jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2021/12/9 B-GBK II/181/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 09.12.2021

Norm

§13 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 stellvertretende Leitung der Abteilung X in der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen im Bundesministerium für Justiz (BMJ) aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle des Stellvertreters/der Stellvertreterin der/Leiterin/des Leiters der Abteilung X in der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen im BMJ mit B stellt keine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

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

Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Er habe sich am ... um die stellvertretende Leitung der Abteilung X in der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen (im Folgenden kurz Generaldirektion) des BMJ beworben. Seiner Bewerbung sei „unter anderem“ „kein Erfolg beschieden“ gewesen, weil er in ... bis ... Jahren in Pension gehen werde und der erfolgreiche Mitbewerber – B - noch jung sei und Karriere machen könne.
Die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung stelle eine Altersdiskriminierung dar, da er seinen Dienst in der Justizwache im Jahr ... (in der Justizanstalt (JA) ...) angetreten habe, während B seinen Dienst in der Justizwache erst im Jahr ... begonnen habe.
Er (der Antragsteller) sei seit ... im Leitenden Dienst (als ...leiter mit den Agenden ...), davon ... Jahre als stellvertretender

...sleiter in den JAen ... (von ...-..., Arbeitsplatzwertigkeit E1/...) und ... (ab ..., Arbeitsplatzwertigkeit E1/...), jeweils in Personalunion mit dem ...leiter. B sei erst mit ... auf eine Planstelle im Leitenden Dienst im BMJ ernannt worden, davor sei er ab ... Sachbearbeiter (in E2a) im BMJ gewesen, und davor habe er eine E2a-wertige Planstelle in der JA ... innegehabt.

Durch den Umstand, dass ihm trotz seiner ...jährigen Erfahrung als Offizier ein Bewerber vorgezogen worden sei, der erst vor ... zum Offizier ernannt worden und erst ... Monate als Sachbearbeiter in der Generaldirektion tätig gewesen sei, fühle er sich „vor den Kopf gestoßen". Zusammengezählt würden seine Dienstzeiten, in denen er - erfolgreich - im BMJ tätig gewesen sei (in Projekten und Arbeitsgruppen, bei der Planung und Moderation der ...tagungen, als Leiter der AG ..., bei der Planung des ...programmes), mit Sicherheit mehr als eine ...jährige Tätigkeit „im Auftrag einer Dienstbehörde" ergeben.

Dem Antrag waren die Interessent*innensuche für die gegenständliche Funktion sowie As Bewerbung angeschlossen.

Die Interessent*innensuche lautete:

„Der Aufgabenbereich der Abteilung X in der Generaldirektion [...] umfasst im Wesentlichen die ....

Zu den Aufgaben ... zählen insbesondere

•...;

•...;

•...,

•...;

• ...;

• ....

Das Bundesministerium für Justiz sucht Interessenten/innen für die nachstehende Funktion

einer/eines Stellvertreterin/Stellvertreters der/des Leiterin/Leiters der Abteilung X mit den Aufgaben der Leitung der ... in der Generaldirektion [...]; Arbeitsplatz [...], bewertet E 1/...

Für diese Funktion wird vorausgesetzt:

• Abgeschlossene Grundausbildung für den Exekutivdienst der Verwendungsgruppe E1 im Justizressort und erfolgreich abgelegte Dienstprüfung;

• Längere, umfassende Praxis und Erfahrung im Justizdienst im Bereich der eingangs angeführten Angelegenheiten;

• Längere Praxis und Erfahrung in einer vorgesetzten/übergeordneten Behörde sowie erwiesene Leitungs- und Führungskompetenz

• Ausgezeichnete Kenntnisse der Justizorganisation und relevanter Rechtsquellen, des Haushalts-, Dienst- und Strafvollzugsrechts sowie der maßgeblichen sonstigen besonderen gesetzlichen Bestimmungen;

• Managementwissen im Bereich des Verwaltungs- und Organisationsmanagements (insbesondere des Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement);

• Besondere Kompetenz bei der Verfassung von Berichten, Vorschriften, Erlässen;

• Bewährung bei der Planung, Entwicklung und Durchführung von Projekten;

• Erfahrung im interministeriellen Austausch und als Vertreter/in bzw. Repräsentant/in der eigenen Dienststelle - auch als leitende Beamtin / leitender Beamter in E1

• Hohe Einsatzbereitschaft;

• Sicheres und bestimmtes Auftreten, Durchsetzungsfähigkeit, Entscheidungsfreude;

• Organisationstalent, Gewandtheit und Geschick in der Verhandlungsführung, in der Kommunikation sowie in der Anwendung der Grundsätze einer modernen, effizienten und die Entwicklung der Mitarbeiter/innen fördernden Personal- und Verwaltungsführung.

• Auslandserfahrung, zumindest durch Teilnahme an internationalen oder europäischen Projekten, ist erwünscht.

Die Justiz ist bestrebt, den Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen.

Bewerbungen von Frauen für die ausgeschriebenen Planstellen sind daher besonders erwünscht. Bei gleicher Eignung ist Bewerberinnen der Vorrang gemäß § 11c B-GIBG

einzuräumen. [...]“

In seiner Bewerbung führte A im Wesentlichen aus, er sei seit ... stellvertretender ...leiter in Personalunion mit dem ...leiter der JA .... Davor sei er ab ..., nach einjähriger provisorischer Leitung, stellvertretender ... der JA ... gewesen. Zweimal habe er die JA ... über einen längeren Zeitraum interimistisch geleitet.

Durch die Wahrnehmung der mit diesen Arbeitsplätzen verbundenen Aufgaben sei er mit äußerst komplexen Themen befasst und habe bis dato - nach seinem Dafürhalten - alle an ihn gestellten Herausforderungen einer guten Lösung zugeführt.

Zusätzlich zu den Agenden eines stellvertretenden ...leiters habe er in der JA ... über einen langen Zeitraum die ...gruppe, die aus ca. ... Mitglieder bestanden habe, geleitet. Ein weiteres Aufgabenfeld seien der Ausbau und die Sicherstellung der ...gruppe in der JA ... (nun auch in der JA ...) gewesen.

Als Mitglied des ... seit ... habe er mit den Verantwortlichen des ...amtes wichtige Entscheidungen das ,...wesen betreffend diskutiert und mitgetragen.

Er pflege einen partizipativen Führungsstil, seine bisherigen Vorgesetzten und Mitarbeiter würden ihm ein hohes Maß an sozialer Kompetenz bestätigen.

