jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2016/9/2 B-GBK II/77/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 02.09.2016

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 65/2004 in der geltenden Fassung, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Ausbildungsstelle – HauptsachbearbeiterIn, E2a/4" aufgrund des Alters und aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Funktion„Ausbildungsstelle – HauptsachbearbeiterIn, E2a/4" stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß §13 Abs. 1 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz dar.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß §13 Abs. 1 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz konnte ebenfalls nicht festgestellt werden.

B e g r ü n d u n g

Mit Schreiben vom ... (eingelangt bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (am ...) brachte A einen Antrag ein und führte darin im Wesentlichen aus, dass im Zuge der Besetzung des Arbeitsplatzes „Ausbildungsstelle – HauptsachbearbeiterIn" ein jüngerer Bewerber ihm gegenüber dahingehend eine Besserstellung erfahren habe, dass er sowohl in der Reihung der Anstaltsleiterin, als auch in der Reihung durch den zuständigen Dienststellenausschuss mit dem Hinweis, bereits in der Ausbildungsstelle verwendet worden zu sein, an erste Stelle gereiht worden sei.

Dabei sei es immer schon sein Wunsch gewesen, in der Ausbildung der jungen Kolleginnen und Kollegen tätig zu sein und er sei es auch. Er habe daher seit langer Zeit die Weichen in diese Richtung gestellt und habe sich bereits dreimal um die Betrauung mit diesem Funktionsposten beworben, bzw. bereits dreimal um Zulassung zu der Seminarreihe

„Ausbildungsstelle“ angesucht. Er sei bisher immer mit der Begründung „nicht in der Ausbildungsstelle tätig zu sein“ abgelehnt worden. Gerade diese Tätigkeit in der Ausbildungsstelle bilde das einzige Kriterium, warum ihm sein Mitbewerber vorgezogen worden sei. Des Weiteren gehöre der erstgereihte Mitbewerber zwar der gleichen Verwendungsgruppe (E2a), jedoch nicht derselben Funktionsgruppe an.

Das Eignungsprofil werde im gegenständlichen Fall zum einen von der „InteressentInnensuche“ vorgegeben, zum anderen durch die in der Praxis vorherrschende Meinung geprägt, dass insbesondere im ...dienst, Menschenkenntnis und Erfahrung in Menschenführung eine ganz wichtige Rolle spielen, praktische Diensterfahrung gepaart mit Lebenserfahrung unabdingbar notwendig seien. Daraus lasse sich unschwer erkennen, dass hier die Erfahrung als „Dienstführender Justizwachebeamter“, gemeint sei. Die Erfahrungen in Zusammenhang mit der bisherigen interimsmäßigen Verwendung als „provisorischer Hauptsachbearbeiter - Ausbildungsstelle“ seien seiner Meinung nach ebenso nicht von dieser Formulierung umfasst, da diese Erfahrungen ausschließlich der provisorisch interimsmäßig mit diesen Aufgaben betraute Dienstnehmer (gemeint ist hier der Mitbewerber) machen könne und alle anderen Dienstnehmer von vornherein von diesen Erfahrungen ausgeschlossen werden.

Die nach der „InteressentInnensuche“ für den gegenständlichen Arbeitsplatz geforderten praktischen und theoretischen Erfahrungen bringe er aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern des Strafvollzuges und aufgrund seiner mehrjährigen Vortragstätigkeit in der ...schule ... sowie deren ..., in einem weit höheren Ausmaß mit als sein Mitbewerber. In allen seinen dienstlichen Tätigkeiten, habe er stets den partizipativen Führungsstil angewendet und seine mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit, sowie sein Organisationstalent unter Beweis gestellt.

Die Kompetenz „ausgezeichnete pädagogische Fähigkeiten“ habe er durch die Absolvierung der „Beginners - Ausbildung“ erworben. Zusätzlich habe er erfolgreich an der Ausbildung „Prüfungsmethoden“ teilgenommen. Die „Beginners - Ausbildung“ sei nach herrschender Auffassung der Strafvollzugsakademie die unabdingbare Voraussetzung, um an der ...schule und deren ... die Auszubildenden unterrichten zu dürfen. Genau über diese Ausbildung verfüge sein Mitbewerber nicht und beabsichtige diese auch im Betrauungsfall nicht nachzuholen, da er ohnehin nicht unterrichten wolle. Schon aus dem Grund hätte sein Mitbewerber aus dem Auswahlverfahren ausscheiden müssen.

