

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**  
**Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um den Arbeitsplatz Traktkommandant/Traktkommandantin in Personalunion mit dem Arbeitsplatz Abteilungskommandant/Abteilungskommandantin in der Justizanstalt (JA) X aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

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

beschlossen:

*Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um den Arbeitsplatz Traktkommandant/Traktkommandantin in Personalunion mit dem Arbeitsplatz Abteilungskommandant/Abteilungskommandantin in der JA X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters des Antragstellers gemäß § 13 B-GIBG dar.*

**B e g r ü n d u n g**

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

A führte aus, dass er sich um die mit E2a/4 bewertete Planstelle beworben habe. Mit ... sei die Planstelle mit dem Mitbewerber B besetzt worden.

Die Ausschreibung habe folgende Anforderungen enthalten: Erfahrungen als dienstführender Beamter; besondere Genauigkeit in der Dienstausübung; Führungsqualitäten, Verlässlichkeit und Koordinationsfähigkeit; Durchsetzungsvermögen und besonderes Einfühlungsvermögen sowie rasches Reagieren bei Aggressionshandlungen,

gute Menschenkenntnis und besondere Fähigkeit im Umgang mit Strafgefangenen; Bewältigung von Spitzenbelastungen und Ausnahmesituationen; gute Kenntnisse zur Problem- und Konfliktbewältigung; fundierte Kenntnisse der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften; Computerkenntnisse und Erfahrungen in der Administration.

A führte aus, er habe die Dienstprüfung für E2b-Bedienstete ... mit Auszeichnung und die Dienstprüfung für E2a-Bedienstete ... bestanden. Seit ... sei er dienstführender Beamter gewesen. ... habe er die Ausbildung zum Ordinationsgehilfen absolviert. Von ... bis ... sei er der Vertreter des Anstaltsspitals gewesen. Insgesamt habe er 25 Jahre Abteilungsdienst vorweisen können, zuerst als Abteilungskommandant-Stellvertreter im Anstaltsspital und später als Abteilungskommandant. Seit ... sei er als Vertreter des Traktkommandanten eingesetzt worden, die letzten 10 Jahre als Nachdienstkommandant. Er habe diverse Seminare für Abteilungsbeamte besucht. Der damalige Anstaltsleiter C habe B für die Planstelle vorgeschlagen und die Vollzugsdirektion sei diesem Vorschlag im Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss (DA) der JA X gefolgt. Er bezweifle aber, dass B über die bessere Eignung für die gegenständliche Planstelle verfüge. Er (der Antragsteller) habe seit ... den Traktkommandanten bei Abwesenheiten ... vertreten. Von ... bis ... sei er aufgrund der Erkrankung des scheidenden Traktkommandanten durchgehend als Traktkommandant eingesetzt gewesen, und zwar zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten. Zehn Jahre sei er Nachdienstkommandant gewesen und habe, soweit es erforderlich gewesen sei, als solcher - laut Vollzugsordnung für die JA - die Funktion des Justizwach-, Wachzimmer- und Abteilungskommandanten ausgeübt. Er sei also für das gesamte diensthabende Personal und für alle Insassen der JA während des Nachdienstes verantwortlich gewesen.

B habe keine Kommandofunktion bekleidet, er habe Postendienst versehen. Er sei mit den Agenden der Diensterteilung betraut und Sicherheitsbeauftragter gewesen. Es sei unverständlich, dass B mehr Führungskompetenz haben solle als er.

Informell habe er erfahren, dass sich C dahingehend geäußert habe, er wolle nicht in ein paar Monaten, wenn er (der Antragsteller) in Pension gehe, wieder über die Vergabe der Planstelle beraten. In einem Gespräch habe ihm C mitgeteilt, dass sein Lebensalter im Hinblick auf die baldige Pensionierung großen Einfluss auf seine Entscheidungsfindung gehabt habe. Zu Ohren gekommen sei ihm weiters, der nunmehrige provisorische Leiter der JA X habe befürchtet, dass er noch jahrelang auf dem Posten des Traktkommandanten „sitzen bleiben“ würde. Außerdem habe C behauptet,

tet, er hätte in der Pension von der Funktion ohnehin nur einen finanziellen Vorteil von 5,- € monatlich. Er sei aber von C nie über seine Pensionspläne befragt worden und er hätte, wäre er zum Traktkommandanten ernannt worden, bis zum zwingenden Pensionsantritt mit 65 Jahren Dienst versehen. Im Übrigen sei er schon bei vorangegangenen Ausschreibungen übergangen und damit getröstet worden, dass er zu jung wäre. Er erachte sich daher durch die Entscheidung zu Gunsten von B aufgrund des Alters diskriminiert.

