jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2020/2/26 B-GBK II/136/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.02.2020

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Alter

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 (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in –Justizwachkommando" in der Justizanstalt (JA) X auf Grund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in –Justizwachkommando" in der JA X mit B stellt eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein und es wurde Folgendes ausgeführt:

Er sei in der Justizanstalt X (JA X) als Justizwachebeamter beschäftigt und habe sich am ... um die Planstelle „Stellvertreter Justizwachkommandant" beworben. Im Zusammenhang mit dieser Bewerbung erachte er sich auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Die mit E2a/5 bewertete Planstelle sei über eine dienststelleninternen InteressentInnensuche ausgeschrieben worden, auf die sich ... Personen beworben hätten. Von der Leiterin der JA X sei der Bewerber B vorgeschlagen worden, der Dienststellenausschuss habe diesem Vorschlag mehrheitlich zugestimmt.

Dazu sei anzumerken, dass einige Punkte, welche die Anstaltsleiterin in ihrer Stellungnahme bei Mitbewerber B und ihm angegeben habe, nicht den Tatsachen entsprechen würden. B sei nicht ..., sondern erst 10 Jahre später in den Justizwachdienst eingetreten. Des Weiteren könne man den ständigen Wechsel bei der Verwendung des Mitbewerbers

durchaus negativ betrachten, da ihm seine hauptsächliche dienstliche Verwendung in der Wirtschaftsstelle ebenfalls negativ angelastet worden sei. Die hauptsächliche Verwendung in der Wirtschaftsstelle begründe sich nur damit, dass die Anstaltsleitung seinem Wunsch nach Veränderung nie nachgekommen sei.

Die Anstaltsleiterin habe bei B argumentiert, dass dieser im ... auf Grund der krankheitsbedingten Abwesenheit des Trakt- und Justizwachkommandanten kurzfristig diverse Agenden des Kommandos übernommen habe. Dazu sei anzumerken, dass niemand anderen die Möglichkeit gegeben worden sei, diese Agenden zu übernehmen.

Interessant erscheine auch der Quervergleich der einzelnen Bewerber, in der bei B eine SAP Schulung dokumentiert werde, bei ihm allerdings nicht, obwohl sie diese Schulung gleichzeitig absolviert hätten. Es würden viele seiner Qualifikationsmodule und Ausbildungen gar nicht genannt werden, aber gleichzeitig würden unbedeutende GÖD-Schulungen genannt werden, die er gar nicht besucht habe, da er seit ... kein Mitglied der GÖD sei.

Auch in vorangegangenen Bewerbungen von ihm seien zum Teil dubiose Stellungnahmen des Zwischenvorgesetzten, wie z.B. die Zugehörigkeit einer politischen Fraktion, oder das er dem Kreis der begünstigten Behinderten angehöre und daher mit vermehrten krankheitsbedingten Absenzen zu rechnen sei, herangezogen worden, welche von der damaligen Vollzugsdirektion schriftlich beeinsprucht und als nicht gerechtfertigt bezeichnet worden seien.

Es sei auch bemerkenswert, dass diesmal ein Augenmerk auf diverse Ausbildungen und Seminare der Bewerber geworfen worden sei, ein Beurteilungskriterium, dem bei der Postenbesetzung des Traktkommandanten der JA X überhaupt keine Bedeutung zugemessen worden sei, da der von der Anstaltsleiterin vorgeschlagene Bewerber lediglich die verpflichtenden Seminare aufweisen habe können.

Der von der Anstaltsleiterin vorgeschlagene Mitbewerber B sei um 8 Jahre jünger als er, solle nun 19 Jahre im Kommando agieren und nehme dadurch jüngeren Kolleginnen und Kollegen sämtliche Motivation.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte darin Folgendes aus:

Im Zeitraum von ... bis einschließlich ... habe in der JA X eine anstaltsinterne InteressentInnensuche zur Besetzung des Arbeitsplatzes „Stellvertreter/in

Justizwachkommandant/in – Justizwachkommando“ stattgefunden.

Der Aufgabenbereich des gegenständlichen Arbeitsplatzes habe sich wie folgt dargestellt:

? Wahrnehmung aller Aufgaben des Justizwachkommandos im Zusammenwirken mit dem Justizwachkommandanten

? Wahrnehmung der Agenden des Sicherheitsbeauftragten

? Leistung von Inspektionsdienst

Bezüglich der fachlichen Eignung werde von den Bewerbern Folgendes erwartet:

? langjährige Praxis und Erfahrung als dienstführende Justizwachebeamtin/dienstführender Justizwachebeamter, möglichst in unterschiedlichen Organisationsbereichen der JA

? ausgezeichnete Kenntnisse der Justizorganisation und relevanter Rechtsquellen

? hohe Kompetenz bei der Verfassung von Berichten und Vorschriften im Zuständigkeitsbereich

? Erfahrung in der Koordinierung komplexer Aufgabengebiete

Bezüglich der persönlichen Eignung werde von den Bewerbern Folgendes erwartet:

„Gewandtheit und Geschick in der Kommunikation sowie in der Anwendung der Grundsätze einer modernen, effizienten und die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördernden Personal- und Verwaltungsführung; ausgeprägte Kooperationsfähigkeiten; organisatorisches/administratives Geschick; ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit; Geschick im Umgang mit Insassen, Parteien und allen Berufsgruppen in der Justizanstalt; Verantwortungsbewusstsein und absolute Verlässlichkeit; sicheres und bestimmtes Auftreten; Durchsetzungsvermögen; Fähigkeit zu analytischen und vernetztem Denken und Handeln; konsequente Zielverfolgung; ausgeprägte Organisations- und Koordinierungsfähigkeit; Initiative und Entscheidungskraft; hohes Maß an Problemlösungs- und Gestaltungskompetenz“

Die Anstaltsleiterin der JA X, ..., habe beabsichtigt, B mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu betrauen. Begründend habe sie dazu ausgeführt:

„B trat am ... (Anm.: richtig: ...) in den Justizwachdienst ein. Die Dienstprüfung zum Dienstführenden Justizwachbeamten wurde ... mit Auszeichnungen in sämtlichen Prüfungsgegenständen absolviert.

Nach anfänglicher Verwendung im allgemeinen Justizwachdienst wurde er ab ... vorerst als Sachbearbeiter Ordnungsstrafverfahren, ab ... als Stellvertretender Sachbearbeiter des Direktions- und Personalbüro, ab ... als Sachbearbeiter Wirtschaftsstelle und seit ... als Sachbearbeiter in der Ausbildungsstelle des Ausbildungszentrums ... verwendet. Seine Tätigkeit als Sachbearbeiter Wirtschaftsstelle (siehe hervorragende Beschreibung des Wirtschaftsleiters, aber auch als Sachbearbeiter Ausbildungszentrum erfüllt er zur höchsten Zufriedenheit der Anstaltsleiterin. In seinem Personalakt finden sich drei Belobigungen.

B baute die Einsatzgruppe der Justizanstalt X auf und leitet sie viele Jahre mit viel Geschick und Fingerspitzengefühl. Er agiert überaus kompetent, zielstrebig und schafft ein positives Arbeitsklima. Sein Handeln weist auf ein sehr hohes und breites Fachwissen hin und er ist überaus erfolgs- und umsetzungsorientiert. Im Umgang mit den Mitarbeitern und anderen Organisationseinheiten zeigt er eine hohe Sozial- und Führungskompetenz und er genießt ein hohes Ansehen bei den Mitarbeitern. Sein außergewöhnliches Engagement und Lösungsorientiertheit zeigt sich auch insbesondere den von ihm absolvierten Zusatzausbildungen als Konfliktlotse, CISM — Betreuer und Mentor aber auch Schlüsselverwaltung.