Er (Antragsteller) leiste seit 32 Jahren praktischen Dienst als Strafvollzugsbediensteter und sei seit bereits 23 Jahren „Dienstführender Justizwachebeamter“. Er habe an verschiedenen beruflichen und außerberuflichen Weiterbildungsprogrammen teilgenommen und diese nach Möglichkeit abgeschlossen. Von ... bis ... sei er im praktischen Dienst im Jugendvollzug tätig gewesen. Von ... bis ... habe er als Abteilungskommandant die Ausbildungsabteilung für Jugendliche und junge Erwachsene Insassen des Jugenddepartments der Justizanstalt X geleitet. Das Rüstzeug für pädagogische Fähigkeiten und Organisationstalent sei ihm im Lehrgang „Fachqualifikation Jugendvollzug“ vermittelt worden. ... bis ...sei er am Wachzimmer der Justizanstalt X teils als Dienstführender des Wachzimmers, teils als Wachzimmerkommandant (tageweise) bzw. stellvertretender Wachzimmerkommandant mit den Führungsaufgaben betraut gewesen. Von ... bis ... sei er in der Außenstelle Y als ständiger Nachtdienstkommandant und tageweise als Justizwachkommandant, bzw. stv. Justizwachkommandant der Außenstelle diensteingeteilt gewesen. In der „Hauptanstalt“ versehe er als ständiger Nachtdienstkommandant in der Nachtdienstgruppe ... „Kommando- bzw. Vorgesetztendienste“ und habe eine verschieden hohe Anzahl von E2a- und E2b-Bediensteten als Praxistrainer, bzw. in der Tätigkeit als Vortragender im „Meldungs- und Berichtswesen“, „Meldungslegung in der IVV“ und „Lernen-Lernen“ und „Vollzugs-Handlungstraining“ in den jeweiligen Ausbildungslehrgängen der Grund- und Fachkurse der JustizwachebeamtInnen betreut. Auch in seiner Tätigkeit im Ordnungsstrafreferat der Vollzugsstelle der Justizanstalt X habe er mit der Ausbildung von E2a-, E2b-AbsolventInnen und RichteramtsanwärterInnen zu tun. Dabei komme ihm seine eigene Ausbildung, unter anderem die Studienberechtigungsprüfung für Rechtswissenschaften an der Universität ..., zu Gute. Er habe an den Seminaren „Erlebnispädagogische Arbeit mit Jugendlichen“, „Schmäh‘ führen“, „Endvollzug“, „...und erzieherisch zu beeinflussen“, „Workshopleiter für Erwachsenenbildung“ sowie „Fitlehrwart“ teilgenommen und könne aufgrund seiner abgeschlossen Ausbildung zum Seminarleiter und Lehrbeauftragten auf eine fundierte pädagogische Zusatzausbildung verweisen. (Anmerkung: Im Antrag waren zahlreiche weitere Fortbildungen angeführt, die hier nicht einzeln wiedergegeben werden.)

Die geforderte Kompetenz „ausgeprägtes Organisationstalent“ habe er einerseits als Obmann des ...-Vereins des

Justizsportvereins V, aber auch durch seine bisher bereits dreimalige Planung, Durchführung und Dokumentation der Bundesmeisterschaften im … für Strafvollzugsbedienstete, die Planung, Durchführung und Dokumentation der „Brandalarmübung Y“, der „Reorganisation und Vorsitzführung der „Sicherheitsvertrauenspersonen“ der JA X, der mehrfachen Teilnahme an Lehrgangskonferenzen, die langjährige Mitgliedschaft im erweiterten Dienststellenausschuss, im gewerkschaftlichen Betriebsausschuss, im Jugendbeirat, in der Arge der Wachebeamten sowie in der Aufnahmekommission für den Justizwachdienst sowie als Mitglied im „Kernteam“ zur Implementierung des Moduls „…“ in die IVV, andererseits aber auch bei der Erstellung eines Info-Folders und einer Power Point Präsentation über den …vollzug, Erstellung eines Infofolders über die … Justizanstalt, die zweimalige Planung und Durchführung von Hirtenspielen mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen anlässlich des Weihnachtsgottesdienstes in der Justizanstalt X, der Mitarbeit in verschiedenen Projekten, Erstellung eines Skriptums und Unterrichtsdesigns „…“ für die Ausbildung erworben und unter Beweis gestellt.

