgeschriebenen Stelle gleichen. Seit ... sei er offiziell mit dem Arbeitsplatz „Sachbearbeiter X“ betraut worden, welchen er bis dato innehat. Zu seinen Aufgaben würden unter anderen zählen:

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

Zu den in der Ausschreibung genannten Aufgaben und Tätigkeiten sei auszuführen:

1) Eigenständige Erstellung von ...

Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit ... sei er bestens mit der Erstellung und Erledigung von ... vertraut.

2) Führen von ... und Ausübung der ...

Dies gehöre ebenfalls zu seinem Arbeitsalltag. Er sei auch Hauptverantwortlicher im Bereich ... Es sei auch anzumerken, dass er zusätzlich ... sowie ... sei und somit diesen Punkt mehr als erfülle.

3) Führung der Korrespondenz mit ... sowie Koordinierung mit ...

Bereits im Jahr ... sei es ihm möglich gewesen, mit übergeordneten Stellen wie ... und ... durch den Neubau der JA X, bei dem er maßgeblich mitgewirkt habe und nachweislich ... über seinen Schreibtisch gelaufen seien, zusammenzuarbeiten. Im Zuge dieser, bis heute andauernden Zusammenarbeit, sowie Korrespondenzen mit den beiden genannten Stellen, habe er sich ebenfalls einen sehr guten Überblick über die komplexen Strukturen und Aufgaben im Kontext „...“ erarbeiten können und erfülle Punkt 3 gänzlich.

4) Wahrnehmung der Aufgaben des ...

Seit ... sei er verantwortlich für ... der JA-X. Somit seien ihm die nötigen Arbeitsabläufe im Zusammenhang mit ... bekannt. Ihm obliege auch die Erstellung und Ausschreibung von ... Ebenfalls sei von ihm bereits ... eine eigenständige ... getätigt worden, weshalb auch dieser Punkt als erfüllt anzusehen sei.

5) Unterstützung bei der Verarbeitung der ...

Vor allem das Verfassen von ... gehöre seit dem Projekt der ... zu seinem Aufgabengebiet. Ab ... sei er an den Sitzungen des ... selbst beteiligt. Seither trage er auch die ...befugnis in ... und ... Angelegenheiten.

6) Exekutivdiensttätigkeiten im Rahmen vom Schicht und Wechseldienst

Er befinde sich seit ... im Schicht- und Wechseldienst.

Nach den allgemeinen Aufgaben seien in der Ausschreibung auch besondere Kenntnisse und Fähigkeiten für die Besetzung des Arbeitsplatzes Hauptsachbearbeiter aufgezählt, die er wie folgt erfülle:

1) Fachwissen: Längere, umfassende Praxis und Erfahrung im (dienstführenden) Justizwachdienst sowie im Bereich der ...

Er sei ... Jahre lang im Justizwachdienst tätig gewesen. Davon habe er ... Jahre als Dienstführender mit einer E2a/... Bewertung seinen Dienst versehen (seit ... Nachtdienstkommandant). In der ... selbst sei er seit ... Jahren tätig. In der gleichen Zeit habe er auch in den vorgesehenen EDV Applikationen wie u.a. ... täglich gearbeitet. ... hab er den Lehrgang ... absolviert.

2) Persönliche Anforderungen: Hohe Kommunikationsfähigkeit und Geschick im Umgang mit Menschen, ständige Bereitschaft zur Aus und Weiterbildung

Seine Kommunikationsfähigkeit und Geschick im Umgang mit Menschen dürfte mit seiner Funktion als Vorsitzender des ... der JA X sowie als ... bekräftigt werden.

Da seine Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung ständig gegeben sei, habe er sich für nachstehende Bereiche qualifizieren können:

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

Nachdem seine Bewerbung bei der Dienstbehörde einlangt sei, habe er am ... eine E-Mail von der Leiterin der Kompetenzstelle X ... erhalten. Diese habe von ihm eine Rückmeldung gefordert, ob er einem Dienststellenwechsel nach ... oder ... zustimmen würde, da eine Anwesenheit in ... erforderlich sei. Der Ausschreibung sei jedoch zu entnehmen gewesen: „Der

Arbeitsplatz (Hauptsachbearbeiter) wird künftig jener Justizanstalt zugeordnet, der der künftige Arbeitsplatzinhaber angehört.“ In seiner Antwort an die Leiterin der Kompetenzstelle X am ... habe er einer regelmäßigen (wöchentlichen) Anwesenheit in ... zu gestimmt.

Beim nächsten Schreiben der Dienstbehörde sei angegeben worden, dass ... von ... Bewerber die grundlegenden Voraussetzungen erfüllen würden.

In diesem Schreiben sei unrichtig Folgendes angeführt worden: „A wird unter Berücksichtigung der nicht absolvierten Qualifizierungsmodule ... als im hohen bis höchsten Ausmaß geeignet beurteilt.“ Dies sei falsch, da er die Qualifizierungsmodule ... von ... bis ... absolviert habe.

Beim Hearing am ... sei es auch um seine Tätigkeit als Vorsitzender des ... gegangen und ihm sei von der Vorsitzenden klar mitgeteilt wurde, dass, sollte er sich wirklich Chancen auf den Arbeitsplatz ausrechnen, er seine Tätigkeit als Personalvertreter unverzüglich niederlegen müsse.

Am ... habe er ein Schreiben der Dienstbehörde erhalten, in dem erklärt worden sei, dass B mit dem Arbeitsplatz betraut werde. Dies habe ihn (Antragsteller) verwundert, da ihm die Leiterin der Kompetenzstelle X in einer E-Mail vom ... mitgeteilt habe: „Eine effiziente Dienstleistung mit der aus ihrer aktuellen Stammanstalt (X) resultierenden Reisezeit ist nicht vereinbar.“ Nach Abschluss des Verfahrens sei ein Mitbewerber Zweitgereihter gewesen, der aus ... eine um über ... Stunden und über ... Kilometer längere Reisezeit nach ... hätte, als er aus X.