A führte weiters aus, er habe von Kollegen erfahren, dass C die Meinung geäußert habe, er würde die Umstrukturierungen im Rahmen der Auflösung der JA Z und die Zusammenlegung diverser Abteilungen mit der JA X nicht bewältigen können. Er sehe sich allerdings aufgrund seiner dienstlichen Erfahrungen sehr wohl in der Lage, komplexe organisatorische Aufgaben wahrzunehmen, und im Übrigen sei von besonderen Fähigkeiten oder Kenntnissen im Zusammenhang mit einer Umstrukturierung in der Ausschreibung nicht die Rede gewesen. Die Umstrukturierungen würden einen Traktkommandanten auch kaum betreffen, da die neu hinzukommenden Abteilungen nicht dem Traktkommandanten unterstellt seien.

Abschließend führte A aus, er habe, da er die angestrebte Funktion nicht bekommen habe, mit ... seinen aktiven Dienst beendet.

Dem Antrag war die Ausschreibung für die gegenständliche Planstelle angeschlossen.

Mit Schreiben vom ... übermittelte die Vollzugsdirektion folgende Stellungnahme: „ Innerhalb der ... Ausschreibungsfrist haben sich zahlreiche in der Justizanstalt X tätige Bedienstete beworben.

Der Dienststellenleiter hat ... das Einvernehmen mit dem Dienstenausschuss erzielt, der Dienstbehörde die Besetzung der ausgeschriebenen Funktion mit ... Bezirksinspektor B vorzuschlagen. ...

Die Vorzugsdirektion ist nach Prüfung und Durchsicht der Bewerberunterlagen sowie der Personalakten der Bewerber letztlich dem Vorschlag der Leitung der Justizanstalt X gefolgt und hat eine Betrauung der Funktion mit Bezirksinspektor B mit Wirksamkeit vom ... in Aussicht genommen. Diese Betrauung wurde dem Fachausschuss bei der Vollzugsdirektion für die Bediensteten des Exekutivdienstes zur Kenntnis gebracht, der dagegen keinen Einwand erhob.

Die Vollzugsdirektion bedauert, dass dem eine sehr gute Eignung für die ausgeschriebene Funktion attestierten A letztlich die Funktion nicht zuerkannt werden konnte, kann aber keine Verletzung im Sinne des Bundesgleichbehandlungsgesetzes erkennen, zumal für die Frage der Nachbesetzung neben einer langjährigen einschlägigen praktischen Erfahrung (die der Bedienstete im Hinblick auf seine beinahe 40-jährige Dienstzeit unbestritten hat) viele andere Faktoren wie beispielsweise die Persönlichkeit, die Sozialkompetenz, die Leistungsfähigkeit, die Kritikfähigkeit etc. zu beurteilen waren. Im Rahmen dieser Gesamtbeurteilung hat sich die Vollzugsdirektion letztlich (für) Bezirksinspektor ... B entschieden. Dass Bezirksinspektor iR A hohes Ansehen in der Justizanstalt X genossen hat, zeigt auch das im Zusammenhang mit der Ausschreibung erfolgte als Beilage angeschlossene Schreiben des damaligen Anstaltsleiters. Den, jetzt von Bezirksinspektor iR A, vorgebrachten Vorwurf, er hätte die Funktion lediglich deswegen nicht bekommen, da sein bereits fortgeschrittenes Lebensalter den Ausschlag ... gegeben habe, kann die Vollzugsdirektion lediglich zurückweisen. Auch die in diesem Zusammenhang vom damaligen Leiter der Justizanstalt X, Hofrat C, getätigten Aussagen kann die Vollzugsdirektion als die für die Betrauung mit der in Rede stehenden Funktion zuständige Dienstbehörde nicht bestätigen bzw. sind ihr derartige Aussagen nicht bekannt.