Die oben angeführten Qualifikationen bewies er insbesondere im ... als er aufgrund der unvorhergesehenen krankheitsbedingten Abwesenheit des Trakt- und Justizwachkommandanten kurzfristig die Agenden des Justizwachkommandos übernahm und somit der Exekutivbereich voll funktionsfähig blieb.

In der abschließenden Gesamtschau ist B für die ausgeschriebene Position aufgrund seiner breiten fachlichen und hohen sozialen Kompetenz sowie seiner Führungskompetenz und seinen, in einer Ausnahmesituation, gesammelten praktischen Erfahrung im Bereich des Justizwachkommandos im Vergleich zu seinen Mitbewerbern als Idealbesetzung zu bezeichnen. Er ist für diese Funktion im höchsten Ausmaß geeignet und wird seitens der Anstaltsleiterin für die Betrauung mit der Funktion „Justizwachkommandant – Stellvertreter“ vorgeschlagen.“

Zu A führte die Anstaltsleiterin aus:

„A trat am ... in den Justizwachdienst ein. Die Dienstprüfung zum dienstführenden Justizwachbeamten absolvierte er am ... mit ausgezeichnetem Erfolg.

Nach anfänglicher Verwendung im allgemeinen Justizwachdienst erfolgte ab ... die Einteilung in der Gefangenen- und Staatsgelderverrechnung. A wurde ... zum stellvertretenden Kassenleiter und in weiterer Folge zum Sachbearbeiter in der Wirtschaftsstelle mit Hauptaufgabe Staatsgelderverrechnung ernannt Die Bewältigung seiner Aufgaben wird äußerst motiviert, selbstständig, engagiert. Hier muss auch auf die äußerst positive Dienstbeschreibung des Wirtschaftsleiters der Justizanstalt X, als unmittelbaren Zwischenvorgesetzten, hingewiesen werden. Anzumerken sind zudem auch zwei ausgesprochene Belobigungen.

A übt neben seiner verantwortungsvollen Tätigkeit als „Kassenleiter“, bereits seit vielen Jahren auch die Funktion eines Nachdienstkommandanten äußert kompetent und umsichtig aus. Hervorzuheben ist auch seine langjährige Mitgliedschaft in der Einsatzgruppe, seine langjährige Mitgliedschaft im Dienststellenausschuss in unterschiedlichen Funktionen und seine Tätigkeit als Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson. Er nimmt regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen, Applikationen, Projektmanagement, Vollzugsmanagement, Führungskräftequalifikation und Menschenrechte teil und wird in naher Zukunft eine mehrtägige Schulung im Bereich der Behindertenvertrauenspersonen absolvieren.

A ist aufgrund seiner langjährigen, überdurchschnittlichen dienstlichen Leistungen befähigt, die Aufgaben und Verantwortung eines Zwischenvorgesetzten zu übernehmen, seine Eignung für den ausgeschriebenen Funktionsposten ist jedenfalls gegeben.

Aufgrund seiner hauptsächlichen dienstlichen Verwendung in der Wirtschaftsstelle hat er im Vergleich zum erstgereihten Bewerber, weniger Erfahrungen und Kenntnisse im Exekutiv-, Vollzugs- und Direktionsbereich weshalb er als im hohen Ausmaß geeignet einzustufen ist.“

Der zuständige Dienststellenausschuss und der Zentralausschuss beim BMVRDJ habe sich dem Vorschlag der Anstaltsleiterin, B mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu betrauen, angeschlossen.

A führe als Begründung für die behauptete Diskriminierung an, dass der von der Anstaltsleiterin vorgeschlagene Mitbewerber B um acht Jahre jünger sei als er selbst. Konkrete Gründe, warum er aus seiner Sicht für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser geeignet wäre, führe er nicht an.

Der Antragsteller verkenne, dass für die Besetzung eines Arbeitsplatzes nicht nur das (Dienst)alter, sondern insbesondere auch die gesammelte Erfahrung und die persönliche Eignung für einen Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle spiele. Im konkreten Fall habe das Alter bei der Besetzung des Arbeitsplatzes keine Rolle gespielt, es sei stets um die objektive Beurteilung der besseren persönlichen und fachlichen Eignung für den Arbeitsplatz gegangen.

Man müsse B dahingehend einen Qualifikationsvorsprung zuerkennen, als dieser über mehr Erfahrung verfüge, als für den gegenständlichen Arbeitsplatz als Stellvertreter des Justizwachkommandanten gefordert gewesen sei. Insbesondere da er im ... auf Grund des unvorhergesehenen und längeren krankheitsbedingten Ausfalls des Trakt- und Justizwachkommandanten dessen Agenden übernommen habe und daher wertvolle Erfahrung in dieser Position gesammelt habe. Ferner sei B auf Grund enger Personalressourcen im Bereich des Justizwachkommandos bereits vermehrt zur Übernahme von Agenden in diesem Bereich herangezogen worden. Außerdem leite er seit Jahren die Einsatzgruppe als Kommandant, wo er ebenso seine Führungskompetenz bereits unter Beweis gestellt habe.

Zu dem Argument, dass niemand anderem außer B im ... die Möglichkeit gegeben worden sei, die Agenden des Trakt- und Justizwachkommandanten auf Grund deren krankheitsbedingter Abwesenheit zu übernehmen, sei auszuführen, dass sich auf Grund der erwähnten unvorhergesehenen Krankenstände des Traktkommandanten sowie des Stellvertreters des Justizwachkommandanten und bereits eingeplanter urlaubsbedingter Abwesenheiten am ... akuter Handlungsbedarf zur Aufrechterhaltung des ordentlichen Dienstbetriebes gezeigt habe und daher der zeitliche Rahmen für die Ausschreibung einer InteressentInnensuche gefehlt habe. Maßgebend für die Entscheidung seien organisationsinterne, vollzugs- und exekutivrelevante Kenntnisse sowie die dem Kommando zugeordneten besonderen Zugriffsrechte zu den EDV-Applikationen gewesen. Über all diese Kompetenzen und Fähigkeiten habe ausschließlich B verfügt, weshalb dieser vorübergehend mit der Übernahme dieser Tätigkeit betraut worden sei.

Dem Argument, dass A seine hauptsächliche dienstliche Verwendung in der Wirtschaftsstelle negativ angelastet werde, sei entgegenzuhalten, dass A seine hervorragende Arbeitsleistung zu keinem Zeitpunkt abgesprochen worden sei. Im Vergleich zu B bringe A aber schlichtweg, trotz längerer Dienstzeit nicht die Erfahrung für den gegenständlichen Arbeitsplatz mit. Zum Vergleich der Eignung von B und A werde an dieser Stelle auf den ergänzenden Bericht der Anstaltsleiterin vom ... verwiesen.

Zu der Behauptung, dass dem Wunsch von A nach beruflicher Veränderung seitens der Anstaltsleitung nie nachgekommen worden sei, sei auszuführen, dass sich A ausschließlich für die Funktionsposten „Traktkommandant/in“, „Justizwachkommandant/in“ und „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“ beworben habe. Im selben Zeitraum seien weitere dreizehn Funktionsposten zur Besetzung gelangt, für die sich A hingegen nicht beworben habe.

Im ... habe die Leiterin der JA X überdies mehrere persönliche Gespräche mit A hinsichtlich einer möglichen beruflichen Veränderung geführt. Insbesondere sei die Möglichkeit einer zukünftigen dienstlichen Verwendung im Wirtschaftsbereich in der Außenstelle ... angeboten worden, auch eine tageweise Verwendung zum „Schnuppern“ im (Anm.: damals) ... Zentrum ... und eine persönliche Besprechung mit dem Anstaltsleiter des ... Zentrum ... seien vorgeschlagen worden. Die gemachten Angebote habe A schlussendlich aber abgelehnt.

