jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2020/2/25 B-GBK II/135/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.02.2020

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. Im Antrag wurde Folgendes vorgebracht:

Er sei seit ... in der Justizanstalt (JA) X als Justizwachebeamter beschäftigt und habe sich um die Planstelle des Justizwachkommandanten (Jw Kdt) -Stellvertreter beworben und erachte er sich beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Alters diskriminiert. Die Leitung der Justizanstalt habe den ...-jährigen B vorgeschlagen, ein persönliches Gespräch wie mit anderen Mitbewerbern habe mit ihm (A) nicht stattgefunden. Außerdem seien bei der Darstellung und dem Quervergleich nicht all seine Tätigkeiten erwähnt worden. Der Trend in der JA X dürfe die Vergabe solcher Posten an wesentlich jüngere Mitstreiter (B ist 12 Jahre jünger) sein.

Die Tätigkeit als 1. Nachtwachkommandant habe er seit ... inne. Im Rahmen dieser Tätigkeit übernehme er ab 15:00 Uhr die Tätigkeit des Kdt. und des Wachzimmer Kdt. und müsse dabei diverse Entscheidungen treffen. Er habe sein Wissen und Können bereits in diversen Tätigkeiten unter Beweis stellen können und verfüge er über ein sehr großes Erfahrungspotenzial, das der Anstalt nützlich sein würde.

Er sei bis ... in der Außenstelle ... beschäftigt gewesen und habe dann zur JA X gewechselt. Dort sei er Kommandant Stellvertreter bei der Torwache und bei der Besucherzone gewesen und habe ein Jahr als Übergang als Abteilungskommandant gearbeitet. Seit ... sei der Nachtwachkommandant und Sachbearbeiter im Wirtschaftspool.

Das Zusammenarbeiten mit den Fachdiensten im Haus sei bei Vorgabe der Richtung durch den Abteilungsleiter kein Problem. Eine gewisse Selbständigkeit beim Treffen verschiedener Entscheidungen sei für ihn eine Selbstverständlichkeit, da er dies durch jahrelange Erfahrung und Tätigkeiten als Zwischenvorgesetzter schon unter Beweis habe stellen können.

Er habe bereits diverse Seminare besucht, das Genehmigen und Fördern sei jedoch die Angelegenheit des Abteilungsleiters.

Bei der Auswahl seiner Person als Kommandant hätte die JA X einen selbständigen, entscheidungsfreudigen und die JA X nach außen hin positiv repräsentierenden Mitarbeiter im Führungsteam. Ein Einsatz im Inspektionsdienst sei für ihn kein Problem.

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 am ... 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 persönlichen, berieten 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 habe die Anstaltsleiterin ausgeführt:

„A trat am … in den Justizwachdienst ein. Die Dienstprüfung zum dienstführenden Justizwachbeamten absolvierte er am …. Nach einer anfänglichen Verwendung im allgemeinen Justizwachdienst wurde er ab … als Leiter Transportwesen und seit … in der Wirtschaftsstelle als Sachbearbeiter verwendet. Die Leistungen seiner Hauptaufgaben betreffend, werden in der Stellungnahme des Wirtschaftsleiters, als unmittelbarer Zwischenvorgesetzter, ausführlich beschrieben.

A hält seine Bewerbung äußerst knapp, ohne auf das angeführte Anforderungsprofil konkret einzugehen. Ebenso entspricht Form und Stil der schriftlichen Bewerbung nicht den zu erwartenden Auftritt eines künftigen Justizwachkommandanten - Stellvertreters. Insbesondere die Aussage „eine Entscheidung für meine Person wäre eine Motivation für die weitere Zukunft beziehungsweise das Umsetzen des Vorhabens der GD: „JWB mit VB in der Verwaltung umstrukturieren“, lässt die Ernsthaftigkeit seiner Bewerbung zumindest anzweifeln.