Die Dienstbehörde habe darin ausgeführt, dass die Entscheidung B mit der Stelle zu betrauen aufgrund seiner längeren Diensterfahrung im „Nuancenbereich“ gelegen sei. B habe seinen Dienst ... angetreten. Zu diesem Zeitpunkt habe er (der Antragsteller) bereits seinen ersten ...bericht verfasst.

Weiters habe die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) am Hearing teilgenommen. Im Schreiben der GBB zur gegenständlichen Besetzung habe man keinen fachlichen Quervergleich der Qualifikationen oder Dienstzeiten gefunden. Es seien ebenfalls nur die ersten beiden Plätze bewertet worden, obwohl es insgesamt aber ... Bewerber gegeben habe, die die Voraussetzungen erfüllt hätten. Es könne nicht im Sinn einer Gleichbehandlung sein, sich nur auf die ersten zwei von der Dienstbehörde gewählten Bewerber zu beziehen, sondern es sollten alle Bewerber umfasst sein, um Diskriminierungen, so wie in diesem Fall, hintanhalten zu können.

Es sei aus seiner (Antragsteller) Sicht jedenfalls nicht von der Hand zu weisen, dass er absichtlich wegen seiner Weltanschauung als Personalvertreter von der Dienstbehörde mehrfach in diesem Verfahren diskriminiert worden sei. Er nehme an wegen einem Verfahren über die ..., welches er in Funktion eines Personalvertreters geführt habe und damit bis zum ... gegangen sei. Nach Abschluss dieses Verfahrens sei der Ausgang auch medial veröffentlicht worden, was kein gutes Licht auf die Dienstbehörde geworfen habe.

Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten (soweit von Relevanz für die angestrebte Tätigkeit) und/oder neben dem aktuellen Arbeitsplatz wahrgenommene Aufgaben:

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

Der Antragsteller nennt in seiner Bewerbung folgende Gründe für seine Eignung für die angestrebte Funktion:

Durch seine langjährige Tätigkeit in der ... der JA X habe er sich fundierte Kenntnisse für sämtliche, im Anforderungsprofil geforderten Tätigkeiten, angeeignet. Vor allem das Verfassen von ... gehöre seit dem Projekt der ... zu seinem Aufgabenbereich. Durch die Projektteilnahme an der ... habe er als Mitverantwortlicher für die erfolgreiche Umsetzung neue Möglichkeiten der Führungs- und Organisationmethoden erfahren.

Im Bereich ... habe er durch den Neubau der JA X, bei dem er maßgeblich mitgewirkt habe, seine Erfahrungen bis heute nutzbringend für die Organisation einsetzen können.

Durch seine Funktion als Vorsitzender des ... und seine Erfahrung im Bereich Mitarbeiterführung als Dienstführender (Nachdienstkommandant) sowie als Lehrlingsausbilder könne er im Bereich Mitarbeiterführung auf seine jahrelange und fundierte Erfahrung verweisen.

Bei seinen zahlreichen Besprechungen und Verhandlungen als Personalvertreter sowie als Vertreter der Justizanstalt X in ...angelegenheiten habe immer der Konsens im Sinne, vor allem aber zum Wohle, der Allgemeinheit im Vordergrund gestanden.

Loyalität und Verantwortlichkeit gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen sei für ihn ein unumgänglicher Faktor in der Zusammenarbeit.

Ein zusätzlicher positiver Faktor sei die Unterstützung seines hochqualifizierten Teams in der X der Justizanstalt X. Zusammenfassend bringe er nicht nur die fachliche Eignung als langjähriger Mitarbeiter im ... der JA X, sondern auch die erforderlichen Leitungskompetenzen und auch die wesentlichen sozialen Kompetenzen für diese Stelle mit. Mit großem Engagement und großer Freude sehe er dieser beruflichen Aufgabe entgegen, von der er sich erhoffe als Mensch und als Mitarbeiter der österreichischen Justiz Lernen und Wachsen zu dürfen.

Die gegenständliche Stelle wurde mit einer Interessentinnen- bzw. Interessentensuche vom ..., ausgeschrieben. Mit ... erfolgte die nochmalige Ausschreibung der Stelle. Die Interessentinnen- bzw. Interessentensuchen unterscheiden sich durch den ersten Absatz wie folgt:

Neuer Absatz der Interessentinnen- bzw. Interessentensuche vom ...: „Der Arbeitsplatz „Hauptsachbearbeiter:in“ der Kompetenzstelle X ... gelangt zur Besetzung; der Arbeitsplatz ist mit E2a/... bewertet. Dieser Arbeitsplatz wird jener Justizanstalt zugeordnet, der die/der künftige Arbeitsplatzinhaber:in angehört.“

Interessentinnen- bzw. Interessentensuche vom ...: „In den Justizanstalten gelangt der Arbeitsplatz „Hauptsachbearbeiter:in“ mit einer Bewertung nach E2a/... zur Besetzung. Die Hauptaufgaben des Arbeitsplatzes bestehen darin Aufgaben des ..., des ... und des ... wahrzunehmen und der Kompetenzstelle „X“ ... zuzuarbeiten. Der Arbeitsplatz wird künftig jener Justizanstalt zugeordnet, der die oder der künftige Arbeitsplatzinhaber:in angehört.“

Beide Interessentinnen- bzw. Interessentensuchen listen die folgenden Aufgaben und Tätigkeiten:

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

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMJ mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. In dieser wird im Wesentlichen das Folgende ausgeführt:

Auf Grundlage der Interessentinnen- bzw. Interessentensuche sei bedauerlicherweise der Eindruck entstanden, dass die ausgeschriebene Aufgabe zur Gänze aus der aktuellen Stammanstalt der Bewerberin bzw. des Bewerbers erbracht werden könne. Die jedenfalls notwendige regelmäßige Anwesenheit in ... (Anmerkung.: ...) sei dabei unberücksichtigt geblieben. Die Agenden des Arbeitsplatzes erfordern eine wöchentliche 1-2 tägige Anwesenheit in der Kompetenzstelle X (...) bzw. in der ... (...), dies sei den Bewerbern mitgeteilt worden, um hier nicht falsche Erwartungen zu generieren. Aus diesem Grund sei u.a. bei A nachgefragt worden, ob er einer allfälligen Dienstortänderung zustimmen würde. Obzwar dieser nicht zugestimmt habe, habe er seine Bewerbung dennoch aufrecht gehalten.