Er sei in mehrere Projekte des BMJ eingebunden gewesen, z.B. ...; ...; ...; .... Sein Wissen habe er bei Auslandsprojekten in ... und in ... unter Beweis gestellt bzw. erweitert. Neben der stv. ...leitung beschäftige er sich derzeit mit dem Projekt „...“. Das dabei von ihm entwickelte und nun auch für die Findung des ... stelle einen neuen Weg des ... Strafvollzuges dar.

Seit mehr als ... Jahren sei er Mitglied des Teams für .... Diese Tätigkeit erlaube es ihm, die Organisationsstrukturen und Ablaufprozesse in zumindest ... JAen zu analysieren und zu bewerten.

Im Jahr ... habe er gemeinsam mit dem jetzigen ... der JA ... und mit Mitarbeiterinnen anderer JAen die ... gegründet.

Aufgrund seiner Erfahrungen im Strafvollzug und der zahlreichen Weiterbildungen (z. B.: ...) meine er, die für die ausgeschriebene Position erforderlichen Voraussetzungen zu erfüllen.

Sein beruflicher Werdegang stelle sich wie folgt dar:

? (Geboren ...)

? ... Allgemeiner Justizwachdienst in den JAen ... und ...

? ... Ausbildung für den leitenden Dienst

? ... leitender Dienst in der JA ...

? ... prov. Leiter der ... JA ...

? ... Ernennung zum Leiter der ... JA ... E1/...

? ... prov. stv. Leiter der JA ... in Personalunion mit ...leiter (...)

? ... Ernennung zum stv. ...leiter der JA ... in Personalunion mit ...

? ... bis ... interimistische Leitung der JA ... in Personalunion mit ...

? ... bis ... interimistische Leitung der JA ... in Personalunion mit ...

? ... bis dato stv. Leiter und ... der JA ... E1/...

? ... bis ... Mitglied der ...kommission im BMJ

? seit ... ...leiter der ... und Vortragender an der ... (...)

? seit ... Mitglied der ...kommission an der ... für E2..., E2... und E1

? … bis dato Mitglied des … OLG … und OLG …

? … Verleihung des …

Abschließend nannte A seine privaten Interessen und gab an, dass sich sein derzeitiger Hauptwohnsitz - seit … Jahren - in … befinde.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMJ mit Schreiben vom … eine Stellungnahme zu As Antrag, die Bewerbung von B, die Interessent*innensuche und die Arbeitsplatzbeschreibung, die Stellungnahme des Leiters der JA … … zur Bewerbung von A, die Stellungnahme des Leiters der Abteilung X … zur Eignung von A, die Stellungnahme des Generaldirektors … zu den Bewerbern und die Mitschrift der (mittels Videokonferenz durchgeführten) Bewerbungsgespräche.

Das BMJ führte in seiner Stellungnahme im Wesentlichen Folgendes aus:

Neben A hätten sich … weitere Personen um die gegenständliche Planstelle beworben.

Der Werdegang des erfolgreichen Bewerbers B, geboren im …, stelle sich wie folgt dar:

Eintritt in den Justizwachdienst im … Die Dienstprüfungen für die Verwendungsgruppen (VwGr.) E2b, E2a und E1 seien …, … sowie … - sämtliche mit Auszeichnung – abgelegt worden. Das provisorische Dienstverhältnis sei mit Wirksamkeit … definitiv gestellt worden. Mit … sei B mit der „Funktion“ „‘…-Sachbearbeiter‘“ (Bewertung E2a/…) der JA … betraut worden. Mit Beginn des Jahres … bis Ende des Jahres … sei er vorübergehend für projektbezogene Aufgaben der Generaldirektion verwendet worden, wobei der weiterhin der JA … zugewiesen gewesen und in dieser auch im …dient verwendet worden sei. Ab … sei B im BMJ-Zentralleitung in der Abteilung X der Generaldirektion tätig und vorübergehend „mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Arbeitsplatzes eines Referenten in der Abteilung X (Bewertung E1/…) beauftragt“ gewesen.

Mit … sei die Ernennung „auf die mit der Funktion eines Referenten der Abteilung X, insbesondere …, verbundenen Planstelle des …dienstes“, Bewertung E1/…, Dienstgrad …, im damaligen Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz erfolgt.

[Die Ernennung zum stellvertretender Leiter der Abteilung X und Leiter der … in der Generaldirektion, sei mit Wirksamkeit … erfolgt]

In seiner Bewerbung vom … habe B darauf hingewiesen, dass er rund … Jahre Dienst in einer …abteilung für Insassen mit … bzw. … versehen habe. Es sei ihm ermöglicht worden, die Abteilung mithilfe eines multiprofessionellen Teams neu auszurichten. Während seiner Tätigkeit in der …stelle der JA … habe er sich proaktiv in …prozesse eingebracht, zudem sei ihm die ‚…leitung in … übertragen worden. Nach der Grundausbildung für die VwGr E1 im … sei er im Leitungsbereich der JA … eingesetzt worden. Er habe die … als Vollzugsbehörde vertreten und damit Führungserfahrungen gesammelt. Beginnend mit seiner - zunächst projektbezogenen - Verwendung in der Abteilung X habe er einen Beitrag zum Aufbau der neuen … und deren strategischer Ausrichtung leisten können. Die gleichzeitige Wahrnehmung von Aufgaben des stellvertretenden …leiters und der Tätigkeit in der JA … habe ein ausgeprägtes Organisationstalent verlangt.

Seine Aufgaben in der Abteilung … hätten im Kern die Betreuung sämtlicher …angelegenheiten aller JAen umfasst. So sei er mit …inspektionen, anstalts- und behördenübergreifenden Schwerpunktaktionen als …leiter sowie mit der Evaluierung aller …relevanten Vorfälle in JAen befasst gewesen. Unter seiner Leitung sei … ein … Monitoring zur unterstützenden Evaluierung des Einsatzes von … initiiert worden.

Auch im Bereich der Kennzahlen im …bereich habe er federführend bei der elektronischen Erfassung von …relevanten Vorfällen mitgearbeitet, das Ergebnis fließe in die digitale Kennzahlenauswertung durch die Applikation „…“ ein. Aufgrund der Bedeutung der Digitalisierung auch im Regierungsprogramm …-… habe er eine …übergreifende Arbeitsgruppe initiiert, die das Leistungsspektrum einer …applikation identifizieren soll.