In der Gesamtschau muss A im Vergleich mit den Mitbewerbern aufgrund

der mehr als „knappen“ Bewerbung und Selbstpräsentation für die ausgeschriebene Funktion nur in geringerem Ausmaß geeignet eingestuft werden.“

Der zuständige Dienststellenausschuss und der Zentralausschuss beim BMVRDJ für die

Bediensteten des Exekutivdienstes der Justizanstalten hätten sich dem Vorschlag der Anstaltsleiterin, B mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu betrauen, angeschlossen.

A erachte sich zwar auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert, führe dazu in seinem Antrag allerdings keine konkreten Gründe an, weshalb er für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser qualifiziert sei.

Zu der Behauptung, dass bei dem Quervergleich, wie bei anderen, nicht alle Tätigkeiten von

A erwähnt worden wären, sei auszuführen, dass in dem Quervergleich sehr wohl nachvollziehbar alle Qualifikationsmerkmale aller Bewerber gegenübergestellt und sorgfältig miteinander abgewogen worden seien. Es seien sämtliche Tätigkeiten, Qualifikationsmodule, Ausbildungen etc. gewürdigt worden, die für und gegen die einzelnen Bewerber sprechenden Umstände erörtert worden und ein fundierter Quervergleich zwischen den einzelnen Bewerbern vorgenommen worden. Diesbezüglich werde auf die beiliegende Stellungnahme der Anstaltsleiterin vom … verwiesen.

Der Antragsteller verkenne außerdem, dass für die Besetzung eines Arbeitsplatzes nicht nur das (Dienst-)alter, sondern insbesondere auch die gesammelte Erfahrung und die persönliche Eignung eine wesentliche Rolle spiele. Ebenso sage das Dienstalter allein nichts über die Qualifikation aus, da auch in einer kürzeren Dienstzeit die entsprechende Erfahrung gesammelt werden könne. Das Alter habe bei der Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes keine

Rolle gespielt, was sich insbesondere auch aus den Unterlagen zum Besetzungsverfahren ergebe, in denen das (Dienst-)Alter zu keinem Zeitpunkt ein Thema gewesen sei. Es sei stets um die objektive Beurteilung der besseren persönlichen und fachlichen Eignung für den Arbeitsplatz gegangen.

Zum Vergleich der Eignung von B und A werde auf den ergänzenden Bericht der Anstaltsleiterin vom … verwiesen. Daraus ergebe sich, dass A als Nachtdienstkommandant eine gute Arbeitsleistung erbringe. Unbestritten sei, dass auch in dieser Funktion Entscheidungen zu treffen und Mitarbeiter zu führen seien. Allerdings komme ihm diese Rolle als Zwischenvorgesetzter verbunden mit der notwendigen Mitarbeiterführung lediglich im Nachtdienst zu.

Im Vergleich zu B verfüge er nicht über die notwendige Erfahrung und das Fachwissen für die Funktion als stellvertretender Justizwachkommandant.

Aufgrund seiner fast 20-jährigen Tätigkeit im Bereich des Transportwesens verfüge A hingegen in diesem Bereich über fundiertes Fachwissen. Dazu sei allerdings auszuführen, dass die Eignungsprüfung auf Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen habe und selbstverständlich nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen seien, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant seien.

Dementsprechend müsse man B einen Qualifikationsvorsprung dahingehend zuerkennen, dass dieser über mehr Erfahrung verfüge, als für den gegenständlichen Arbeitsplatz als Stellvertreter des Justizwachkommandanten gefordert gewesen sei. Insbesondere da dieser 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. Ebenso habe er sämtliche Qualifizierungsmodule für Führungskräfte absolviert. Ferner sei B auf Grund enger Personalressourcen im Bereich des Justizwachkommandos bereits vermehrt zur Übernahme von Agenden in diesem Bereich herangezogen worden. Er leite seit Jahren die Einsatzgruppe als Kommandant, wo er ebenso seine Führungskompetenz bereits unter Beweis habe stellen können. B habe seine Fähigkeit zur Mitarbeiterführung daher bereits mehrmals in unterschiedlichen Funktionen beweisen können.

Zusammengefasst könne das Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz 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 ….