Zu den die grundsätzlichen Eignungskriterien aufweisenden Bewerber:innen sei seitens der Kompetenzstelle X einzeln u.a. festgehalten worden:

Zu B: „Bereits vor der Zuteilung zur Kompetenzstelle X wurde von B nicht nur engagierte Dienstleistung erbracht, sondern z.B. bei ... auch sehr lösungsorientiert gehandelt und eigenständig praktikable Vorschläge zur ... gefunden und umgesetzt.“

Die absolvierte Fortbildung ist breit gefächert und enthält unter anderem mit dem Qualifizierungsmodul ... wichtige fachspezifische Inhalte. Darüber hinaus wird auch Tätigkeit als Vortragender ... erbracht.

Die Beurteilung durch die JA Y (...) ist kurz zusammengefasst ein uneingeschränktes Empfehlungsschreiben, welches dem Bewerber sowohl fachlich als auch menschlich eine ausgezeichnete Eignung attestiert.

Auf Grund der Tätigkeit in der Kompetenzstelle X im Rahmen einer Zuteilung kann die Beschreibung durch die Justizanstalt Y auf Grund der bisherigen Leistungen (...) nur bestätigt werden. Die Leistungen werden auch unter Zeitdruck genau und zuverlässig erbracht. B wird als sehr ausgeglichene Persönlichkeit wahrgenommen, welche sich hervorragend in das Team der Kompetenzstelle X integriert hat.

Darüber hinaus zeigt sich die Bereitschaft Veränderungen und Herausforderungen anzunehmen durch die Absolvierung eines Auslandseinsatzes ... Die soziale Kompetenz des Bewerbers wird auch durch das Engagement im Rahmen der ... in seinem Wohnort und das Bestreben zur persönlichen Weiterentwicklung durch die derzeitige Absolvierung der Matura unter Beweis gestellt.

Insgesamt kann die Eignung des B nach den vorliegenden Unterlagen sowie auf Grundlage der unmittelbaren Wahrnehmungen als im höchsten Ausmaß beurteilt werden.“

Zu A: „Der Genannte ist seit ... im Bereich der X tätig. Durch die langjährige Praxis welche bis in die Zeit der „...“ der Justizanstalt X zurückreicht, ist die geforderte längere umfassende Praxis im Bereich der X jedenfalls gegeben. Die absolvierte Fortbildung ist entsprechend und enthält auch fachspezifische Inhalte. Die fachspezifischen Qualifizierungsmodule ... wurden jedoch nicht absolviert. Die soziale Kompetenz des Bewerbers wird auch durch das Engagement im Rahmen der Tätigkeit als ..., als ... und auch in seiner Funktion als Personalvertreter unter Beweis gestellt.

In der Beurteilung durch die JA X (...) wird zusammengefasst festgehalten, dass A über sehr hohe Fachwissen verfüge, ein stark lösungsorientiertes Denken und Handeln on den Tag lege, einen sehr guten Kommunikationsstil habe und die Qualifikation für die ausgeschriebene Funktion im überdurchschnittlichen Maße erfülle.

Seitens der Kompetenzstelle X sind weder positive noch negative Wahrnehmungen über die Tätigkeit des A in der Justizanstalt X vorhanden.

Insgesamt kann die Eignung des A nach den vorliegenden Unterlagen als im hohen bis höchsten Ausmaß beurteilt werden.“

Der Zentralausschuss (ZA) habe der beabsichtigten Betrauung mit B vorerst aufgrund folgender Gründe nicht zugestimmt:

- Die Beurteilungen durch die Zwischen/Vorgesetzten der Justizanstalten seien im Umfang sehr unterschiedlich dargelegt, bzw. auch in einzelnen Fällen zur Gänze ausgeblieben.
- Einzelnen Bewerbern sei vorgehalten worden, dass sie für die Ausschreibung erforderliche Seminarmodule „...“ nicht absolviert hätten, welches sich jedoch als Unwahrheit dargestellt hat (Antragsteller und ein weiterer Bewerber)
- Es stelle sich auch die Frage, ob die Gleichbehandlung in diese Arbeitsplatzbesetzung mit eingebunden war, vor allem, da auch eine Kollegin mit einer sehr guten Eignung bewertet sei.

Hinsichtlich der „Qualifizierungsmodule ...“ sei insbesondere anzumerken, dass diese laut Antrag bereits ... bzw. ... absolviert worden seien, in der Bewerbung jedoch stehe, dass der Antragsteller von ... bis ... mit dem Arbeitsplatz „Allgemeiner Justizwachdienst“ und erst ab ... mit dem Projektarbeitsplatz X betraut gewesen sei. Weiters werde das Qualifizierungsmodul ... erst seit ... angeboten.

Dem Antrag des ZA Rechnung tragend seien am ... Hearings durchgeführt worden. Dieses lasse sich wie folgt entscheidungsrelevant zusammenfassen:

„B (JA Y) wird bereits in der Kompetenzstelle X verwendet; er weiß über die anfallenden Aufgaben daher gut Bescheid. Ebenso befand er sich in regem Austausch mit dem vorherigen Arbeitsplatzinhaber. Neben dem Interesse an dem Tätigkeitsfeld wünscht sich B künftig auch mehr Eigenverantwortung. Vieles konnte er in der Kompetenzstelle bereits — zu großen Teilen selbstständig — erlernen, etwa die eigenständige Bearbeitung von Personallisten, div. Excel-Listen etc. B ist bereits erfahren im Umgang mit anderen wesentlichen Ansprechpartnern (... etc.). Zudem verfügt er über umfassende Kenntnisse von ..., ... und dem ...