Die Vollzugsdirektion verweist in diesem Zusammenhang noch einmal darauf, dass der Leiter der Justizanstalt X der Vollzugsdirektion lediglich einen Vorschlag zur Nachbesetzung ... geliefert hat, die eigentliche Betrauung aber die Vollzugsdirektion vorgenommen hat, wobei in diesem Zusammenhang aber nicht verhehlt werden kann, dass dem Vorschlag der Leitung der Justizanstalt X hohe Priorität zugemessen wurde.

Letztlich hat ... den Ausschlag gegeben, dass Bezirksinspektor B die Arbeiten zur Eingliederung der Justizanstalt Z in die Justizanstalt X eher zugetraut wurden. In diesem Zusammenhang war mit großen Problemen zu rechnen, galt es doch die Bediensteten der Justizanstalt Z in die Stammmannschaft der Justizanstalt X zu integrieren. Im Hinblick darauf war es auch besonders wichtig, einen Mitarbeiter mit diesen Agenden zu betrauen, der von vornherein hohe Handlungskompetenz mitbringen konnte. Diese wurde Bezirksinspektor B attestiert und verschaffte ihm letztlich den Eignungsvorsprung gegenüber ... Bezirksinspektor A. Demnach hat nicht das Alter ... die ausschlaggebende Rolle für die Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz gespielt, sondern lediglich die bei Bezirksinspektor B vorgelegene etwas höhere fachliche Kompetenz. ...“

Der Stellungnahme war die Bewerbung von B angeschlossen. Daraus geht hervor, dass dieser ... in den Justizwachdienst eingetreten ist. ... wurde er zum dienstführenden Beamten ernannt. In seiner bisherigen Dienstzeit war er als „Ablöser in der

Kostenverrechnung, der Beamtenküche sowie auf diversen Abteilungen“ tätig. Seit ... war er mit dem Arbeitsplatz „Direktionsstelle-Diensteinteilung“ betraut. Im Rahmen dieses Arbeitsplatzes übte er seit ... auch die Tätigkeit des Sicherheitsbeauftragten der JA X aus. Er gab an, über ausreichende Computer- und IVV-Kenntnisse zu verfügen.

Der Stellungnahme war weiters nachstehender Besetzungsvorschlag des damaligen Anstaltsleiters C angeschlossen.

„B:

Herr B weist vielfältige Erfahrungen als dienstführender Beamter auf, zuletzt war er in der Direktionsstelle in der Diensteinteilung tätig und übt die Funktion eines Sicherheitsbeauftragten aus. Herr B besitzt sehr gute Kenntnisse im Bereich EDV und IVV, er ist gewissenhaft, genau und zeichnet sich durch ein sehr korrektes Verhalten aus. Als Sicherheitsbeauftragter ist er mit den Anforderungen im Exekutivbereich bestens vertraut, arbeitet eng mit dem Justizwachkommandanten zusammen und ist in seinem dienstlichen Verhalten engagiert und vorbildhaft. Seine Eignung für die angestrebte Position kann als **ausgezeichnet** angesehen werden.

A

Herr A ist ein qualifizierter und ausgezeichneter Abteilungskommandant, der seit vielen Jahren die Spitzenbelastungen mit Ruhe und Konsequenz meistert; er ist wiederholt als Vertreter des Traktkommandanten eingeteilt. Herr A wurde aufgrund seiner Erfahrung für die Funktion des Traktkommandanten in Erwägung gezogen, letztlich wurde aber ein jüngerer Beamter mit hoher Handlungskompetenz, im Sinne einer länger dauernden Kontinuität in dieser Tätigkeit, wegen der bevorstehenden Probleme mit der Integration der Außenstelle Z, vorgeschlagen. Seine Eignung für die angestrebte Position kann als **sehr gut** bezeichnet werden.“

