

TE Bvwg Erkenntnis 2026/3/17 W122 2247487-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.03.2026

Entscheidungsdatum

17.03.2026

Norm

B-GIBG §13 Abs1 Z5

B-GIBG §18a Abs1

B-GIBG §18a Abs2 Z2

B-GIBG §19b

B-VG Art133 Abs4

1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
1. B-GIBG § 18a heute
2. B-GIBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 18a heute
2. B-GIBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 19b heute
2. B-GIBG § 19b gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

W122 2247487-1/19E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde des XXXX , vertreten durch Mag. Matthias PRÜCKLER, 1080 Wien, Florianigasse 16/8, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Justiz vom 06.09.2021, GZ. XXXX , betreffend Ersatzanspruch gem. § 18a B-GIBG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde des römisch 40 , vertreten durch Mag. Matthias PRÜCKLER, 1080 Wien, Florianigasse 16/8, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Justiz vom 06.09.2021, GZ. römisch 40 , betreffend Ersatzanspruch gem. Paragraph 18 a, B-GIBG, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:

A)

Der Beschwerde wird teilweise stattgegeben und festgestellt, dass der Beschwerdeführer im Zuge des Auswahlverfahrens für den Arbeitsplatz XXXX aufgrund seines Alters diskriminiert wurde. Der Beschwerde wird teilweise stattgegeben und festgestellt, dass der Beschwerdeführer im Zuge des Auswahlverfahrens für den Arbeitsplatz römisch 40 aufgrund seines Alters diskriminiert wurde.

Dem Beschwerdeführer gebührt für die erfolgte Diskriminierung wegen erlittener persönlicher Beeinträchtigung gem. § 18a Abs. 1 und Abs. 2 Z 2 B-GIBG der Differenzbetrag für drei Monate zwischen seinem Gehalt der Einstufung E 2a/4 und der Einstufung E 2a/5 im Ausmaß von € 952,8. Dem Beschwerdeführer gebührt für die erfolgte Diskriminierung wegen erlittener persönlicher Beeinträchtigung gem. Paragraph 18 a, Absatz eins und Absatz 2, Ziffer 2, B-GIBG der Differenzbetrag für drei Monate zwischen seinem Gehalt der Einstufung E 2a/4 und der Einstufung E 2a/5 im Ausmaß von € 952,8.

Darüber hinaus wird die Beschwerde abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer bewarb sich am XXXX auf den ausgeschriebenen Arbeitsplatz in der Justizanstalt XXXX für die Funktion XXXX (XXXX , APl. S 30011516 in PU mit APl. S 30011774). Die Bewerbungsfrist endete am XXXX . 1. Der Beschwerdeführer bewarb sich am römisch 40 auf den ausgeschriebenen Arbeitsplatz in der Justizanstalt römisch 40 für die Funktion römisch 40 (römisch 40 , APl. S 30011516 in PU mit APl. S 30011774). Die Bewerbungsfrist endete am römisch 40 .

2. Mit Wirksamkeit vom XXXX wurde Abteilungsinspektor XXXX mit diesem Arbeitsplatz betraut. 2. Mit Wirksamkeit vom römisch 40 wurde Abteilungsinspektor römisch 40 mit diesem Arbeitsplatz betraut.

3. Am XXXX ersuchte der Beschwerdeführer die Bundes-Gleichbehandlungskommission ein Gutachten zu erstellen, ob die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung eine Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlbG oder eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlbG darstelle. Begründend führte der Beschwerdeführer aus, er habe sich am XXXX bei der Leiterin der Justizanstalt XXXX XXXX für die ausgeschriebene Planstelle XXXX beworben. Am XXXX sei ihm durch die Personalabteilung mitgeteilt worden, dass ein weitaus jüngerer Kollege mit weniger Berufserfahrung und Ausbildung mit der Planstelle betraut worden wäre. Die „gewichtigste“ fachliche und menschliche Eignung für diese Planstelle sei die Erfahrung und Arbeit mit Jugendlichen. Von XXXX Dienstjahren könne der Beschwerdeführer auf XXXX Jahre im XXXX zurückgreifen. Soweit dem Beschwerdeführer bekannt sei, sei XXXX nie im Jugendvollzug tätig oder präsent gewesen. Zum Diskriminierungsgrund aufgrund seiner Weltanschauung brachte der Beschwerdeführer vor, bei den

Bundespersonalvertretungswahlen XXXX und XXXX sei er zum Vorsitzenden des Wahlausschusses gewählt worden. Diese Funktion würde von der mandatsstärksten Fraktion in der jeweiligen Dienststelle besetzt werden. In der Justizanstalt XXXX sei dies die Liste der XXXX . Bundesweit werde die Justiz mehrheitlich von der XXXX und der XXXX dominiert, bei vielen Anlässen und Gesprächen mit Kollegen und Vorgesetzten sei ihm seine politische Gesinnung immer wieder vorgehalten worden. 3. Am römisch 40 ersuchte der Beschwerdeführer die Bundes-Gleichbehandlungskommission ein Gutachten zu erstellen, ob die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung eine Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlbG oder eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlbG darstelle. Begründend führte der Beschwerdeführer aus, er habe sich am römisch 40 bei der Leiterin der Justizanstalt römisch 40 römisch 40 für die ausgeschriebene Planstelle römisch 40 beworben. Am römisch 40 sei ihm durch die Personalabteilung mitgeteilt worden, dass ein weitaus jüngerer Kollege mit weniger Berufserfahrung und Ausbildung mit der Planstelle betraut worden wäre. Die „gewichtigste“ fachliche und menschliche Eignung für diese Planstelle sei die Erfahrung und Arbeit mit Jugendlichen. Von römisch 40 Dienstjahren könne der Beschwerdeführer auf römisch 40 Jahre im römisch 40 zurückgreifen. Soweit dem Beschwerdeführer bekannt sei, sei römisch 40 nie im Jugendvollzug tätig oder präsent gewesen. Zum Diskriminierungsgrund aufgrund seiner Weltanschauung brachte der Beschwerdeführer vor, bei den Bundespersonalvertretungswahlen römisch 40 und römisch 40 sei er zum Vorsitzenden des Wahlausschusses gewählt worden. Diese Funktion würde von der mandatsstärksten Fraktion in der jeweiligen Dienststelle besetzt werden. In der Justizanstalt römisch 40 sei dies die Liste der römisch 40 . Bundesweit werde die Justiz mehrheitlich von der römisch 40 und der römisch 40 dominiert, bei vielen Anlässen und Gesprächen mit Kollegen und Vorgesetzten sei ihm seine politische Gesinnung immer wieder vorgehalten worden.

4. Mit Schreiben vom 15.07.2019 brachte das (ehemalige) Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz eine Stellungnahme zum Antrag des Beschwerdeführers bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission ein. Darin wurde im Wesentlichen ausgeführt, die Leiterin der Justizanstalt XXXX habe AbtInsp XXXX als in höchstem Maße geeignet befunden. Die Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen hätten letztlich die Argumente, die die Leiterin der Justizanstalt XXXX für die Betrauung mit AbtInsp XXXX vorgebracht habe, überzeugt. 4. Mit Schreiben vom 15.07.2019 brachte das (ehemalige) Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz eine Stellungnahme zum Antrag des Beschwerdeführers bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission ein. Darin wurde im Wesentlichen ausgeführt, die Leiterin der Justizanstalt römisch 40 habe AbtInsp römisch 40 als in höchstem Maße geeignet befunden. Die Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen hätten letztlich die Argumente, die die Leiterin der Justizanstalt römisch 40 für die Betrauung mit AbtInsp römisch 40 vorgebracht habe, überzeugt.

5. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission beschloss in ihrem Gutachten vom XXXX , dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers als XXXX der Justizanstalt XXXX eine Diskriminierung des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstelle. Eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liege nicht vor. 5. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission beschloss in ihrem Gutachten vom römisch 40 , dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers als römisch 40 der Justizanstalt römisch 40 eine Diskriminierung des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darstelle. Eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG liege nicht vor.

6. Der Beschwerdeführer beantragte am XXXX , auf Grundlage des § 18a B-GIBG, den Ersatz seines bisherigen Vermögensschadens von (brutto) EUR XXXX binnen 14 Tagen auszubezahlen sowie ab XXXX bis zum tatsächlichen Erreichen einer Planstelle der Verwendungsgruppe XXXX mit der Funktionsgruppe XXXX , Funktionsstufe XXXX die Differenz sowie die Differenz zwischen der derzeit gewährten Gefahrenzulage im Ausmaß von XXXX % auf XXXX % (derzeit brutto EUR XXXX) laufend monatlich mit seinem Gehalt auszubezahlen. Begründend führte der Beschwerdeführer aus, er fühle sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung diskriminiert. Trotz Bestätigung der Diskriminierung durch ein Gutachten, sei seitens der Dienstgeberin darauf keine Reaktion erfolgt. Der Beschwerdeführer sei wegen gleichbehandlungswidriger Diskriminierung wegen seines Alters bei der Bewerbung nicht mit XXXX auf die mit XXXX eingestufte Planstelle ernannt worden. Ihm gebühre die Differenz zwischen dem Entgelt, das ihm bei erforderlichem beruflichen Aufstieg gebührt hätte und seinem tatsächlichen Bezug. Die Differenz der Funktionszulage und der Gefahrenzulage seiner bisherigen Verwendung mit XXXX gegenüber der Bewertung XXXX für

die Monate XXXX bis XXXX ergebe einen Differenzbetrag von EUR XXXX . 6. Der Beschwerdeführer beantragte am römisch 40 , auf Grundlage des Paragraph 18 a, B-GIBG, den Ersatz seines bisherigen Vermögensschadens von (brutto) EUR römisch 40 binnen 14 Tagen auszubezahlen sowie ab römisch 40 bis zum tatsächlichen Erreichen einer Planstelle der Verwendungsgruppe römisch 40 mit der Funktionsgruppe römisch 40 , Funktionsstufe römisch 40 die Differenz sowie die Differenz zwischen der derzeit gewährten Gefahrenzulage im Ausmaß von römisch 40 % auf römisch 40 % (derzeit brutto EUR römisch 40) laufend monatlich mit seinem Gehalt auszubezahlen. Begründend führte der Beschwerdeführer aus, er fühle sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung diskriminiert. Trotz Bestätigung der Diskriminierung durch ein Gutachten, sei seitens der Dienstgeberin darauf keine Reaktion erfolgt. Der Beschwerdeführer sei wegen gleichbehandlungswidriger Diskriminierung wegen seines Alters bei der Bewerbung nicht mit römisch 40 auf die mit römisch 40 eingestufte Planstelle ernannt worden. Ihm gebühre die Differenz zwischen dem Entgelt, das ihm bei erforderlichem beruflichen Aufstieg gebührt hätte und seinem tatsächlichen Bezug. Die Differenz der Funktionszulage und der Gefahrenzulage seiner bisherigen Verwendung mit römisch 40 gegenüber der Bewertung römisch 40 für die Monate römisch 40 bis römisch 40 ergebe einen Differenzbetrag von EUR römisch 40 .

7. Dem Beschwerdeführer wurde mit Schreiben der Bundesministerin für Justiz vom 17.03.2021 mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, den Antrag des Beschwerdeführers vom XXXX abzuweisen. Im Rahmen des Parteiengehörs wurde ihm die Möglichkeit zur Stellungnahme binnen 14 Tagen eingeräumt. 7. Dem Beschwerdeführer wurde mit Schreiben der Bundesministerin für Justiz vom 17.03.2021 mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, den Antrag des Beschwerdeführers vom römisch 40 abzuweisen. Im Rahmen des Parteiengehörs wurde ihm die Möglichkeit zur Stellungnahme binnen 14 Tagen eingeräumt.

8. Der Beschwerdeführer brachte mit Schreiben vom XXXX eine Stellungnahme ein. Die Begründung, wonach die bessere Eignung des Beschwerdeführers nicht gegeben sei und entgegen des Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission auch eine daraus resultierende Diskriminierung wegen des Alters nicht vorliege, entspreche nicht der Argumentation der Bundes-Gleichbehandlungskommission. 8. Der Beschwerdeführer brachte mit Schreiben vom römisch 40 eine Stellungnahme ein. Die Begründung, wonach die bessere Eignung des Beschwerdeführers nicht gegeben sei und entgegen des Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission auch eine daraus resultierende Diskriminierung wegen des Alters nicht vorliege, entspreche nicht der Argumentation der Bundes-Gleichbehandlungskommission.