Um Probleme vorzubeugen, möchte der Bewerber mit jeder Justizanstalt mindestens einmal monatlich — zumindest fernmündlich — in Kontakt treten. Seit mehreren Monaten ist B für die ...angelegenheiten zuständig und verfügt daher über Erfahrung im Umgang mit diversen ... oder der ... Auf Anregung von B konnten auch bereits konkrete ... erzielt werden; etwa durch die ... Mit Hilfe einer federführend von dem Bewerber entwickelten Programmierung ist nun auch die ... wesentlich erleichtert. Die nötige Flexibilität für die Wahrnehmung von Terminen in ... ist jedenfalls gegeben.“

„A (JA X) ist seit längerer Zeit mit ...-Tätigkeiten vertraut, der ausgeschriebene Arbeitsplatz würde also gut zu seiner bisherigen Tätigkeit passen. Außerdem sucht er eine neue Herausforderung für die nächsten ... Jahre. Er bezeichnet sich als sehr teamfähig und flexibel. Er gibt an, bereits über Erfahrungen im ... zu verfügen sowie insbesondere im Kontakt mit ..., weniger jedoch im ... A war in die Planung der JA X involviert; dort war er intensiv mit ..., ... und ...

befasst. Seine Hauptaufgabe bezüglich des ... sähe der Bewerber als Kontaktperson der verschiedenen Schnittstellen. Was ... betrifft, würde A mindestens einmal monatlich nach ... reisen; er gibt jedoch an, derzeit noch über keine Vorschläge zu verfügen, was mögliche Optimierungen des ... betrifft.“

Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite seien bei der Anhörung einhellig zu dem Ergebnis gekommen, B mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu betrauen, zumal diesem ein Eignungsvorsprung eingeräumt werden musste, da er bereits längere Zeit in der Kompetenzstelle X eingesetzt werde und im Zuge dessen mit vielen konstruktiven und innovativen Ideen aufwarten habe können, die teilweise auch bereits faktisch umgesetzt werden konnten. In wesentlichen Bereichen hätten dadurch Effizienzgewinne erzielt werden können. Außerdem verfüge B über tiefgreifende Kenntnisse in den wichtigsten Bereichen (...).

Der ZA wurde sohin (neuerlich) mit der Besetzung der Funktion mit B befasst und habe keine Einwände erhoben. Die Entscheidung über die Betrauung von B mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz sei aufgrund rein sachlicher und nachvollziehbarer (objektiver) Kriterien erfolgt und eine Diskriminierung zum Nachteil des Antragstellers aufgrund Weltanschauung könne nicht erkannt werden.

Der Stellungnahme des Dienstgebers waren die Bewerbungsunterlagen des erfolgreichen Bewerbers sowie die Interessentinnen- bzw. Interessentensuche vom ... angeschlossen.

Die Bewerbungsunterlagen von B enthalten die folgenden Informationen:

Berufsausbildung und berufliche Erfahrungen (vor Eintritt in den Justizdienst):

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

Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2b am ... und E2a am ...

Bisherige Laufbahn:

...
...
...
...

Weiterbildung:

- ...
- ...

Zu den „Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten“ (soweit von Relevanz für die angestrebte Tätigkeit) und/oder neben dem aktuellen Arbeitsplatz wahrgenommene Aufgaben führte B in seiner Bewerbung folgendes aus:

Von ... bis ... habe er Dienst im Wachzimmerkommando versehen, wo er neben administrativen Tätigkeiten auch häufig als Wachzimmerkommandant tätig gewesen sei. Bei diesen Tätigkeiten hab er bereits die Möglichkeit gehabt viel Erfahrung im Umgang mit Bediensteten, vor allem ranghöheren Bediensteten, sowie zivilen Personen zu sammeln. In dieser Zeit hab er seine Entscheidungsfähigkeit, soziale Kompetenz und Loyalität zu den Vorgesetzten mehrfach unter Beweis gestellt.

Da für den Bewerber Aus- und Weiterbildung immer schon eine große Rolle gespielt hätten, sei er im Jahr ... zum E2a Auswahltest angetreten und habe diesen als ... absolviert. Den darauffolgenden E2a Lehrgang habe er mit ... Auszeichnungen abgelegt.

Ab ... habe er die Agenden des Arbeitsplatzes der X übernommen, auf den er mit ... ernannt worden sei. Hier habe er selbstständig alle Agenden, die der X zuzuordnen sind, erledigt.

Diese seien z.B.: ... (...).

Ab ... habe er spontan und nach einer vierstündigen Einschulung die Agenden des hier ausgeschrieben Arbeitsplatzes übernommen. Alle Arbeitsaufgaben betreffend den Arbeitsplatz habe er sich durch ein hohes Maß an Selbstständigkeit erarbeiten und erlernen müssen. Bis dato habe er all seine Aufgaben immer zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erledigt. Seit ... sei er Mitglied der ... der JA-Y und von ... - ... Mitglied der Einsatzgruppe gewesen.

Der Bewerber B gibt die folgenden Gründe für seine Eignung für die angestrebte Funktion an: *„Er beschreibe sich als ehrliches, engagiertes, stressresistentes, akribisches und die Herausforderung suchendes Organisationstalent. Er arbeite gerne mit Menschen zusammen, habe sehr gute allgemeine EDV Kenntnisse (...) sowie gute ... Kenntnisse und liebe es sich mit ... zu befassen...Durch selbstständige Einarbeitung in die Materie sowie Überarbeitung sämtlicher ..., könne er über ... Monate nach der Agendenübernahme sagen, dieser Herausforderung mit Sicherheit gewachsen zu sein. Da ihn zudem dieses Aufgabengebiet sehr interessiere, möchte er sich hierfür bewerben. Er habe diese Tätigkeiten bis dato sehr zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausgeübt und dies natürlich weiterhin so tun werde.“*