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wiederholte A einleitend im Wesentlichen das Vorbringen des Antrages, nämlich dass C ihm gesagt habe, er könne von der höherwertigeren Planstelle ohnehin keine höhere Pension erwarten, er würde bloß 3 bis 5 € mehr bekommen, er brauche also sozusagen diese Stelle nicht, und er (der Anstaltsleiter) wolle es seinem Nachfolger ersparen, dass in zwei bis drei Monaten, also wenn er (der Antragsteller) in Pension gehe, die Stelle wieder neu besetzt werden müsse. Die Berechnung der Pension durch die GÖD habe aber ergeben, dass er auf Grund der höherwertigen Funktion eine um 57,- € höhere Pension bekommen würde. Er habe allerdings nie gesagt, dass er in Pension gehen wolle, das habe der Anstaltsleiter nur angenommen. Aufgrund der

Langzeitversicherungsregelung („Hacklerregelung“) hätte er mit 60 Jahren in Pension gehen können, sein gesetzliches Pensionsalter wäre 64 Jahre und zwei Monate gewesen.

Der Leiter der Vollzugsdirektion führte aus, dass die JA X in einer besonderen Situation sei. Im Jahr ... seien die JA Z und die JA X zusammengelegt worden. Es sei mit erheblichen Differenzen zu rechnen gewesen, besonders weil sich das Personal aus Z, 64 Bedienstete, benachteiligt gefühlt habe. Es sei daher besonders wichtig gewesen, in der ersten Managementebene – und darum handle es sich beim Traktkommandanten – eine gute und auch „zukunftsweisende“ Besetzung vorzunehmen. Der Unterschied zwischen den beiden Bewerbern sei folgender:

A habe eine Gefangenenabteilung geführt, er sei für 30 bis 35 Gefangene verantwortlich gewesen, habe aber keine Mitarbeiter zu führen gehabt.

B komme aus einer Stabsfunktion, einer Managementfunktion. Er habe zwei Funktionen ausgeübt, die unmittelbar dem Anstaltsleiter zugeordnet waren. Er habe die Diensterteilung gemacht, was eine schwierige Aufgabe sei, weil Schichtdienste zu leisten seien. In dieser Funktion lerne man zu führen. Die zweite Funktion sei die des Sicherheitsbeauftragten gewesen. Damit sei B für alle baulichen, technischen und organisatorischen Sicherheitsbelange zuständig gewesen. Er habe sowohl eine planerische als auch eine kontrollierende Funktion gehabt. Bei Gefahr in Verzug könne ein Sicherheitsbeauftragter auch Weisungen erteilen. B habe damit viel Erfahrung im Umgang mit dem Personal erworben. Diese Erfahrung habe A nicht, obwohl er 11 Dienstjahre mehr habe.

Auf die Frage, welche Aufgaben ein Traktkommandant habe, wie viele Mitarbeiter/innen er zu führen habe und wie viele Traktkommandanten es in X gebe, antwortete D, dass dem Traktkommandanten mehrere Abteilungen unterstehen, A sagte, dass es in X nur einen Traktkommandanten und 13 Abteilungskommandanten gebe. Auf die Frage, inwiefern ein Sicherheitsbeauftragter zu führen habe, antwortete D, dass der Sicherheitsbeauftragte nicht unmittelbar führe, aber als „Anhängsel“ des Anstaltsleiters bei jeder Krisensituation im Führungsteam sei, er habe eine Stabsfunktion.

Auf den Hinweis des Senates, dass C selbst ausgeführt habe, dass A aufgrund seiner Erfahrung in Erwägung gezogen worden sei, letztlich aber ein „jüngerer Beamter mit hoher Handlungskompetenz im Sinne einer länger dauernden Kontinuität in dieser Tätigkeit wegen der bevorstehenden Probleme mit der Integration der Außenstel-

le Z“, vorgeschlagen werde, replizierte D, A habe „sich brav nach oben gedient“, er habe aber keine Managementenerfahrungen und er habe keine Mitarbeiter geführt, er habe eine relativ kleine Abteilung geführt. Im Gegensatz dazu sei „das Spielfeld“ von B die gesamte Anstalt gewesen. A sei ja auch nur Stellvertreter des Kommandanten gewesen.