Als Gründe für seine Bewerbung gab A Folgendes an:

„Ich bewerbe mich für den ausgeschriebenen Posten und könnte meine gesamte berufliche Erfahrung einfließen lassen. Durch mehrere Tätigkeiten die ich in der JA X bzw. A-… bekleidet habe verfüge ich über ein sehr großes Erfahrungspotenzial und dies würde der Anstalt nützlich sein.

Diverse Änderungen im Haus könnte man nur bei Ausübung dieser Tätigkeit umsetzen. Die erforderliche fachliche Eignung ist ein Bestandteil bei Ausübung gewisser Tätigkeiten (siehe oben) da sich dies im Laufe der Zeit durch die lange Zugehörigkeit entwickelt hat. Das Zusammenarbeiten mit den Fachdiensten im Haus stellt für mich kein Problem dar. Eine gewisse Selbständigkeit beim Treffen verschiedener Entscheidungen ist für mich eine Selbstverständlichkeit, da ich dies durch jahrelange Erfahrung und Tätigkeiten als Zwischen bzw. Vorgesetzter schon unter Beweis stellen musste bzw. konnte.

Während meiner Dienstzeit habe ich mir auferlegt, Tätigkeiten immer mit Sorgfalt und Genauigkeit und unter Einhaltung diverser Vorschriften zu bewältigen. Eine gewisse Genauigkeit und Umgangsform sind immer ein Bestandteil meiner jeweilig auferlegten Tätigkeiten. Bei der Umsetzung des modernen Strafvollzuges sind das Zusammenwirken mehrerer Spezialbereiche ein Muss. Die Umsetzung der von der Anstaltsleitung geforderten Richtungen ist für mich der Wegweiser.

Das besuchen diverser Seminare (Wachzimmer Kdt. Wirtschaftsseminare — Stressmanagement- Sport u. Bewegung usw.) war für mich kein Problem.

Bei der Auswahl meiner Person als Kdt. hätten sie einen selbständigen, entscheidungsfreudigen, die JA X nach außen positiv repräsentierenden Mitarbeiter im Team der JA X.

Eine Entscheidung für meine Person wäre eine Motivation für die weitere Zukunft bzw. das Umsetzen des Vorhabens der GO: „JWB mit VB in der Verwaltung umstrukturieren“. Das Besuchen der dafür notwendigen Seminare im Nachhinein stellt für mich kein Problem dar.“

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass A am … in den Justizdienst eintrat und seitdem in der JA X beschäftigt ist. Er war von … bis … stellvertretender Kommandant der Torwache und danach bis … stellvertretender Kommandant der Besucherzone. Seit … ist er Nachtwachkommandant und seit … ist er als Sachbearbeiter der Wirtschaftsstelle tätig.

Er nahm an folgenden Fortbildungsveranstaltungen teil: Sport und Bewegung; Wachzimmer Kdt.; Wirtschaftsseminare; Stressmanagement; Menschenrechtsseminar.

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

Er werde seit … in der Wirtschaftsstelle als Sachbearbeiter eingesetzt. Sein Hauptaufgabenbereich sei die Führung der Aufwandsevidenzen der anstaltseigenen und geleasten Fahrzeuge, die Kontrolle der Fahrbefehle, Abwicklung von Beschaffungsvorgängen im Zusammenhang mit der Ausstattung und Reparatur von Fahrzeugen und die Einteilung von Transportfahrten, ausgenommen Eskorten. Weiters gehöre die Abwicklung von (KFZ-)Schadensfällen in Absprache mit dem Leiter der Verwaltung zu seinen Aufgaben.

Die Erledigung von Agenden der Staatsgelderverrechnung (Kassa) würden von ihm insoweit unterstützt werden, als er die Kassenvorgänge aus dem Fahrzeugbereich im Rahmen der SARI-Rolle erledige. Bau- und Liegenschaftsangelegenheiten nehme er nur im Bereich der in der JA X erforderlichen Begleitung von Unternehmen war, die im Rahmen der Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten in der Anstalt tätig seien. Dieser Bereich sei allerdings seit der Eigenständigkeit der ehem. Außenstelle … der JA X obsolet geworden. Die Inventarverwaltung werde von ihm nicht unterstützt. In IWV (Integrierte Wirtschaftsverwaltung) bearbeite er jene Geschäftsfälle, die im Zusammenhang mit der Kernaufgabe Fahrzeugwesen stehen würden. Im Rahmen seiner Tätigkeit als Abfallwirtschaftsbeauftragter erledige er administrative Aufgaben.