9. Mit Bescheid vom 06.09.2021 der Bundesministerin für Justiz (in weiterer Folge: „belangte Behörde“) wurde der Antrag des Beschwerdeführers vom XXXX auf Ersatzleistung gemäß § 18a B-GIBG abgewiesen. Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, aus einem Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission sei kein unmittelbarer Entschädigungsanspruch ableitbar. Um das Vorliegen einer Diskriminierung für eine allfällige Entschädigungsleistung feststellen zu können, bedürfe es einer umfassenden Auseinandersetzung mit den für die Betrauung mit dem verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz maßgeblich gewesenen Erwägungen. Es werde nicht bestritten, dass der Beschwerdeführer im Laufe seiner Tätigkeit sich ein grundsätzliches Wissen über den Jugendvollzug aneignen habe können, der gegenständliche Arbeitsplatz, der dem Führungsbereich zuzuordnen sei, setze mehr Kenntnisse und Fähigkeiten voraus, als von einem XXXX erwartet werde. Der Beschwerdeführer habe als Gründe für seine Eignung stets lediglich seine XXXX -jährige Berufslaufbahn im Jugendvollzug und sein pädagogisches Geschick im Umgang mit Jugendlichen angeführt. Von einer XXXX werde aber erwartet, den Jugendvollzug gemeinsam mit der Leiterin des Departments „weiterzubringen“. Im Hinblick drauf sei in der Ausschreibung „Kenntnisse im Bereich des Personalmanagements“ und der „Personalführung“ genauso wie der „Innovationsfreude und Flexibilität für neue Aufgaben und Herausforderungen“ hervorgehoben und noch vor der „Erwartung des pädagogischen Geschicks im Umgang mit Insassen“ angeführt worden. Abtlnsp (nunmehr Kontrlnsp) XXXX habe beim Hearing mit enormen Fachwissen, zahlreichen innovativen Verbesserungsvorschlägen und zukunftsweisenden Ideen für die Weiterentwicklung des Jugendvollzugs gepunktet. Vom Beschwerdeführer seien wenige bis keine innovativen Ideen gekommen. Der Beschwerdeführer habe beim Hearing nicht überzeugen können, zumal er es nicht geschafft habe, „seinen Blick aus der Vergangenheit in die Zukunft zu richten“. Abtlnsp (nunmehr Kontrlnsp) XXXX sei seit dem Jahr XXXX in der Justizanstalt XXXX tätig und ihm wäre im XXXX die Leitung der XXXX übertragen worden, wo er täglich bis zu XXXX Insassen beschäftigt habe. Im Vergleich dazu sei der Beschwerdeführer in seiner Funktion lediglich mit der Aufsicht ca. einer Handvoll (jugendlicher) Insassen betraut gewesen. Bei so hohen Führungsfunktionen sei die Länge der Berufsausübung nicht ausschlaggebend. Alle Ausbildungen des Beschwerdeführers würden schon lange Zeit

zurückliegen. In den letzten Jahren habe es im Bereich des Jugendvollzugs jedoch zahlreiche Veränderungen gegeben. Es könne davon ausgegangen werden, dass AbtInsp (nunmehr KontrInsp) XXXX in der Lage sei, allfälliges fehlendes und einschlägiges Wissen im Jugendvollzug auszugleichen. Die Entscheidung sei aus rein objektiv nachvollziehbaren, sachlichen Gründen erfolgt und nicht aufgrund des Alters. Abschließend sei festzuhalten, dass der Beschwerdeführer auch dann nicht zum Zug gekommen wäre, wenn AbtInsp (nunmehr KontrInsp) XXXX keine Bewerbung abgegeben hätte und nicht mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz betraut worden wäre, da ihn der zuvor im XXXX eingesetzte und vom Dienststellenausschuss der Justizanstalt XXXX vorgeschlagene Bewerber überholt hätte. 9. Mit Bescheid vom 06.09.2021 der Bundesministerin für Justiz (in weiterer Folge: „belangte Behörde“) wurde der Antrag des Beschwerdeführers vom römisch 40 auf Ersatzleistung gemäß Paragraph 18 a, B-GIBG abgewiesen. Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, aus einem Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission sei kein unmittelbarer Entschädigungsanspruch ableitbar. Um das Vorliegen einer Diskriminierung für eine allfällige Entschädigungsleistung feststellen zu können, bedürfe es einer umfassenden Auseinandersetzung mit den für die Betrauung mit dem verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz maßgeblich gewesenen Erwägungen. Es werde nicht bestritten, dass der Beschwerdeführer im Laufe seiner Tätigkeit sich ein grundsätzliches Wissen über den Jugendvollzug aneignen habe können, der gegenständliche Arbeitsplatz, der dem Führungsbereich zuzuordnen sei, setze mehr Kenntnisse und Fähigkeiten voraus, als von einem römisch 40 erwartet werde. Der Beschwerdeführer habe als Gründe für seine Eignung stets lediglich seine römisch 40-jährige Berufslaufbahn im Jugendvollzug und sein pädagogisches Geschick im Umgang mit Jugendlichen angeführt. Von einer römisch 40 werde aber erwartet, den Jugendvollzug gemeinsam mit der Leiterin des Departments „weiterzubringen“. Im Hinblick drauf sei in der Ausschreibung „Kenntnisse im Bereich des Personalmanagements“ und der „Personalführung“ genauso wie der „Innovationsfreude und Flexibilität für neue Aufgaben und Herausforderungen“ hervorgehoben und noch vor der „Erwartung des pädagogischen Geschicks im Umgang mit Insassen“ angeführt worden. AbtInsp (nunmehr KontrInsp) römisch 40 habe beim Hearing mit enormen Fachwissen, zahlreichen innovativen Verbesserungsvorschlägen und zukunftsweisenden Ideen für die Weiterentwicklung des Jugendvollzugs gepunktet. Vom Beschwerdeführer seien wenige bis keine innovativen Ideen gekommen. Der Beschwerdeführer habe beim Hearing nicht überzeugen können, zumal er es nicht geschafft habe, „seinen Blick aus der Vergangenheit in die Zukunft zu richten“. AbtInsp (nunmehr KontrInsp) römisch 40 sei seit dem Jahr römisch 40 in der Justizanstalt römisch 40 tätig und ihm wäre im römisch 40 die Leitung der römisch 40 übertragen worden, wo er täglich bis zu römisch 40 Insassen beschäftigt habe. Im Vergleich dazu sei der Beschwerdeführer in seiner Funktion lediglich mit der Aufsicht ca. einer Handvoll (jugendlicher) Insassen betraut gewesen. Bei so hohen Führungsfunktionen sei die Länge der Berufsausübung nicht ausschlaggebend. Alle Ausbildungen des Beschwerdeführers würden schon lange Zeit zurückliegen. In den letzten Jahren habe es im Bereich des Jugendvollzugs jedoch zahlreiche Veränderungen gegeben. Es könne davon ausgegangen werden, dass AbtInsp (nunmehr KontrInsp) römisch 40 in der Lage sei, allfälliges fehlendes und einschlägiges Wissen im Jugendvollzug auszugleichen. Die Entscheidung sei aus rein objektiv nachvollziehbaren, sachlichen Gründen erfolgt und nicht aufgrund des Alters. Abschließend sei festzuhalten, dass der Beschwerdeführer auch dann nicht zum Zug gekommen wäre, wenn AbtInsp (nunmehr KontrInsp) römisch 40 keine Bewerbung abgegeben hätte und nicht mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz betraut worden wäre, da ihn der zuvor im römisch 40 eingesetzte und vom Dienststellenausschuss der Justizanstalt römisch 40 vorgeschlagene Bewerber überholt hätte.

10. Gegen den im Spruch angeführten Bescheid, erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde und führte darin im Wesentlichen aus, Ausbildungen könnten nicht mehrfach absolviert werden. Wenn es dem Beschwerdeführer nun nachteilig angerechnet werde, die einschlägigen Ausbildungen nicht innerhalb der letzten fünf Jahre absolviert zu haben, sei dies geradezu der Beweis dafür, dass die Besetzung des gegenständlichen Postens altersdiskriminierend vorgenommen worden wäre. Es sei nicht zulässig denjenigen, der seine Ausbildung zum Betriebsleiter aufgrund seines höheren Alters vor Jahrzehnten abgelegt habe, gegenüber einem jüngeren, der die gleiche Ausbildung innerhalb der letzten 5 Jahre verrichtet habe, zu benachteiligen. Die Fortbildung und Ausbildung XXXX der Strafvollzugsakademie sowie die Lehrtätigkeit des KontrInsp XXXX sei entscheidungsrelevant betont und daraus ein Kompetenzvorsprung hergeleitet worden. Im Gegensatz dazu sei in keiner Weise hervorgehoben worden, dass der Beschwerdeführer den Lehrgang für Personal- und Organisationsentwicklung absolviert habe. Die Ausbildung des Beschwerdeführers sei als einschlägiger zu qualifizieren. 10. Gegen den im Spruch angeführten Bescheid, erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde und führte darin im Wesentlichen aus, Ausbildungen könnten nicht mehrfach absolviert werden. Wenn es dem Beschwerdeführer nun nachteilig angerechnet werde, die einschlägigen Ausbildungen nicht

innerhalb der letzten fünf Jahre absolviert zu haben, sei dies geradezu der Beweis dafür, dass die Besetzung des gegenständlichen Postens altersdiskriminierend vorgenommen worden wäre. Es sei nicht zulässig denjenigen, der seine Ausbildung zum Betriebsleiter aufgrund seines höheren Alters vor Jahrzehnten abgelegt habe, gegenüber einem jüngeren, der die gleiche Ausbildung innerhalb der letzten 5 Jahre verrichtet habe, zu benachteiligen. Die Fortbildung und Ausbildung römisch 40 der Strafvollzugsakademie sowie die Lehrtätigkeit des KontrInsp römisch 40 sei entscheidungsrelevant betont und daraus ein Kompetenzvorsprung hergeleitet worden. Im Gegensatz dazu sei in keiner Weise hervorgehoben worden, dass der Beschwerdeführer den Lehrgang für Personal- und Organisationsentwicklung absolviert habe. Die Ausbildung des Beschwerdeführers sei als einschlägiger zu qualifizieren.

11. Der bezug habende Verwaltungsakt wurde mit Aktenvorlage vom 14.10.2021 dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

12. Am XXXX fand eine öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, bei welcher der zum Zug gekommene XXXX, einvernommen wurde. Mit E-Mail vom 24.04.2023 nahm die belangte Behörde Bezug auf die Verhandlung vom XXXX und übermittelte ergänzende Unterlagen wie beispielsweise eine tabellarische Auflistung der seit dem XXXX erfolgten Belohnung an AbtInsp XXXX und KontrInsp XXXX sowie ein Schreiben in welchem ausgeführt wurde, weshalb die Übersiedlung der XXXX bis dato nicht möglich gewesen sei. Außerdem nahm die belangte Behörde Stellung zu den Ausführungen im Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission (B-GIBK) wonach, „die Personalentscheidung lediglich aufgrund des im Rahmen der über zweijährigen Tätigkeit als Leiter der XXXX gewonnenen Eindrucks und der beim Hearing getätigten Aussagen von XXXX getroffen wurde“ und hielt diesen entgegen, die Ausführungen der Bundesgleichbehandlungskommission würden die Vorzüge eines Hearings in Abrede stellen und einer betriebswirtschaftlichen Überprüfung nicht standhalten. 12. Am römisch 40 fand eine öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, bei welcher der zum Zug gekommene römisch 40, einvernommen wurde. Mit E-Mail vom 24.04.2023 nahm die belangte Behörde Bezug auf die Verhandlung vom römisch 40 und übermittelte ergänzende Unterlagen wie beispielsweise eine tabellarische Auflistung der seit dem römisch 40 erfolgten Belohnung an AbtInsp römisch 40 und KontrInsp römisch 40 sowie ein Schreiben in welchem ausgeführt wurde, weshalb die Übersiedlung der römisch 40 bis dato nicht möglich gewesen sei. Außerdem nahm die belangte Behörde Stellung zu den Ausführungen im Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission (B-GIBK) wonach, „die Personalentscheidung lediglich aufgrund des im Rahmen der über zweijährigen Tätigkeit als Leiter der römisch 40 gewonnenen Eindrucks und der beim Hearing getätigten Aussagen von römisch 40 getroffen wurde“ und hielt diesen entgegen, die Ausführungen der Bundesgleichbehandlungskommission würden die Vorzüge eines Hearings in Abrede stellen und einer betriebswirtschaftlichen Überprüfung nicht standhalten.

13. Am 25.04.2023 fand eine weitere öffentliche-mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, bei welcher die ehemalige Leiterin der Justizanstalt XXXX XXXX sowie XXXX befragt wurden. 13. Am 25.04.2023 fand eine weitere öffentliche-mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, bei welcher die ehemalige Leiterin der Justizanstalt römisch 40 römisch 40 sowie römisch 40 befragt wurden.

14. Mit Schreiben vom 22.06.2023 ergänzte der Beschwerdeführer sein bisheriges Vorbringen dahingehend, die bisher einvernommenen Zeugen würden bloß aufgrund des überzeugenden Auftretens des XXXX von einer besseren Qualifikation seiner Person ausgehen. Nach Ansicht des Beschwerdeführers handle es sich bei keinem einzigen im Hearing vorgebrachten Verbesserungsvorschlag des zum Zug gekommenen um innovative Verbesserungsvorschläge beziehungsweise zukunftsweisende Ideen. Aus der vom Beschwerdeführer angefertigten Gegenüberstellung zu den Verbesserungsvorschlägen des XXXX ergebe sich, dass diese „zukunftsweisenden Ideen“ entweder bereits vorhanden gewesen seien, nicht umgesetzt werden könnten, oder bei den vorgesetzten Dienstbehörden keinen Anklang gefunden hätten. 14. Mit Schreiben vom 22.06.2023 ergänzte der Beschwerdeführer sein bisheriges Vorbringen dahingehend, die bisher einvernommenen Zeugen würden bloß aufgrund des überzeugenden Auftretens des römisch 40 von einer besseren Qualifikation seiner Person ausgehen. Nach Ansicht des Beschwerdeführers handle es sich bei keinem einzigen im Hearing vorgebrachten Verbesserungsvorschlag des zum Zug gekommenen um innovative Verbesserungsvorschläge beziehungsweise zukunftsweisende Ideen. Aus der vom Beschwerdeführer angefertigten Gegenüberstellung zu den Verbesserungsvorschlägen des römisch 40 ergebe sich, dass diese „zukunftsweisenden Ideen“ entweder bereits vorhanden gewesen seien, nicht umgesetzt werden könnten, oder bei den vorgesetzten Dienstbehörden keinen Anklang gefunden hätten.

15. Am 26.06.2023 fand eine weitere öffentliche-mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, bei

welcher XXXX und XXXX befragt wurden. Die Verkündung der Entscheidung entfiel gemäß § 29 Abs. 3 VwGVG.15. Am 26.06.2023 fand eine weitere öffentliche-mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, bei welcher römisch 40 und römisch 40 befragt wurden. Die Verkündung der Entscheidung entfiel gemäß Paragraph 29, Absatz 3, VwGVG.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der am XXXX geborene Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist seit XXXX im Justizdienst tätig. Seine Tätigkeit in der XXXX für die XXXX unterliegt der Einstufung XXXX . Der Beschwerdeführer war von XXXX bis zum XXXX XXXX der XXXX . Die Einstufung in der XXXX war XXXX . Am XXXX erfolgte eine anstaltsinterne Interessentinnen-/Interessentensuche für den Arbeitsplatz XXXX . Die Bewerbung war ausgerichtet auf Justizwachebeamte/innen der Verwendungsgruppe XXXX . Die Bewerbungsfrist endete am XXXX . Der am römisch 40 geborene Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist seit römisch 40 im Justizdienst tätig. Seine Tätigkeit in der römisch 40 für die römisch 40 unterliegt der Einstufung römisch 40 . Der Beschwerdeführer war von römisch 40 bis zum römisch 40 römisch 40 der römisch 40 . Die Einstufung in der römisch 40 war römisch 40 . Am römisch 40 erfolgte eine anstaltsinterne Interessentinnen-/Interessentensuche für den Arbeitsplatz römisch 40 . Die Bewerbung war ausgerichtet auf Justizwachebeamte/innen der Verwendungsgruppe römisch 40 . Die Bewerbungsfrist endete am römisch 40 .

An besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten für die ausgeschriebene Tätigkeit wurden erwartet:

Fach- und Managementwissen:

Ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt, der Strafvollzugsorganisation und relevanter Rechtsquellen, insbesondere des Dienst- und Strafvollzugsrechts; Wissen im Bereich des Personalmanagements.

Lösungs- und Umsetzungskompetenz:

Ausgezeichnete Befähigung zur Bewältigung schwieriger organisatorischer Aufgaben; Aufgeschlossenheit gegenüber den Grundsätzen eines modernen Strafvollzugs und einer modernen Personalführung; spezielle organisatorische Fähigkeiten im Katastrophenmanagement und in Krisenfällen.

Persönliche Anforderungen:

Führungskompetenz, Organisationstalent, Entscheidungsfreudigkeit, Konfliktfähigkeit; ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit insbesondere im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit verschiedenen Berufsgruppen; besonders hohes Maß an Durchsetzungsfähigkeit; Aufgeschlossenheit, Innovationsfreudigkeit und Flexibilität bei neuen Aufgaben und Herausforderungen; hohe Motivation zur Weiterbildung.

Von den Bewerberinnen und Bewerber wurde darüber hinaus erwartet, dass sie über das für die Behandlung von jugendlichen Gefangenen notwendige pädagogische Verständnis verfügen und über die wichtigsten für ihre Tätigkeit in Betracht kommenden Erkenntnisse der Pädagogik, Psychologie und Psychiatrie unterrichtet sind (§ 54 JGG).Von den Bewerberinnen und Bewerber wurde darüber hinaus erwartet, dass sie über das für die Behandlung von jugendlichen Gefangenen notwendige pädagogische Verständnis verfügen und über die wichtigsten für ihre Tätigkeit in Betracht kommenden Erkenntnisse der Pädagogik, Psychologie und Psychiatrie unterrichtet sind (Paragraph 54, JGG).

Ferner beinhaltete die Interessentensuche auch die Mitteilung, dass mit der Abgabe der Bewerbung sich die Bewerberin/der Bewerber bereit erklärten, allenfalls in eine andere Nachtdienstgruppe zu wechseln.

Am XXXX bewarb sich der Beschwerdeführer für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz XXXX in der Justizanstalt XXXX . Innerhalb der vorgesehen Frist bekundeten elf Justizwachebedienstete ihr Interesse für den genannten Arbeitsplatz, darunter auch der in der Justizanstalt XXXX tätige und der zum Zug gekommene Abteilungsinspektor sowie der Beschwerdeführer. Am römisch 40 bewarb sich der Beschwerdeführer für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz römisch 40 in der Justizanstalt römisch 40 . Innerhalb der vorgesehen Frist bekundeten elf Justizwachebedienstete ihr Interesse für den genannten Arbeitsplatz, darunter auch der in der Justizanstalt römisch 40 tätige und der zum Zug gekommene Abteilungsinspektor sowie der Beschwerdeführer.

AbtInsp XXXX wurde schließlich mit Wirksamkeit vom XXXX mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz betraut und ist

besser geeignet als der Beschwerdeführer. AbtInsp römisch 40 wurde schließlich mit Wirksamkeit vom römisch 40 mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz betraut und ist besser geeignet als der Beschwerdeführer.

Dem Beschwerdeführer wurde maßgeblich nachteilig vorgeworfen, dass seine Verwendung mit Jugendbezug und Ausbildungen länger als 5 Jahre zurückliegen.

Der Beschwerdeführer wurde im Zuge des Bewerbungsverfahrens aufgrund seines Alters anders behandelt als ein jüngerer. Der erfolgreiche Mitbewerber war insgesamt besser geeignet für die ausgeschriebene Funktion des XXXX. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung lag nicht vor. Der Beschwerdeführer wurde im Zuge des Bewerbungsverfahrens aufgrund seines Alters anders behandelt als ein jüngerer. Der erfolgreiche Mitbewerber war insgesamt besser geeignet für die ausgeschriebene Funktion des römisch 40. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung lag nicht vor.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen ergeben sich aus dem von der belangten Behörde vorgelegten Verwaltungsakt sowie dem Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht.

Dass am XXXX eine anstaltsinterne Interessentinnen-/Interessentensuche für den Arbeitsplatz XXXX erfolgte, die Bewerbung auf Justizwachebeamte/innen der Verwendungsgruppe XXXX ausgerichtet war, die Bewerbungsfrist am XXXX endete sowie die für den gegenständlichen Arbeitsplatz erforderlichen besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, ergeben sich aus der „Ausschreibung“ vom XXXX. Dass am römisch 40 eine anstaltsinterne Interessentinnen-/Interessentensuche für den Arbeitsplatz römisch 40 erfolgte, die Bewerbung auf Justizwachebeamte/innen der Verwendungsgruppe römisch 40 ausgerichtet war, die Bewerbungsfrist am römisch 40 endete sowie die für den gegenständlichen Arbeitsplatz erforderlichen besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten, ergeben sich aus der „Ausschreibung“ vom römisch 40.

Dass sich der Beschwerdeführer am XXXX für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz XXXX in der Justizanstalt XXXX bewarb, ergibt sich unmittelbar aus dem Akteninhalt, insbesondere aus dem Bewerbungsschreiben des Beschwerdeführers. Aus dem Vorbringen der belangten Behörde und dem Gutachten der Gleichbehandlungskommission geht hervor, dass sich insgesamt elf Justizwachbedienstete für den gegenständlichen Arbeitsplatz bewarben, darunter auch der Beschwerdeführer und XXXX. Dass sich der Beschwerdeführer am römisch 40 für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz römisch 40 in der Justizanstalt römisch 40 bewarb, ergibt sich unmittelbar aus dem Akteninhalt, insbesondere aus dem Bewerbungsschreiben des Beschwerdeführers. Aus dem Vorbringen der belangten Behörde und dem Gutachten der Gleichbehandlungskommission geht hervor, dass sich insgesamt elf Justizwachbedienstete für den gegenständlichen Arbeitsplatz bewarben, darunter auch der Beschwerdeführer und römisch 40.

Dass Abteilungsinspektor XXXX mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz betraut wurde, ergibt sich aus dem Akteninhalt, insbesondere aus dem Schreiben der belangten Behörde vom XXXX. Dass Abteilungsinspektor römisch 40 mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz betraut wurde, ergibt sich aus dem Akteninhalt, insbesondere aus dem Schreiben der belangten Behörde vom römisch 40.

Zur besseren Eignung des zum Zug gekommenen XXXX :Zur besseren Eignung des zum Zug gekommenen römisch 40 :

Aus der Bewerbung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers vom XXXX geht im Wesentlichen hervor, dass er am XXXX in den Justizdienst eintrat und am XXXX seine XXXX und am XXXX seine XXXX Dienstprüfung mit Auszeichnung absolvierte. Er war von XXXX bis zum XXXX XXXX in der Justizanstalt XXXX. Von XXXX bis zum XXXX war er XXXX in der XXXX der Justizanstalt XXXX und von XXXX bis XXXX Dienstführender in Einsatzfunktion. Ab dem XXXX bis zum XXXX war er stellvertretender Betriebsleiter der Justizanstalt XXXX in der XXXX. Im Anschluss war er bis zu seiner Betrauung mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz Betriebsleiter der XXXX der Justizanstalt XXXX. Die Aufgaben des Betriebsleiters der XXXX beinhalteten laut Bewerbung des zum Zug gekommenen folgende Tätigkeiten: Führung und Anleitung der Mitarbeiter im Bereich; Anlernen und Anleitung der Insassen; Dienstplanerstellung im Bereich; Planung von Anschaffungen und Umbauten im Bereich; Planung des Speiseplanes in Zusammensetzung und Bedacht auf die gesetzlichen Normen – in weiterer Folge die Warenwirtschaft der entsprechenden Lebens- und Bedarfsmittel; Zubereitung der Speisen entsprechend dem Speiseplan und Einhaltung der gesetzlichen Normen sowie Bedachtnahme auf Nachhaltigkeit (Gute Hygienepaxis, HACCP); Übernahme der angelieferten Waren und Kontrolle

des HACCP Konzeptes; Abrechnung sowie Rechnungslegung; Planung und Durchführungen von Anschaffungen; Durchführung der Inventur in den gesetzlichen Zeiträumen; Durchführung der gesetzlichen Hygieneaufzeichnungen; Lagerbewirtschaftung; Eingaben und Pflege der für den Betrieb notwendigen EDV-Applikationen (Menüplan, HV-SAP, IVV, IWW); Andauernde Kontrolle der Qualität und arbeiten am Qualitätsmanagements des Betriebes; Erstellung des HACCP Konzeptes. Als XXXX und gleichzeitig XXXX hatte er die Führung des Dienstbetriebes in XXXX entsprechend der VZO inne. Als besondere Kenntnisse und Fähigkeiten-soweit von Relevanz für die angestrebte Tätigkeit- und/oder neben dem aktuellen Arbeitsplatz wahrgenommene Aufgaben, listete XXXX im Wesentlichen auf, Organisation und Leitung von Betrieben (XXXX - und XXXX); XXXX an Wochenenden und Feiertagen; XXXX der Nachtdienstgruppe 6; Ausbildung gem. SKKM (Staatliches Krisen- und Katastrophenschutzmanagement) des Bundesministeriums für Inneres zur Führung in Krisen und Katastrophensituationen; Ausbildung zum XXXX des XXXX Österreich als ständige Führungskraft von ca. 200 Mitarbeitern im Bereich der Leitung einer Rettungsdienststelle, darunter fielen die Dienst- und Einsatzplanung, Personal- und Materialmanagement. Aus der Bewerbung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers vom römisch 40 geht im Wesentlichen hervor, dass er am römisch 40 in den Justizdienst eintrat und am römisch 40 seine römisch 40 und am römisch 40 seine römisch 40 Dienstprüfung mit Auszeichnung absolvierte. Er war von römisch 40 bis zum römisch 40 römisch 40 in der Justizanstalt römisch 40 . Von römisch 40 bis zum römisch 40 war er römisch 40 in der römisch 40 der Justizanstalt römisch 40 und von römisch 40 bis römisch 40 Dienstführender in Einsatzfunktion. Ab dem römisch 40 bis zum römisch 40 war er stellvertretender Betriebsleiter der Justizanstalt römisch 40 in der römisch 40 . Im Anschluss war er bis zu seiner Betrauung mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz Betriebsleiter der römisch 40 der Justizanstalt römisch 40 . Die Aufgaben des Betriebsleiters der römisch 40 beinhalteten laut Bewerbung des zum Zug gekommenen folgende Tätigkeiten: Führung und Anleitung der Mitarbeiter im Bereich; Anlernen und Anleitung der Insassen; Dienstplanerstellung im Bereich; Planung von Anschaffungen und Umbauten im Bereich; Planung des Speiseplanes in Zusammensetzung und Bedacht auf die gesetzlichen Normen – in weiterer Folge die Warenwirtschaft der entsprechenden Lebens- und Bedarfsmittel; Zubereitung der Speisen entsprechend dem Speiseplan und Einhaltung der gesetzlichen Normen sowie Bedachtnahme auf Nachhaltigkeit (Gute Hygienepaxis, HACCP); Übernahme der angelieferten Waren und Kontrolle des HACCP Konzeptes; Abrechnung sowie Rechnungslegung; Planung und Durchführungen von Anschaffungen; Durchführung der Inventur in den gesetzlichen Zeiträumen; Durchführung der gesetzlichen Hygieneaufzeichnungen; Lagerbewirtschaftung; Eingaben und Pflege der für den Betrieb notwendigen EDV-Applikationen (Menüplan, HV-SAP, IVV, IWW); Andauernde Kontrolle der Qualität und arbeiten am Qualitätsmanagements des Betriebes; Erstellung des HACCP Konzeptes. Als römisch 40 und gleichzeitig römisch 40 hatte er die Führung des Dienstbetriebes in römisch 40 entsprechend der VZO inne. Als besondere Kenntnisse und Fähigkeiten-soweit von Relevanz für die angestrebte Tätigkeit- und/oder neben dem aktuellen Arbeitsplatz wahrgenommene Aufgaben, listete römisch 40 im Wesentlichen auf, Organisation und Leitung von Betrieben (römisch 40 - und römisch 40); römisch 40 an Wochenenden und Feiertagen; römisch 40 der Nachtdienstgruppe 6; Ausbildung gem. SKKM (Staatliches Krisen- und Katastrophenschutzmanagement) des Bundesministeriums für Inneres zur Führung in Krisen und Katastrophensituationen; Ausbildung zum römisch 40 des römisch 40 Österreich als ständige Führungskraft von ca. 200 Mitarbeitern im Bereich der Leitung einer Rettungsdienststelle, darunter fielen die Dienst- und Einsatzplanung, Personal- und Materialmanagement.