Stellungnahme des/der unmittelbaren Zwischenvorgesetzte/n (... Justizanstalt Y) zur Bewerbung:

„B sei in der X der JA Y mit zahlreichen Aufgaben betraut. Durch seine höfliche, äußerst kompetente Art und sein fachlich ausgezeichnetes Wissen sei der Einstieg in eine neue Anstalt rasch und effizient erfolgt. Alle ihm übertragenen Aufgaben seien zuverlässig, pünktlich und ordentlich erledigt worden. Durch sein hohes Wissen alle ...angelegenheiten betreffend, hätten viele lange liegengebliebene Projekte in Angriff genommen werden und auch umgesetzt

werden können. Schwierige neue Herausforderungen seien immer mit Bravour gemeistert und mit Zielstrebigkeit, Umsicht und Genauigkeit verfolgt worden. Die Justizanstalt Y verliere mit B einen fachlich und menschlich hervorragenden Mitarbeiter, welcher nur schwer zu ersetzen sein werde.“

Stellungnahme des Anstaltsleiters/der Anstaltsleiterin zur Bewerbung:

„Der/Die Verfasser/in habe B als sehr engagierten und motivierten jungen dienstführenden JWB im Bereich des Wachzimmers kennengelernt. B habe vor Tatendrang und Einsatzbereitschaft gestrotzt, er sei neugierig, interessiert, klug gewesen und habe Kenntnisse und Fähigkeiten in mannigfaltigen Bereichen gehabt. In persönlichen Gesprächen hätte man gemeinsam erreicht, dass er seine Kompetenzen bündle und seinen Fokus hauptsächlich auf den ...bereich, in dem gerade akuter Bedarf an einem wie ihm bestanden habe, lege. B habe sich darüber hinaus, aufgrund seiner zunehmend reifenden Persönlichkeit und seinen menschlichen Fähigkeiten zu einem äußerst wertvollen Mitglied der ho. Einsatzgruppe und vor allem auch zu einer tragenden Säule der ... entwickelt. Bei B handle es sich um einen Menschen mit hoher sozialer Kompetenz und Intelligenz. Er strebe stätig nach Neuem, sei zuverlässig sowie loyal seinen Vorgesetzten gegenüber und stelle mit seinem umfassenden Wissen und Können eine wertvolle Ressource für jede:n Chef:in dar. Der/Die Verfasser/in freue sich für den Antragsteller über seine Chance, einen weiteren Karriereschritt machen zu können, es sei aber gleichzeitig ein Wermutstropfen ihn allenfalls aus seinem Team gehen zu lassen. Andererseits sei es auch für uns nachgeordneten Dienststellen erfreulich und vorteilhaft, wenn in der Oberbehörde derart kompetente Mitarbeiter ihren Platz finden würden.“

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen A und sein rechtsfreundlicher Vertreter ..., als Dienstgebervertreterin ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... teil.

Auf Ersuchen der stellvertretenden Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Hauptsachbearbeiter:in der Kompetenzstelle X“ im BMJ mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Sein ...leiter habe ihn auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht, da er diese Tätigkeiten bereits seit ... Jahren ausübe und ein Profi auf dem Gebiet sei. Im Vorhinein habe er sich bei ... betreffend das Erfordernis der wöchentlichen Anwesenheit in ... und bei der ... betreffend die ..., die Teil des Aufgabenbereiches seien, erkundigt. Obwohl in der Ausschreibung angeführt worden sei, dass der Arbeitsplatz künftig jener Justizanstalt (JA) zugeordnet werde, der die oder der zukünftige Arbeitsplatzinhaber:in angehöre, habe ihn die Leiterin der Kompetenzstelle X per E-Mail aufgefordert, mitzuteilen, ob er einem Dienststellenwechsel in eine JA im Bereich ... oder ... zustimme. Er habe geantwortet, dass einer regelmäßigen (wöchentlichen)

Anwesenheit in ... nichts entgegen spreche, da die Verkehrsverbindung ... gegeben sei, ein Dienststellenwechsel jedoch eine unverhältnismäßig große wirtschaftliche und soziale Benachteiligung für ihn darstellen würde. Beim darauffolgenden Telefonat habe die Leiterin der Kompetenzstelle X nur gemeint „wenn ich sage, dass das so ist, dann ist das so“. Er habe seine Bewerbung trotzdem aufrechterhalten, da er über das Know-how verfüge. Im Nachhinein frage er sich, warum er sich das angetan habe, denn die Bewertung und die Stellungnahme des BMJ habe ihn sehr belastet. Beim Hearing habe er zugesagt, dass eine wöchentliche ein- bis zweitägige Anwesenheit in ... kein Problem für ihn sei. Laut der Ausschreibung seien längere, umfassende Praxis und Erfahrung im dienstführenden Justizwachdienst sowie im Bereich der ... gefordert worden. Er sei seit ... im Justizwachdienst, seit ... Stellvertreter in der X und seit ... Jahren Nachtdienstkommandant. Als Nachtdienstkommandant habe er eine hohe Verantwortung zu tragen und führe das Haus.

Als größten Kritikpunkt nannte A, dass in der Stellungnahme des BMJ behauptet worden sei, dass er die erforderlichen Seminarmodule „...“ nicht absolviert hätte. Er habe das ...seminar absolviert, aber offenbar sei das nicht anerkannt worden, weil er schon so alt sei und dies die Vorgängerausbildung gewesen sei. Diese Ausbildung sei jedoch umfangreicher als die aktuelle Ausbildung. Keine seiner Ausbildungen sei gewertet worden. In der Bewertung sei angemerkt worden, dass B einen Auslandseinsatz ... absolviert habe und bei ... tätig sei. Er (A) habe nicht einmal erwähnt, dass er ... Jahre ehrenamtlicher ... gewesen sei, weil das nichts mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu tun habe. Er habe ... die Ausbildung zum Lehrlingsausbildner absolviert und bilde in der JA X Lehrlinge aus. Er sei ...beauftragter und habe hierzu ... absolviert, außerdem sei er ... der JA X. Er habe sich sein ganzes Leben weitergebildet und im Endeffekt sei das alles nichts wert. Er habe die Grundlagenschulung ... absolviert und sei ... gewesen. Außerdem habe er den Lehrgang ... absolviert.