Auf Grund des Schicht- und Wechseldienstes falle ein wesentlicher Teil der Arbeitszeit von A in den „Allgemeinen Exekutivdienst“ und hier fast ausschließlich in Nachtdienste oder auf Tagdienste außerhalb der Organisationseinheit „Wirtschaftsstelle“.

Hinsichtlich der Leistung von Nachtdiensten sei zu bemerken, dass A ausschließlich als sog. Nachtdienstkommandant in Verwendung stehe.

Insgesamt seien von ihm 20 Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen in Personalvertretungs-, Wirtschafts-, Rechts- und Präventions- und Gesundheitsangelegenheiten besucht worden.

Die Stellungnahme der Anstaltsleiterin zur Bewerbung von A wurde bereits im Rahmen der Stellungnahme des BMRVDJ auf Seite 4 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 Justizanstalt X tätig gewesen und kenne daher sämtliche Herausforderungen des allgemeinen Justizwachdienstes in allen Bereichen des Wachzimmers. In seiner langjährigen Tätigkeit als ständiger Justizwachebeamter in der Abteilung U-Haft-Männer mit einer Belagskapazität von ca. 100 Insassen habe er die ihm übertragenen Arbeiten stets zu vollster Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erledigt.

Durch seine Nebentätigkeit in der Einsatzgruppe der Justizanstalt 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 Justizanstalt 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 deeskalierend, 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 Justizanstalt 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. 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 nahm an zahlreichen Fortbildungsveranstaltungen teil und trug … bei diesen auch vor.

Der Leiter der Verwaltung und stellvertretende Leiter der JA X, …, gab in seiner Stellungnahme des unmittelbaren Zwischenvorgesetzten 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 X 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. Er habe gesamt sehr viele Aus- und Fortbildungsveranstaltungen besucht.

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

Die InteressentInnensuche wurde bereits im Rahmen der Stellungnahme des BMVRDJ auf Seite 2 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.

B habe die Einsatzgruppe der Justizanstalt 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 versehe seine Funktion als Nachtdienstkommandant äußerst sorgfältig. Aufgrund seiner fast 20 - jährigen Tätigkeit im Fachbereich des Transportwesens verfüge er über sehr gute Kenntnisse. Eine vertiefte und dokumentierte Aneignung von Fachwissen im Hinblick auf die ausgeschriebene Funktion könne dem Personalakt nicht entnommen werden. Zudem sei ihm die Rolle des Zwischenvorgesetzten im Zusammenhang mit der Mitarbeiterführung lediglich im Nachtdienst zugekommen. Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung habe er seine Ausbildungsschwerpunkte in die Bereiche der Personalvertretung und des Fachwissens einer Behindertenvertrauensperson gelegt. Ansonsten habe er an den Seminaren Suizidprävention für Nachtdienstkommandanten und Menschenrechte teilgenommen.

Seine Bewerbung halte er äußerst kurz, ohne wie in der Interessensbekundung gefordert auf das angeführte Anforderungsprofil konkret einzugehen. Ebenso hätten Diktion, Form und Stil der schriftlichen Bewerbung nicht den zu erwartenden Erfordernisses eines künftigen Stellvertreters des Justizwachkommandanten entsprochen.

Insbesondere die Aussage „eine Entscheidung für meine Person wäre eine Motivation für die weitere Zukunft beziehungsweise das Umsetzen des Vorhabens der GD: „JWB mit VB in der Verwaltung umstrukturieren“ oder „Das zusammenarbeiten mit den Fachdiensten im Haus ist bei Vorgabe der Richtung durch den AL kein Problem“ lasse die Ernsthaftigkeit seiner Bewerbung zu mindestens anzweifeln.

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.