XXXX gab an, folgende Fortbildungsveranstaltungen in den letzten fünf Jahren absolviert zu haben: XXXX römisch 40 gab an, folgende Fortbildungsveranstaltungen in den letzten fünf Jahren absolviert zu haben: römisch 40

Aus der Bewerbung des Beschwerdeführers vom XXXX geht im Wesentlichen hervor, dass er am XXXX in den Justizdienst eintrat und am XXXX seine XXXX und am XXXX seine XXXX Dienstprüfung abschloss. Somit haben sowohl der Beschwerdeführer als auch XXXX die Dienstprüfungen XXXX und XXXX abgeschlossen. Bezüglich seiner bisherigen Laufbahn führte er aus, von XXXX bis zum XXXX XXXX am XXXX und von XXXX bis zum XXXX im XXXX beim XXXX gewesen zu sein. Im Anschluss war der Beschwerdeführer Revierinspektor in der XXXX und übte die Tätigkeit als XXXX der XXXX für Jugendliche und junge Erwachsene von XXXX bis Ende XXXX aus. Im Anschluss daran war der Beschwerdeführer bis Ende XXXX Bezirksinspektor und Leiter der XXXX für Jugendliche und junge Erwachsene. Von XXXX bis XXXX war er Leiter der XXXX im XXXX und zweiter Stellvertreter auf der Abteilung XXXX . Am XXXX erfolgte die Zuteilung in die XXXX . Derzeit ist er seit XXXX in der XXXX der Justizanstalt XXXX dienstzugeteilt und übt die Tätigkeit des XXXX in der XXXX aus. Auf die Frage im Bewerbungsbogen, welche Aufgaben mit dem aktuellen Arbeitsplatz verbunden sind, ging der Beschwerdeführer nicht ein und listete Kenntnisse und Fähigkeiten auf, wie beispielsweise, ausgezeichnete Kenntnisse der zur Erfüllung der Aufgaben relevanten Rechtsquellen sowie deren Umsetzung in der Praxis; ausgezeichnete

Umgangsformen und Kommunikationsfähigkeit mit Bediensteten, Behörden, Ämtern sowie Insassen oder Gefühl für die Besonderheiten dieser Vollzugsform. Welche Aufgaben mit seinem zum Zeitpunkt der Bewerbung ausgeübten Arbeitsplatz verbunden sind erwähnte er nicht. Als besondere Kenntnisse und Fähigkeiten-soweit von Relevanz für die angestrebte Tätigkeit- und/oder neben dem aktuellen Arbeitsplatz wahrgenommene Aufgaben, führte der Beschwerdeführer aus, ein hohes Maß an Entscheidungsfreudigkeit und Belastbarkeit in organisatorischen Angelegenheiten sowie eine hohe Konfliktfähigkeit aufzuweisen. Außerdem verfüge der Beschwerdeführer über Eigeninitiative und Entscheidungsfreudigkeit sowie Aufgeschlossenheit, Innovationsfreudigkeit und Flexibilität bei neuen Aufgaben und Problemen. Mit der Schließung von zwei Justizanstalten und der damit einhergehenden Versetzung an eine andere Justizanstalt, sei es bis heute notwendig gewesen innovativ und flexibel zu sein. Sein Wissen im Bereich des Personalmanagements könne er aufgrund von vier absolvierten „hervorragenden“ Modulen Vollzugsmanagement und des Führungsmodul Personal- und Organisationsentwicklung aufweisen sowie aus den praktischen Erfahrungen im Dienstbetrieb als auch im privaten Bereich. Des Weiteren listete der Beschwerdeführer eine Reihe besuchter Seminare auf, welche er zwischen XXXX und XXXX absolvierte und untermauerte damit seine Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung. Aus der Bewerbung des Beschwerdeführers vom römisch 40 geht im Wesentlichen hervor, dass er am römisch 40 in den Justizdienst eintrat und am römisch 40 seine römisch 40 und am römisch 40 seine römisch 40 Dienstprüfung abschloss. Somit haben sowohl der Beschwerdeführer als auch römisch 40 die Dienstprüfungen römisch 40 und römisch 40 abgeschlossen. Bezüglich seiner bisherigen Laufbahn führte er aus, von römisch 40 bis zum römisch 40 römisch 40 am römisch 40 und von römisch 40 bis zum römisch 40 im römisch 40 beim römisch 40 gewesen zu sein. Im Anschluss war der Beschwerdeführer Revierinspektor in der römisch 40 und übte die Tätigkeit als römisch 40 der römisch 40 für Jugendliche und junge Erwachsene von römisch 40 bis Ende römisch 40 aus. Im Anschluss daran war der Beschwerdeführer bis Ende römisch 40 Bezirksinspektor und Leiter der römisch 40 für Jugendliche und junge Erwachsene. Von römisch 40 bis römisch 40 war er Leiter der römisch 40 im römisch 40 und zweiter Stellvertreter auf der Abteilung römisch 40. Am römisch 40 erfolgte die Zuteilung in die römisch 40. Derzeit ist er seit römisch 40 in der römisch 40 der Justizanstalt römisch 40 dienstzugeteilt und übt die Tätigkeit des römisch 40 in der römisch 40 aus. Auf die Frage im Bewerbungsbogen, welche Aufgaben mit dem aktuellen Arbeitsplatz verbunden sind, ging der Beschwerdeführer nicht ein und listete Kenntnisse und Fähigkeiten auf, wie beispielsweise, ausgezeichnete Kenntnisse der zur Erfüllung der Aufgaben relevanten Rechtsquellen sowie deren Umsetzung in der Praxis; ausgezeichnete Umgangsformen und Kommunikationsfähigkeit mit Bediensteten, Behörden, Ämtern sowie Insassen oder Gefühl für die Besonderheiten dieser Vollzugsform. Welche Aufgaben mit seinem zum Zeitpunkt der Bewerbung ausgeübten Arbeitsplatz verbunden sind erwähnte er nicht. Als besondere Kenntnisse und Fähigkeiten-soweit von Relevanz für die angestrebte Tätigkeit- und/oder neben dem aktuellen Arbeitsplatz wahrgenommene Aufgaben, führte der Beschwerdeführer aus, ein hohes Maß an Entscheidungsfreudigkeit und Belastbarkeit in organisatorischen Angelegenheiten sowie eine hohe Konfliktfähigkeit aufzuweisen. Außerdem verfüge der Beschwerdeführer über Eigeninitiative und Entscheidungsfreudigkeit sowie Aufgeschlossenheit, Innovationsfreudigkeit und Flexibilität bei neuen Aufgaben und Problemen. Mit der Schließung von zwei Justizanstalten und der damit einhergehenden Versetzung an eine andere Justizanstalt, sei es bis heute notwendig gewesen innovativ und flexibel zu sein. Sein Wissen im Bereich des Personalmanagements könne er aufgrund von vier absolvierten „hervorragenden“ Modulen Vollzugsmanagement und des Führungsmodul Personal- und Organisationsentwicklung aufweisen sowie aus den praktischen Erfahrungen im Dienstbetrieb als auch im privaten Bereich. Des Weiteren listete der Beschwerdeführer eine Reihe besuchter Seminare auf, welche er zwischen römisch 40 und römisch 40 absolvierte und untermauerte damit seine Bereitschaft zur Aus- und Weiterbildung.

In dem vom Beschwerdeführer ausgefüllten Bewerbungsbogen gab er weiters an, folgende Fortbildungsveranstaltungen in den letzten fünf Jahren absolviert zu haben: XXXX sowie, sowohl im Jahr XXXX als auch im Jahr XXXX, XXXX. In dem vom Beschwerdeführer ausgefüllten Bewerbungsbogen gab er weiters an, folgende Fortbildungsveranstaltungen in den letzten fünf Jahren absolviert zu haben: römisch 40 sowie, sowohl im Jahr römisch 40 als auch im Jahr römisch 40, römisch 40.

In Bezug auf die in der Ausschreibung angegebene Anforderung „ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt“ führte die Bundesgleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten aus, der Beschwerdeführer könne vorweisen, dass er seit XXXX in diversen Funktionen und Abteilungen im Justizwachdienst tätig gewesen sei, u.a. Inspektor im XXXX am XXXX, Inspektor im XXXX beim XXXX, XXXX für Jugendliche und junge Erwachsene, zweiter Stellvertreter der Abteilung XXXX und XXXX in der XXXX. Durch die Wahrnehmung zahlreicher

Funktionen hätte der Beschwerdeführer ein umfangreiches Wissen über die Abläufe in der Justizanstalt XXXX erlangen können. Im Vergleich dazu sei XXXX XXXX in den Justizwachdienst eingetreten und sei seitdem lediglich in der XXXX und XXXX beschäftigt gewesen. Den Ausführungen der Bundesgleichbehandlungskommission ist zu entgegnen, dass ein Vergleich der bisherigen Tätigkeiten des Beschwerdeführers und des zum Zug gekommenen XXXX zeigt, dass der Beschwerdeführer zwar insgesamt über eine längere Berufserfahrung verfügt, der zum Zug gekommene XXXX ist jedoch bereits seit XXXX im Justizdienst tätig und verfügt daher ebenso über eine lange Berufserfahrung. Er ist daher nach so langer Zeit bestens mit den Abläufen einer Justizanstalt betraut. Die Ausführungen der Bundesgleichbehandlungskommission, wonach XXXX seit seinem Eintritt in die Justiz lediglich in der XXXX und XXXX beschäftigt gewesen sei, entspricht außerdem nicht den Tatsachen, da dieser zunächst als XXXX in der Justizanstalt XXXX beschäftigt war. Außerdem war er als Leiter der XXXX auch gleichzeitig XXXX und XXXX an Wochenenden und Feiertagen (OZ 8 AS 13). Die Tatsache, dass XXXX zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits XXXX im Strafvollzug tätig war, darf nicht unberücksichtigt bleiben. Dem Beschwerdeführer können daher alleine aufgrund der Tatsache, dass er im XXXX in den Justizdienst eintrat, keine Qualifizierungsvorsprünge zugesprochen werden. XXXX kann ebenso aufgrund seines bereits im Jahr XXXX erfolgten Dienstantritts in die Justizanstalt zugesprochen werden, über ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt zu verfügen. XXXX verfügt ebenso über eine hinreichend lange Berufserfahrung. Es können daher beide Bewerber aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit in der Justizanstalt ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt, der Strafvollzugsorganisation und relevanter Rechtsquellen, insbesondere des Dienst- und Strafvollzugsrechts vorweisen. In Bezug auf die in der Ausschreibung angegebene Anforderung „ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt“ führte die Bundesgleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten aus, der Beschwerdeführer könne vorweisen, dass er seit römisch 40 in diversen Funktionen und Abteilungen im Justizwachdienst tätig gewesen sei, u.a. Inspektor im römisch 40 am römisch 40, Inspektor im römisch 40 beim römisch 40, römisch 40 für Jugendliche und junge Erwachsene, zweiter Stellvertreter der Abteilung römisch 40 und römisch 40 in der römisch 40. Durch die Wahrnehmung zahlreicher Funktionen hätte der Beschwerdeführer ein umfangreiches Wissen über die Abläufe in der Justizanstalt römisch 40 erlangen können. Im Vergleich dazu sei römisch 40 römisch 40 in den Justizwachdienst eingetreten und sei seitdem lediglich in der römisch 40 und römisch 40 beschäftigt gewesen. Den Ausführungen der Bundesgleichbehandlungskommission ist zu entgegnen, dass ein Vergleich der bisherigen Tätigkeiten des Beschwerdeführers und des zum Zug gekommenen römisch 40 zeigt, dass der Beschwerdeführer zwar insgesamt über eine längere Berufserfahrung verfügt, der zum Zug gekommene römisch 40 ist jedoch bereits seit römisch 40 im Justizdienst tätig und verfügt daher ebenso über eine lange Berufserfahrung. Er ist daher nach so langer Zeit bestens mit den Abläufen einer Justizanstalt betraut. Die Ausführungen der Bundesgleichbehandlungskommission, wonach römisch 40 seit seinem Eintritt in die Justiz lediglich in der römisch 40 und römisch 40 beschäftigt gewesen sei, entspricht außerdem nicht den Tatsachen, da dieser zunächst als römisch 40 in der Justizanstalt römisch 40 beschäftigt war. Außerdem war er als Leiter der römisch 40 auch gleichzeitig römisch 40 und römisch 40 an Wochenenden und Feiertagen (OZ 8 AS 13). Die Tatsache, dass römisch 40 zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits römisch 40 im Strafvollzug tätig war, darf nicht unberücksichtigt bleiben. Dem Beschwerdeführer können daher alleine aufgrund der Tatsache, dass er im römisch 40 in den Justizdienst eintrat, keine Qualifizierungsvorsprünge zugesprochen werden. römisch 40 kann ebenso aufgrund seines bereits im Jahr römisch 40 erfolgten Dienstantritts in die Justizanstalt zugesprochen werden, über ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt zu verfügen. römisch 40 verfügt ebenso über eine hinreichend lange Berufserfahrung. Es können daher beide Bewerber aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit in der Justizanstalt ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt, der Strafvollzugsorganisation und relevanter Rechtsquellen, insbesondere des Dienst- und Strafvollzugsrechts vorweisen.

Der Beschwerdeführer gab in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht am XXXX an, über eine weitaus qualifiziertere Ausbildung als der zum Zug gekommene XXXX zu verfügen. Nachgefragt, welche Ausbildungen er meine, führte er aus, sowohl berufliche Ausbildungen bei der Justiz absolviert zu haben, wie beispielsweise die Grundausbildung, den Fachkurs zum dienstführenden Beamten und zahlreiche weiterführende psychologische, pädagogische Ausbildungen und Dienstseminare, als auch im privaten Bereich Ausbildungen absolviert zu haben, wie beispielsweise bei XXXX und die Ausbildung zum Kommandanten. Aus diesen, vom Beschwerdeführer aufgezählten absolvierten Ausbildungen, lässt sich kein Qualifizierungsvorsprung des Beschwerdeführers gegenüber XXXX ableiten. Zumal XXXX ebenso die Grundausbildung absolvierte und seine Dienstprüfungen, im Gegensatz zum

Beschwerdeführer, auch mit Auszeichnung abschloss. Der zum Zug gekommene XXXX hatte eine weitaus verantwortungsvollere Leiterposition inne, bei der er sein Führungsgeschick in der Praxis unter Beweis stellen musste. Der Beschwerdeführer gab in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht am römisch 40 an, über eine weitaus qualifiziertere Ausbildung als der zum Zug gekommene römisch 40 zu verfügen. Nachgefragt, welche Ausbildungen er meinte, führte er aus, sowohl berufliche Ausbildungen bei der Justiz absolviert zu haben, wie beispielsweise die Grundausbildung, den Fachkurs zum dienstführenden Beamten und zahlreiche weiterführende psychologische, pädagogische Ausbildungen und Dienstseminare, als auch im privaten Bereich Ausbildungen absolviert zu haben, wie beispielsweise bei römisch 40 und die Ausbildung zum Kommandanten. Aus diesen, vom Beschwerdeführer aufgezählten absolvierten Ausbildungen, lässt sich kein Qualifizierungsvorsprung des Beschwerdeführers gegenüber römisch 40 ableiten. Zumal römisch 40 ebenso die Grundausbildung absolvierte und seine Dienstprüfungen, im Gegensatz zum Beschwerdeführer, auch mit Auszeichnung abschloss. Der zum Zug gekommene römisch 40 hatte eine weitaus verantwortungsvollere Leiterposition inne, bei der er sein Führungsgeschick in der Praxis unter Beweis stellen musste.