Bei den Einsätzen im Zusammenhang mit dem … der JA …, einem … in der JA … sowie einer … und einem … in der …stelle … sei er leitend tätig gewesen. An der Weiterentwicklung des …vollzuges habe er insbesondere durch die Identifikation von Forschungsthemen und die Begleitung von Forschungsprojekten etwa im Bereich …, … und -… mitwirken können.

In seiner Laufbahn habe er auch die Wichtigkeit von den … Standards und European … entsprechenden …bedingungen

erkannt. Es sei ihm ein Anliegen dieses Gebiet multiprofessionell im Rahmen des Projektes „…“ zu erforschen. Kenntnisse des …-, …- und …rechts und der Justizorganisation habe er im Rahmen von Antwortentwürfen auf parlamentarische Anfragen und Anfragen der Volksanwaltschaft, in Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen, im Austausch mit ausländischen Strafvollzugsverwaltungen und bei der Ausarbeitung/Überarbeitung von Erlässen und der Festlegung einheitlicher Grundsätze des …wesens unter Beweis stellen können.

Sein Fachwissen im Bereich …, …, … und … habe er insbesondere in dem unter Bundesminister … erstellten …bericht über die Justiz einfließen lassen können.

Er habe die Unterrichtsinhalte zum …management der E2…-Grundausbildung neugestaltet. Weiters sei er für die Erstellung des Jahresfortbildungsprogramms im Bereich „…“ verantwortlich. Zudem stehe die Überarbeitung der …ausbildung in den Grundausbildungslehrgängen und die jährliche Fortbildung im …bereich unter seiner Leitung. Im Jahr … habe er eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema „…“ etablieren könne.

Er sei weiters federführend für die Umsetzung der Projekte … sowie … für die … sowie des … und der … verantwortlich.

Im Bereich des …wesens sei unter seiner Leitung ein den Grundsätzen eines modernen Straf- und Maßnahmenvollzugs entsprechendes …system geprüft und bereits in einigen Anstalten eingeführt worden. Es seien Standards zur Prüfung der … in den JAen ausgearbeitet worden.

Unter seiner Leitung sei ein staatlich zertifiziertes Ausbildungsprogramm für Einsatztrainer*innen entwickelt worden.

Als Vertreter der Generaldirektion stehe er im laufenden Austausch in interministeriellen Gremien, z.B. …, … und …, und in Arbeitsgruppen.

Er sei Chef der …arbeit im …Krisenstab der Generaldirektion und für die strategische Ausrichtung der geplanten Maßnahmen mitverantwortlich.

Er sei in der Arbeitsgruppe „…“ federführend tätig gewesen. Wiederholt sei als Repräsentant der Generaldirektion für die Betreuung von internationalen … eingesetzt worden.

Auslandserfahrung habe er insbesondere durch die Teilnahme an einem … Projekt mit … und bei Missionen zu den Fachbereichen wie …, … usw. sammeln können.

Aufgrund seiner Ausbildungen, Verwendungen sowie der …jährigen faktischen stellvertretenden Leitung der … bzw. der Stellvertretung des stellvertretenden …leiters sehe er sich fachlich und persönlich im höchsten Ausmaß geeignet.

Das BMJ führte weiter aus, dass sich der Leiter der JA … über die Interessensbekundung von A „sehr überrascht und irritiert“ gezeigt habe, weil A „schwer“ auf die Versetzung … nach … gewartet habe. Spannungen im …team der JA … bestünden nicht.

A habe zu seiner Motivation für die Bewerbung angeführt, er befürchte, dass der Neubau der JA … verschoben werde, womit für ihn eine wesentliche Herausforderung wegfallen würde, die er mit der Bewerbung um die gegenständliche Planstelle kompensieren wolle. A habe sich mit aller Kraft und besonderer Kompetenz für den Neubau der JA … eingesetzt, mit bloßer Routine wäre er wohl unzufrieden. Er habe aus seiner Zeit als …leiter und interimistischer Leiter der JA …, als Mitglied der … sowie durch die Teilnahme an zahlreichen …projekten sehr große Kompetenz erworben. Besonders hervorzuheben seien sein umfassendes Wissen und seine Erfahrungen in … und … Angelegenheiten. Sein Umgang mit exekutiven … (z. B. …) wirke sich positiv auf die Teamarbeit in der Anstalt aus, ebenso seine dialogische Zusammenarbeit mit allen Fachdiensten der Anstalt. Im …team sei er sehr loyal und ein ausgleichender Teamplayer, ein loyaler Stellvertreter und insgesamt fleißig und zuverlässig. Er kenne moderne Organisationsformen und habe hohe Kenntnisse der Personalentwicklung, seine Haltung sei human und wertschätzend. Einen gewissen Entwicklungsbedarf gäbe es hinsichtlich des partizipativen Führungsstils, denn in emotionalen Situationen neige er manchmal zu alleinigen Spontanentscheidungen, die in der Folge wieder mühsam zurückgenommen werden müssten. Man sei aber darüber stets im Austausch. Im Falle des Neubaus der JA … wäre A ein großer Verlust. Für die zu besetzende Funktion wäre er sehr gut geeignet.

Der Generaldirektor für den Strafvollzug … habe zur Äußerung des Leiters der JA … wie folgt Stellung genommen:

Die Überraschung des Anstaltsleiters über die Interessensbekundung von A werde geteilt, denn dieser habe bei mehreren Zusammentreffen zwar großes Interesse an Personalführung und Optimierung des Ressourceneinsatzes in

JAen gezeigt, jedoch keine Tendenz zu einer Führungsfunktion in der Generaldirektion vermittelt. Im Hinblick auf Optimierung der Prozesse, der Betriebe und des Personaleinsatzes in der JA ... habe sich A ausgesprochen engagiert gezeigt, beim Neubau der JA ... habe er sich sehr gewinnbringend eingebracht. In Anbetracht seiner praktischen Erfahrung, seiner langjährigen Tätigkeit in der ... und der ... sowie seiner sonstigen Kompetenzen und seines sonstigen Engagements wäre er für die Leitung einer JA prädestiniert. Für eine Führungsposition in der Generaldirektion bringe A aber die mittlerweile so wichtige (leitende) Tätigkeit in einer übergeordneten, bundesweit tätigen Zentralstelle nicht mit. Neben der Vertrautheit mit allen Verwaltungsabläufen und Arbeitsprozessen, die mit denen in einer JA nicht vergleichbar seien, sei in der Zentralstelle die Erfahrung mit mehreren gleichrangigen nachgeordneten Dienststellen aus der Rolle der Überordnung und die Expertise im interministeriellen Austausch unerlässlich. Für die Leitung eines gerichtlichen Gefangenenhauses könne A die höchste Eignung attestiert werden, nicht aber für die Ausübung der gegenständlichen Funktion.