Ferner habe A im Antrag ausgeführt, dass im Quervergleich viele seiner Qualifikationsmodule und Ausbildungen völlig unbenannt geblieben seien. Dazu sei anzumerken, dass im Quervergleich sämtliche Qualifikationsmerkmale aller Bewerber nachvollziehbar gegenübergestellt und sorgfältig miteinander abgewogen worden seien. Insbesondere führe der Antragsteller aus, dass bei B eine SAP-Schulung dokumentiert sei, bei ihm selbst werde diese allerdings nicht erwähnt, obwohl beide diese Schulung gleichzeitig absolviert hätten. Diesbezüglich sei klarzustellen, dass sowohl B als auch A diese Schulungsveranstaltung im ... besucht hätten, B jedoch am ... zusätzlich eine HV-SAP Schulung in der Buchhaltungsagentur absolviert habe. Da dem Quervergleich ausschließlich Aus- und Weiterbildungen in den letzten fünf Jahren zu Grunde zu legen seien, sei die erwähnte Schulung im Jahr ... nicht berücksichtigt worden.

Zusammengefasst könne das BMVRDJ keine Diskriminierung von A erkennen. Die Entscheidung zugunsten von B basiere auf rein sachlichen und nachvollziehbaren Gründen.

Dem Antrag beigelegt waren die Bewerbungen von A und B, die InteressentInnensuche, die Bewertung der Anstaltsleiterin vom ... und die Stellungnahme der Anstaltsleiterin vom ....

A gab in seiner Bewerbung Folgendes an:

Er sei 31 Jahre im Justizwachdienst, davon 26 Jahre in der Wirtschaftsstelle, gewesen und sehe nun den Zeitpunkt mehr als gegeben, sich einer Veränderung zu stellen.

Zu Beginn seiner dienstlichen Laufbahn sei er im allgemeinen Dienst zur Dienstleistung (Aufsichts-, Vorführ-, Eskorten- und Verhandlungsdienste) herangezogen worden. ... sei er Mitarbeiter in der Gefangenengeld- sowie der Staatsgelderverrechnung, ... Stellvertreter des Kassenleiters und in weiterer Folge Sachbearbeiter der Wirtschaftsstelle mit Hauptaufgabe Staatsgelderverrechnung geworden.

Durch seine langjährige Diensterfahrung erachte er sich als für den ausgeschriebenen Funktionsposten qualifiziert. Umgangsformen sowie tadelloses Auftreten gegenüber Untergebenen, Vorgesetzten, allen Berufsgruppen innerhalb der Justizanstalt, Parteien und Kontaktpersonen außerhalb der Anstalt, beste Vorbildeignung, entsprechende Dienstforderung und Management bei der Dienstüberwachung seien für ihn Selbstverständlichkeit.

Für ihn spreche nicht nur seine in dieser Funktion unabdingbare loyale Haltung und Unterstützung bei der Umsetzung von Betriebsstrategien, sondern auch die besondere Qualifikation in der Führung, Anleitung sowie Motivation von Mitarbeitern.

Als langjähriges Mitglied der Einsatzgruppe, sowie Mitglied des Dienststellenausschusses in Funktion als Vorsitzender, stellvertretender Vorsitzender und Schriftführer, Lehrlingsausbildner und E2b Praxistrainer sei für ihn ein hohes Maß an sozialer Kompetenz, Gewandtheit und Geschick in der Kommunikation unerlässlich.

Abgesehen von den gesetzlichen Vorgaben sowie den in der Vollzugsordnung normierten Aufgaben sehe er eine der wichtigsten Aufgaben darin, Verantwortungsbereitschaft, ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und auch Kommunikationsfähigkeit zu „demonstrieren".

Er habe eine selbstverständliche Bereitschaft zur Weiterbildung, da Organisations- sowie Gesetzesänderungen für aktuelle, als auch zu erwartende Anforderungen eines Arbeitsplatzes in seiner langjährigen Tätigkeit als Justizwachebeamter, speziell im Wirtschaftsbereich, ein ständiger Begleiter gewesen seien.

Hohe Kompetenz bei der Verfassung von Berichten und Vorschriften im Zuständigkeitsbereich und eine Erfahrung in der Koordinierung komplexer Aufgabengebiete seien für ihn bis dato ein unerlässlicher Begleiter gewesen.

Durch seine Tätigkeit als Justizwachebeamter und ehemaliges Mitglied der Einsatzgruppe und in Funktion eines Sachbearbeiters der Wirtschaftsstelle, Abteilungskommandant an Wochenenden und als Nachtdienstkommandant habe er die Möglichkeit gehabt, diverse berufsbegleitende Seminare bzw. Qualifizierungsmodule zu besuchen.

Er wolle außerdem auf seine ausgezeichneten Kenntnisse im Umgang mit EDV- und IT- bzw. IVV, IVW, SAP Anwendungen und auf die Befähigung zum selbstständigen Verfassen von Berichten, Stellungnahmen und sonstigen Schriftstücken in sämtlichen MS Office Anwendungen verweisen.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass A am ... in den Justizdienst eintrat und am ... die E2a Dienstprüfung absolvierte. Er war von ... bis ... im allgemeinen Justizwachdienst der JA X tätig und ist seit ... Sachbearbeiter der Wirtschaftsstelle der JA X.

In den letzten fünf Jahren nahm er an folgenden Fortbildungsveranstaltungen teil:

Qualifizierung für Führungskräfte: Herausforderung Führung; Menschenrechtstraining für Fachdienste; Suizidprävention für NachtdienstkommandantInnen; Mein Platz in der Organisation; Modul für Führungskräfte - Gesund führen; Qualifizierung von Mentoren;

Außerdem absolvierte er am ... das Qualifizierungsmodul für den Inspektionsdienst.

Der Leiter der Verwaltung und stellvertretende Leiter der JA X, ..., gab in der Stellungnahme des unmittelbaren Zwischenvorgesetzten zur Bewerbung von A Folgendes an:

A sei seit … im Verwaltungsbereich der JA X beschäftigt, sein Hauptaufgabengebiet sei die Staats- und die Gefangenengelderverrechnung und die Mitbetreuung der von dem Gebiet berührten Bereiche der Verwaltung.

Er erledige seine Hauptaufgaben äußerst engagiert, routiniert, nahezu fehlerfrei und über weite Strecken selbständig. Die Anwendung der vorgesehenen EDV-Programme (HV-SAP, lVV-GGV, IWV) erfolge ohne Schwierigkeiten. Die Bewältigung nicht alltäglich auftretender Geschäftsfälle werde äußerst gut angenommen, er erarbeite sehr konstruktive Lösungsvorschläge und setze diese entsprechend um. Das im Hauptaufgabengebiet erworbene Wissen und Können sei als überdurchschnittlich zu bezeichnen.

A sei ein langjähriger Mitarbeiter der Wirtschaftsstelle (vormals Kassa) und als verlässlich, belastbar und überaus engagiert zu bezeichnen. Die Zusammenarbeit mit den übrigen Mitarbeitern der Wirtschaftsstelle funktioniere friktionsfrei, das Arbeitsklima im engen Bereich Staats- u. Gefangenengelderverrechnung werde als sehr gut bezeichnet.

Außerhalb des zugewiesenen Arbeitsplatzes werde A im Rahmen des Schicht- und Wechseldienstes als Nachtdienstkommandant und am Wochenende auch als Wachzimmer- bzw. Abteilungskommandant eingesetzt. Er sei außerdem als Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson tätig und arbeite seit Jahren im Personalvertretungsorgan mit.