Der Stellvertreter der Anstaltsleiterin der Justizanstalt XXXX führte in seiner ergänzenden Stellungnahme vom XXXX aus, es könne aufgrund der weitaus geringeren Führungserfahrung nicht von einer gleichen Eignung ausgegangen werden, weswegen § 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht zum Tragen komme. Die bessere Eignung des XXXX gegenüber dem Beschwerdeführer ergebe sich aus seinen umfangreichen Fähigkeiten als Führungskraft bedingt durch seine Tätigkeit als XXXX beim XXXX, seiner Tätigkeiten als Betriebsleiter der XXXX bzw. seiner Tätigkeit als XXXX. Für die Bundesgleichbehandlungskommission sei es laut ihrem Gutachten vom XXXX hingegen nicht nachvollziehbar, dass die Personalentscheidung lediglich aufgrund der über zweijährigen Tätigkeit als Leiter der XXXX und der beim Hearing getätigten Aussagen von XXXX getroffen worden wäre und dabei der vermeintliche Vorsprung von über XXXX Erfahrung und einschlägiger Führungserfahrung des Beschwerdeführers außer Acht gelassen worden sei. Sowohl der Beschwerdeführer als auch XXXX seien Betriebsleiter gewesen, XXXX zweieinhalb Jahre in der XXXX und der Beschwerdeführer über XXXX Jahre bei der XXXX mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. XXXX hatte als Betriebsleiter der XXXX jedoch wesentlich mehr Insassen zu beschäftigen und eine größere Verantwortung, als der Beschwerdeführer, der als Betriebsgruppenleiter in der XXXX fungierte. XXXX hatte auch als Betriebsleiter, im Gegensatz zum Beschwerdeführer, andere Mitarbeiter:innen anzuleiten. Die Bundesgleichbehandlungskommission verabsäumte es auch konkret darzulegen, über welche einschlägige Führungserfahrung der Beschwerdeführer verfügen sollte. Der zum Zug gekommene Mitbewerber war als Leiter der XXXX mit einem XXXX Arbeitsplatz betraut, der Beschwerdeführer als XXXX der XXXX hingegen mit einem XXXX Arbeitsplatz, was er auch so in der mündlichen Verhandlung bestätigte (OZ 8 AS 19). Als der Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung befragt wurde, ob er Erfahrungen in einer Führungsfunktion sammelte, antwortete er, er sei Leiter der XXXX gewesen, wo er einen Stellvertreter gehabt habe. Es habe keine weiteren Mitarbeiter gegeben, dafür sei der Betrieb zu klein gewesen. Es habe maximal sechs Insassen gegeben, aus räumlichen und pädagogischen Hintergründen (OZ 8 AS 5). Der Antwort des Beschwerdeführers ist daher klar zu entnehmen, dass dieser nicht über eine vergleichbare Führungserfahrung verfügt. Er musste beispielsweise im Gegensatz zu XXXX keine anderen Mitarbeiter:innen anleiten. Befragt zu einer Tätigkeit als Leiter des Betriebes der XXXX sowie seiner Tätigkeit in der XXXX, gab der Beschwerdeführer an, ihm seien von den Kollegen Insassen vorgeschlagen worden, die auf Betrieben schwierig zu führen gewesen seien und mit diesen Insassen habe er gearbeitet. Er habe mit ihnen persönliche Anamnesegespräche geführt und ihnen beim alltäglichen Leben geholfen. Schließlich habe es auch die Tätigkeit mit XXXX gegeben, was eine fundierte Basis für das Weiterkommen gewesen sei. Bei der XXXX gebe es auch Jugendliche, dabei habe er aber nur telefonischen Kontakt mit ihnen gehabt, aber keinen persönlichen Kontakt (OZ 8 AS 6). Aus der Tätigkeitsbeschreibung des Beschwerdeführers geht ebenso hervor, dass er im Rahmen seiner Tätigkeit als XXXX bei der XXXX keine weiteren Mitarbeiter:innen anleiten musste und er daher keine Führungskompetenz in diesem Sinne unter Beweis stellen musste. Als XXXX in der XXXX sammelte er nicht eine vergleichbare Führungserfahrung wie der Konkurrent bei der Leitung der XXXX. Befragt was seine genauen Aufgaben waren, gab er an, für die Ruhe, Ordnung und Sicherheit der Anstalt gesorgt zu haben, sowie Aufnahmen zu tätigen, wenn Einlieferungen in der Nacht gekommen sind. Die Aufgaben des zum Zug gekommenen als Betriebsleiter der XXXX waren hingegen mit mehr Verantwortungsbereitschaft und Führungsgeschick zu bewältigen, ihm waren insgesamt XXXX Mitarbeiter und XXXX Insassen zugewiesen und er hatte am Tag um die XXXX Mitarbeiter zu führen. Seine Aufgaben beinhalteten laut seiner Ausführungen in der mündlichen Verhandlung, die Erstellung des Speiseplanes; die Bestellung, die Abrechnung sowie die Zubereitung und die Anlernung der Insassen im Betrieb; die

Planung für die Anschaffung von Geräten. Die Führungstätigkeit im Betrieb beinhaltete die Dienstplanerstellung von Mitarbeitern, Mitarbeiterplanung von Schulungen und Urlaubsgenehmigungen (OZ 8 AS 14, 17). Aus der Tätigkeitsbeschreibung des XXXX als Leiter der XXXX geht hervor, dass er mit weitaus mehr Führungsaufgaben betraut war als der Beschwerdeführer in der XXXX. Die ehemalige Anstaltsleiterin führte ebenso aus, ein XXXX und der Stellvertreter müssten XXXX Insassen anleiten, damit diese für alle Insassen im Haus kochen, dies beinhalte Bestellungen aufzugeben, Planungen, Beaufsichtigungen und Hygienevorschriften. Das habe der zum Zug gekommene Mitbewerber bravourös gemacht (OZ 12 AS 8). Der Beschwerdeführer habe hingegen nie eine größere Zahl an Personen in der Justizanstalt geführt. Die bisherige Führungsverantwortung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers in der XXXX und als XXXX umfasste vielfältigere und unterschiedlichere Managementaufgaben als jene des Beschwerdeführers in einem relativ kleinen Tätigkeitsbereich mit weniger Bediensteten und weniger Insassen. Den Ausführungen des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung, wonach der Aufgabenbereich des Betriebsleiters in der XXXX 80%-90% im administrativen Bereich gelegen sei und nur 10%-20% Führungstätigkeiten beinhaltete, ist nicht zuzustimmen. Diese Behauptung wurde vom Beschwerdeführer lediglich unsubstantiiert in den Raum gestellt. Außerdem schließt die Ausführung von administrativen Tätigkeiten die Ausführung von Führungstätigkeiten nicht aus. Der zum Zug gekommene Mitbewerber konnte auch das notwendige Organisationstalent und die Fähigkeit zur Bewältigung schwieriger organisatorischer Aufgaben belegen, insbesondere als die XXXX in der XXXX geschlossen wurde und er weiterhin Mahlzeiten für 1.200 Insassen und 600 Bedienstete organisieren musste. Dem zum Zug gekommenen Mitbewerber kann daher auch Erfahrung im Personalmanagement zugesprochen werden, im Gegensatz zum Beschwerdeführer, der zu einer allfälligen Erfahrung im Bereich des Personalmanagements nichts Konkretes darlegen konnte. Befragt, was er unter moderner Personalführung verstehe, antwortete er lediglich, dass die Mitarbeiter eine Möglichkeit bekommen sollten, ihre Anliegen vorzubringen und die Möglichkeit hätten, sich selbst weiterzubilden (OZ 18 AS 3). Den Ausführungen des Rechtsvertreters, wonach man die Schließung der XXXX dem Betriebsleiter anlasten könnte, entgegnete die Zeugin XXXX damit, dass der Betriebsleiter für die jahrelangen Mängel nicht verantwortlich gewesen sei und der Betriebsleiter und die Anstaltsleiterin in einem Verwaltungsstrafverfahren freigesprochen worden wären (OZ 12 AS 22). Diesbezüglich wurde auch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichts Wien vom XXXX vorgelegt (OZ 16). Der Beschwerdeführer hingegen konnte nicht konkret darlegen, inwieweit er ein allfälliges Organisationstalent während seiner Tätigkeit in der Justizanstalt einbringen musste. XXXX kann daher mehr Führungskompetenz und Organisationstalent zugesprochen werden als dem Beschwerdeführer. Als der Beschwerdeführer befragt wurde, wo er Organisationstalent bewiesen habe, zählte er lediglich außerdienstliche Tätigkeiten auf, die er nicht mit konkreten Beispielen untermauern vermochte. Befragt, wo er Entscheidungsfreudigkeit bewiesen habe, zählte er seine Tätigkeit als XXXX der XXXX, bei der XXXX und als XXXX auf, da müsse man auch Entscheidungen treffen (OZ 18 AS 4). Welche Entscheidungen er in welchen Situationen dabei treffen musste führte er nicht an, dasselbe gilt zu seinen Ausführungen bezüglich der Durchsetzungsfähigkeit. Der Stellvertreter der Anstaltsleiterin der Justizanstalt römisch 40 führte in seiner ergänzenden Stellungnahme vom römisch 40 aus, es könne aufgrund der weitaus geringeren Führungserfahrung nicht von einer gleichen Eignung ausgegangen werden, weswegen Paragraph 11 c, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht zum Tragen komme. Die bessere Eignung des römisch 40 gegenüber dem Beschwerdeführer ergebe sich aus seinen umfangreichen Fähigkeiten als Führungskraft bedingt durch seine Tätigkeit als römisch 40 beim römisch 40, seiner Tätigkeiten als Betriebsleiter der römisch 40 bzw. seiner Tätigkeit als römisch 40. Für die Bundesgleichbehandlungskommission sei es laut ihrem Gutachten vom römisch 40 hingegen nicht nachvollziehbar, dass die Personalentscheidung lediglich aufgrund der über zweijährigen Tätigkeit als Leiter der römisch 40 und der beim Hearing getätigten Aussagen von römisch 40 getroffen worden wäre und dabei der vermeintliche Vorsprung von über römisch 40 Erfahrung und einschlägiger Führungserfahrung des Beschwerdeführers außer Acht gelassen worden sei. Sowohl der Beschwerdeführer als auch römisch 40 seien Betriebsleiter gewesen, römisch 40 zweieinhalb Jahre in der römisch 40 und der Beschwerdeführer über römisch 40 Jahre bei der römisch 40 mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. römisch 40 hatte als Betriebsleiter der römisch 40 jedoch wesentlich mehr Insassen zu beschäftigen und eine größere Verantwortung, als der Beschwerdeführer, der als Betriebsgruppenleiter in der römisch 40 fungierte. römisch 40 hatte auch als Betriebsleiter, im Gegensatz zum Beschwerdeführer, andere Mitarbeiter:innen anzuleiten. Die Bundesgleichbehandlungskommission verabsäumte es auch konkret darzulegen, über welche einschlägige Führungserfahrung der Beschwerdeführer verfügen sollte. Der zum Zug gekommene Mitbewerber war als Leiter der römisch 40 mit einem römisch 40 Arbeitsplatz betraut, der Beschwerdeführer als römisch 40 der römisch 40 hingegen

mit einem römisch 40 Arbeitsplatz, was er auch so in der mündlichen Verhandlung bestätigte (OZ 8 AS 19). Als der Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung befragt wurde, ob er Erfahrungen in einer Führungsfunktion sammelte, antwortete er, er sei Leiter der römisch 40 gewesen, wo er einen Stellvertreter gehabt habe. Es habe keine weiteren Mitarbeiter gegeben, dafür sei der Betrieb zu klein gewesen. Es habe maximal sechs Insassen gegeben, aus räumlichen und pädagogischen Hintergründen (OZ 8 AS 5). Der Antwort des Beschwerdeführers ist daher klar zu entnehmen, dass dieser nicht über eine vergleichbare Führungserfahrung verfügt. Er musste beispielsweise im Gegensatz zu römisch 40 keine anderen Mitarbeiter:innen anleiten. Befragt zu einer Tätigkeit als Leiter des Betriebes der römisch 40 sowie seiner Tätigkeit in der römisch 40, gab der Beschwerdeführer an, ihm seien von den Kollegen Insassen vorgeschlagen worden, die auf Betrieben schwierig zu führen gewesen seien und mit diesen Insassen habe er gearbeitet. Er habe mit ihnen persönliche Anamnesegespräche geführt und ihnen beim alltäglichen Leben geholfen. Schließlich habe es auch die Tätigkeit mit römisch 40 gegeben, was eine fundierte Basis für das Weiterkommen gewesen sei. Bei der römisch 40 gebe es auch Jugendliche, dabei habe er aber nur telefonischen Kontakt mit ihnen gehabt, aber keinen persönlichen Kontakt (OZ 8 AS 6). Aus der Tätigkeitsbeschreibung des Beschwerdeführers geht ebenso hervor, dass er im Rahmen seiner Tätigkeit als römisch 40 bei der römisch 40 keine weiteren Mitarbeiter:innen anleiten musste und er daher keine Führungskompetenz in diesem Sinne unter Beweis stellen musste. Als römisch 40 in der römisch 40 sammelte er nicht eine vergleichbare Führungserfahrung wie der Konkurrent bei der Leitung der römisch 40. Befragt was seine genauen Aufgaben waren, gab er an, für die Ruhe, Ordnung und Sicherheit der Anstalt gesorgt zu haben, sowie Aufnahmen zu tätigen, wenn Einlieferungen in der Nacht gekommen sind. Die Aufgaben des zum Zug gekommenen als Betriebsleiter der römisch 40 waren hingegen mit mehr Verantwortungsbereitschaft und Führungsgeschick zu bewältigen, ihm waren insgesamt römisch 40 Mitarbeiter und römisch 40 Insassen zugewiesen und er hatte am Tag um die römisch 40 Mitarbeiter zu führen. Seine Aufgaben beinhalteten laut seiner Ausführungen in der mündlichen Verhandlung, die Erstellung des Speiseplanes; die Bestellung, die Abrechnung sowie die Zubereitung und die Anlernung der Insassen im Betrieb; die Planung für die Anschaffung von Geräten. Die Führungstätigkeit im Betrieb beinhaltete die Dienstplanerstellung von Mitarbeitern, Mitarbeiterplanung von Schulungen und Urlaubsgenehmigungen (OZ 8 AS 14, 17). Aus der Tätigkeitsbeschreibung des römisch 40 als Leiter der römisch 40 geht hervor, dass er mit weitaus mehr Führungsaufgaben betraut war als der Beschwerdeführer in der römisch 40. Die ehemalige Anstaltsleiterin führte ebenso aus, ein römisch 40 und der Stellvertreter müssten römisch 40 Insassen anleiten, damit diese für alle Insassen im Haus kochen, dies beinhalte Bestellungen aufzugeben, Planungen, Beaufsichtigungen und Hygienevorschriften. Das habe der zum Zug gekommene Mitbewerber bravourös gemacht (OZ 12 AS 8). Der Beschwerdeführer habe hingegen nie eine größere Zahl an Personen in der Justizanstalt geführt. Die bisherige Führungsverantwortung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers in der römisch 40 und als römisch 40 umfasste vielfältigere und unterschiedlichere Managementaufgaben als jene des Beschwerdeführers in einem relativ kleinen Tätigkeitsbereich mit weniger Bediensteten und weniger Insassen. Den Ausführungen des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung, wonach der Aufgabenbereich des Betriebsleiters in der römisch 40 80%-90% im administrativen Bereich gelegen sei und nur 10%-20% Führungstätigkeiten beinhaltete, ist nicht zuzustimmen. Diese Behauptung wurde vom Beschwerdeführer lediglich unsubstantiiert in den Raum gestellt. Außerdem schließt die Ausführung von administrativen Tätigkeiten die Ausführung von Führungstätigkeiten nicht aus. Der zum Zug gekommene Mitbewerber konnte auch das notwendige Organisationstalent und die Fähigkeit zur Bewältigung schwieriger organisatorischer Aufgaben belegen, insbesondere als die römisch 40 in der römisch 40 geschlossen wurde und er weiterhin Mahlzeiten für 1.200 Insassen und 600 Bedienstete organisieren musste. Dem zum Zug gekommenen Mitbewerber kann daher auch Erfahrung im Personalmanagement zugesprochen werden, im Gegensatz zum Beschwerdeführer, der zu einer allfälligen Erfahrung im Bereich des Personalmanagements nichts Konkretes darlegen konnte. Befragt, was er unter moderner Personalführung verstehe, antwortete er lediglich, dass die Mitarbeiter eine Möglichkeit bekommen sollten, ihre Anliegen vorzubringen und die Möglichkeit hätten, sich selbst weiterzubilden (OZ 18 AS 3). Den Ausführungen des Rechtsvertreters, wonach man die Schließung der römisch 40 dem Betriebsleiter anlasten könnte, entgegnete die Zeugin römisch 40 damit, dass der Betriebsleiter für die jahrelangen Mängel nicht verantwortlich gewesen sei und der Betriebsleiter und die Anstaltsleiterin in einem Verwaltungsstrafverfahren freigesprochen worden wären (OZ 12 AS 22). Diesbezüglich wurde auch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichts Wien vom römisch 40 vorgelegt (OZ 16). Der Beschwerdeführer hingegen konnte nicht konkret darlegen, inwieweit er ein allfälliges Organisationstalent während seiner Tätigkeit in der Justizanstalt einbringen musste. römisch 40 kann daher mehr Führungskompetenz und Organisationstalent zugesprochen werden als dem