Der Leiter der Abteilung ... im BMJ ... habe B als für die zu besetzende Stelle „qualifiziert wie kein Zweiter" bezeichnet. Seine praktische Verwendung habe ihn früh für verantwortungsvolle Tätigkeiten in der JA ... prädestiniert, in der Generaldirektion habe er einen nicht unbedeutenden Beitrag zum Aufbau der Abteilung X geleistet und sich von Beginn an als unentbehrlicher Mitarbeiter etabliert. Die Ausführungen in der Bewerbung könnten bestätigt werden, B habe die Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle in der Praxis oft unter Beweis gestellt.

In persönlicher Hinsicht konstatiere er B Belastbarkeit, Entscheidungs- und Durchsetzungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Team- und Kooperationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Leistungs- und Ergebnisorientierung sowie Mitarbeiterführung in überdurchschnittlichem Ausmaß und eine beeindruckend hohe Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit. B sei für die zu besetzende Funktion in höchstem Ausmaß geeignet.

Der Generaldirektor ... habe in einer Stellungnahme zur Bewerbung von B (im Wesentlichen) ausgeführt, dass er diesen als fachlich und persönlich hervorragende Spitzenkraft schätze, der alle ministeriellen Abläufe auf allerhöchstem Niveau beherrsche. Insbesondere im Rahmen des ...-Einsatzstabes der Generaldirektion habe er bewiesen, dass er Führungsverantwortung wahrnehmen und diese durch stete Erreichbarkeit und hohe persönliche Präsenz ausüben könne. Er treffe auch in Zeiten höchster Belastung rasche und gute Entscheidungen. Er führe einen hervorragenden Austausch mit anderen Organisationseinheiten der Zentralstelle, mit allen Anstaltsleitern und sonstigen Führungskräften im ...vollzug und genieße hohe Akzeptanz als Teil des ...teams der Generaldirektion. In ...angelegenheiten, bei der Aus- und Fortbildung sowie bei Schwerpunktaktionen und ungeplanten Einsätzen zeichne er sich durch große Leitungskompetenz, umsichtige Einsatzstrategie und höchste Kommunikationsfähigkeit aus. Er zeichne sich auch durch herausragenden Arbeitseifer, besondere Loyalität und besondere Fähigkeiten zum „Teambuildung" und „Teamleading" aus. B sei für die angestrebte Funktion fachlich, persönlich und im Hinblick auf seine ministerielle (Leitungs-)Erfahrung hervorragend, also im höchsten Ausmaß, geeignet.

Weiters wurde in der Stellungnahme ausgeführt, dass mit den Interessenten separate Gespräche geführt worden seien (ein Verfahren nach dem Ausschreibungsgesetz sei nicht geboten gewesen, weshalb auch keine Begutachtungskommission eingesetzt worden sei), und zwar am ... per Videokonferenz. Neben den Interessenten hätten der Generaldirektor, die Leiterin der Abteilung ..., der Leiter der Abteilung X ., die Leiterin der Abteilung ..., als Gleichbehandlungsbeauftragte ..., der Leiter der JA ... als Anstaltsleiter*innensprecher, der stellvertretende Leiter der Abteilung ... sowie eine Schriftführerin teilgenom..men.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe im Rahmen der Sitzung sinngemäß und zusammengefasst ausgeführt, dass sich bei rein formaler Betrachtung der Erfüllung der in der Interessent*innensuche angeführten Punkte ein Qualifikationsvorsprung für A ergebe. In Bezug auf die Auslandserfahrung bestehe ein Gleichstand, allerdings könne B eine längere Praxis im interministeriellen Austausch sowie in einer vorgesetzten/übergeordneten Behörde vorweisen. Auch bei den vorliegenden Äußerungen zum Verwendungserfolg komme B ein Vorsprung zu. B habe die Makroebene des ...vollzugs im Gespräch überzeugender vertreten und sich im Gegensatz zu A, der die im Gespräch gestellten Fragen zu sehr von der Seite der JAen her betrachtet habe, intensiver mit den anstehenden Aufgaben des Arbeitsplatzes auseinandergesetzt. Im Hinblick auf die Zugangsweise zu den Aufgabenstellungen der ... und auch in puncto Frauenförderung und stellvertretender Abteilungsleitung sowie organisatorischer und struktureller Fragen im ...vollzug allgemein komme B ein eindeutiger Eignungsvorsprung zu.

Auf der Grundlage der Bewerbungen und der Gespräche sei es zu folgenden Erwägungen gekommen:

A verfüge über ...lange Erfahrung im Justizwachdienst und über für die zu besetzende Stelle einschlägige Erfahrungen. Insbesondere im Hinblick auf die von ihm in seiner Bewerbung genannten Spezialkenntnisse im Bereich ..., ... sowie ... verwundere es jedoch, dass er weder in der Bewerbung noch im Gespräch konkrete Ideen zu Verbesserungen in diesen Bereichen vorgestellt, sondern nur allgemein darauf verwiesen habe, dass die Vorgaben in der Praxis nicht umsetzbar seien, weil die Ressourcen fehlen würden. Dasselbe gelte für seine mehr als ...jährige Tätigkeit als Mitglied des ...teams, auch hier wäre zu erwarten gewesen, dass er in den Bereichen ..., ... und ... ... konkrete Problemstellungen und Lösungsvorschläge darstelle bzw. unterbreite, die er als Leiter der ... umsetzen wolle.

B habe bereits in seinem Motivationsschreiben seine Erfahrungen in den einschlägigen Materien ausführlich dargelegt, so insbesondere die Durchführung von ... und ..., die Initiierung eines Monitorings zur Evaluierung des ... und anderen ..., seine Mitarbeit im Bereich der Kennzahlen für das Projekt „...“, die Abstimmung mit den involvierten Behörden und der Sektionsleitung bei großen Einsätzen, die Weiterentwicklung des ...vollzugs im Rahmen der Forschung usw.

Die Äußerungen der jeweiligen Vorgesetzten würden erkennen lassen, dass es sich bei beiden Interessenten grundsätzlich um hervorragende, für Leitungsaufgaben qualifizierte Bedienstete handle. Die Expertise von A qualifiziere diesen aber vorrangig für Leitungsaufgaben in JAen, während sich B- lange vor seiner Ernennung zum ... - intensiv in den zentralen Aufgabenbereichen der Generaldirektion und insbesondere der Abt. X engagiert und auch in höchstem Ausmaß bewährt habe. Infolgedessen sei allein B von den Vorgesetzten die Eignung im höchstem Ausmaß bescheinigt worden.