Auf Nachfrage antwortete A, dass es sich hierbei um eine IT-Anwendung für ... handelt.

A führte weiter aus, dass er ... in ... Angelegenheiten sei, ...

In der Stellungnahme des BMJ sei angeführt, dass er angegeben hätte, bereits über Erfahrungen im ... zu verfügen, weniger jedoch im ... Das sei nicht richtig, denn seit ... habe er im Zuge der Teilnahme der JA X am Projekt ... durchgehend ... Berichte erstellt und habe das ... „im kleinen Finger“. ... Er sei Mitglied der ... der JA X gewesen, sei bei ... dabei gewesen und stehe immer noch laufend mit der ... (...) in Kontakt. In Zusammenarbeit mit der ... (...) habe er ... gemacht und es habe alles einwandfrei funktioniert.

Die stellvertretende Vorsitzende konstatierte, dass B bereits die Möglichkeit gehabt habe im ausgeschriebenen Bereich zu arbeiten, nachdem der bisherige Hauptsachbearbeiter ... in Pension gegangen sei.

Die Frage, ob auch er (A) diese Möglichkeit gehabt habe, verneinte A. Als die Stelle ausgeschrieben worden sei, sei ... bereits ... in Pension gewesen. Die Stelle sei lange Zeit freigehalten worden.

Die Vorsitzende erteilte der Dienstgebervertreterin das Wort und fragte nach dem in der Ausschreibung angeführten Satz „Dieser Arbeitsplatz wird jener JA zugeordnet, der die oder der zukünftige Arbeitsplatzinhaber:in angehört“, woraufhin die Dienstgebervertreterin erklärte, dass es hier offenbar ein Missverständnis gegeben habe.

Auf Nachfrage antwortete die Dienstgebervertreterin, dass für den Arbeitsplatz kein Dienststellenwechsel, sondern eine wöchentliche Anwesenheit in ... erforderlich sei, wodurch sich Justizwachebeamten bzw. Justizwachebeamte jeder Dienststelle in Österreich hätten bewerben können.

Auf die Frage, warum die Leiterin der Kompetenzstelle X dann A per E-Mail darauf aufmerksam gemacht habe, dass eine effiziente Dienstleistung mit der Reisezeit von A nicht vereinbar sei und er rückmelden solle, ob er einem Dienststellenwechsel zustimme, antwortete die Dienstgebervertreterin, um klarzustellen, dass eine ein bis zweitägige Anwesenheit pro Woche in ... erforderlich sei. Bei dem Telefonat mit der Leiterin der Kompetenzstelle X habe der Antragsteller der wöchentlichen Anwesenheit in ... nicht zugestimmt und beim Hearing habe er dann gesagt, dass seine Anwesenheit einmal im Monat möglich sei.

A widersprach dem vehement und erklärte, dass er die Leiterin der Kompetenzstelle X nachweislich per E-Mail geantwortet habe, dass nichts gegen eine regelmäßige wöchentliche Anwesenheit in ... spreche, er einem Dienststellenwechsel in eine JA im Bereich ... oder ... jedoch nicht zustimme. Das gleiche habe er auch im Hearing gesagt. Er sei oft und gern in ... er habe nur den Vorschlag geäußert, dass die ... eventuell in den Bereich der JA X wandern könnten und er einen ...tag im Monat dafür freihalte, denn er sei seit ... Jahren auch für das ... in der JA X zuständig.

Die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, warum die Leiterin der Kompetenzstelle X dann von einem Dienststellenwechsel gesprochen habe, habe die Dienstgebervertreterin nicht beantworten können.

A ergänzte, dass von ihm gefordert worden sei, dass er seine Nachtdienste in der ... mache und auch das sei für ihn kein Problem. Er sei offen für alles und habe Zeit. Als er die Bewertung und die Stellungnahme gelesen habe sei es ihm lange Zeit nicht gut gegangen.

Die Dienstgebervertreterin setzte fort, dass neben den in der Ausschreibung genannten Aufgabenbereiche und Tätigkeiten Erfahrung und Praxis im dienstführenden Justizwachdienst gefordert worden seien. Mit ... Bewerbern sei ein Hearing abgehalten worden.

Der Feststellung der stellvertretenden Vorsitzenden, dass nur deswegen ein Hearing abgehalten worden sei, weil der ZA nicht zugestimmt habe, stimmte die Dienstgebervertreterin zu. Der ZA habe gemeint, dass der Antragsteller die erforderlichen ...seminare absolviert habe. Das Ergebnis des Hearings sei gewesen, dass B im höchsten Ausmaß geeignet sei, da er

über umfassende Kenntnisse in ..., im ... und im ... verfüge. Der Antragsteller habe im Hearing angegeben, dass er über Erfahrung im ... und über weniger Erfahrung im ... verfüge. Im ... habe B keine tiefgreifenden Erfahrungen vorweisen können.

Auf die Frage, seit wann B in der Kompetenzstelle X tätig sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass B am ... Sachbearbeiter in der X geworden sei.

Die stellvertretende Vorsitzende konkretisierte, in der Stellungnahme sei angeführt, dass B bereits vor der Ausschreibung in der Kompetenzstelle verwendet worden sei. Dies stelle natürlich einen großen Vorteil gegenüber allen anderen Bewerbern, die nicht bereits vorab die Möglichkeit gehabt hätten in der Kompetenzstelle tätig zu sein, dar. Wenn B aufgrund dieses Umstandes ein Eignungsvorsprung eingeräumt worden sei, sei fraglich, wozu überhaupt ausgeschrieben worden sei.