A replizierte, dass in der Ausschreibung nichts von besonderen Managementenerfahrungen wegen der Kollegen aus Z gestanden sei. Er sei als Nachtdienstkommandant der höchste Beamte der gesamten JA gewesen und habe auch über Kollegen B die Aufsicht gehabt. Ihre beiden Arbeitsplätze seien mit E2a/2 bewertet gewesen. B habe das Personal eingeteilt, der Traktkommandant sei „der Manager“ über die Insassen, er bearbeitet ihre Ansuchen und kümmere sich um ihre Angelegenheiten, etwa Verlegungen. Als Traktkommandant sei man den ganzen Tag mit den Insassen beisammen, als Sicherheitsbeauftragter sei man den ganzen Tag mit den Beamten zusammen.

D replizierte, der Sicherheitsbeamte kontrolliere, was die übrigen Bediensteten, vielleicht sogar der Traktkommandant, mit Insassen gemacht haben. Es müsse z. B. kontrolliert werden, ob die Visitierungen in den Hafträumen gemacht worden seien. Man könne nicht sagen, dass der Sicherheitsbeauftragte keinen Insassenkontakt habe, obwohl es richtig sei, dass der Abteilungskommandant einen stärkeren Insassenkontakt habe.

Unter Bezugnahme auf die Anforderungen der Ausschreibung führte die Gleichbehandlungsbeauftragte ... aus, sie könne nicht nachvollziehen, dass man BezInsp. As Führungskompetenzen als geringer erachte als jene von B.

A sei mehr als zehn Jahren Nachtdienstkommandant gewesen, er habe im Monat durchschnittlich 4 Nachtdienste gemacht und in diesen Diensten sei er praktisch der Justizwachekommandant gewesen. Damit habe er weitreichende Befugnisse das Personal betreffend gehabt. Er habe mit der Mannschaft zurecht kommen müssen, habe die Bediensteten des Nachtdienstes einteilen müssen. Wenn es Aggressionshandlungen gegeben habe, habe er entscheiden müssen, wen er mit der Bereinigung beauftrage. Ein Nachtdienstkommandant müsse sehr gute organisatorische Fähigkeiten haben und auch sehr flexibel sein, weil es besonders in der Nacht viele Vorkommnisse gebe.

A führte aus, dass er von allen mitleidig angesehen worden sei, nachdem die Entscheidung bekannt geworden sei, weil er der Fixstarter für diese Funktion gewesen sei. Sein Büro sei 5 m vom Büro des Traktkommandanten entfernt gewesen. Wenn ein Insasse etwas vom Traktkommandanten gewollt habe - und es sei praktisch immer einer vor seiner Tür gestanden – und dieser sei nicht da gewesen, dann habe er die Sache geregelt und habe darüber dem Traktkommandanten berichtet. Er habe also den Traktkommandanten auch vertreten, wenn dieser im Dienst gewesen sei. Die Kollegen hätten nicht verstanden, dass er die Stelle nicht bekommen habe.

Auf die Frage, wodurch B Erfahrungen im Umgang mit Strafgefangenen erworben habe, antwortete D, durch die Kontrolle und außerdem versee er gelegentlich Dienst in den Abteilungen, an den Wochenenden, das stehe ohnehin irgendwo im Akt. Er betone, dass der Traktkommandant keinen unmittelbaren Dienst am Gefangenen mache, das sei Aufgabe des Abteilungscommandanten. Der Traktkommandant manage die Abteilungen. B liege jedenfalls bezüglich der Ausschreibungskriterien „Erfahrung als Dienstführender, Führungsqualifikation, Koordinierungsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Spitzenbelastung, Problem- und Konfliktbewältigung, Administration“ vor A, was darauf zurückzuführen sei, dass er eine Stabsfunktion gehabt habe und Sicherheitsbeauftragter gewesen sei. Zur Tätigkeit Nachtdienstkommandant sei zu sagen, dass man als solcher nicht alleine sei, man habe einen Vertreter des Anstaltsleiters in Rufbereitschaft. Er habe jahrelang die JA inspiziert und seiner Erfahrung nach sei in der Regel ab 22.00 Uhr alles ruhig, wobei es sicher im Jahr mehrmals Sicherheitsprobleme gebe. Für die Nachtdienste würden, das sei ein sehr großes Interesse der Personalvertretung, vorwiegend ältere Mitarbeiter eingesetzt, was auch besoldungsmäßige Gründe habe.