In den Gesprächen habe sich - quer durch die Fragestellungen - die in den Stellungnahmen der Vorgesetzten zum Ausdruck kommende sehr starke Orientierung von A an der Anstaltsebene im Vergleich zur gesamthaften Denk- und Herangehensweise von B bestätigt. Dieser Eindruck beruhe nicht ausschließlich auf dem Erfahrungswissen, das B naturgemäß – im Gegensatz zu anderen Interessent*innen - aufgrund seiner Tätigkeit in der gegenständlichen Abteilung habe. Aufgefallen sei im Gespräch mit A, dass er sich bei mehreren Fragestellungen - wie etwa zum Verhältnis der beiden ..., zur ..., zum ... - auch nicht in jenem Ausmaß mit dem Aufgabengebiet des angestrebten Arbeitsplatzes beschäftigt habe, wie es auch „von außen“ ohne weiteres möglich und bei Interesse für diese Funktion zu erwarten gewesen wäre. Fragen seien von ihm eher allgemein und unspezifisch beantwortet worden bzw. sei auf Beispiele aus dem Anstaltsalltag zurückgegriffen worden, anstatt konkrete Lösungsvorschläge aus Sicht der Zentralstelle zu unterbreiten.

B habe demgegenüber gezeigt, dass er sich sehr konkret mit zahlreichen grundlegenden Aufgabenstellungen auseinandergesetzt habe. Er habe dargestellt, mit welchen Strategien er in den unterschiedlichen Themenfeldern an die Herausforderungen heranzugehen beabsichtige bzw. inwieweit er das im Rahmen seiner bisherigen Funktionen bereits getan habe. Darüber hinaus habe er diese Ausführungen mit einem großen Maß an Detailwissen über die jeweils aktuelle Ausgangssituation untermauern können.

A weise jedenfalls die längere, umfassendere Praxis und Erfahrung im Justizdienst in den fraglichen ...angelegenheiten auf, während B über die spezifischeren Erfahrungen verfüge.

Ausgezeichnete Kenntnisse der Justizorganisation und relevanter Rechtsquellen, des ...-, ...- und ...recht sowie sonstiger besonderer gesetzlicher Bestimmungen würden beide Interessenten aufweisen. B komme ein Eignungsvorsprung im Bereich der besonderen Kompetenz des Verfassens von Berichten, Vorschriften und Erlässen zu.

Managementwissen im Verwaltungs- und Organisationsmanagement sowie Bewährung bei der Planung, Entwicklung und Durchführung sei grundsätzlich beiden Interessenten zu konstatieren. Während A in zahlreichen Projekten mitgearbeitet und sich auch bewährt habe, habe B bei vielen Projekten nicht nur mitgewirkt, sondern diese federführend entwickelt und geleitet (z. B. ...).

Die Bedeutung des interministeriellen Austauschs habe A zweifelsohne erkannt, Erfahrung damit komme aber ausschließlich B zu.

Auf der Grundlage der Beurteilungen der Vorgesetzten komme B in den Bereichen Einsatzbereitschaft, Kommunikation, Organisation und Personal- und Verwaltungsführung ein Eignungsvorsprung zu.

Über entsprechende Auslandserfahrungen würden beide Interessenten verfügen.

Unter Berücksichtigung der vorliegenden Unterlagen und der geführten Gespräche sei B von den Gesprächsteilnehmer*innen einhellig als der für die Funktion geeignetere Interessent angesehen worden. Auf dieser

Basis sei B von der Frau Bundesministerin für Justiz dem Herrn Bundespräsidenten zur Ernennung vorgeschlagen worden. Die Ernennung sei durch Entschließung des Herrn Bundespräsidenten vom ... mit Wirksamkeit zum ... erfolgt.

Zusammenfassend sei daher festzuhalten, dass die Ernennung von B aufgrund seiner besseren Eignung für den konkreten Arbeitsplatz erfolgt sei, weshalb eine Diskriminierung von A aus Alters- oder sonstigen Gründen nicht vorliege.

Am ... übermittelte A dem Senat eine Stellungnahme zur Stellungnahme des BMJ. Er führte darin im Wesentlichen aus, dass die InteressentInnensuche für die gegenständliche Funktion im Jahr ... nicht die Erfordernisse „Längere Praxis und Erfahrung in einer vorgesetzten/übergeordneten Behörde sowie erwiesene Leitungs- und Führungskompetenz" und „Erfahrung im interministeriellen Austausch und als Vertreter/in bzw. Repräsentant/in der eigenen Dienststelle - auch als leitende Beamtin / leitender Beamter in E1" enthalten habe. Durch diese Ergänzungen sei der Kreis der InteressentInnen - ohne seine Person - bundesweit auf ... eingeschränkt worden. ... der möglichen Interessenten seien ...leiter und bereits ...leiter in der Vollzugsdirektion gewesen. Die Dienstbehörde habe daher davon ausgehen können, dass diese sich nicht um die stellvertretende Leitung der Abteilung X bewerben würden. Die Generaldirektion sei überrascht gewesen – wie in der Stellungnahme ausgeführt worden sei -, dass sich noch ein weiterer leitender Bediensteter beworben habe.

Der Antragsteller führte weiters aus, das ihm „in einem sehr frühen Stadium der Interessent*innensuche [...] in einem fernmündlichen Gespräch mit einem ehemaligen hohen Funktionsträger der Generaldirektion u.a. mitgeteilt" worden sei, dass er es „'sehr schwer haben werde'", gegen seinen Mitbewerber zu bestehen.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller, als Dienstgebervertreterin ... sowie als Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen worauf sein Verdacht der Altersdiskriminierung bei der Besetzung der gegenständlichen Funktion beruhe, führte A Folgendes aus:

Laut Aussage eines Mitarbeiters sei bei der Entscheidungsfindung gesagt worden, dass er in ... oder ... Jahren in Pension gehen würde, B hingegen noch jung sei und Karriere machen könne. Aufgrund der Anforderungen in der Interessent*innensuche sei der Bewerberkreis auf ... ... im leitenden Dienst, nämlich B und ... ältere Dienststellenleiter, eingeschränkt gewesen. Das BMJ habe somit davon ausgehen können, dass sich die ... Dienststellenleiter nicht bewerben würden. Sein Vorgesetzter, der Leiter der JA ... und auch der Leiter der Generaldirektion sei daher von seiner Bewerbung überrascht gewesen.