Ob seiner absolvierten Aus- und Fortbildungen, der auch von anderen geschätzten Sach- und Fachkenntnisse und seiner sozialen Stellung und Vernetzung in der Mitarbeiterschaft erscheine er als Vorgesetzter sehr gut einsetzbar.

Die Stellungnahme der Anstaltsleiterin zur Bewerbung von A wurde bereits im Rahmen der Stellungnahme des BMVRDJ auf Seite 3 angeführt und wird daher nicht wiederholt wiedergegeben.

B gab in seiner Bewerbung Folgendes an:

Neben den dienstlichen Voraussetzungen erfülle er auch die geforderte persönliche und fachliche Eignung. Er sei im Rahmen seiner langjährigen Dienstzeit in nahezu allen Schlüsselbereichen der JA X tätig gewesen und kenne daher sämtliche Herausforderungen des allgemeinen Justizwachdienstes in allen Bereichen des Wachzimmers. In seiner langjährigen Tätigkeit als ständiger Justizwachebeamter habe er die ihm übertragenen Arbeiten stets zu vollster Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erledigt.

Durch seine Nebentätigkeit in der Einsatzgruppe der JA X im Zeitraum … bis … sei er geübt, auch in Krisensituationen professionell und lösungsorientiert zu handeln.

Als langjähriger dienstführender Justizwachebeamter habe er viele gewinnbringende Erfahrungen in den verschiedensten Organisationsbereichen der JA X und zwar im Leitungsbereich (Direktionsstelle und Diensteinteilung), im Vollzugsbereich (Ordnungsstrafreferat), im Wirtschaftsbereich (Kassenwesen und Gefangenengelderverrechnung) sowie im Exekutivbereich als langjähriger Kommandant der Justizwache-Einsatzgruppe.

Im Rahmen der zahlreichen Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen habe er sich ein hohes Maß an Fach- und Managementwissen angeeignet. Im Zusammenhang mit seinen Erfahrungen sei er daher in der Lage, Probleme zielorientiert anzusprechen und lösungsorientiert zu bearbeiten.

Er verfüge über theoretische Kenntnisse und insbesondere über ausgezeichnete Kenntnisse der Rechtsquellen, welche er auch sehr gut vermitteln könne, da er als langjähriger Lehrbeauftragter an der Justizwachschule vortrage. Vor allem verfüge er durch die absolvierte Ausbildung SSV-Schlüsselverwaltung über Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug Schlüsselgebarung, welche für die ausgeschriebene Planstelle von besonderer Wichtigkeit seien.

Bereits bei Einsätzen der Einsatzgruppe der JA X sei er immer wieder gezwungen gewesen, unter Druck zu entscheiden und Lösungen herbeizuführen, was eine große Stärke von ihm sei. Bei den Lehrgängen Konfliktlotse und CISM-Betreuer habe er zusätzlich seine Gesprächsführung weiter verbessern können.

Als langjähriger Nachtdienstkommandant sowie als Abteilungs- bzw. Wachzimmerkommandant an Sams-, Sonn- und Feiertagen habe er seine Qualitäten in Bezug auf Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als auch mit Insassen bestens unter Beweis gestellt.

Zur Leistung von Inspektionsdiensten führe er an, dass er bereits vor mehreren Jahren versucht habe, die Ausbildung „Kompetenzerwerb: Inspektionsdienst“ zu absolvieren. Umso mehr freue er sich, dass er für … für diese Ausbildung angemeldet und einberufen worden sei.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass er am … in den Justizdienst eintrat und seitdem an der JA X beschäftigt ist, die E2a Dienstprüfung absolvierte er am …. Von … bis … war er dem allgemeinen Justizwachdienst zugeteilt. Von … bis … war er Sachbearbeiter der Ordnungsstrafverfahren, von … bis … Sachbearbeiter der Direktionsstelle. Von … bis … war er Sachbearbeiter der Wirtschaftsstelle Kassenwesen und seit … ist er Sachbearbeiter der Ausbildungsstelle.

Er habe an folgenden Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen:

Qualifizierung für Führungskräfte - Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Veränderungsmanagement; Seminar für E1 Einsatztaktik; Qualifizierungsmodul Führungskräfte „Dienstrechtlicher Handlungsrahmen, interne und externe Kommunikation“ Seminar E1 Einsatztaktik 2; Qualifizierung von Mentoren/innen; Ausbildung Konfliktlotse Teil 1-3; Schulung SSV Schlüsselverwaltung für JW-Kommandanten/in und Stellvertreter/innen; Kompetenzerwerb: Nachtdienstkommandanten/in Aufgaben, Rolle und Herausforderung; Menschenrechtstraining; Reflexionstag Konfliktmanagement; CISM Ausbildung Teil 1 und 2; Evaluierungsveranstaltung: IWV-Schlüsselverwaltung; Vernetzungstreffen für Mentoren/in;

Der Leiter der Verwaltung und stellvertretende Leiter der JA X, …, gab in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von B Folgendes an:

B gehöre seit … als Sachbearbeiter der Wirtschaftsstelle an, bei der er überwiegend mit Aufgaben der Staats- und Gefangenengelderverrechnung betraut sei, die er mit großer Genauigkeit erledige. Zusätzlich sei er bis … als Kommandant der Einsatzgruppe tätig gewesen und als Vortragender an der Justizwachschul-Außenstelle … tätig. Seit … werde er als Sachbearbeiter in der Ausbildungsstelle eingesetzt.

Der Mitarbeiter sei überdurchschnittlich belastbar, verlässlich und durchsetzungsfähig. Er erscheine wegen seiner Kenntnisse und der absolvierten Aus- und Weiterbildungen sowie seiner Stellung in der Mitarbeiterschaft als Vorgesetzter äußerst gut einsetzbar.

Die Stellungnahme der Anstaltsleiterin zur Bewerbung von B wurde bereits im Rahmen der Stellungnahme des BMVRDJ auf Seite 4 angeführt und wird daher nicht wiederholt wiedergegeben.

Die Interessentensuche wurde bereits im Rahmen der Stellungnahme des BMVRDJ auf Seite 3 angeführt und wird daher nicht wiederholt wiedergegeben.

Die Leiterin der JA X führt in der die Bewertungen ergänzenden Berichtserstattung vom … Folgendes an:

Nach anfänglicher Verwendung im allgemeinen Justizwachdienst sei B ab … vorerst als Sachbearbeiter der Ordnungsstrafverfahren, ab … als stellvertretender Sachbearbeiter des Direktions- und Personalbüro, ab … als Sachbearbeiter Wirtschaftsstelle und seit … als Sachbearbeiter in der Ausbildungsstelle des Ausbildungszentrums … verwendet worden.

B habe die Einsatzgruppe der JA X mit viel Engagement mit aufgebaut und jahrelang mit viel Geschick und Fingerspitzengefühl geleitet. Sein Handeln zeige ein sehr hohes und breites Fachwissen und er sei überaus erfolgs- und umsetzungsorientiert. Im Umgang mit Mitarbeitern und anderen Organisationseinheiten zeige er eine hohe Sozial- und Führungskompetenz und genieße dadurch ein sehr hohes Ansehen bei den Mitarbeitern. Sein außergewöhnliches Engagement zeige sich auch an den von ihm absolvierten Zusatzausbildungen als Konfliktlose, CISM - Betreuer und Mentor. Zudem habe er die Qualifizierungsmodule für Führungskräfte wie „Planen und Durchführen von Alarm und Krisenübungen“, „Dienstrechtlicher Handlungsrahmen“, „Interne und externe Kommunikation“, „Einsatztaktik“, „Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Veränderungsmanagement“ usw. absolviert. Insgesamt habe er im Zuge seiner beruflichen Laufbahn 46 Aus- bzw. Fortbildungsveranstaltungen besucht.