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 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 da-

für 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 der Vollzugsdirektion für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Vollzugsdirektion begründete in ihrer schriftlichen Stellungnahme die Personalentscheidung damit, dass neben der einschlägigen praktischen Erfahrung „viele andere Faktoren wie beispielsweise die Persönlichkeit, die Sozialkompetenz, die Leistungsfähigkeit, die Kritikfähigkeit etc.“ zu beurteilen gewesen seien, und „im Rahmen einer Gesamtbeurteilung“ habe man sich für B entschieden. Letztlich habe den Ausschlag gegeben, dass B die Integration der Bediensteten der JA Z in die Stammmannschaft der JA X „eher zugetraut“ worden sei. Es habe „von vornherein hohe Handlungskompetenz“ mitgebracht, und das habe ihm den Eignungsvorsprung verschafft. Nicht das Alter, sondern die „etwas höhere fachliche Kompetenz“ von B habe den Ausschlag gegeben.

In der Sitzung des Senates sprach D von der auf Grund der Zusammenlegung der JA Z und X bestehenden besonderen Situation und dass es daher besonders wichtig gewesen sei, „in der ersten Managementebene“ eine gute und auch „zukunftsweisende“ Besetzung vorzunehmen. B habe als für die Diensterteilung Zuständiger und als Sicherheitsbeauftragter eine Stabs- und somit Managementfunktion gehabt, er habe in diesen Funktionen zu führen gelernt. A habe eine Gefangenenabteilung, aber keine Mitarbeiter geführt.

Der Senat hält zu diesem Vorbringen fest, dass die Eignung von Bewerber/innen an den Anforderungen der Ausschreibung zu messen ist. Im gegenständlichen Fall waren das im Wesentlichen: Führungsqualitäten und Koordinationsfähigkeit; Durchsetzungsvermögen, besonderes Einfühlungsvermögen sowie rasches Reagieren bei Aggressionshandlungen, besondere Fähigkeit im Umgang mit Strafgefangenen; Bewältigung von Spitzenbelastungen und Ausnahmesituationen; gute Kenntnisse zur Problem- und Konfliktbewältigung; fundierte Kenntnisse der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften; Computerkenntnisse und Erfahrungen in der Administration. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den Bewerber/innen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat selbstverständlich auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen, und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten

für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Im vorliegenden Fall wurde eine solche Prüfung weder vom damaligen Anstaltsleiter, noch von der Vollzugsdirektion durchgeführt. Gegenüber dem Senat wurde von einer „Gesamtbeurteilung“ gesprochen (in der schriftlichen Stellungnahme) bzw. wurde festgestellt (von D in der Sitzung), dass B bezüglich der Ausschreibungskriterien „Erfahrung als Dienstführender, Führungsqualifikation, Koordinierungsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Spitzenbelastung, Problem- und Konfliktbewältigung, Administration“ vor A liege, und dies wurde schlicht damit begründet, dass B als Sicherheitsbeauftragter eine Stabs- und somit Managementfunktion ausgeübt habe. Laut VZO haben Sicherheitsbeauftragte im Wesentlichen sämtliche die Sicherheit der Anstalt betreffende Vorgänge und Einrichtungen auf ihre Zweckmäßigkeit und Richtigkeit, die Einrichtungen auch auf ihre Funktionstüchtigkeit, zu prüfen. Sie haben die Anstaltsleitung zu beraten und Vorschläge über organisatorische, bauliche oder technische Verbesserungen der Sicherheit der Anstalt zu erstatten. Sicherheitsbeauftragte haben weiters Kontrollen von Insassen, Freigänger/innen, Hafträumen usw. durchzuführen. Neben dieser Funktion war B für die Diensterteilung zuständig. Inwiefern durch diese Tätigkeiten mehr Führungs-, Koordinierungs-, Problem- und Konfliktbewältigungskompetenzen usw., die ein Traktkommandant benötigt, erworben werden als durch ... Jahre Abteilungsdienst, als Vertreter des Traktkommandanten und als langjähriger Nachtdienstkommandant ist für den Senat absolut nicht nachvollziehbar.