Aufgrund eines wesentlichen Ausbildungsdefizites, seiner nur sehr spezialisierten Berufserfahrung, seiner wesentlich geringeren Akzeptanz bei den Mitarbeitern und einer nicht der Diktion, der Form, dem Stil und der Selbstdarstellung für die Position des Stellvertreters des Justizwachkommandanten entsprechenden Bewerbung, müsse A im Vergleich zu B als nur in geringerem Ausmaß geeignet, eingestuft werden.

Die Anstaltsleiterin führte in ihrer Stellungnahme vom … zu der Beschwerde von A betreffend die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Folgendes aus:

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

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

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube für die Funktion des stellvertretenden Justizwachkommandanten der Justizanstalt (JA) X besser geeignet zu sein, als der zum Zug gekommene B, obwohl in der Stellungnahme des Dienstgebers angeführt worden sei, dass er (der A) nicht über die notwendige Erfahrung und das Fachwissen für die Funktion verfüge, und auf die Frage, wieso er sich auf Grund des Alters diskriminiert fühle, führte A Folgendes aus:

Er sei 12 Jahre älter als der zum Zug gekommene B. Seine berufliche Erfahrung liege bei weitem über jener von diesem. Er sei als Nachtwachkommandant Bs Vorgesetzter gewesen. Der Nachtwachkommandant übernehme in der Nacht die Tätigkeit des Justizwachkommandanten und führe das Haus bis am nächsten Morgen. Er sei zehn Jahre lang in einer Außenstelle tätig gewesen. Seit ... sei er stellvertretender Kommandant in der Torwache, dann als stellvertretender Kommandant in der Besucherzone und ein Jahr als Abteilungskommandant tätig gewesen. Nebenbei sei er Personalvertreter-Stellvertreter und Behindertenvertrauensperson. Wissen eigne man sich durch Praxis an.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden sagte A, derzeit sei er Sachbearbeiter in der Wirtschaftsstelle.

Auf die Frage, wie der Arbeitsplatz bewertet sei, antwortete A, E2a/2.

Auf die Frage betreffend die Zusammenarbeit, erklärte er, dienstlich habe er nicht viel mit B zu tun gehabt. Wenn die Gefangenen einkaufen gegangen seien, sei man beieinandergesessen. Im Nachtdienst sei er sein Vorgesetzter gewesen.

Auf die Frage, ob er in seiner Zeit als stellvertretender Kommandant der Torwache und als stellvertretender Kommandant der Besucherzone Dienst- und Fachaufsicht gehabt habe, antwortete A, ja, wenn der Kommandant nicht da gewesen sei. Auf die Frage, wie viele Personen er geführt habe, antwortete er, bei der Torwache seien sie nur zu zweit gewesen, in der Besucherzone vier bis sechs. Als Abteilungskommandant habe er zwei Mitarbeiter gehabt.

Auf die Frage, was es bedeute, wenn in der Stellungnahme stehe, er sei Leiter im Transportwesen gewesen, erklärte er, das sei ein Teil im Wirtschaftspool. Dort gehe es um den Einkauf von Kraftfahrzeugen, die Abwicklung der Fahrten und der Schadensfälle. Auf Nachfrage sagte er, nein, da habe er keine Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt.

Auf die Frage, wieviel Nachtdienste er im Monat mache, antwortete A, er mache im Monat vier bis fünf „reine" 24-Stunden Dienste. Nachtdienste mache er drei - fallweise zwei. Aber er habe davor jahrelang fünf bis sechs Nachtdienste im Monat gemacht.

Auf die Frage, ob B Nachtdienste mache, antwortete A, in der Zwischenzeit schon, weil man ja automatisch, wenn man die Ausbildungen mache und nicht gegen die Richtlinien schieße, irgendwann Nachwachkommandant werde. Er (A) sei 1. Nachtwachkommandant, da vertrete er den Justizwachkommandanten, als Stellvertreter sei er aber offenbar nicht geeignet.