Beschwerdeführer. Als der Beschwerdeführer befragt wurde, wo er Organisationstalent bewiesen habe, zählte er lediglich außerdienstliche Tätigkeiten auf, die er nicht mit konkreten Beispielen untermauern vermochte. Befragt, wo er Entscheidungsfreudigkeit bewiesen habe, zählte er seine Tätigkeit als römisch 40 der römisch 40, bei der römisch 40 und als römisch 40 auf, da müsse man auch Entscheidungen treffen (OZ 18 AS 4). Welche Entscheidungen er in welchen Situationen dabei treffen musste führte er nicht an, dasselbe gilt zu seinen Ausführungen bezüglich der Durchsetzungsfähigkeit.

Aufgrund der zahlreich absolvierten Aus- und Fortbildungen des Beschwerdeführers und des zum Zug gekommenen XXXX kann davon ausgegangen werden, dass beide eine hohe Motivation zur Weiterbildung vorweisen können. Aufgrund der zahlreich absolvierten Aus- und Fortbildungen des Beschwerdeführers und des zum Zug gekommenen römisch 40 kann davon ausgegangen werden, dass beide eine hohe Motivation zur Weiterbildung vorweisen können.

Die ehemalige Anstaltsleiterin attestierte dem Beschwerdeführer eine mangelnde Konfliktfähigkeit, die sie jedoch nicht ausreichend zu begründen vermochte. Sie blieb in ihren diesbezüglichen Ausführungen sehr allgemein und konnte von keinen konkreten Vorfällen berichten (OZ 12 AS 8). Eine mangelnde Konfliktfähigkeit kann dem Beschwerdeführer daher nicht zugeschrieben werden.

Ein weiteres Erfordernis für die ausgeschriebene Position war die Innovationsfreudigkeit und Flexibilität bei neuen Aufgaben und Herausforderungen. Die belangte Behörde führte mehrmals aus, dass der Beschwerdeführer im Zuge des Hearings keine innovativen Ideen für den Jugendvollzug gehabt habe. Der Beschwerdeführer gab dazu in der mündlichen Verhandlung an, sehr wohl innovative Ideen für den Jugendvollzug im Zuge des Hearings erwähnt zu haben, diese hätten jedoch kein Gehör gefunden. Als Beispiele für seine innovativen Ideen zählte er auf, er habe einen Wohngruppenvollzug angesprochen, ebenso eine Unterbringung wie in der XXXX, weil die Unterbringung im 2. UG absolut unwürdig sei. Deshalb sei er auch nicht sehr beliebt bei der Leitung gewesen. Weitere Innovationsvorschläge konnte der Beschwerdeführer nicht nennen, auch als er vom erkennenden Richter nochmals danach befragt wurde (OZ 8 AS 7). Die Ausführungen der Rechtsvertretung des Beschwerdeführers, wonach der Beschwerdeführer jahrelang im Jugendvollzug tätig gewesen sein soll und hier Verbesserungsvorschläge an die Anstaltsleitung herangetragen habe, ohne dass diese berücksichtigt worden wären (OZ 12 AS 16), waren nicht glaubhaft, zumal nicht dargelegt wurde, welche Verbesserungsvorschläge der Beschwerdeführer bereits über Jahre vorgebracht hätte. Der Beschwerdeführer wiederholte diesbezüglich immer wieder lediglich den Wohngruppenvollzug und die Unwürdigkeit der Unterbringung der Jugendlichen im 2. UG. Der zum Zug gekommene XXXX wurde in der mündlichen Verhandlung befragt, welche Ideen er beim Hearing für den Jugendvollzug einbrachte und zählte weitaus mehr Verbesserungsvorschläge auf als der Beschwerdeführer, wie beispielsweise, dass die vier Unternehmerbetriebe zu einem zusammengefasst werden könnten und diesen neu zu öffnen, sowie eine Hauswerkstätte einzurichten, Ausmalarbeiten zu machen, größere Reinigungsarbeiten oder niederschwellige Reparaturarbeiten durchzuführen, am Nachmittag sollte betreute Freizeitgestaltung stattfinden, für die Jugendlichen mit einer längeren Haftstrafe sollte eine Berufsvorbereitung in Aussicht gestellt werden (OZ 8 AS 12). Zwar wurde diesbezüglich vom Beschwerdeführer (OZ 12 AS 3) und der Zeugin XXXX entgegnet, dass es sich bei diesen von XXXX vorgebrachten Verbesserungsvorschlägen um bereits bestehende Maßnahmen in der Justizanstalt handele oder einige davon nicht umzusetzen wären, jedoch machte der zum Zug gekommene XXXX dennoch den Eindruck sich mit dieser Frage ausführlicher auseinandergesetzt zu haben als der Beschwerdeführer. Im Gegensatz zum Beschwerdeführer konnte er einige wichtige Aspekte des Jugendvollzugs und Verbesserungsvorschläge aufzählen, auch wenn sich diese zum Teil als schwer oder nicht umsetzbar erweisen. Der erfolgreiche Mitbewerber zeigte doch Gestaltungswillen und Veränderungsbereitschaft mit konkreten Vorschlägen, auch wenn die Vorschläge nicht umgesetzt werden konnten, so zeigten sie zumindest ein auf mehrere Bereiche erweitertes Problembewusstsein mit dazugehörigem Gestaltungswillen. Der zum Zug gekommene Mitbewerber bestätigte zudem auch, dass die Umsetzung seiner Ideen bedingt schwierig sei, es eine Anstalt für U-Häftlinge sei und sich die Insassen nicht lange bei ihnen aufhalten würden. Er konkretisierte auch seine Vorschläge dahingehend, dass sie nur „Starthilfe“ leisten könnten (OZ 8 AS 18). Der erfolgreiche Mitbewerber sprach damit auch eine gute Maßnahme im Jugendvollzug an. Da es junge Häftlinge gibt, welche sich unter Umständen auch längere Zeit in Untersuchungshaft befinden, sind Maßnahmen wie Deutschkurse oder angefangene Berufsausbildungen durchaus ein guter Ansatz um eine Resozialisierung zu erreichen. Bezüglich des vom Beschwerdeführer vorgebrachten Verbesserungsvorschlages, die Jugendlichen nicht mehr im UG unterzubringen, ist zu erwähnen, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber in der mündlichen Verhandlung dem zustimmte, dass es sich um keine geeignete Räumlichkeit für Insassen und

Bedienstete handle, jedoch gebe es keine anderen Räume (OZ 8 AS 17). Die mangelnden Räumlichkeiten wurden auch von der ehemaligen Anstaltsleiterin in der mündlichen Verhandlung ins Treffen geführt (OZ 12 AS 12). Der Verbesserungsvorschlag des Beschwerdeführers macht daher ebenso den Anschein nicht umsetzbar zu sein. Der zum Zug gekommene Mitbewerber erarbeitete nach den Ausführungen der Anstaltsleiterin in seiner Funktion als Leiter der XXXX bereits auch Konzepte für die XXXX aus (OZ 12 AS 8), weshalb er schon in seiner vorherigen Funktion Innovationsfreudigkeit unter Beweis stellte. Auch die Zeugin XXXX bestätigte, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber als Betriebsleiter rasch begann, Strukturen anzupassen und Abläufe umzustellen und dabei die „Kostformen“ vereinfacht habe (OZ 12 AS 18). Ein weiteres Erfordernis für die ausgeschriebene Position war die Innovationsfreudigkeit und Flexibilität bei neuen Aufgaben und Herausforderungen. Die belangte Behörde führte mehrmals aus, dass der Beschwerdeführer im Zuge des Hearings keine innovativen Ideen für den Jugendvollzug gehabt habe. Der Beschwerdeführer gab dazu in der mündlichen Verhandlung an, sehr wohl innovative Ideen für den Jugendvollzug im Zuge des Hearings erwähnt zu haben, diese hätten jedoch kein Gehör gefunden. Als Beispiele für seine innovativen Ideen zählte er auf, er habe einen Wohngruppenvollzug angesprochen, ebenso eine Unterbringung wie in der römisch 40, weil die Unterbringung im 2. UG absolut unwürdig sei. Deshalb sei er auch nicht sehr beliebt bei der Leitung gewesen. Weitere Innovationsvorschläge konnte der Beschwerdeführer nicht nennen, auch als er vom erkennenden Richter nochmals danach befragt wurde (OZ 8 AS 7). Die Ausführungen der Rechtsvertretung des Beschwerdeführers, wonach der Beschwerdeführer jahrelang im Jugendvollzug tätig gewesen sein soll und hier Verbesserungsvorschläge an die Anstaltsleitung herangetragen habe, ohne dass diese berücksichtigt worden wären (OZ 12 AS 16), waren nicht glaubhaft, zumal nicht dargelegt wurde, welche Verbesserungsvorschläge der Beschwerdeführer bereits über Jahre vorgebracht hätte. Der Beschwerdeführer wiederholte diesbezüglich immer wieder lediglich den Wohngruppenvollzug und die Unwürdigkeit der Unterbringung der Jugendlichen im 2. UG. Der zum Zug gekommene römisch 40 wurde in der mündlichen Verhandlung befragt, welche Ideen er beim Hearing für den Jugendvollzug einbrachte und zählte weitaus mehr Verbesserungsvorschläge auf als der Beschwerdeführer, wie beispielsweise, dass die vier Unternehmerbetriebe zu einem zusammengefasst werden könnten und diesen neu zu öffnen, sowie eine Hauswerkstätte einzurichten, Ausmalarbeiten zu machen, größere Reinigungsarbeiten oder niederschwellige Reparaturarbeiten durchzuführen, am Nachmittag sollte betreute Freizeitgestaltung stattfinden, für die Jugendlichen mit einer längeren Haftstrafe sollte eine Berufsvorbereitung in Aussicht gestellt werden (OZ 8 AS 12). Zwar wurde diesbezüglich vom Beschwerdeführer (OZ 12 AS 3) und der Zeugin römisch 40 entgegnet, dass es sich bei diesen von römisch 40 vorgebrachten Verbesserungsvorschlägen um bereits bestehende Maßnahmen in der Justizanstalt handle oder einige davon nicht umzusetzen wären, jedoch machte der zum Zug gekommenen römisch 40 dennoch den Eindruck sich mit dieser Frage ausführlicher auseinandergesetzt zu haben als der Beschwerdeführer. Im Gegensatz zum Beschwerdeführer konnte er einige wichtige Aspekte des Jugendvollzugs und Verbesserungsvorschläge aufzählen, auch wenn sich diese zum Teil als schwer oder nicht umsetzbar erweisen. Der erfolgreiche Mitbewerber zeigte doch Gestaltungswillen und Veränderungsbereitschaft mit konkreten Vorschlägen, auch wenn die Vorschläge nicht umgesetzt werden konnten, so zeigten sie zumindest ein auf mehrere Bereiche erweitertes Problembewusstsein mit dazugehörigem Gestaltungswillen. Der zum Zug gekommene Mitbewerber bestätigte zudem auch, dass die Umsetzung seiner Ideen bedingt schwierig sei, es eine Anstalt für U-Häftlinge sei und sich die Insassen nicht lange bei ihnen aufhalten würden. Er konkretisierte auch seine Vorschläge dahingehend, dass sie nur „Starthilfe“ leisten könnten (OZ 8 AS 18). Der erfolgreiche Mitbewerber sprach damit auch eine gute Maßnahme im Jugendvollzug an. Da es junge Häftlinge gibt, welche sich unter Umständen auch längere Zeit in Untersuchungshaft befinden, sind Maßnahmen wie Deutschkurse oder angefangene Berufsausbildungen durchaus ein guter Ansatz um eine Resozialisierung zu erreichen. Bezüglich des vom Beschwerdeführer vorgebrachten Verbesserungsvorschlages, die Jugendlichen nicht mehr im UG unterzubringen, ist zu erwähnen, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber in der mündlichen Verhandlung dem zustimmte, dass es sich um keine geeignete Räumlichkeit für Insassen und Bedienstete handle, jedoch gebe es keine anderen Räume (OZ 8 AS 17). Die mangelnden Räumlichkeiten wurden auch von der ehemaligen Anstaltsleiterin in der mündlichen Verhandlung ins Treffen geführt (OZ 12 AS 12). Der Verbesserungsvorschlag des Beschwerdeführers macht daher ebenso den Anschein nicht umsetzbar zu sein. Der zum Zug gekommene Mitbewerber erarbeitete nach den Ausführungen der Anstaltsleiterin in seiner Funktion als Leiter der römisch 40 bereits auch Konzepte für die römisch 40 aus (OZ 12 AS 8), weshalb er schon in seiner vorherigen Funktion

Innovationsfreudigkeit unter Beweis stellte. Auch die Zeugin römisch 40 bestätigte, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber als Betriebsleiter rasch begann, Strukturen anzupassen und Abläufe umzustellen und dabei die „Kostformen“ vereinfacht habe (OZ 12 AS 18).