Aus den bisher dargestellten Gründen erachte er sich aufgrund seines höheren Lebens- und Dienstalters diskriminiert.

Dem Antrag angeschlossen waren die Bewerbung des Antragstellers und die „InteressentInnensuche“.

Die Bewerbung des Antragstellers beinhaltete eine chronologische Auflistung seiner beruflichen Laufbahn, die besuchten/absolvierten Weiterbildungen und die Begründung seiner Qualifikationen. Da der Antrag bereits die wesentlichen Angaben beinhaltet, wird auf die Ausführungen im Antrag verwiesen. (Vgl. dazu Seite 2ff.)

Laut „InteressentInnensuche“ von … konnten sich für die Funktion „Ausbildungsstelle – HauptsachbearbeiterIn“ JustizwachebeamtInnen der Verwendungsgruppe E2a bewerben. Von den InteressentInnen wurden ausgeprägte Führungsfähigkeiten im Sinne eines partizipativen Führungsstils, hervorragende Kommunikationsfähigkeiten (beurteilt wurden diese Fähigkeiten anhand des bisherigen dienstlichen Verhaltens), ausgezeichnete pädagogische Fähigkeiten sowie ein ausgeprägtes Organisationstalent erwartet.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Justizanstalt X eine Stellungnahme zum Antrag (eingelangt bei der B-GBK am .) sowie unter anderem folgende Unterlagen zum Auswahlverfahren: die Bewerbung von B und die Stellungnahme der Justizanstalt X an die Vollzugsdirektion.

In der Stellungnahme wurde ausgeführt, dass ein maßgeblicher Einfluss der Anstaltsleitung auf die Betrauung nicht vorliege, da solche Arbeitsplatzbetrauungen nicht in die Zuständigkeit der Anstaltsleitung, sondern jene der Vollzugsdirektion als nachgeordnete Dienstbehörde fallen würden und jeweils das Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss bzw. Fachausschuss voraussetzen. Im gegenständlichen Fall habe der zuständige Dienststellenausschuss die Betrauung von B mit diesem Arbeitsplatz befürwortet. Die Vollzugsdirektion sei dem Vorschlag der Anstaltsleitung gefolgt und habe B im Einvernehmen mit dem zuständigen Fachausschusses per … mit dem Arbeitsplatz betraut.

Das Alter der beiden Bewerber habe im Besetzungsverfahren überhaupt keine Rolle gespielt. Vielmehr habe B dem Anforderungsprofil im Vergleich zum Antragsteller deutlich besser entsprochen. B verfüge über eine langjährige Führungserfahrung aufgrund seiner Tätigkeit im Wachzimmerkommando (… bis …), in der er auch für die praktische Verwendung von in Ausbildung befindlichen Justizwachebediensteten mitverantwortlich gewesen sei. Dabei habe er auch seine hervorragende Kommunikationsfähigkeit und seine ausgezeichneten pädagogischen Fähigkeiten unter Beweis gestellt. Seine besonderen Führungsqualitäten und sein ausgeprägtes Organisationstalent habe er auch während einer Zuteilung in die Außenstelle Y im Jahr … gezeigt, wo dieser interimistisch mit der Aufgabe des Justizwachkommandanten (dies sei die höchste Funktion eines dienstführenden Justizwachebediensteten) betraut worden sei und diese Aufgabe mit Bravour gemeistert habe. Hinzu komme, dass B bereits seit … interimistisch die Aufgaben des Ausbildungsleiters zur vollsten Zufriedenheit der Anstaltsleitung erfüllt habe. Für die interimistische Betrauung sei damals eine „InteressentInnensuche“ gestartet worden, an der sich unter anderem der Antragsteller und B beteiligt hätten. Mit dem Arbeitsplatz sei im Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss B vorübergehend betraut worden. Diese Entscheidung sei am … ergangen. Aufgrund des Fristablaufs könne die damalige Entscheidung nicht mehr Gegenstand eines Antrages gemäß § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sein. Die von B während der vorübergehend Betrauung mit dem Arbeitsplatz erbrachten Leistungen und gewonnenen Erfahrungen seien daher beim Besetzungsvorschlag der Anstaltsleitung an die Vollzugsdirektion zu berücksichtigen gewesen.