Die Vorsitzende rügte die Dienstbehörde, da in der Stellungnahme der Anstaltsleiterin einige Zahlenfehler betreffend die Verwendungen von B zu finden seien, sowohl in der ergänzenden Stellungnahme als auch in der Stellungnahme des Zwischenvorgesetzten. Sie führte weiter aus, in der Stellungnahme werde die geringe Eignung des A mit einem wesentlichen Ausbildungsdefizit, seiner nur sehr spezialisierten Berufserfahrung, seiner wesentlich geringeren Akzeptanz bei den Mitarbeitern und seiner nicht der Diktion, der Form und dem Stil für die Position des Stellvertreters des Justizwachkommandanten entsprechenden Bewerbung, begründet. Dennoch seien A und B gleich lang in der

Wirtschaftsstelle gewesen. A sei davor länger im Exekutivbereich tätig gewesen und B zwei Jahre lang im Ordnungsstrafreferat als Sachbearbeiter und ein Jahr stellvertretender Sachbearbeiter in der Direktion gewesen. Darüber hinaus sei A länger Nachtdienstkommandant als B.

Die Vorsitzende fragte nunmehr die Dienstgebervertreterin, ob sie dazu etwas ausführen möchte. Die Dienstgebervertreterin verwies auf die schriftliche Stellungnahme, in welcher dargestellt werde, warum B besser geeignet sei. Die grundsätzliche Eignung sei A nicht abgesprochen worden.

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. Der Zentralausschuss habe zugestimmt und die Generaldirektion habe entschieden.

Die Vorsitzende merkte an, dass es bei einer, aus Sicht der Anstaltsleiterin, zu wenig ausführlichen Bewerbung, eventuell sinnvoller gewesen wäre, ein Hearing durchzuführen. Die Dienstgebervertreterin entgegnete, bei anstaltsinternen InteressentInnensuchen sei das nicht üblich. Die Generaldirektion bekomme den Akt immer erst am Ende. Davor sei man nicht eingebunden.

Ein Senatsmitglied fragte A, ob die Anstaltsleiterin ihn persönlich kenne, dieser antwortet mit ja. Auf die Frage, ob es jemals Kritikpunkte gegeben habe, antwortete er, die Anstaltsleiterin habe ihn sehr gelobt, weil er seine Arbeit als Nachtwachkommandant immer zur Zufriedenheit erledigt habe. Das Ganze sei ein Politikum. Bei B werde nicht die Wahrheit mitgeteilt. Beispielweise sei B nie Sachbearbeiter in der Schule gewesen.

Er (der Antragsteller) sei ein entscheidungsfreudiger Mensch und auf Grund seiner Erfahrung habe er bereits viel entscheiden müssen. Dadurch mache er seine Arbeit gut. Die Anstaltsleiterin habe ihre erste Inspektionsdienstkontrolle während seinem Nachtdienst gehabt und sich im Nachhinein bei ihm bedankt. Er sei fast 40 Jahre dabei. Man müsse mit zwei Füßen am Boden stehen und sich gut repräsentieren und Entscheidungen treffen, die man dann auch verantworten müsse.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob im Zuge der Bewerbung jemand das Gespräch mit ihm gesucht habe, verneinte A. Es sei auch nicht richtig, dass die Abwesenheit des Trakt- und Justizwachkommandanten unvorhersehbar und überraschend gewesen sei. Der Traktkommandant sei operiert worden und der Termin sei drei Monate davor bekannt gewesen.

Die Frage, ob man ihn gefragt habe, die Agenden zu übernehmen, verneinte er. Das sei alles ein Politikum, das sei nicht in Ordnung, er mache seine Arbeit, habe keine Disziplinaranzeigen oder dergleichen.

Die Frage der Vorsitzenden, ob die GBB etwas ergänzen möchte, verneinte diese.

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.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung dem BMVRDJ. Das BMVRDJ verwies für den Vergleich der Eignung der Bewerber auf die Stellungnahme der Anstaltsleiterin vom … (ausführlich auf Seite 9f.). In dieser wird zu A Folgendes angeführt:

„Aufgrund eines wesentlichen Ausbildungsdefizites, seiner nur sehr spezialisierten Berufserfahrung, seiner wesentlich geringeren Akzeptanz bei den Mitarbeitern und einer nicht der Diktion, der Form, dem Stil und der Selbstdarstellung für die Position des Stellvertreters des Justizwachkommandanten entsprechend Bewerbung, müsse A im Vergleich zu B als nur in geringerem Ausmaß geeignet, eingestuft werden."