Auf die Frage, weshalb man überrascht gewesen, nachdem er sich bereits ... um denselben Arbeitsplatz beworben habe, antwortete A, dass ... im Jahr ... nicht Generaldirektor gewesen sei. Damals habe man unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass er für die stellvertretende Leitung der Abteilung bestens geeignet wäre. Aus privaten Gründen und nach Rücksprache mit dem damaligen Generaldirektor und dem damaligen Leiter der Abteilung X habe er sein Motivationsschreiben leider zurückziehen müssen. Er wisse nicht, inwieweit der Generaldirektor davon informiert gewesen sei.

Auf die Frage, warum der Leiter der JA ... überrascht gewesen sei, antwortete A, er habe dessen Stellungnahme nicht gekannt, sondern erst durch die Stellungnahme der Generaldirektion zu seinem Antrag an die B-GBK davon Kenntnis erlangt. Möglicherweise sei der Leiter der JA ... über die Bewerbung überrascht gewesen, weil er (der Antragsteller) mit seiner jetzigen Funktion sehr zufrieden sei und sich beim Neubau der JA ... ziemlich engagiere. Er habe oft mit dem Leiter der JA ... darüber gesprochen, dass er gerne in die Zentralstelle wechseln würde, der Leiter der JA ... habe das vielleicht nicht ernst genommen.

Auf die Frage, wer bei seinem Wechsel in die Zentralstelle den Neubau der JA ... übernehmen würde, antwortete A, niemand.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die JA ... habe, antwortete der Antragsteller, es seien ...

Die Dienstgebervertreterin ... führte aus, ausschlaggebend dafür, dass B als besser geeignet erachtet worden sei, sei das spezifische Profil der Stelle gewesen. Grundsätzlich seien beide Bewerber hervorragende Persönlichkeiten, aber das spezifische Anforderungsprofil habe den Aspekt der Erfahrung im interministeriellen Austausch beinhaltet. Die Anforderungen in der Interessent*innensuche hätten nicht den Zweck gehabt, den Kreis der Bewerber im Vorhinein

einzuschränken. In der Abteilung X habe „nicht die größte Stabilität geherrscht“, weshalb man ganz dringend jemanden mit diesem Anforderungsprofil gebraucht habe. Man habe sich in den Gesprächen mit den Bewerbern durchaus bemüht, Fragen zu stellen, die nicht rein auf die Erfahrung abzielen, sondern auch darauf, ob sich die Bewerber mit der Abteilung beschäftigt haben. Im Zuge der Gespräche habe sich ein eindeutiger Vorteil für B ergeben. Es habe einhellig die Meinung geherrscht, dass A ein hervorragender … sei, der sich bei der Wahrnehmung von Leitungsaufgaben bewährt habe, B aber der besser geeignete Bewerber für die konkrete Position sei, da er aus der übergeordneten Ebene und nicht so anstaltsbezogen wie der Antragsteller aufgetreten sei. Wer gesagt haben soll, dass B jünger sei und noch die Möglichkeit habe, Karriere zu machen, wisse sie nicht, das höre sie zum ersten Mal.

Auf die Frage, warum in der Interessent*innensuche „Längere Praxis und Erfahrung in einer vorgesetzten/übergeordneten Behörde (…)“ und „Erfahrung im interministeriellen Austausch (…)“ verlangt worden sei, obwohl diese beiden Kriterien nicht zum Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes gehören, antwortete die Dienstgebervertreterin, die Interessent*innensuche sei im Vorfeld inhaltlich mit der Generaldirektion abgestimmt worden. Insbesondere in der Abteilung X habe es eine hohe Fluktuation gegeben und es sei nicht gerade viel Erfahrung in diesen Bereichen vorhanden gewesen, weswegen die beiden Punkte für alle wichtig gewesen seien.

Auf die Frage, weshalb genau die beiden Kriterien, in denen B gegenüber dem Antragsteller besser qualifiziert sei, besonders hervorgehoben worden seien, wiederholte die Dienstgebervertreterin, die Punkte seien von allen Beteiligten, speziell von der Generaldirektion, als besonders wichtig erachtet worden. Sie verstehe den Gedanken hinter der Frage, aber sie habe keinerlei Kenntnis oder Verdacht, dass es darum gegangen sei, den Antragsteller auszuschließen. Ziel sei gewesen, jemanden zu finden, der das Anforderungsprofil bestmöglich erfülle.

Es wurde die Frage gestellt, inwiefern die Führungserfahrung von A berücksichtigt worden sei, der immerhin schon … in die VwGr. E1 ernannt worden und bereits ab … stellvertretender …leiter in der JA … gewesen sei, während die Ernennung von B in E1 erst … erfolgt sei und er keine Führungserfahrung gehabt habe. Die Dienstgebervertreterin antwortete, dass bei rein formaler Betrachtung der Antragsteller mehr Führungserfahrung habe, B sei jedoch bereits „extrem und permanent“ in die Arbeit im ausgeschriebenen Bereich eingebunden gewesen und habe immer mehr Verantwortung übernommen. A verfüge über die deutlich längere Erfahrung in Führungsfunktionen, allerdings in einem ganz anderen Bereich. B sei seit …, zuerst projektbezogen und seit … aufgrund einer Dienstzuteilung, in der Zentralstelle tätig und habe natürlich auch in den von der Abteilung zu betreuenden sonstigen fachlichen Aufgabenbereichen zu tun gehabt. Der entscheidende Unterschied liege im Anstaltsleben und in der Tätigkeit in der Zentralstelle.