Der Antragsteller sei zwar an Lebens- und Dienstjahren erfahrener, erfülle aufgrund seiner bisherigen Tätigkeiten das Anforderungsprofil aber nicht im selben hohen Ausmaß wie B. Er habe bei seinen bisherigen Tätigkeiten

Führungsaufgaben nur in untergeordnetem Ausmaß wahrzunehmen gehabt, ausgenommen seiner Tätigkeit als Nachtdienstkommandant, die aufgrund der geringeren Anzahl an geleisteten Nachtdiensten gegenüber den angestammten Aufgaben im Tagdienst und der vorherrschenden Routineabläufe im Nachtdienst sowie der Unterstützung durch die Inspektionsdienste aber nicht so hoch zu gewichten gewesen seien.

Hinsichtlich der vom Antragsteller angeführten Tätigkeit als Seminarleiter und Lehrbeauftragter wurde ausgeführt, dass der Ausbildungsleiter im Wesentlichen für die praktische Ausbildung der Bediensteten zuständig sei und B diese Aufgaben durch seine langjährige Erfahrung im Wachzimmerkommando hervorragend erledige.

Zusammenfassend ergebe sich aus Sicht der Anstaltsleitung bei der gegenständlichen Entscheidung keine Diskriminierung aufgrund des Alters des Antragstellers.

Der Bewerbung von B ist folgender wesentlicher Inhalt zu entnehmen:

„...: Eintritt in den Justizdienst; ...: Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe (VGr.) E2b; ...: Dienstprüfung für die VGr. E2b.“ Seine bisherige Laufbahn stellt sich wie folgt dar: „... – ...: Allg. Justizwachdienst E2b; ... – ...: Allg. Justizwachdienst WZ, Vertreter Abteilung ...; ...: Justizwachschule/Fachkurs; ... – ...: Allg. Justizwachdienst; ... – ... Wachzimmer.“ In den letzten ... Jahren habe er an der Fortbildungsveranstaltung „Qualifizierungsmodul Wachzimmerkommandant 1. Teil“ teilgenommen. Seit ... sei er interimistisch mit dem Arbeitsplatz „Ausbildungsstelle – HauptsachbearbeiterIn“ betraut. Folgende Aufgaben seien mit diesem Arbeitsplatz verbunden: „Zusammenarbeit und Kommunikation mit allen Fachbereichen; Erstellung eines Konzeptes für die Praxisausbildung für E2b, E2a; Betreuung des ... E2b Lehrganges als Lehrgangskommandant; Zuständig für die Aus- und Fortbildungsangelegenheiten aller JWB; Mitwirkung bei Aufnahmeverfahren zukünftiger JWBs; Beratende Funktion in der Zusammenarbeit mit dem Personalbüro; Teilnahme für die JA X bei Eignungskonferenzen oder Lehrgangskonferenzen; Verfassen von Beurteilungen im Zuge der Ausbildung; Administrative Abwicklung aller mit dem Schulbereich der Außenstelle zusammenhängenden Aufgaben.“ Als besondere Kenntnisse und Fähigkeiten waren genannt: „Leitung des Gesundheitszirkels im Bereich des Wachzimmers; besondere Kenntnisse im Bereich von Frauenförderung und Gleichbehandlung; ehemaliges Mitglied der Ersatzgruppe mit Einsatzleiterfunktion; maßgebliche Beteiligung an der Umstrukturierung der Y.“ Seine Eignung für die angestrebte Funktion begründete er mit folgenden Stichworten: „Fähigkeit, Menschen für etwas zu begeistern; Mitarbeiter/innen zu motivieren und zu unterstützen; neue Ideen und Gedankenansätze aufzugreifen und einer Umsetzung zuzuführen; aktives Zuhören, um Problemstellungen besser zu analysieren; vielfältige dienstliche Erfahrungen, welche den Kolleginnen und Kollegen gern zur Verfügung gestellt werden; Multiplikator für berufsspezifische Angelegenheiten; Vorbild für jüngere Kolleginnen und Kollegen; ausgezeichnete Beobachtungsgabe um Zusammenhänge zu erkennen und Entwicklungen und Tendenzen wahrzunehmen; Entwickeln und Definieren von Strategiekompetenzen; Prozesse planen, umsetzen und aus deren Verlauf Rückschlüsse zu weiteren Entwicklungen finden; in turbulenten und nicht planbaren Situationen die Ruhe zu bewahren und den Überblick zu behalten; verschränktes Arbeiten mit anderen Behörden (Schule, Gericht, Wachzimmer, Personalstelle,...).“