Da die Dienstgebervertreterin die Frage unbeantwortet ließ, erklärte die GBB, dass der bisherige Hauptsachbearbeiter damals sehr plötzlich ausgefallen sei. In weiterer Folge sei bei den ...leitern in den JA nachgefragt worden, welche Person sich empfehlen würde und wer für eine Dienstzuteilung ins BMJ sofort bereit wäre. B sei sofort verfügbar gewesen und zuteilt worden. Der bisherige Hauptsachbearbeiter sei noch eine Woche anwesend gewesen und habe B kistenweise Muster und Akten übergeben.

Die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, ob das auch an ihn (A) herangetragen worden sei, verneinte der Antragsteller.

Die GBB führte weiter aus, dass sie nicht wisse, wie lange B vor der Ausschreibung in der Kompetenzstelle tätig gewesen sei, denn die Nachbesetzung setze eine Neubewertung des Arbeitsplatzes beim BMKÖS voraus.

Die stellvertretende Vorsitzende monierte, dass die Vorverwendung von B in der Kompetenzstelle den anderen Bewerbern nicht zum Nachteil gereichen dürfe.

Die Dienstgebervertreterin wiederholte, dass A im Hearing gesagt habe, dass er weniger Erfahrung im ... habe.

Ein Senatsmitglied meinte, dass das ... nur im Hearing thematisiert worden sei, denn in der Stellungnahme stehe nicht, dass A gesagt habe, dass er weniger Erfahrung habe.

Auf die Frage, welche objektiven Nachweise für Bs Kompetenz im ... vorliegen würden, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass B zuvor bereits ... erstellt habe.

Das Senatsmitglied entgegnete, dass auch der Antragsteller bereits ... erstellt habe.

Die Dienstgebervertreterin erwiderte, deswegen sei fraglich, warum A beim Hearing gesagt habe, dass er weniger Erfahrung habe. Im Protokoll des Hearings sei festgehalten worden, dass A das gesagt habe. Sie selbst sei nicht beim Hearing dabei gewesen. Im Protokoll sei auch festgehalten, dass A gesagt habe, dass die Anwesenheit in ... einmal pro Monat kein Problem sei.

Der Antragsteller replizierte, dass es ihm schlecht gehe, wenn er das hier höre. Er erstelle seit und es sei nicht möglich, dass er beim Hearing gesagt habe, dass er in diesem Bereich weniger Erfahrung habe, denn in der JA X sei er der Profi auf diesem Gebiet. Das sei immer schon sein Hauptgeschäft gewesen und er mache das gern. Er habe auch nicht gesagt, dass er nur einmal im Monat nach ... kommen wolle. Das würde auch dem E-Mail der Leiterin der Kompetenzstelle X widersprechen. Wenn B erst seit ... in der X sei, sei fraglich, wo er seine Erfahrung gesammelt habe.

Auf die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, ab wann eine Person über die längere Erfahrung verfüge, antwortete die Dienstgebervertreterin, das komme darauf an. Natürlich habe eine Person mit ... Jahren Tätigkeit mehr Erfahrung als eine Person mit ... Jahren.

Die Vorsitzende erteilte der GBB das Wort und diese führte aus, dass sie beim Hearing dabei gewesen sei. Beim Hearing habe es sich um eine Anhörung durch Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite und nicht um eine Begutachtungskommission gehandelt. Im Hearing seien allen Bewerbern die gleichen auf die Aufgaben der Abteilung bezogenen Fragen gestellt worden. Bei der Stelle als Hauptsachbearbeiter:in der Kompetenzstelle handle es sich nicht um eine Leitungsfunktion, die Stelle sei nur deshalb so hoch wie eine Leitungsfunktion bewertet, um überhaupt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diesen Bereich zu finden. Im Vergleich zu der Stelle als Hauptsachbearbeiter:in in einer JA sei die Stelle als Hauptsachbearbeiter:in in der Kompetenzstelle nur auf einen kleinen Bereich des ... eingeschränkt. Im Wesentlichen seien die Aufgaben in der Kompetenzstelle die Wahrnehmung des ..., die Wahrnehmung des ... und die Koordinierung des ... mit der ...

Die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, ob eine andere Person als B die geforderten Kriterien hätte erfüllen können, verneinte die GBB und sagte, dass sei der Grund für die Entscheidung gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund (u. a.) der Weltanschauung und/oder des Alters 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 dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMJ 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 Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Urteil des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Der Antragsteller begründete seinen Antrag an die B-GBK im Wesentlichen damit, dass er bereits seit ... als Sachbearbeiter in der X in der JA X tätig sei. Seine Aufgaben und Tätigkeiten würden jenen der ausgeschriebenen Stelle gleichen. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit in der X sei er bestens mit den wahrzunehmenden Aufgaben, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, vertraut. Betreffend des Dienstortes ..., habe er von Beginn an kundgetan, dass eine regelmäßige, wöchentliche Anwesenheit in ... für ihn kein Problem darstelle und er diese Anforderung erfüllen werde.

Das BMJ begründete die gegenständliche Personalentscheidung mit der Beurteilung der Anhörung durch Vertreterinnen und Vertreter der Dienstgeberseite, welche einhellig zu dem Ergebnis gekommen seien, dass B mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu betrauen sei, da diesem ein Eignungsvorsprung eingeräumt werde, da er bereits längere Zeit in der Kompetenzstelle X eingesetzt werde und im Zuge dessen mit vielen konstruktiven und innovativen Ideen aufwarten habe können. Außerdem verfüge B über tiefgreifende Kenntnisse in den wichtigsten Bereichen (...).

Zunächst ist festzuhalten, dass die für die Ausübung einer Funktion erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen an der Ausbildung und an der bisherigen beruflichen Laufbahn der Bewerberinnen und Bewerber zu messen sind.

Stellt man die Berufslaufbahnen von A und B gegenüber, ergibt sich folgendes Bild: A, geboren am ..., ist im ... in den Justizdienst eingetreten. Die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2b absolvierte er ... Nach Absolvierung des Fachkurses hat er die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2a im Jahr ... abgeschlossen. Seit ... ist er als Sachbearbeiter in der X in der JA X tätig. Am ... wurde er mit dem Arbeitsplatz „Sachbearbeiter X“ betraut.