Auf den Hinweis, dass B erst ab … der Zentralstelle teildienstzugeteilt gewesen sei, entgegnete die Dienstgebervertreterin, B sei bereits davor in einige Projekte der Abteilung X eingebunden gewesen.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, zum Auswahlverfahren aus Sicht der Gleichbehandlung Stellung zu nehmen, führte die GBB aus, dass sie ursprünglich den Antragsteller vorgeschlagen habe. Nach den Gesprächen mit den Bewerbern und der Beratung mit den Gesprächsteilnehmern und -teilnehmerinnen habe sie sich der Meinung der anderen angeschlossen und ihre Stellungnahme zu Gunsten von B revidiert. Im Wesentlichen seien zwei Gründe maßgeblich dafür gewesen: Der Antragsteller sei zur Kritik des Rechnungshofes betreffend die Organisation in der Generaldirektion und dazu, wie er sich mit der Umsetzung des Regierungsprogrammes auseinandersetzen würde, gefragt worden. Bei der Beantwortung habe sie den Eindruck gehabt, dass er sich mit dem Aufgabenbereich der Abteilung und der wahrzunehmenden Führungsrolle nicht auseinandergesetzt habe. Die zweite Frage an den Antragsteller sei gewesen, wie er gedenke, die Aufgaben in der Abteilung wahrzunehmen, da eine Anwesenheit oder Erreichbarkeit und Einsatzbereitschaft in … 24 Stunden pro Tag an sieben Tagen die Woche vorausgesetzt werde. A habe geantwortet, dass er seinen Lebensmittelpunkt weiterhin in … sehe und trotzdem 24 Stunden pro Tag an sieben Tagen die Woche zur Verfügung stehen würde, wenn man ihm ein Zimmer in … zur Verfügung stelle. Diese Zimmer seien jedoch nur für Auszubildende und kurzfristige Aufenthalte gedacht und nicht für eine ständige Anwesenheit in … geeignet. Es sei auch nicht möglich, die Abteilung X stellvertretend und die … auf diese Art und Weise zu leiten. Die … sei die „…“, weil man nicht vorhersehen könne, wann … oder ein anderer …relevanter Vorfall oder eine sonstige Kalamität in einer JA eintreten werde. Es sei nicht richtig, dass die Ausschreibung auf … Bedienstete zugeschnitten gewesen sei, es hätte sich auch eine …, die … zur …leiterin ernannt worden sei, bewerben können.

Der Antragsteller replizierte, die Zimmer seien nicht nur für Auszubildende, … Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten

ein „Dauerzimmer“. Im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit an 24 Stunden pro Tag an sieben Tagen die Woche sei anzumerken, dass die Arbeitswoche 40 Stunden habe. In Sonderfällen sei er immer sofort zur Verfügung gestanden, auch wenn er nicht im Dienst gewesen sei, und er glaube nicht, dass B rund um die Uhr im Dienst stehe. Er (der Antragsteller) habe jetzt auch Dauerbereitschaft, sei ...beamter und in Abwesenheit seines ...leiters rund um die Uhr für Sonderfälle erreichbar. Dass er die im Gespräch gestellten Fragen nicht beantworten habe können, sei nicht richtig. Das Gespräch habe 45 Minuten gedauert und sei daher viel zu kurz gewesen, um ... Personen Rede und Antwort zu stehen und genau auf ein Thema einzugehen. Allein für die Beantwortung der Frage betreffend die Prüfung des Rechnungshofes hätte er eine Stunde benötigt. Ebenso für die Frage, was er vom Regierungsprogramm halte. Das Regierungsprogramm sei ein dickes, politisches Schriftstück, welches sich unter einer anderen Regierung komplett ändern könne, da habe er erst nachfragen müssen, wie die Frage genau gemeint sei. Seine Antwort sei gewesen, dass man die Dinge evaluieren und die Wirkungsorientierung mit ins Kalkül ziehen müsse. Die Entscheidung, ob jemand geeignet sei oder nicht, von einem 45minütigen Gespräch abhängig zu machen, sei unseriös. In der Stellungnahme der Generaldirektion seien seitenweise die Leistungen und Tätigkeiten von B angeführt worden, während seine Mitarbeit an Projekten in den letzten ... überhaupt nicht thematisiert worden sei. Wenn seine Bewerbung ernstgenommen worden wäre, hätte in der Sektion ... nachgefragt werden können, was er in ... Jahren ... interministeriell alles geleistet habe. Das sei jedoch unterlassen worden, denn dann wäre zu Tage gekommen, dass er sehr wohl Erfahrung im interministeriellen Austausch habe und über die Vorgänge Bescheid wisse. Man habe sich nur auf seine derzeitige Situation als stellvertretender ...leiter beschränkt und sei überrascht gewesen, dass er sich beworben habe.

Auf die Frage, warum die Frage nach der Verfügbarkeit an 24 Stunden pro Tag an sieben Tagen die Woche nur dem Antragsteller gestellt worden sei und warum nicht generell beiden Bewerbern die gleichen Fragen gestellt worden seien, antwortete die Dienstgebervertreterin, bei der Mitschrift über das Gespräch handle es sich nicht um ein Wortprotokoll, sondern um eine Zusammenfassung der Gespräche, und grundsätzlich sei man mit den gleichen Fragen „gestartet“. Wie das genau mit der Frage nach den 24 Stunden an sieben Tagen die Woche gewesen sei, wisse sie nicht mehr. Sie könnte sich vorstellen, dass sich die Frage aufgrund der ... ergeben habe. Die Frage zur Rechnungshofprüfung sei von ihr gestellt worden. Die Generaldirektion sei ... worden und der Rechnungshof habe geprüft, ob die Struktur und die Struktur der Abteilung X sinnvoll sei. An der Struktur der Abteilung habe der Rechnungshof Kritik geübt und hinterfragt, ob die Aufteilung ... sinnvoll sei. Die Frage nach der Rechnungshofprüfung sei gestellt worden, um zu ergründen, ob sich die Bewerber damit auseinandergesetzt haben.

Auf die Frage der Vorsitzenden an die GBB, ob sie in Anbetracht der Tatsache, dass A ... Jahre älter und ... Jahre länger im Dienst sei als B, eine mittelbare Diskriminierung für möglich halte, weil die dienstliche Erfahrung des Antragstellers nicht berücksichtigt worden sei, antwortete die GBB, wenn man davon ausgehe, dass es rein auf die Führungserfahrung ankomme, dann ja. Hinsichtlich der in der Interessent*innensuche angeführten Punkte sei sie davon ausgegangen, dass sich der Antragsteller in fachlicher Hinsicht nicht nur auf JA-Ebene, sondern auch auf der - österreichweiten - Ebene der Generaldirektion mit den maßgeblichen Themen auseinandersetzen hätte müssen. Es sei auch keine politische Frage, was im Regierungsprogramm betreffend den ...vollzug und die ...agenden im ...vollzug für eine Abteilung niedergeschrieben stehe, denn solange es diese Bundesregierung gebe, sei das Programm umzusetzen. Man könne nicht sagen, dass das unwichtig sei, weil es in ein paar Jahren wieder eine andere Bundesregierung geben werde. Auch sei sie davon ausgegangen, dass sich der Antragsteller mit der Rechnungshofprüfung der konkreten Abteilung befasst habe. Es sei enttäuschend gewesen, dass er sich - gerade als Führungsperson einer JA - nicht mit den notwendigen Leitlinien auseinandergesetzt habe, zumal er einen Teil davon aus der ... wissen müsse. In 45 Minuten könne man sich zumindest mit jeder Frage fünf Minuten auseinandersetzen und seine grundlegenden Vorstellungen und Blickwinkel darlegen. Sie sei als Gleichbehandlungsbeauftragte in der Zentralstelle für alle Abteilungsleitungen, Referatsleitungen und Stellvertretungen zuständig, und 45 Minuten hätten bisher für ein Hearing bzw. Bewerbungsgespräch immer gereicht.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund (u.a.) 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 demnach die Begründung des Bundesministeriums für Justiz für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Außer Zweifel stand, dass sowohl A als auch B grundsätzlich für Leitungsaufgaben hervorragend qualifiziert waren bzw. sind.