In der von der Justizanstalt X an die Vollzugsdirektion weitergeleiteten Stellungnahme wurde von der Anstaltsleiterin, ... hinsichtlich der Planstellenbesetzung ausgeführt, dass A in mehreren Bereichen der Justizanstalt Erfahrungen gesammelt habe. Er habe die zu verrichtenden Tätigkeiten zwar zufriedenstellend erledigt, für eine Betrauung mit hochwertigeren Aufgaben habe er sich trotz seiner vielfältigen Verwendungen nicht entsprechend bewiesen. Für die ausgeschriebene Funktion sei er daher in geringem Ausmaß geeignet.

Zur Besetzung vorgeschlagen werde B, weil dieser sich in seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn als vielseitig einsetzbar bewiesen und ein umfassendes berufliches Interesse gezeigt habe. Dies dokumentiere sich sowohl in seiner derzeitigen Tätigkeit als interimistischer Ausbildungsleiter, die eine enorme Flexibilität erfordere, als auch in Tätigkeiten, welche eine völlig anders geartete Bandbreite aufzuweisen haben. Unter anderem sei B der Außenstelle Y in vertretender Funktion als Kommandant dienstzugeteilt gewesen und habe seine fachliche Eignung gezeigt und bewiesen, dass er über das notwendige Potential für höherwertige Aufgaben verfüge. Er gebe aufgrund seiner Besonnenheit, Ausgeglichenheit, seines Fingerspitzengefühls im sozialen Umgang, sowie seinem ruhigen Wesen und vorbildlichen Haltung jene zielgerichtete Orientierung für junge Justizwachbedienstete vor, welche für die Ausübung eines Ausbildungsleiters notwendig seien. Es gebe keine Zweifel, dass er für die ausgeschriebene Funktion in höchstem Maß geeignet sei. Der zuständige Dienststellenausschuss unterstütze den Antrag der Anstaltsleitung.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., führte die Leiterin der Justizanstalt X aus, dass

B bereits anlässlich der Nachbesetzung des Wachzimmerkommandantenstellvertreters ihr Favorit gewesen sei. Sie habe damals nicht die Zustimmung des Dienststellenausschusses bekommen. Den Antragsteller habe sie zu dem Lehrgang „Beginners“ zugelassen, da dieser die Voraussetzung sei, um an der Justizwachschule unterrichten zu dürfen. B könne das aber auch. Er habe sich dafür lediglich nicht interessiert, da er seine Aufgabe eher bei der Mannschaft gesehen habe. ... habe es einen großen Engpass im Leitungsbereich auf der Außenstelle Y gegeben.

B, welcher damals bereits interimsmäßig mit dem Arbeitsplatz betraut gewesen sei, sei für sie die beste Wahl gewesen. Er habe die Y ... Monate geleitet. Der Arbeitsweg von eineinhalb Stunden sei jedoch unzumutbar gewesen, deshalb habe er das nicht weiter machen können.

Auf Frage der Vorsitzenden den Antrag auf Diskriminierung wegen Weltanschauung auszudehnen, gab der Antragsteller seine Zustimmung und begründete dies damit, dass B einer Gruppierung nahestehe, welche im Haus und insbesondere im Dienststellenausschuss eine sehr große Mehrheit habe. Er selbst gehöre der „Fraktion christlicher Gewerkschafter“ (FCG) an. Er spüre auch große Akzeptanz durch die jungen Kolleginnen und Kollegen, doch er sei für die Justizanstalt in der falschen Partei. Von den 8 Mandataren im Dienststellenausschuss besetze fünf die „Aktionsgemeinschaft unabhängiger und Freiheitlicher“ (AUF), zwei die „Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen“ (FSG) und eines die FCG. Somit könne B sieben Stimmen vereinen, egal ob er der „AUF“ oder der „FSG“ angehöre. Auf der Y habe er ... Jahre Dienst versehen und B sei nur einige Monate dort gewesen. Er hingegen habe für die Position als Justizwachkommandant der Y sein Interesse bekundet und sei ohne Grund nicht berücksichtig worden. Es sei von vornherein klar gewesen, dass B diese Stelle bekomme. Es sei auch niemand eingeladen worden sich zu bewerben. Somit könne nur B Erfahrungen auf diesem Arbeitsplatz vorweisen.