Ausdrücklich hervorzuheben sei, dass B seine extreme Belastbarkeit, sein hohes Fachwissen und seine Fähigkeit viele Mitarbeiter zu führen darin bewiesen habe, indem er auf Ersuchen der Anstaltsleiterin im … auf Grund eines unvorhersehbaren und längeren krankheitsbedingten Ausfalls des Trakt- und Justizwachkommandos sämtliche Agenden dieser übernommen habe.

Die abgegebene Bewerbung sei strukturiert und stilsicher verfasst, zudem nehme er ausführlich zu seiner besonderen Eignung für die ausgeschriebene Funktion Stellung.

A sei am ... in den Justizwachdienst eingetreten und habe die Dienstprüfung zum dienstführenden Justizwachbeamten am ... mit ausgezeichnetem Erfolg absolviert. Nach seiner anfänglichen Verwendung im allgemeinen Justizwachdienst sei ab ... die Einteilung in die Gefangenen- und Staatsgelderverrechnung erfolgt. Er sei ... zum stellvertretenden Kassenleiter und in weiterer Folge zum Sachbearbeiter in der Wirtschaftsstelle mit Hauptaufgabe Staatsgelderverrechnung ernannt worden. In der Bewältigung seiner Aufgaben werde er durch seinem unmittelbaren Vorgesetzten als äußerst motiviert, routiniert, verlässlich und selbstständig beschrieben.

A übe neben seiner verantwortungsvollen Tätigkeit als Kassenleiter bereits seit vielen Jahren auch die Funktion des Nachtdienstkommandanten äußerst kompetent sowie umsichtig aus und werde von den Mitarbeitern respektiert.

Hervorzuheben sei auch seine ehemalige Mitgliedschaft in der Einsatzgruppe, seine langjährige Mitgliedschaft im Dienststellenausschuss in unterschiedlichen Funktionen und seine Tätigkeit als Stellvertreter der Behindertenvertrauensperson. Er habe an Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere in den Bereichen der für die Erledigung seiner Hauptaufgabe anzuwendenden EDV-Applikationen, Projektmanagement, Vollzugsmanagement, Führungskräftequalifikation und Menschenrechte teilgenommen und werde in naher Zukunft eine mehrtägige Schulung im Bereich der Behindertenvertrauenspersonen absolvieren.

Die abgegebene Bewerbung sei gut und strukturiert verfasst, zudem nehme er sehr reflektiert zu seiner besonderen Eignung Stellung.

In der Gesamtschau sei B für die ausgeschriebene Funktion auf Grund seiner persönlichen, fachlichen und hohen sozialen Kompetenz sowie seiner Führungskompetenz, seiner extrem hohen Akzeptanz bei den Mitarbeitern und seiner in einer Ausnahmesituation gesammelten praktischen Erfahrung im Bereich des Justizwachkommandos im Vergleich zu seinen Mitbewerbern als Idealbesetzung zu bezeichnen und deshalb im höchsten Ausmaß als geeignet einzustufen.

A sei auf Grund seiner langjährigen, sehr guten dienstlichen Leistungen befähigt, die Aufgaben und Verantwortung eines Zwischenvorgesetzten zu übernehmen, seine Eignung für den ausgeschriebenen Funktionsposten sei jedenfalls gegeben. Aufgrund seiner nahezu durchgehenden dienstlichen Verwendung in der Wirtschaftsstelle, habe er trotz des höheren Dienstalters im Vergleich zu B wesentlich weniger Praxiserfahrung und Kenntnisse im Exekutiv-, Vollzugs- und Direktionsbereich. Er sei deshalb als im hohem Ausmaß geeignet einzustufen.

Die Leiterin der JA X führte in ihrer Stellungnahme vom ... zu der Beschwerde von A betreffend die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Folgendes aus:

Betreffend die vorübergehende Ausübung der Agenden des Trakt- und Justizwachkommandanten sei auszuführen, dass eine InteressentInnensuche zur Aufrechterhaltung des ordentlichen Dienstbetriebes in der JA weder möglich, noch zweckmäßig gewesen wäre.

Für die Leiterin der JA X seien die Krankenstände vom Traktkommandanten von ... bis ... und vom stellvertretenden Justizwachkommandanten von ... bis ... nicht vorhersehbar gewesen, in der Urlaubsplanung sei eine durchgehende Besetzung des Kommandos jedenfalls vorgesehen gewesen. Da sich der akute Handlungsbedarf somit erst am ... gezeigt habe, habe es am zeitlichen Rahmen für eine InteressentInnensuche gefehlt.

Bei der daher sofort notwendigen Suche einer geeigneten Person zur raschen Übernahme

der Agenden des Trakt- und Justizwachkommandanten seien organisationsinterne, vollzugs- und exekutivrelevante Kenntnisse, sowie die dem Kommando zugeordneten besonderen Zugriffsrechte zu den EDV-Applikationen maßgebend gewesen.

Über all diese Kompetenzen und Fähigkeiten habe ausschließlich B verfügt.

Zu dem von A angeführten Wunsch nach beruflicher Veränderung sei zu sagen, dass A sich bisher ausschließlich für mit mehr als E2a/2 bewerteten Funktionsposten beworben habe.

Im ... habe die Leiterin der JA X mehrere persönliche Gespräche mit A geführt, um die notwendige Reduktion von zwei Planstellen in der Wirtschaftsstelle der JA X und die Möglichkeit einer zukünftigen dienstlichen Verwendung im

Wirtschaftsbereich in der Außenstelle ... zu besprechen. Auch eine tageweise Verwendung zum „Schnuppern“ im ... Zentrum ... und eine persönliche Besprechung mit dem Leiter des ... Zentrum ... seien vereinbart worden. A habe das Angebot abgelehnt und gemeint, dass er nur dann eine Versetzung in die Wirtschaftsstelle des ... Zentrums ... in Betracht ziehe, wenn der Funktionsposten eines Hauptsachbearbeiters geschaffen werden würde oder er die Agenden des Diensteinteilers des ... Zentrums ... übernehmen könne.

Auf Grund der absolvierten Ausbildung zum Inspektionsdienst durch A habe sich die Leiterin der JA X im ... bei ihm erkundigt, ob er Interesse am Versehen des Inspektionsdienstes in der JA X habe. Dieses Angebot habe er mit dem Hinweis auf die ihm dadurch entstehenden finanziellen Einbußen, da er in der Funktion keine Nachtdienste mehr verrichten könne, abgelehnt.

Auf Grund des Mitwirkungsrechts von Personalvertretern bei der Besetzung von Planstellen habe die Leiterin der JA X eine nachvollziehbare Begründung ihres Vorschlages sowie die erforderlichen Unterlagen, u.a. Übersicht der Bewerber, deren Laufbahn und deren Bewerbungsgesuche, dem Dienststellenausschuss der JA X zur Überprüfung übermittelt.

Insbesondere sei die ersuchte Vorgangsweise bei der Besetzung des gegenständlichen Funktionspostens eingehalten worden, und zwar:

? Bewerbung mittels des Formulars „Bewerbungsbogen“ und Bewerbungsschreiben

? Erstellung eines Quervergleiches auf Basis des seitens des Bundesministeriums für Justiz erarbeiteten Formulars „Quervergleich“ inkl. der von den Bewerbern vorgesehenen Daten

? Stellungnahme zur Eignung aller Bewerber.

Im Rahmen des Quervergleiches habe man folgende Daten angeführt: Personalien, Dienstantritt, Dienstprüfungen E2b und E2a, derzeitiger Arbeitsplatz, bisherige Arbeitsplätze, Aus- und Weiterbildungen in den letzten fünf Jahren sowie unter „Sonstiges“ die für die angestrebte Tätigkeit relevanten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten und/oder neben den aktuellen Arbeitsplatz wahrgenommene Aufgaben.