A war zum Zeitpunkt seiner Bewerbung um die gegenständliche Planstelle bereits seit mehr als ... Jahren in leitenden Funktionen in JAen tätig. Die Dienstbehörde erachtete ihn daher vorrangig für Leitungsaufgaben in einer JA geeignet, der Leiter der Generaldirektion bezeichnete ihn als für die Leitung einer JA „prädestiniert".

Die Entscheidung zu Gunsten von B wurde vom BMJ im Wesentlichen damit argumentiert, dass sich dieser bereits vor seiner Ernennung zum ... im Aufgabenbereich der Generaldirektion und insbesondere in der Abteilung X engagiert habe und er seit ... Referent in der Abteilung gewesen sei. Solche Erfahrungen in einer leitenden Tätigkeit in einer übergeordneten, bundesweit zuständigen Zentralstelle würden A fehlen.

Fakt ist, dass B bis zu seiner Bewerbung im ... in immerhin rund ... Jahren Erfahrungen in der Zentralstelle und in der ausgeschriebenen Abteilung gesammelt hatte, und sich dieser laut Dienstbehörde auch in seinen Tätigkeiten bestens bewährt hatte. Der Leiter der Abteilung X bescheinigte B in fachlicher und persönlicher Hinsicht die Eignung in höchstem Ausmaß.

Auch im Gespräch mit den Vertretern/Vertreterinnen des BMJ bzw. der Generaldirektion habe B deutlich mehr überzeugt als A. Während beim Antragsteller eine starke Orientierung an der Anstaltsebene zu erkennen gewesen sei, habe B eine gesamthafte Denk- und Herangehensweise gezeigt, wie sie ihm von seinen Vorgesetzten in der Generaldirektion bescheinigt worden sei. Weiters sei im Gespräch mit A hervorgekommen, dass er sich nicht in jenem Ausmaß mit dem Aufgabengebiet des angestrebten Arbeitsplatzes beschäftigt habe, wie dies möglich gewesen wäre. Der Bewerber habe Fragen eher allgemein beantwortet bzw. habe er auf Beispiele aus dem Anstaltsalltag zurückgegriffen, anstatt konkrete Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

Diese Einschätzung wurde von der beim Gespräch anwesenden Gleichbehandlungsbeauftragten ... bestätigt. Sie führte in der Senatssitzung aus, dass sie ursprünglich den Antragsteller für die Funktion vorgeschlagen hätte, ihre Meinung aber nach den Gesprächen revidiert habe. Bei der Beantwortung einiger Fragen – Stichworte Rechnungshofkritik und Regierungsprogramm (siehe Seite 15, 16, 17) – habe sich herausgestellt, dass er sich mit dem Aufgabenbereich der Abteilung und der wahrzunehmenden Führungsrolle nicht auseinandergesetzt habe. Ein wesentlicher Punkt sei auch gewesen, dass A als seinen Lebensmittelpunkt weiterhin ... angegeben habe, ein Umstand der mit der Leitung der ... und der stellvertretenden Leitung der Abteilung nicht vereinbar sei.

Für den Senat waren die Begründungen der Dienstgeberseite und der Gleichbehandlungsbeauftragten nachvollziehbar. Es ist nachvollziehbar, dass die Verwaltungsabläufe und Arbeitsprozesse in einer JA andere sind als jene in der Zentralstelle und dass die Vertrautheit mit Letzteren aufgrund von bereits wahrgenommen Tätigkeiten und gesammelten Erfahrungen im Vergleich mit Leitungserfahrungen in JAen ein „Plus" darstellt.

Zum Vorbringen des Antragstellers in der Senatssitzung, nämlich die Voraussetzungen „Längere Praxis und Erfahrung in einer vorgesetzten/übergeordneten Behörde sowie erwiesene Leitungs- und Führungskompetenz" und „Erfahrung im interministeriellen Austausch und als Vertreter/in bzw. Repräsentant/in der eigenen Dienststelle - auch als leitende Beamtin / leitender Beamter in E1" seien in die Interessent*innensuche aufgenommen worden, um den Bewerberkreis einzuschränken, hält der Senat fest, dass die genannten Anforderungen im Hinblick auf die mit der zu besetzenden Planstelle/Funktion verbundenen Tätigkeiten bzw. Aufgaben nicht unsachlich sind.

Das Vorbringen des Antragstellers, nämlich es sei laut Aussage eines Mitarbeiters „bei der Entscheidungsfindung gesagt" worden, dass er in ... oder ... Jahren in Pension gehen werde, B hingegen noch jung sei und Karriere machen könne, ist zu wenig substantiiert, um den Senat davon zu überzeugen, dass das Alter einer der beiden Bewerber maßgebend für die Auswahlentscheidung war.

Das gilt auch für das Vorbringen des Antragstellers in seiner Stellungnahme zur Stellungnahme des BMJ zu seinem Antrag, nämlich ein „ehemaliger hoher Funktionsträger der Generaldirektion" habe ihm gegenüber geäußert, dass er es gegenüber seinem Mitbewerber „'sehr schwer haben werde'".

Auf der Basis des gesamten schriftlichen und mündlichen Vorbringens des Antragstellers, der Dienstgeberseite und der Gleichbehandlungsbeauftragten kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung zu Gunsten von B auf

sachlichen und objektiven Erwägungen beruht. Der Unterschied von rund ... Jahren im Lebensalter der Bewerber ist ein Faktum, ein konkreter Anhaltspunkt dafür, dass dieses bei der Entscheidungsfindung ein mitentscheidender Faktor war, ergab sich im Verfahren nicht.

Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B zum stellvertretenden Leiter der Abteilung X in der Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen im BMJ keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

Wien, Dezember 2021

Zuletzt aktualisiert am

19.01.2022

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at