B ist am ... geboren. Er trat im ... in den Justizdienst ein. Die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2b absolvierte er ... Nach Absolvierung des Fachkurses hat er die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2a im Jahr ... abgeschlossen. Von ... bis ... war er in der JA

... auf der Migrationsplanstelle. Vom ... bis Ende ... war B Beamter im allgemeinen Justizwachdienst in der JA Y. Von ... bis ... war er Dienstführender in der Einsatzfunktion in der JA Y. Seit ... ist er Sachbearbeiter in der X in der JA Y.

Der Vergleich der beiden Bewerber A und B ergibt eine um insgesamt ... Jahre längere Dienstzeit bei der Justiz des Antragstellers. A hat insgesamt ... Dienstjahre und im Vergleich dazu verfügt B über ... Dienstjahre. B ist seit ... Jahren E2a und im Vergleich dazu A seit ... Jahren. Bereits seit ... Jahren ist A Sachbearbeiter in der X in der JA X und im Vergleich dazu ist B seit ... Jahren Sachbearbeiter in der X in der JA Y.

Der Senat kann sich den Feststellungen des BMJ, nämlich B sei der besser qualifizierte Bewerber nicht anschließen. Der Senat kann nicht erkennen, dass B aufgrund seiner bisherigen Verwendung und seiner insgesamt kürzeren Dienstzeit im Justizdienst sowie der geringeren Erfahrung als Sachbearbeiter in der X besser qualifiziert sein soll und somit die fachlichen Anforderungen besser als A erfüllen soll.

Die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle ist an den Anforderungen der Ausschreibung zu messen. An besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten wurden betreffend des Fachwissens eine „längere, umfassende Praxis und Erfahrung im (dienstführenden) Justizdienstwachdienst sowie im Bereich der ...; fundierte Kenntnisse der Aufgaben und Ziele des Straf- und Maßnahmenvollzug und der Organisation der Justizanstalten“ erwartet. Aus Sicht des Senates erfüllt A diese Anforderung aufgrund seiner ...-jährigen längeren Tätigkeit in der X besser als sein Mitbewerber B.

Festgehalten wird, dass B vom Dienstgeber die Möglichkeit erhalten hat im ausgeschriebenen Bereich bereits vor der Ausschreibung des in Rede stehenden Arbeitsplatzes auf diesem tätig zu sein, nachdem der bisherige Hauptsachbearbeiter den Ruhestand angetreten hat. A wurde vom Dienstgeber nicht darüber in Kenntnis, dass die Möglichkeit besteht bereits vor der Ausschreibung in der Kompetenzstelle X zu arbeiten. Der Dienstgeber begründet seine Personalentscheidung damit, dass B aufgrund des Eignungsvorsprungs, damit dass B bereits längere Zeit in der Kompetenzstelle X eingesetzt wurde und mit vielen konstruktiven und innovativen Ideen aufwarten habe können. Seitens des Senates wird festgehalten, dass dadurch von vornherein keine andere Bewerberin/kein anderer Bewerber eine Chance gehabt hat, den Dienstgeber von ihrer/seiner besseren Qualifikation zu überzeugen.

In der Sitzung des Senates wurde klargestellt, dass der in der Ausschreibung angeführte Satz „Dieser Arbeitsplatz wird jener JA zugeordnet, der die oder der zukünftige Arbeitsplatzinhaber:in angehört“, missverständlich war, denn für den in Rede stehenden Arbeitsplatz ist kein Dienststellenwechsel, sondern lediglich eine wöchentliche Anwesenheit in ... erforderlich,

wodurch sich Justizwachebeamten bzw. Justizwachebeamte jeder Dienststelle in Österreich hätten bewerben können. Nicht geklärt werden konnte warum die Leiterin der Kompetenzstelle X A darauf aufmerksam gemacht hat, dass eine effiziente Dienstleistung mit der Reisezeit von A nicht vereinbar ist und er ihr rückmelden sollte, ob er einem Dienststellenwechsel zustimmt. Festgehalten wird, dass A nachweislich von Beginn an einer regelmäßigen wöchentlichen Anwesenheit in ... zugestimmt hat und das auch immer wieder kundgetan hat. Von Dienstgeberseite wurde ihm seine Zustimmung zur Bereitschaft der regelmäßigen wöchentlichen Anwesenheit in ... abgesprochen und unrichtig wiedergegeben.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung von A auseinandergesetzt hat. Das BMJ konnte insgesamt nicht darlegen, warum B besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll und seine ...-jährige Erfahrung als Sachbearbeiter in der X mehr wiegen als die ...-jährige Erfahrung von A. Der Senat erhielt den Eindruck, dass der Dienstgeber die Qualifikationen von A im Bewerbungsverfahren nicht entsprechend berücksichtigt und gewürdigt hat.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass für die Auswahlentscheidung sachfremde Motive ausschlaggebend waren. Der Antragsteller behauptet, es habe die Weltanschauung und das Alter eine Rolle gespielt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aufgrund der bisherigen beruflichen Tätigkeiten und Erfahrungen der beiden Bewerber die Feststellung des BMJ B sei besser für die Funktion des Hauptsachbearbeiters der Kompetenzstelle X im BMJ geeignet als A, für den Senat nicht nachvollziehbar ist. Aufgrund des gesamten Vorbringens kommt der Senat zum Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung nicht auf sachlichen Grundlagen beruhte, sondern sachfremde Motive ausschlaggebend waren, denn der Verdacht des Antragstellers, nämlich, maßgebend für die Entscheidung der Behörde seien sein Alter und seine Tätigkeit als Personalvertreter in der JA X gewesen, konnte von der Dienstgeberseite nicht mit Sachargumenten entkräftet werden.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion „Hauptsachbearbeiter:in“ – Kompetenzstelle X im BMJ mit B eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B GIBG darstellt.

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