Die Qualifikationsmerkmale aller Bewerber seien anschließend gegenübergestellt und sorgfältig miteinander abgewogen worden. Dementsprechend habe man auch sämtliche von den Bewerbern angeführten Tätigkeiten, Qualifikationsmodule, Ausbildungen, etc. gewürdigt, die für und gegen die einzelnen Bewerber sprechenden Umstände erörtert und einen fundierten Quervergleich zwischen den einzelnen Bewerbern vorgenommen.

Somit könne keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gesehen werden, insbesondere, weil A in seinem Antrag auf Prüfung als Grund der Diskriminierung „das Alter“ angebe, obwohl nach ständiger Judikatur und Rechtsprechung das Lebens- und Dienstalter für sich allein keine Auswahlentscheidung darstelle.

Der Beschwerdepunkt des A, wonach ihm seine „hauptsächliche dienstliche Verwendung in der Wirtschaftsstelle interessanterweise auch negativ angelastet wird“ entspreche nicht der Richtigkeit. Vielmehr sei er sowohl in der Dienstbeschreibung des unmittelbar zwischenvorgesetzten Wirtschaftsleiters der JA X, als auch in den begründenden Stellungnahmen der Leiterin der JA X als äußerst motiviert, selbstständig und engagiert beschrieben worden.

Die ... Teilnahmen des A an Schulungen der Freien Gewerkschaft Österreich seien im Quervergleich als parteineutrale Personalvertreter GÖD-Schulungen bezeichnet und insofern berücksichtigt worden, als es sich um gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildungen in den letzten fünf Jahren gehandelt habe, für welche ihm auch immer ein Sonderurlaub gem. § 74 BDG gewährt worden sei.

Am ... fand eine Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Anwesend waren der Antragsteller A, als Dienstgebervertreterin der Generaldirektion Strafvollzug ... sowie die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftrage (GBB) ....

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, für die Funktion des stellvertretenden Justizwachkommandanten der JA X besser geeignet zu sein, als der zum Zug gekommene B, obwohl in der Stellungnahme des Dienstgebers angeführt worden sei, dass er (A) weniger Erfahrungen und Kenntnisse im Exekutiv-, Vollzugs- und Direktionsbereich habe, und auf die Frage, wieso er sich auf Grund des Alters diskriminiert fühle, führte A Folgendes aus:

Es sei schwierig, Erfahrungen in anderen Bereichen zu machen, wenn einem nicht die Möglichkeit dazu gegeben

werde. Bei einer Bewerbung vor ... Jahren sei er nicht zum Zug gekommen, weil der Mitbewerber eineinhalb Jahre älter gewesen sei als er. Da sei das Alter offenbar doch maßgeblich gewesen, denn außer den verpflichtenden Seminaren habe dieser nichts gehabt. Er verstehe das nicht. Einmal werde es so dargelegt und einmal so. 70% in der Stellungnahme der Anstaltsleiterin seien schlichtweg falsch. Er habe mit B die letzten 12 Jahre im gleichen Büro gearbeitet. B habe nichts Anderes gemacht als er. Sie seien beide in der Staatsgelderverrechnung gewesen. Davon abgesehen, habe sich B selbst, ein Monat vor der Ausschreibung, als zu jung erachtet.

Die Vorsitzende fragte, ob er und B Kollegen gewesen seien und A antwortete, ja, sie haben die gleiche Bewertung, nämlich E2a/2. Es sei egal in welchem Bereich man tätig sei, es hieße nur mehr Sachbearbeiter Wirtschaftsstelle.

Auf die Frage, ob er jemals Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt habe, antwortete A, ja, im Exekutivbereich als Nachtdienstkommandant. Und auch damals, als es noch die Kassenleitung in der Wirtschaftsstelle gegeben habe und er bis ... über vier Personen der Leiter gewesen sei und somit Dienst- und Fachaufsicht gehabt habe.

Die Frage, ob er nach wie vor Nachtdienstkommandant sei, bejahte A. Auf die Frage, wie oft, antwortete A, drei bis viermal im Monat. Auf die Frage, ob das jeder mache, erklärte A, nur Dienstführende und da sei das Dienstalter ausschlaggebend.

Auf die Frage, ob B auch Nachtdienstkommandant sei, antwortete A, jetzt nicht mehr. In seiner Gruppe sei B einer der Jüngeren gewesen und somit an dritter Stelle gewesen. Da er nunmehr stellvertretender Justizwachkommandant sei, mache er keinen Nachtdienst mehr, sondern nur mehr Inspektionsdienst. Die Frage, ob er früher häufiger Nachdienstkommandant gewesen sei als B, bejahte A.

Die Vorsitzende kam auf die Einsatzgruppe zu sprechen und fragte, ob diese von B geleitet worden sei. A erklärte, das stimme nicht, die Einsatzgruppe sei von einem anderen Kollegen geleitet worden. B habe das im Nachhinein übernommen. Die Frage, ob das eine zusätzliche, ehrenamtliche Funktion sei, bejahte A. Auf die Frage, ob man da Dienst- und Fachaufsicht über die Mitglieder habe, antwortete A, nein, denn wenn ein Einsatz sei, könne es passieren, dass der Leiter der Einsatzgruppe gar nicht im Dienst sei, dann müsse jemand anderer übernehmen. Auf die Frage, wie viele Mitglieder die Gruppe habe, antwortete A, ca. 18. Er selbst sei nicht mehr aktiv dabei.

Die Vorsitzende wandte sich an die Dienstgebervertreterin und merkte an, dass in der Stellungnahme einige Zahlenfehler enthalten seien und es daher relativ schwierig gewesen sei, herauszufinden, wann B was gemacht habe.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, es sei in der Stellungnahme der Dienstbehörde aufgeklärt worden, dass es sich um einen Zahlensturz handle. Im Quervergleich sei natürlich alles richtig angeführt.

(Anmerkung: Der Quervergleich liegt dem Senat nicht vor)

Die Dienstgebervertreterin verwies auf die schriftliche Stellungnahme, in welcher alles dargelegt worden sei. Das Alter habe keine Rolle gespielt, B sei einfach im höchsten Ausmaß geeignet gewesen. Es gebe keine Anhaltspunkte, dass das Alter ausschlaggebend gewesen sei und es sei für die Dienstbehörde schwer nachzuvollziehen, da A nicht ausführe, woran er die Altersdiskriminierung festmache.

Auf die Frage, wer die Entscheidung getroffen habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, die Anstaltsleiterin mache den Besetzungsvorschlag, dann werden der Dienststellenausschuss, der Zentralausschuss und die Generaldirektion eingebunden.

Die Frage, ob es ein Hearing gegeben habe, verneinte die Dienstgebervertreterin. Das sei bei internen InteressentInnensuchen nicht üblich.

Auf die Frage, wieviel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Justizwachkommando habe, antwortete A, 96.

Die Vorsitzende hielt fest, dass es auffallend sei, dass sowohl A als auch B in den letzten 12 Jahren in der Wirtschaftsstelle beschäftigt gewesen seien. B sei zwar in zwei anderen Abteilungen, nämlich im Ordnungsstrafreferat und im Direktionsbereich, tätig gewesen, das jedoch lediglich innerhalb von drei Jahren. Dennoch haben laut Stellungnahme diese weiteren Verwendungen den Ausschlag in der Beurteilung gegeben.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, nein, es seien die Aus- und Fortbildungen gewesen. B habe viel mehr Erfahrung auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen in der JA.

Die Vorsitzende fragte abermals, ob B durch die zwei Jahre im Ordnungsstrafreferat und das eine Jahr im Direktionsbereich wesentlich mehr Erfahrungen und Kenntnisse erlangt habe. Die Dienstgebervertreterin antwortete, nein, weil da noch andere Punkte hinzukommen.