Es wird festgehalten, dass A seit … als 1. Nachtwachkommandant der JA X tätig ist und im Rahmen dessen bei Nacht die Aufgaben eines Justizwachkommandanten übernimmt. Außerdem war er von … bis … stellvertretender Kommandant der Torwache und von … bis … stellvertretender Kommandant der Besucherzone.

Im Vergleich dazu hatte B bisher lediglich die Funktion eines Sachbearbeiters in diversen Gebieten inne, seine Erfahrungen im Bereich des (Justizwach)Kommandanten beschränken sich auf die vorübergehende Übernahme der Agenden des Trakt- und Justizwachkommandanten im ….

Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, inwiefern bei A ein wesentliches Ausbildungsdefizit und eine nur sehr spezialisierte Berufserfahrung vorliegen soll, wo er doch nicht nur eine langjährige Erfahrung in der Position eines Kommandanten vorweisen kann, sondern auch im Rahmen dessen schon die Dienst- und Fachaufsicht innehatte.

Bezüglich der in der Stellungnahme des BMVRDJ auf Seite 3f angeführten Begründungen der Anstaltsleiterin für die Bestellung von B ist festzuhalten, dass die Laufbahnen beider Bewerber fehlerhaft wiedergegeben wurden.

Bei B wurde angegeben, dass er ab … Sachbearbeiter der Wirtschaftsstelle war, in seinem Laufbahndatenblatt gab B allerdings als Beginn … an und in der ergänzenden Stellungnahme vom … wurde … angegeben.

Zu A wurde angegeben, dass dieser ab … als Leiter Transportdienst tätig war und seit … in der Wirtschaftsstelle als Sachbearbeiter arbeitet. Diese Angaben decken sich nicht mit dem Laufbahndatenblatt, seine Tätigkeit als stellvertretender Kommandant der Torwache und Besucherzone von … bis … wurde gar nicht erwähnt und im Laufbahndatenblatt gab A an, dass er seit … als Sachbearbeiter tätig ist.

Zu der Bewerbung von A ist festzuhalten, dass diese zwar sehr kurz gehalten wurde, es für den Senat aber nicht nachvollziehbar ist, wieso kein Hearing durchgeführt wurde, um etwaige Unklarheiten in der Bewerbung von A oder auch die eben erwähnte fehlerhafte Darstellung der vorherigen beruflichen Tätigkeiten der Bewerber zu klären.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters: A behauptet, auf Grund des Alters diskriminiert worden zu sein, weil beim Quervergleich der Bewerber nicht all seine Tätigkeiten erwähnt worden seien und B 12 Jahre jünger sei.

Es wird festgehalten, dass durch die fehlerhafte Darstellung seiner Berufslaufbahn in den Stellungnahmen der Anstaltsleiterin für die Planstelle wesentliche Berufserfahrungen nicht berücksichtigt wurden. Außerdem wurde der schriftlichen Bewerbung ein sehr hoher Stellenwert zugemessen, ohne mögliche Unklarheiten durch ein Hearing zu klären.

Unter Berücksichtigung der richtiggestellten Berufslaufbahnen ist es für den Senat nicht nachvollziehbar, inwiefern B besser geeignet sein soll, da A deutlich mehr einschlägige Erfahrung in der Position eines Kommandanten vorweisen kann und im Rahmen seines Nachtdienstes bereits die Funktion des Justizwachkommandanten tatsächlich innehatte.

Es wird festgehalten, dass die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung von B dessen bessere Qualifikation und nicht das im Vergleich zu A jüngere Alter ist. Der Senat stellt daher fest, dass A im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in – Justizwachkommando" in der JA X gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG auf Grund des Alters diskriminiert wurde.

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

Empfehlung:

Die von der Dienstgeberin /dem Dienstgeber vorgelegte Unterlagen sollten vollständig, richtig und nachvollziehbar sein.

Wien, Februar 2020

Zuletzt aktualisiert am

30.04.2020

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