Auch das Argument, der Arbeitsplatz müsse wegen der hinzugekommenen Bediensteten der JA Z mit einer Person mit „hoher Handlungskompetenz“ besetzt werden, vermag absolut nicht zu überzeugen, da D nicht darlegen konnte, inwiefern die Integration neuer Bediensteter eine Aufgabe des Traktkommandanten ist und er überdies auch nicht darlegen konnte, inwiefern (gegebenenfalls) A dieser Aufgabe nicht gewachsen sein sollte. Überdies enthält die Ausschreibung auch keine entsprechende Anforderung.

Wie wenig sich die Dienstbehörde im Auswahlverfahren mit den konkret für den gegenständlichen Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen der beiden Bewerber auseinandersetzte und wie unmaßgeblich As Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (bereits) waren, erkennt man schließlich auch daran, dass D Bs mangelnde Erfahrung im Umgang mit Strafgefangenen mit der Aussage zu bagatellisieren versuchte, der Traktkommandant mache keinen unmittelbaren Dienst am Gefangenen, das sei

Aufgabe der Abteilungskommandanten. Dazu ist festzuhalten, dass die Ausschreibung die Anforderung „besondere Fähigkeit im Umgang mit Strafgefangenen“ enthält, und zwar wohl deshalb, weil es sich um den Arbeitsplatz „Traktkommandant in Personalunion mit dem Arbeitsplatz 04 NVM (= Normalvollzug Männer) Abteilungskommandant“ handelt.

Die Vollzugsdirektion wies in ihrer schriftlichen Stellungnahme eigens darauf hin, dass dem Vorschlag der JA-Leitung hohe Priorität zugemessen wurde. Zu diesem Vorschlag ist festzuhalten, dass der damalige Leiter der JA X B als ausgezeichnet geeignet erachtete, wobei der Vorschlag keine sachlich nachvollziehbare Beurteilung der einzelnen Kenntnisse und Fähigkeiten enthielt, sondern bloß allgemeine Feststellungen. A betreffend führte C u.a. aus, er sei aufgrund seiner Erfahrung für die Funktion in Erwägung gezogen worden, letztlich werde „aber ein jüngerer Beamter mit hoher Handlungskompetenz, im Sinne einer länger dauernden Kontinuität in dieser Tätigkeit, wegen der bevorstehenden Probleme mit der Integration der Außenstelle Z, vorgeschlagen“. Die Formulierungen „'jüngerer' Beamter“ und „im Sinne einer ,länger dauernden Kontinuität““ sind eindeutig und bestätigen die Ausführungen des Antragstellers, nämlich dass sein Lebensalter eine wesentliche Rolle für Cs Besetzungsvorschlag spielte.

Einem 60jährigen Bewerber keine Führungsfunktion mehr zu übertragen, mit dem Hinweis, er würde bald in den Ruhestand treten, widerspricht auch den Bemühungen der Bundesregierung, Bedienstete länger im Arbeitsprozess zu halten. Außerdem garantieren junge Bedienstete in einer Führungsfunktion nicht, dass über lange Jahre hinweg kein neuerliches Auswahlverfahren durchgeführt werden muss, zumal ihre Funktionen aus diversen Gründen (z. B. Betrauung mit einer anderen höherwertigen Planstelle) wieder frei werden können. Letztlich ist bei jeder Betrauung ein Unsicherheitsfaktor gegeben.

Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass die gegenständliche Personalentscheidung eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A im Sinne des § 13 B-GIBG darstellt.

#### Empfehlung:

Der Vollzugsdirektion wird empfohlen, den JA die Diskriminierungsgründe des

B-GIBG zu kommunizieren und nicht automatisch unzureichend begründeten Besetzungsvorschlägen, bei denen auch der Verdacht eines Verstoßes gegen das B-GIBG besteht, zu folgen.

Wien, im November 2011