Dazu brachte die Leiterin der Justizanstalt X vor, dass früher immer kolportiert worden sei, dass

B von der AUF sei. Im persönlichen Gespräch habe er ihr gesagt, er gehöre zu keiner Partei und fühle sich der sozialistischen Partei am nächsten. Ihr sei die Parteizugehörigkeit egal. Sie müsse nur manchmal die Parteizugehörigkeit wissen, um sich erklären zu können, wie es zu gewissen Konstellationen komme.

Vielmehr sei es in der Persönlichkeit des B begründet und das sei sehr schwer zu beschreiben. Es sei die Akzeptanz bei den jungen MitarbeiterInnen und den KollegInnen des Wachzimmers, wo er lange Jahre tätig gewesen sei. Wenn es um strittige Dinge gehe sei der Antragsteller nicht so besonnen. Sie habe ihn auch sehr zögerlich zu der Ausbildung „E2b Praxistrainer“ zugelassen. Er habe seine Stärken eher in der Einzelarbeit und nicht im Team. Er könne die Leute nicht so begeistern wie B. Als Ausbildungsleiter übernehme man nämlich ganz junge Leute und müsse sie in den Justizwachedienst einführen. Man müsse sie in die Bereiche einteilen, sie beurteilen und von einzelnen Bereichsleitern Berichte zusammenstellen lassen. Man habe praxisbegleitende Schulungen sämtlicher Justizwachebediensteter der Justizanstalt X zu organisieren und zu koordinieren. Bei Konferenzen müsse man über die einzelnen Leistungen berichten. Man stelle das Bindeglied zwischen der Ausbildungsstelle und der Justizanstalt dar. (Die Leiterin der Justizanstalt X legte dem Senat zugleich eine Arbeitsplatzbeschreibung vor)

B sei aufgrund seiner jetzigen Funktion an dritter Stelle als Nachtdienstkommandant tätig. Das heiße, wenn der erste und der zweite ausfallen, sei er Kommandant Stellvertreter. Da könne man seine Führungsqualitäten beweisen.

B müsse sich mehrerer Personen für Ausbildungszwecke bedienen. Für diese Stelle sei die „Beginners“ Ausbildung kein wirkliches Kriterium, da man mehr koordinieren und coachen müsse. Der Antragsteller habe seine Tätigkeit auf der Jugendabteilung gut gemacht. Die Jugendabteilung sei jedoch ein ganz spezieller Fall. Im Wachzimmerbereich und in der Koordination des ganzen Hauses sei es anders. Im Jugendbereich habe man eine begrenzte Anzahl an Personen.

Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte dazu aus, dass dem Antragsteller nicht die Chance gegeben worden sei sich interimsmäßig zu beweisen. Von der Ausbildung her sei der Antragsteller eindeutig überlegen. Der Antragsteller habe die Nachtdienstkommandanten Funktion an erster und an zweiter Stelle zu dem Zeitpunkt der Bewerbung in der Justizanstalt X und davor auch schon auf der Y ausgeführt. Da sei B in derselben Nachtdienstgruppe noch am Posten gewesen. Jetzt sei er zwar dienstführender Beamter, habe jedoch im Wachdienst noch gar keine Führungsaufgaben übernehmen können.

Der Antragsteller brachte vor, dass er in der Hauptanstalt als Nachtdienstkommandant an die 3. Position gereiht gewesen sei. Er habe regelmäßig jede Woche Nachtdienste übernommen. Dann sei er einige Jahre Abteilungskommandant gewesen. Da müsse man Führungsqualitäten haben, sonst wäre diese Position nicht mit E2a

bewertet. Zur gleichen Zeit sei er in der Justizanstalt X entweder als Nachtdienstkommandant oder als Stellvertreter verwendet worden. Wenn die beiden vor ihm gereihten dienstführenden Wachebeamten anwesend gewesen seien, sei er Dienstführender gewesen. Auch das sei eine Kommandofunktion. Bei den Ausschreibungen der Seminare, welche er besucht habe, werde immer festgehalten, dass man nur dann zugelassen werden solle, wenn man von der Anstalt für eine Führungsqualifikation und für eine derartige Verwendung vorgesehen sei. Doch kaum habe er eine Ausbildung gehabt wurde ihm gesagt, er solle "noch ein bisschen warten, vielleicht ergebe sich noch etwas anderes".