Die Vorsitzende erklärte, genau nach diesen Punkten frage sie. Die Dienstgebervertreterin erwiderte, es seien ja nicht nur die bisherigen Arbeitsplätze, sondern auch die Aus- und Fortbildungen sowie andere durch B übernommene Tätigkeiten. Man müsse in der Gesamtschau alle Bediensteten miteinander vergleichen.

Die Vorsitzende merkte an, dass beide, B und A, Seminare im Bereich Managementkenntnisse besucht hätten. Die Dienstgebervertreterin entgegnete, B habe Aus- und Fortbildungen besucht, sie verstehe nicht, wie man das jetzt weiter ausführen müsse.

Auf die Frage, ob B bereits Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, B habe während der Abwesenheit des Trakt- und Justizwachkommandanten die Agenden des Justizwachkommandos übernommen. Außerdem habe A als Kassenleiter lediglich vier Personen zu führen gehabt und keine 96. Das sei ein großer Unterschied. Jetzt werde natürlich argumentiert, dass man niemand anderem die Möglichkeit gegeben habe, aber es habe Handlungsbedarf bestanden. Es sei in den ...monaten gewesen, der Urlaub sei geplant gewesen und man habe jemanden gebraucht, der in diesem Bereich bereits Agenden übernommen habe, der sofort zur Verfügung stehe und der sich bereits mit den EDV-Applikationen auskenne. Man habe nicht die Zeit, jemanden einzuschulen. Außerdem sei B Leiter der Einsatzgruppe.

A warf ein, zu diesem Zeitpunkt sei B nicht mehr Leiter der Einsatzgruppe gewesen. Die Dienstgebervertreterin widersprach, er sei es gewesen. Die Vorsitzende sagte, B habe in seiner Bewerbung geschrieben, dass er bis ... Leiter der Einsatzgruppe gewesen sei.

Die Dienstgebervertreterin korrigierte sich, sie habe gemeint, er sei es (Anmerkung: früher) gewesen und habe Erfahrung sammeln können. Darum gehe es. Erfahrung zur Mitarbeiterführung sei ein wesentlicher Faktor, denn wie solle man sonst 96 Bedienstete führen, wenn man keine Erfahrung habe.

Die Vorsitzende gab zu bedenken, man wisse nicht, ob A es genauso gut gemacht hätte, weil er nicht die Möglichkeit gehabt habe.

Auf die Frage, woher B, die in der Stellungnahme erwähnten, organisationsinternen und vollzugs- und exekutivrelevanten Kenntnisse erlangt habe, wenn er die letzten 13 Jahre, ebenso wie A, in der Wirtschaftsstelle tätig gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, sie habe gerade dargelegt, welche Agenden B zusätzlich übernommen habe. Erfahrung sei über Jahre angesammelt worden und würde einem dann zum Vorteil gereichen. Die Vorsitzende erklärte, sie gereiche B nicht zum Nachteil, die Frage sei nur, ob man es ihm zum Vorteil gereichen könne.

Die Vorsitzende fragte, wieviel Tage im ... B effektiv die Funktion des Trakt- und Justizwachkommandanten ausgeführt habe. Sie selbst sei nach Durchsicht der Unterlagen auf zehn Tage gekommen, weil in dieser Zeit der Justizwachkommandant krank gewesen sei. Die Dienstgebervertreterin wollte wissen, wie die Vorsitzende auf zehn Tage komme. Die Vorsitzende erklärte, auf Grund der Zahlen in der Stellungnahme. Der ... habe laut Unterlagen von ... bis ... gedauert. Die Dienstgebervertreterin entgegnete, der Traktkommandant sei von ... bis ... nicht da gewesen. Die Vorsitzende erwiderte, es gebe ja auch den stellvertretenden Justizwachkommandanten.

Die Dienstgebervertreterin sagte dazu, B habe bereits vorher Agenden übernommen. Die Vorsitzende gab zu bedenken, die Frage sei, auf Grund welcher Kenntnisse und Erfahrungen B diese Agenden übertragen worden seien. Man könne es nicht jemand anderem zum Nachteil gereichen, wenn eine andere Person ausgewählt werde und Kompetenzen oder Aufgaben übertragen bekomme.

Die Vorsitzende kam nochmals auf die zehn Tage zu sprechen und sagte, sie möchte die Fähigkeiten von B nicht in Frage stellen, frage sich aber, inwieweit man in so kurzer Zeit große Leistungen zeigen könne.

Die Dienstgebervertreterin monierte, es gehe darum, den Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten, wenn keiner da sei. Es werde jemand gebraucht, der die Dienst- und Fachaufsicht über die Bediensteten übernehme. Wenn keiner da sei, was mache man dann. Es sei dargelegt worden, dass B mehr Funktionen übernommen habe.

A replizierte, es sei nicht richtig, dass der Traktkommandant im ... unvorhergesehen krank geworden sei. Der Traktkommandant sei operiert worden und der Termin sei ... Monate davor bekannt gewesen. Der Kommandant sei zu

dem Zeitpunkt auf Urlaub gewesen, auch das sei bereits Monate vorher bekannt gewesen. Ihm sei von der Anstaltsleiterin als offizieller Grund genannt worden, dass B für die Schlüsselverwaltung zuständig sei. Das heiße, der Kollege, welcher für die Hausreinigung zuständig sei, hole sich in der Früh den Schlüssel und gebe um 15 Uhr den Schlüssel wieder ab. Es sei nicht das erste Mal, dass in einer JA wochenlang niemand im Kommando sei, denn das Kommando führe den Tagesdienst nicht, dass mache die Diensteinteilung und ein Wachzimmer. Es sei auch jetzt wochenlang niemand im Kommando und es laufe weiter.

Er gebe der Dienstbehörde recht, ein höheres Dienstalter bedeute noch nicht, dass man besser qualifiziert sei. „Wenn man jedoch wie er bei jeder Bewerbung im höchsten Maße geeignet sei und immer wieder werde ein anderer Grund genannt, warum er nicht zum Zug komme…". Wären die Gründe immer gleich, würde er das akzeptieren. Außerdem stimme mehr als die Hälfte in der Stellungnahme einfach nicht.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, es sei nicht wahr, dass ihm nie die Möglichkeit gegeben worden sei eine andere Stelle anzunehmen. Die Anstaltsleitung habe mit ihm hinsichtlich einer Veränderung Gespräche geführt. Die Angebote habe er aber nicht angenommen, sondern Forderungen gestellt.

A hielt dagegen, dass stimme nicht. Ihm sei angeboten worden, sich in der Außenstelle … zu bewerben. Dabei habe es sich jedoch wieder um eine Verwendung im Wirtschaftsbereich gehandelt. Für ihn hätte sich nur die Örtlichkeit geändert und der Nachhauseweg hätte sich verdoppelt. Unterm Strich hätte er darüber hinaus weniger Gehalt bekommen.

Die Dienstgebervertreterin erwiderte, trotz allem habe er sich ausschließlich für die Funktionsposten „Traktkommandant, Justizkommandant und stellvertretender Justizwachkommandant" beworben, obwohl im selben Zeitraum weitere 13 Posten zur Besetzung gelangt seien.

A replizierte, er sei gelernter Kaufmann. Man könne ihm nicht böse sein, wenn er sich nicht für eine Abteilung bewerbe, von der er keine Ahnung habe, wie zum Beispiel in die Wäscherei. Es sei für jede Kollegin und jeden Kollegen legitim, sich auf Stellen zu bewerben, an denen man Interesse habe.