Der Beschwerdeführer brachte vor, dass XXXX unter anderem aufgrund seines überzeugenden Auftretens mit dieser Stelle betraut wurde. In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht führte die Zeugin XXXX ebenso aus, dass XXXX aufgrund seiner guten rhetorischen Fähigkeiten die Anstaltsleiterin beim Hearing überzeugt habe (OZ 18 AS 13). Der Stellenausschreibung ist klar zu entnehmen, dass eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit ebenso ein Erfordernis der ausgeschriebenen Funktion darstellte und es daher XXXX durchaus positiv angerechnet werden kann, unter anderem aufgrund seiner rhetorischen Fähigkeiten mit der Funktion betraut worden zu sein. Der Beschwerdeführer brachte vor, dass römisch 40 unter anderem aufgrund seines überzeugenden Auftretens mit dieser Stelle betraut wurde. In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht führte die Zeugin römisch 40 ebenso aus, dass römisch 40 aufgrund seiner guten rhetorischen Fähigkeiten die Anstaltsleiterin beim Hearing überzeugt habe (OZ 18 AS 13). Der Stellenausschreibung ist klar zu entnehmen, dass eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit ebenso ein Erfordernis der ausgeschriebenen Funktion darstellte und es daher römisch 40 durchaus positiv angerechnet werden kann, unter anderem aufgrund seiner rhetorischen Fähigkeiten mit der Funktion betraut worden zu sein.

Der Beschwerdeführer verwies immer wieder auf seine lange praktische Erfahrung mit Jugendlichen. Unter Berücksichtigung der Stellenausschreibung ist anzumerken, dass das notwendige pädagogische Verständnis nur als einer vieler Erfordernisse angeführt wurde. Der Beschwerdeführer begründete jedoch stets hauptsächlich damit seine bessere Eignung. In der mündlichen Verhandlung behauptete er ebenso, dass die Erfahrung im Jugendvollzug eines der Hauptaugenmerke der Qualifikation gewesen sein soll. Als er vom erkennenden Richter näher befragt wurde, was bei dieser Stelle die Berührungspunkte wären, antwortete er, alle Gesuche würden zum XXXX kommen, auch Beschwerden und Missstände (OZ 8 AS 5). Inwieweit und wann genau man für diese Stelle Erfahrung im Jugendvollzuge benötigt, vermochte der Beschwerdeführer jedoch nicht klar zu beantworten. Dem Wortlaut der Stellenausschreibung ist zu entnehmen, dass ein pädagogisches Verständnis erforderlich ist. Die Notwendigkeit im Jugendvollzug Erfahrungen gesammelt zu haben, wird hingegen nicht erwähnt. Der Beschwerdeführer verwies immer wieder auf seine lange praktische Erfahrung mit Jugendlichen. Unter Berücksichtigung der Stellenausschreibung ist anzumerken, dass das notwendige pädagogische Verständnis nur als einer vieler Erfordernisse angeführt wurde. Der Beschwerdeführer begründete jedoch stets hauptsächlich damit seine bessere Eignung. In der mündlichen Verhandlung behauptete er ebenso, dass die Erfahrung im Jugendvollzug eines der Hauptaugenmerke der Qualifikation gewesen sein soll. Als er vom erkennenden Richter näher befragt wurde, was bei dieser Stelle die Berührungspunkte wären, antwortete er, alle Gesuche würden zum römisch 40 kommen, auch Beschwerden und Missstände (OZ 8 AS 5). Inwieweit und wann genau man für diese Stelle Erfahrung im Jugendvollzuge benötigt, vermochte der Beschwerdeführer jedoch nicht klar zu beantworten. Dem Wortlaut der Stellenausschreibung ist zu entnehmen, dass ein pädagogisches Verständnis erforderlich ist. Die Notwendigkeit im Jugendvollzug Erfahrungen gesammelt zu haben, wird hingegen nicht erwähnt.

Zwar überwiegen die pädagogischen Erfahrungen des Beschwerdeführers, der zum Zuge Gekommene kann jedoch auch Erfahrungen in diesem Bereich vorweisen, so war er XXXX und XXXX und hat dabei auch Erfahrungen in der Arbeit mit Jugendlichen (OZ 8 AS 17) sammeln können. Die Bundesgleichbehandlungskommission führte in ihrem Gutachten vom XXXX aus, dass der Beschwerdeführer in Bezug auf das, in der Ausschreibung geforderte Fachwissen, besser geeignet gewesen sei als XXXX. Der Beschwerdeführer sei viele Jahre im XXXX tätig gewesen, davon XXXX Jahre als XXXX, zuerst im XXXX, zuletzt im XXXX. In dieser Funktion habe sich der Beschwerdeführer ein umfangreiches Wissen über den Jugendvollzug aneignen können. Die Bundesgleichbehandlungskommission stützt ihre Begründung zur besseren Eignung des Beschwerdeführers im Wesentlichen darauf, dass dieser mehr Erfahrung im Jugendvollzug hat. Damit übersieht die Bundesgleichbehandlungskommission, ebenso wie der Beschwerdeführer, dass das für die Behandlung von jugendlichen Gefangenen notwendige pädagogische Verständnis, als letzter Punkt vieler Erfordernisse in der Stellenausschreibung genannt wurde. Die notwendige Führungserfahrung war ein weitaus wichtigeres Erfordernis der leitenden Funktion, das XXXX in einem höheren Ausmaß erfüllen konnte. In Anbetracht aller Umstände überwiegte insgesamt die Qualifikation des zum Zug gekommenen XXXX, weshalb dieser auch dem Beschwerdeführer vorzuziehen war. Zwar überwiegen die pädagogischen Erfahrungen des Beschwerdeführers, der zum Zuge Gekommene kann jedoch auch Erfahrungen in diesem Bereich vorweisen, so war er römisch 40 und römisch 40 und

hat dabei auch Erfahrungen in der Arbeit mit Jugendlichen (OZ 8 AS 17) sammeln können. Die Bundesgleichbehandlungskommission führte in ihrem Gutachten vom römisch 40 aus, dass der Beschwerdeführer in Bezug auf das, in der Ausschreibung geforderte Fachwissen, besser geeignet gewesen sei als römisch 40. Der Beschwerdeführer sei viele Jahre im römisch 40 tätig gewesen, davon römisch 40 Jahre als römisch 40, zuerst im römisch 40, zuletzt im römisch 40. In dieser Funktion habe sich der Beschwerdeführer ein umfangreiches Wissen über den Jugendvollzug aneignen können. Die Bundesgleichbehandlungskommission stützt ihre Begründung zur besseren Eignung des Beschwerdeführers im Wesentlichen darauf, dass dieser mehr Erfahrung im Jugendvollzug hat. Damit übersieht die Bundesgleichbehandlungskommission, ebenso wie der Beschwerdeführer, dass das für die Behandlung von jugendlichen Gefangenen notwendige pädagogische Verständnis, als letzter Punkt vieler Erfordernisse in der Stellenausschreibung genannt wurde. Die notwendige Führungserfahrung war ein weitaus wichtigeres Erfordernis der leitenden Funktion, das römisch 40 in einem höheren Ausmaß erfüllen konnte. In Anbetracht aller Umstände überwiegte insgesamt die Qualifikation des zum Zug gekommenen römisch 40, weshalb dieser auch dem Beschwerdeführer vorzuziehen war.

Zur Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Senat II der Bundesgleichbehandlungskommission kam in seinem Gutachten vom XXXX zum Ergebnis, die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers, stelle eine Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Der Senat römisch zwei der Bundesgleichbehandlungskommission kam in seinem Gutachten vom römisch 40 zum Ergebnis, die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers, stelle eine Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG dar.

Für die Bewerbung für den gegenständlichen Arbeitsplatz stand ein einheitliches Bewerbungsformular zur Verfügung. Auf dem vorgefertigten Bewerbungsbogen konnten die Bewerber:innen jene Fortbildungsveranstaltungen aufzählen an denen sie in den letzten fünf Jahren teilgenommen haben sowie Fortbildungsveranstaltungen an welchen sie vorgetragen haben. Im Auswahlverfahren wurden somit lediglich Fortbildungsveranstaltungen der letzten fünf Jahre berücksichtigt, was für ältere Bewerber, wie dem Beschwerdeführer, eine Diskriminierung gegenüber Jüngeren darstellt. Die belangte Behörde führte zudem ebenso aus, dass die Fortbildungsveranstaltungen des Beschwerdeführers weit zurückliegen würden und gab damit älteren Bewerbern nicht die Möglichkeit im Zuge des Bewerbungsverfahrens ihre bereits absolvierten Ausbildungen anzuführen, welche mehr als fünf Jahre zurückliegen.

Dem Beschwerdeführer wurden sämtliche Seminare, welche er ab dem Jahr XXXX absolvierte nicht positiv angerechnet, da sie aufgrund des Ausklammerns älterer Aus- und Weiterbildungen im Quervergleich nicht berücksichtigt wurden. Es wurde außer Acht gelassen, dass er ebenso bereits einige Fortbildungsveranstaltungen absolvierte, bloß aufgrund der Tatsache, dass sie mehr als fünf Jahre zurückliegen. Dem Beschwerdeführer wurden sämtliche Seminare, welche er ab dem Jahr römisch 40 absolvierte nicht positiv angerechnet, da sie aufgrund des Ausklammerns älterer Aus- und Weiterbildungen im Quervergleich nicht berücksichtigt wurden. Es wurde außer Acht gelassen, dass er ebenso bereits einige Fortbildungsveranstaltungen absolvierte, bloß aufgrund der Tatsache, dass sie mehr als fünf Jahre zurückliegen.

Nach Anführungen der belangten Behörde würden die früher absolvierten Seminare nicht berücksichtigt werden, da sie „weit zurück“ lägen. In diesem Umstand sieht das erkennende Gericht klar eine Diskriminierung aufgrund des Alters des Beschwerdeführers. So begründet die Behörde, länger zurückliegende Ausbildungen hätten eine geringere Relevanz, begründet aber nicht, dass diese gar nicht in der Quervergleich einfließen konnten. Wenn die Behörde „auch von solchen [Bediensteten] mit einem höheren (Dienst-)alter“ erwartet, regelmäßig Fortbildungen zu besuchen, wirft sie dem Beschwerdeführer und seiner Altersgruppe pauschal eine gewisse Nachlässigkeit im Zusammenhang mit beständiger Weiterentwicklung vor (Bescheid S 26).

Auch die Tatsache, dass es dem Beschwerdeführer negativ angerechnet wurde, dass er zum Zeitpunkt seiner Bewerbung bereits sechs Jahre nicht im Jugendvollzug tätig gewesen sei, diskriminiert ältere Bedienstete. Der Beschwerdeführer konnte einschlägige Arbeitserfahrung vorweisen, welche aufgrund dessen, dass diese sechs Jahre zurückliege, ihm im Bewerbungsverfahren nicht positiv angerechnet wurde. Der Umstand, dass der zum Zug gekommene, über weniger Erfahrung im Jugendvollzug verfügte, wurde hingegen völlig außer Acht gelassen. Von Seiten der belangten Behörde wurde mehrmals vorgebracht, dass sich der Jugendvollzug seit XXXX massiv verändert