Die Leiterin der Justizanstalt X warf ein, Nachtdienstkommandant auf der Y sei eine ganz andere Aufgabe als Nachtdienstkommandant in der Justizanstalt. Auf der Y gebe es maximal 63 systemisierte Plätze für Insassen, wovon meist nur 43 besetzt seien. In der Justizanstalt X sei die Belagskapazität bei ... Insassen. Da gebe es weitaus mehr Einsätze sowie Unruhen. Das relativiere sich. Sie müsse auch sagen, dass der Antragsteller zeitweise nicht so gesund gewesen sei und dadurch nicht oft Nachtdienste habe machen können. Der Antragsteller sei nie am ersten oder zweiten Platz gereiht gewesen, sondern immer am fünften oder sechsten. Das heiße, er komme dann dran wenn vor ihm vier oder fünf Kommandanten ausfallen. Das sei nicht oft der Fall.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Gemäß § 25 Abs. 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der Bundes-Gleichbehandlungskommission war also die Begründung des BMJ bzw. der Vollzugsdirektion für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Im Wesentlichen stützt sich die Entscheidung zu Gunsten von B darauf, dass dieser dem Anforderungsprofil im Vergleich zum Antragsteller deutlich besser entspreche. Er verfüge nämlich über eine langjährige Führungserfahrung aufgrund seiner Tätigkeit im Wachzimmerkommando, in der er auch für die praktische Verwendung von in Ausbildung befindlichen Justizwachebediensteten mitverantwortlich gewesen sei und habe eine hervorragende Kommunikationsfähigkeit und ausgezeichnete pädagogische Fähigkeiten. Zudem habe er interimistisch die Aufgaben des Ausbildungsleiters zur vollsten Zufriedenheit der Anstaltsleitung erfüllt.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerber an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Vergleiche dazu die Ausführungen auf Seite 6.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat 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.

Vorneweg hält der Senat fest, dass Auswahlverfahren dem Transparenzgebot sowie dem Gebot der Sachlichkeit entsprechen müssen. Der Senat stellte im Rahmen des Prüfungsverfahrens fest, dass die Dienstbehörde im gegenständlichen Fall diesen Geboten nicht ausreichend nachgekommen ist. Aus Sicht des Senates ist das Auswahlverfahren insofern zu kritisieren, als es keinen ausreichend nachvollziehbaren Qualifikationsvergleich auf Basis der Ausschreibungskriterien gibt. Der Fokus wurde in erster Linie auf B gelegt, auf die Qualifikationen des

Antragstellers wurde nicht hinreichend eingegangen. Des Weiteren stellt der Senat auf Grundlage der in der Sitzung der B-GBK vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung fest, dass die Aufgaben der „Ausbildungsstelle – HauptsachbearbeiterIn“ unter anderem in der Ausbildung von neu aufgenommenen Justizwachebediensteten und im Organisieren und Koordinieren praxisbegleitende Schulungen sämtlicher Justizwachebediensteter der Justizanstalt X besteht. Daraus lässt sich schließen, dass die Ausübung der gegenständlichen Funktion eine ausgeprägte Organisationsfähigkeit, Leitungsfähigkeit sowie pädagogische Fähigkeiten gepaart mit einer sozialen Kompetenz erfordert.

Der Bewerbung des Antragstellers und den mündlichen Ausführungen in der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission ist zu entnehmen, dass der Antragsteller diverse Erfahrungen aufgrund seiner langjährigen Verwendung auf verschiedenen Tätigkeitfeldern (Justizwachdienst, Abteilungsdienst, Vollzugsstelle, Vortragstätigkeit in der Justizwachschule ...) vorzuweisen hat. Leitungserfahrungen konnte er sich insbesondere in der Zeit als Nachtdienstkommandant, auch wenn sein Einsatz nicht regelmäßig war, aneignen. Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass der Antragsteller zahlreiche für den Arbeitsplatz relevante Ausbildungen, über die B nicht verfügt, absolviert hat. Es ist für den Senat bemerkenswert, dass diese Ausbildungen des Antragstellers gar keine Berücksichtigung im Auswahlverfahren gefunden haben. An dieser Stelle ist insbesondere auf die „Beginners Ausbildung“ hinzuweisen. Auch die Aussage der Anstaltsleiterin in der Sitzung des Senates, dass diese keine notwendige Voraussetzung für die Ausübung dieser Funktion sei, ändert nichts an der Tatsache, dass ein Bewerber (hier: der Antragsteller) über diesen Qualifikationsvorteil verfügt. Die zahlreichen Ausbildungen sowie der praktischen Dienst im Jugendvollzug und die Leitung der Ausbildungsabteilung für Jugendliche und junge Erwachsene Insassen des Jugenddepartments der Justizanstalt X als Abteilungskommandant verdeutlichen, dass es dem Antragsteller keinesfalls an praktischen, theoretischen und pädagogischen Fähigkeiten mangelte.