Die Dienstgebervertreterin entgegnete, das sei legitim, lege aber auch dar, dass er die Möglichkeit gehabt habe, sich zu verändern. Sie sage auch nicht, dass er sich als gelernter Kaufmann bei der Wäscherei bewerben müsse, aber ihres Wissens nach seien auch Betriebsleiterposten dabei gewesen. Sie würde sich auch nicht auf jeden Arbeitsplatz bewerben, aber die Möglichkeiten habe es gegeben. Bei 13 Posten müsste doch irgendwas dabei gewesen seien.

A kritisierte, das könne ihm doch nicht zum Nachteil gereichen, denn B habe sich für die anderen 13 Posten auch nicht beworben.

Hinsichtlich der Frage, was B besser könne als A, verwies die Dienstgebervertreterin auf die Stellungnahme.

Ein Senatsmitglied fragte A, wie lange … bereits Leiterin der JA X sei. A antwortet, seit etwa … Jahren.

Die Vorsitzende ersuchte die GBB, aus ihrer Sicht Stellung zu nehmen, und … führte aus, die zuständige GBB sei leider erkrankt und sie habe den Akt nur flüchtig durchlesen können. Es sei keine Stellungnahme abgegeben worden, da seitens der Gleichbehandlung kein Diskriminierungstatbestand gefunden worden sei. Ihr stehe nur die Stellungnahme der Anstaltsleitung und des Dienststellenausschusses zur Verfügung. Ihr sei positiv aufgefallen, dass B sehr viele Zusatzausbildungen habe. Er sei „Konfliktlotse" und „CISM-Betreuer". Auch sei er Einsatzleiter gewesen. Die Einsatzleitung sei zwar ehrenamtlich, dennoch habe man da Dienst- und Fachaufsicht. Außerdem sei er Mentor. Dies alles zeige, dass er sich auch für andere Gebiete interessiere. Er habe gute Seminare aufzuweisen.

Ein Senatsmitglied fragte nach den Seminaren von A und die GBB antwortete, er sei Mentor, habe die Suizidprävention und „Gesund führen" absolviert. Das Senatsmitglied ergänzte, überdies habe er das Modul für Führungskräfte absolviert und sei ebenso Mitglied der Einsatzgruppe gewesen. Die GBB erwiderte, B sei jedoch Leiter gewesen.

Die Vorsitzende führte fort, A habe auch das Qualifizierungsmodul Inspektionsdienst, das habe B nicht, die Wahrnehmung des Inspektionsdienstes sei jedoch auch Teil der Aufgabe. Die GBB replizierte, den Inspektionsdienst habe A aber abgelehnt. Als Kommandant müsse man jedoch Inspektionsdienst machen. Das sei nicht stimmig. A widersprach, es sei hierarchisch geordnet, wer Inspektionsdienst bekomme. Für ihn hätte sich nichts geändert. Er hätte

keinen Nachtdienst mehr gehabt, wäre durch den Inspektionsdienst jeden Tag im Dienst gewesen und hätte um 250 Euro weniger bekommen. Er kenne niemanden, der das unter diesen Umständen machen würde. Wieso hätte er also zum Inspektionsdienst „ja“ sagen sollen.

Die GBB entgegnete, weil das eine Qualifikation darstellen würde. Die Dienstgebervertreterin ergänzte, es gehe hierbei um Verantwortungsübernahme. A entgegnete, er sei nur ein Notnagel gewesen, bis das Kommando vollständig besetzt sei. Die Dienstgebervertreterin erwiderte, die Anstaltsleiterin habe das angeboten und er habe abgelehnt. Sie verstehe den finanziellen Aspekt, aber im Endeffekt gehe es darum, Verantwortung zu übernehmen. A monierte, er lasse sich keine Verantwortung absprechen. Die Dienstgebervertreterin sagte, dass mache auch niemand und es sei immer hervorgehoben worden, dass die Stellungnahme seines Zwischenvorgesetzten äußert positiv gewesen sei und er seine Arbeit ausgezeichnet verrichtet habe.

A erwiderte, dann dürfe es ihm auch nicht nachteilig ausgelegt werden, dass er zum Inspektionsdienst „nein“ gesagt habe.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob B den Inspektionsdienst gemacht habe, konnte keiner beantworten, denn das gehe aus den Unterlagen nicht hervor. Die Vorsitzende stellte daher fest, dass B nach den vorliegenden Unterlagen nicht über die entsprechende Ausbildung „Inspektionsdienst“ verfüge. Die GBB ergänzte, dafür habe B das Seminar „Schlüsselverwaltung für Justizwachkommandanten“ gemacht.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund 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-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMVRDJ für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Es wird festgehalten, dass die Eignung der BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der Ausschreibung wird für die Planstelle eine langjährige Praxis und Erfahrung als dienstführender Justizwachebeamter verlangt. Zum Anforderungsprofil zählen ausgezeichnete Kenntnisse der Justizorganisation und relevanter Rechtsquellen, sowie hohe Kompetenzen bei der Verfassung von Berichten und Vorschriften im Zuständigkeitsbereich. Außerdem wurde Erfahrung in der Koordinierung komplexer Aufgabengebiete vorausgesetzt.

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

A ist seit … als Sachbearbeiter im Wirtschaftsbereich tätig, davor war er dem allgemeinen Justizdienst zugeteilt. Er wurde von der Anstaltsleiterin lediglich als im hohen Ausmaß eingestuft, weil er auf Grund seiner hauptsächlichen dienstlichen Verwendung in der Wirtschaftsstelle im Vergleich zum B weniger Erfahrungen und Kenntnisse im Exekutiv-, Vollzugs- und Direktionsbereich habe.

Bei B wurden deshalb mehr Erfahrungen festgestellt, weil er von … bis … als Sachbearbeiter im Ordnungsstrafreferat und von … bis … als Sachbearbeiter in der Direktionsstelle tätig war. Zu den eben angeführten Erfahrungen ist festzuhalten, dass diese nicht nur von kurzer Dauer waren, sondern auch bereits viele Jahre zurückliegen. Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, inwiefern die im Rahmen von zwei Jahren Ordnungsstrafreferat und einem Jahr Direktionsstelle gesammelten Erfahrungen eine bessere Bewertung von B rechtfertigen.

Zu der hauptsächlichen dienstlichen Verwendung in der Wirtschaftsstelle wird festgehalten, dass B lediglich drei Jahre lang in anderen Abteilungen als A war und dies bereits über zehn Jahre her ist. Ansonsten war er von … bis …, ebenso wie A, als Sachbearbeiter in der Wirtschaftsstelle beschäftigt.

Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, inwiefern A auf Grund der dienstlichen Verwendung weniger Erfahrungen als B haben soll, wo sich doch die Berufslaufbahnen kaum unterscheiden.

B war nach seiner Zuteilung im allgemeinen Justizdienst von … bis … als Sachbearbeiter der Ordnungsstrafen, von … bis … als Sachbearbeiter der Direktionsstelle und von … bis … als Sachbearbeiter der Wirtschaftsstelle beschäftigt. Er wurde von der Anstaltsleiterin insbesondere auf Grund seiner in einer Ausnahmesituation gesammelten praktischen Erfahrung im Bereich des Justizwachkommandos als im höchsten Ausmaß geeignet eingestuft.

Zu der „in einer Ausnahmesituation gesammelten praktischen Erfahrung" von B ist festzuhalten, dass auf Grundlage der dem Senat vorgelegten Unterlagen weder die Dauer, noch der Umfang dieser Tätigkeit festgestellt werden kann. Als Begründung für die Betrauung von B mit den Aufgaben brachte die Dienstbehörde vor, dass es unter anderem am zeitlichen Rahmen für eine Interessentensuche gefehlt habe. Dazu ist anzumerken, dass der Traktkommandanten auf Grund einer Operation ausfiel, die bereits vorher be

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