Die Argumentation, dass B bereits provisorisch mit dieser Funktion betraut gewesen sei und damit einschlägige Erfahrungen habe, ist nach Erachten des Senates insofern als ein „Plus“ des B gegenüber dem Antragsteller zu werten, als davon auszugehen ist, dass sich B in dieser Zeit und auf diese Weise neben der fachlichen Qualifikation, auch die nötigen Führungskompetenzen aneignen konnte. Besonders zu betonen ist, dass damit auch eine Basis für die Akzeptanz und Anerkennung durch die Justizwachbediensteten geschaffen wurde, welche für eine funktionierende Zusammenarbeit unerlässlich ist. Allerdings übersieht die Dienstbehörde einen signifikanten Punkt, nämlich den, dass eine solche Möglichkeit gerade dem Antragsteller nicht eingeräumt wurde. Aufgrund seiner bisherigen Qualifikationen, erscheint es für den Senat wahrscheinlich, dass der Antragsteller diese Funktion genauso gut ausgeübt hätte wie B. Er hatte jedoch nie die Möglichkeit dies unter Beweis zu stellen.

Zur Behauptung des Antragstellers, dass die Entscheidung politisch motiviert sei, da B einer Gruppierung nahestehe, welche im Dienststellenausschuss eine sehr große Mehrheit habe, hält der Senat fest, dass die Behauptung des Antragstellers für eine Prüfung im Hinblick auf eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung zu wenig substantiiert war. Anhaltspunkte, dass weltanschauuliche Gründe eine Rolle gespielt hätten, konnte seitens des Senates im Verfahren nicht festgestellt werden. Die Nichtberücksichtigung des Antragstellers bei der Besetzung der Funktion „Ausbildungsstelle – HauptsachbearbeiterIn“ stellt daher keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GlBG dar.

Des Weiteren behauptete der Antragsteller, dass er aufgrund seines höheren Lebens- und Dienstalters diskriminiert worden sei. Dazu hält der Senat fest, dass zwischen

dem Antragsteller (Geburtsjahrgang ...) und B (Geburtsjahrgang ...) ein Altersunterschied von 5 Jahren besteht, was per se nicht als ein großer Altersunterschied bezeichnet werden kann, während der Unterschied in der Dauer der Dienstzeit 10 Jahre beträgt. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Diensterfahrung von B in der arbeitsintensiven Justizanstalt X mit einer Belagskapazität von ... Insassen diesen Unterschied relativiert. Am Rande sei bemerkt, dass allein aus der Tatsache, dass zwischen zwei BewerberInnen ein relativ hoher Dienstaltersunterschied besteht, nicht automatisch geschlossen werden kann, dass die Auswahlentscheidung aufgrund des Dienstalters erfolgte. Vielmehr deuten die Aussagen der Anstaltsleiterin in der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission, nämlich dass B in der Mannschaft akzeptiert sei, die Menschen motivieren und begeistern könne und es insgesamt die Persönlichkeit des B sei, die für ihn gesprochen habe, darauf hin, dass andere Gründe für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend waren. Diese liegen jedoch außerhalb der Prüfungskompetenz der Bundes-Gleichbehandlungsko und waren daher vom Senat nicht zu prüfen.

Zusammengefasst kann daher festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass das Alter des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielte. Die Nichtberücksichtigung des Antragstellers bei der Besetzung der Funktion „Ausbildungsstelle – HauptsachbearbeiterIn“ stellt trotz des kritikwürdigen Auswahlverfahrens (vgl. Seite 15f) keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs.1 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz dar.

Wien, September 2016

Zuletzt aktualisiert am

02.02.2017

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at