habe und der Beschwerdeführer daher nicht mehr auf dem neuesten Stand sei. Es ist nicht nachvollziehbar, dem Beschwerdeführer wiederum diesen vermeintlichen Umstand anzulasten, es jedoch völlig außer Acht zu lassen, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber über keine Erfahrung im Jugendvollzug verfügt. Das erkennende Gericht sieht ebenso darin eine Diskriminierung aufgrund des Alters. In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht konnten außerdem keine gravierenden Änderungen des Jugendvollzugs vorgebracht werden. Eine Begründung, weshalb sich der Beschwerdeführer diesen nicht anpassen könnte, wurde auch nicht dargelegt. Aus dem Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission geht hervor, dass die ehemalige Anstaltsleiterin vorbrachte, im Jahr XXXX habe es einen sehr tragischen Vorfall in der Justizanstalt XXXX gegeben, welcher zum Anlass genommen worden wäre, den kompletten Jugendvollzug umzukrempeln und neu aufzustellen. Dieser sei nicht mehr vergleichbar mit dem Jugendvollzug davor. In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht wurde die ehemalige Anstaltsleiterin XXXX zu diesem vermeintlichen Vorfall befragt, welcher zu solchen gravierenden Änderungen in der Justizanstalt geführt haben soll, sie konnte jedoch keinen konkreten Vorfall nennen. Als sie befragt wurde, welche Änderungen es im Jugendvollzug zwischen XXXX und XXXX gegeben haben soll, antwortete sie, das könne sie nicht sagen, es seien bestimmt etliche Dinge gewesen (OZ 12 AS 6). Nachdem die ehemalige Anstaltsleiterin keine wesentlichen Veränderungen im Jugendvollzug in diesem Zeitraum nennen konnte, wurde ihr konkret vorgehalten, ihre Auswahlentscheidung darauf begründet zu haben, dass der Beschwerdeführer seit einigen Jahren nicht mehr im Jugendvollzug tätig gewesen sei und deswegen wesentliche Änderungen im Jugendvollzug nicht mehr mitbekommen habe, woraufhin sie darauf antwortete, das sei sicher ein Teil gewesen. Als sie aufgefordert wurde dies genau zu erläutern, entgegnete sie wiederum, das könne sie nicht sagen, vielleicht sei es der Teil gewesen, dass man Insassen nur mehr zu zweit unterbringe, damit es nicht so leicht zu Übergriffen komme (OZ 12 AS 7). Eine konkrete Auflistung der vermeintlich eingetretenen Änderungen im Jugendvollzug sowie eine nachvollziehbare Begründung, weshalb der Beschwerdeführer nicht in der Lage sein sollte, sich diesen anzupassen, konnte die ehemalige Anstaltsleiterin daher nicht liefern. Auch die Tatsache, dass es dem Beschwerdeführer negativ angerechnet wurde, dass er zum Zeitpunkt seiner Bewerbung bereits sechs Jahre nicht im Jugendvollzug tätig gewesen sei, diskriminiert ältere Bedienstete. Der Beschwerdeführer konnte einschlägige Arbeitserfahrung vorweisen, welche aufgrund dessen, dass diese sechs Jahre zurückliege, ihm im Bewerbungsverfahren nicht positiv angerechnet wurde. Der Umstand, dass der zum Zug gekommene, über weniger Erfahrung im Jugendvollzug verfügte, wurde hingegen völlig außer Acht gelassen. Von Seiten der belangten Behörde wurde mehrmals vorgebracht, dass sich der Jugendvollzug seit römisch 40 massiv verändert habe und der Beschwerdeführer daher nicht mehr auf dem neuesten Stand sei. Es ist nicht nachvollziehbar, dem Beschwerdeführer wiederum diesen vermeintlichen Umstand anzulasten, es jedoch völlig außer Acht zu lassen, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber über keine Erfahrung im Jugendvollzug verfügt. Das erkennende Gericht sieht ebenso darin eine Diskriminierung aufgrund des Alters. In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht konnten außerdem keine gravierenden Änderungen des Jugendvollzugs vorgebracht werden. Eine Begründung, weshalb sich der Beschwerdeführer diesen nicht anpassen könnte, wurde auch nicht dargelegt. Aus dem Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission geht hervor, dass die ehemalige Anstaltsleiterin vorbrachte, im Jahr römisch 40 habe es einen sehr tragischen Vorfall in der Justizanstalt römisch 40 gegeben, welcher zum Anlass genommen worden wäre, den kompletten Jugendvollzug umzukrempeln und neu aufzustellen. Dieser sei nicht mehr vergleichbar mit dem Jugendvollzug davor. In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht wurde die ehemalige Anstaltsleiterin römisch 40 zu diesem vermeintlichen Vorfall befragt, welcher zu solchen gravierenden Änderungen in der Justizanstalt geführt haben soll, sie konnte jedoch keinen konkreten Vorfall nennen. Als sie befragt wurde, welche Änderungen es im Jugendvollzug zwischen römisch 40 und römisch 40 gegeben haben soll, antwortete sie, das könne sie nicht sagen, es seien bestimmt etliche Dinge gewesen (OZ 12 AS 6). Nachdem die ehemalige Anstaltsleiterin keine wesentlichen Veränderungen im Jugendvollzug in diesem Zeitraum nennen konnte, wurde ihr konkret vorgehalten, ihre Auswahlentscheidung darauf begründet zu haben, dass der Beschwerdeführer seit einigen Jahren nicht mehr im Jugendvollzug tätig gewesen sei und deswegen wesentliche Änderungen im Jugendvollzug nicht mehr mitbekommen habe, woraufhin sie darauf antwortete, das sei sicher ein Teil gewesen. Als sie aufgefordert wurde dies genau zu erläutern, entgegnete sie wiederum, das könne sie nicht sagen, vielleicht sei es der Teil gewesen, dass man Insassen nur mehr zu zweit unterbringe, damit es nicht so leicht zu Übergriffen komme (OZ 12 AS 7). Eine konkrete Auflistung

der vermeintlich eingetretenen Änderungen im Jugendvollzug sowie eine nachvollziehbare Begründung, weshalb der Beschwerdeführer nicht in der Lage sein sollte, sich diesen anzupassen, konnte die ehemalige Anstaltsleiterin daher nicht liefern.

Es ist nicht davon auszugehen, dass es zu solchen gravierenden Änderungen im Jugendvollzug gekommen sein soll, welchen sich der Beschwerdeführer nicht anpassen hätte können und auf seinem Erfahrungsschatz aufbauen hätte können.

Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

Der Senat II der Bundesgleichbehandlungskommission kam in seinem Gutachten vom XXXX bereits zum Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung nicht vorliege. Im Zuge des Verfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht konnte eine solche Diskriminierung auch nicht festgestellt werden. Die Behauptung des Beschwerdeführers, bei den Bundespersonalvertretungswahlen XXXX und XXXX sei er zum Vorsitzenden des Wahlausschusses gewählt worden, dessen Funktion von der mandatsstärksten Fraktion in der jeweiligen Dienststelle besetzt werden würde und in der Justizanstalt XXXX dies die Liste der XXXX sei, weshalb ihm bei vielen Anlässen und Gesprächen mit Kollegen und Vorgesetzten seine politische Gesinnung immer wieder vorgehalten worden sei, da bundesweit die Justiz mehrheitlich von der XXXX und der XXXX dominiert werde, konnte er nicht mit näheren Ausführungen belegen. Als der Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Verhandlung befragt wurde, ob die Weltanschauung jemals thematisiert wurde, antwortete er, nie persönlich. Von der Dienstbehörde oder anderen Personen sei er nie persönlich gefragt worden, wie er fraktionell stehe. Im Zuge von privaten Gesprächen im dienstlichen Geschehen sei angesprochen worden, wer wo beliebt sei, oder nicht. Als er die Hofrätin XXXX bei der Weihnachtsfeier am Tisch gesehen habe, habe er sie begrüßt und diese geantwortet: „Ah Sie sind einer von den Guten.“ Da habe er noch nicht versucht, die XXXX aus dem 2. UG ans „Tageslicht“ holen und sei noch nicht Personalvertreter gewesen. Er habe sich sehr dafür eingesetzt, dass die Jugendlichen vom UG wegkommen (OZ 8 AS 8). Die Summe all dieser Umstände sowie die Personalvertreterwahl in den Jahren XXXX und XXXX hätten dazu geführt, dass sich der Beschwerdeführer unbeliebt gemacht habe (OZ 8 AS 9). Für das erkennende Gericht konnte anhand dieser Ausführungen des Beschwerdeführers keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung festgestellt werden. In den mündlichen Verhandlungen konnte klargelegt werden, dass die politische Weltanschauung der beiden Bewerber nie zum Thema gemacht wurde. Sowohl der Beschwerdeführer als auch XXXX gaben an, dass die Weltanschauung im Bewerbungsprozess nie zum Thema gemacht wurde (OZ 8 AS 14). Der zum Zug gekommene Mitbewerber konnte auch glaubhaft darlegen, nicht zu wissen, welcher politischen Weltanschauung seine Anstaltsleitung angehört. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte wohl begründet verneint werden. Der Senat römisch zwei der Bundesgleichbehandlungskommission kam in seinem Gutachten vom römisch 40 bereits zum Ergebnis, dass eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung nicht vorliege. Im Zuge des Verfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht konnte eine solche Diskriminierung auch nicht festgestellt werden. Die Behauptung des Beschwerdeführers, bei den Bundespersonalvertretungswahlen römisch 40 und römisch 40 sei er zum Vorsitzenden des Wahlausschusses gewählt worden, dessen Funktion von der mandatsstärksten Fraktion in der jeweiligen Dienststelle besetzt werden würde und in der Justizanstalt römisch 40 dies die Liste der römisch 40 sei, weshalb ihm bei vielen Anlässen und Gesprächen mit Kollegen und Vorgesetzten seine politische Gesinnung immer wieder vorgehalten worden sei, da bundesweit die Justiz mehrheitlich von der römisch 40 und der römisch 40 dominiert werde, konnte er nicht mit näheren Ausführungen belegen. Als der Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Verhandlung befragt wurde, ob die Weltanschauung jemals thematisiert wurde, antwortete er, nie persönlich. Von der Dienstbehörde oder anderen Personen sei er nie persönlich gefragt worden, wie er fraktionell stehe. Im Zuge von privaten Gesprächen im dienstlichen Geschehen sei angesprochen worden, wer wo beliebt sei, oder nicht. Als er die Hofrätin römisch 40 bei der Weihnachtsfeier am Tisch gesehen habe, habe er sie begrüßt und diese geantwortet: „Ah Sie sind einer von den Guten.“ Da habe er noch nicht versucht, die römisch 40 aus dem 2. UG ans „Tageslicht“ holen und sei noch nicht Personalvertreter gewesen. Er habe sich sehr dafür eingesetzt, dass die Jugendlichen vom UG wegkommen (OZ 8 AS 8). Die Summe all dieser Umstände sowie die Personalvertreterwahl in den Jahren römisch 40 und römisch 40 hätten dazu geführt, dass sich der Beschwerdeführer unbeliebt gemacht habe (OZ 8 AS 9). Für das erkennende Gericht konnte anhand dieser Ausführungen des Beschwerdeführers keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung festgestellt werden. In den mündlichen Verhandlungen konnte klargelegt werden, dass die politische Weltanschauung der beiden Bewerber nie zum Thema gemacht wurde. Sowohl

der Beschwerdeführer als auch römisch 40 gaben an, dass die Weltanschauung im Bewerbungsprozess nie zum Thema gemacht wurde (OZ 8 AS 14). Der zum Zug gekommene Mitbewerber konnte auch glaubhaft darlegen, nicht zu wissen, welcher politischen Weltanschauung seine Anstaltsleitung angehört. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte wohl begründet verneint werden.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, Bundesverwaltungsgerichtsgesetz entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gegenständlich liegt - mangels derartiger gesetzlicher Bestimmungen - somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Abs. 2 leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Absatz 2, leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Wie oben bereits ausgeführt steht der in der Angelegenheit maßgebliche Sachverhalt aufgrund der Aktenlage fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

Zu A) Zur Teilstattgabe:

Diskriminierung aufgrund des Alters und Bessereignung des zum Zug gekommenen Mitbewerbers:

Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes lauten wie folgt:

„Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 13. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht Paragraph 13, (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

[...]

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) [...]"

„Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Paragraph 18 a, (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder
2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.“

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs legt der § 18a Abs. 2 Z 1 B?GIBG eine ? gemeinsame ? Untergrenze für den in § 18a Abs. 1 B?GIBG genannten Ersatzanspruch fest, der sowohl einen Ersatz des Vermögensschadens als auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung umfasst. Der genannte Betrag bietet folglich auch eine Orientierung für die Bewertung jener immateriellen Rechtsgutbeeinträchtigung, für welche die für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu bemessende Entschädigung Ersatz bieten soll. Es ist dabei zu berücksichtigen, dass ? ohne dadurch eine „Doppelliquidierung“ herbeizuführen ? der ideelle Schaden (und daher die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung) in vielen Fällen nicht gänzlich losgelöst von dem eingetretenen Vermögensschaden zu beurteilen ist. Darüber hinaus lassen sich auf nationaler Ebene aus den regelungsnahen Vorschriften des Bundes?Behindertengleichstellungsgesetzes (vgl. dessen § 9 Abs. 4) sowie des Behinderteneinstellungsgesetzes (vgl. dessen §7j) als weitere Gesichtspunkte für die Bemessung des immateriellen Ersatzanspruches gemäß § 18a B?GIBG die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens sowie die Erheblichkeit der (persönlichen) Beeinträchtigung ableiten. Die Bemessung der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 18a Abs. 2 B?GIBG iVm. § 19b B?GIBG (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg) hat unter Berücksichtigung des zu ersetzenden Vermögensschadens zu erfolgen (VwGH 06.10.2021, Ro 2020/12/0012). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs legt der Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B? GIBG eine ? gemeinsame ? Untergrenze für den in Paragraph 18 a, Absatz eins, B?GIBG genannten Ersatzanspruch fest, der sowohl einen Ersatz des Vermögensschadens als auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung umfasst. Der genannte Betrag bietet folglich auch eine Orientierung für die Bewertung jener immateriellen Rechtsgutbeeinträchtigung, für welche die für die erlittene persönliche Beeinträchtigung zu bemessende Entschädigung Ersatz bieten soll. Es ist dabei zu berücksichtigen, dass ? ohne dadurch eine „Doppelliquidierung“ herbeizuführen ? der ideelle Schaden (und daher die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung) in vielen Fällen nicht gänzlich losgelöst von dem eingetretenen Vermögensschaden zu beurteilen ist. Darüber hinaus lassen sich auf nationaler Ebene aus den regelungsnahen Vorschriften des Bundes? Behindertengleichstellungsgesetzes vergleiche dessen Paragraph 9, Absatz 4,) sowie des Behinderteneinstellungsgesetzes vergleiche dessen §7j) als weitere Gesichtspunkte für die Bemessung des immateriellen Ersatzanspruches gemäß Paragraph 18 a, B?GIBG die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens sowie die Erheblichkeit der (persönlichen) Beeinträchtigung ableiten. Die Bemessung der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, B?GIBG in Verbindung mit Paragraph 19 b, B?GIBG (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg) hat unter Berücksichtigung des zu ersetzenden Vermögensschadens zu erfolgen (VwGH 06.10.2021, Ro 2020/12/0012).

Der Beschwerdeführer hatte im gegenständlichen Fall keinen Vermögensschaden, da er nicht als Bestgeeigneter ausgewählt worden wäre. Dass sich § 18a Abs. 2 B-GIBG auch auf die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bezieht, folgt klar daraus, dass im Falle des Abs. 2 Z. 2 leg. cit. das Auftreten eines Vermögensschadens gar nicht in Betracht kommt (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Der Beschwerdeführer hatte im gegenständlichen Fall keinen Vermögensschaden, da er nicht als Bestgeeigneter ausgewählt worden wäre. Dass sich Paragraph 18 a, Absatz 2, B-GIBG auch auf die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bezieht, folgt klar daraus, dass im Falle des Absatz 2, Ziffer 2, leg. cit. das Auftreten eines Vermögensschadens gar nicht in Betracht kommt (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151).

Der Beschwerdeführer wurde, wie beweismäßig ausgeführt, im Auswahlverfahren aufgrund seines Alters diskriminiert. Er hätte jedoch die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Mitbewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten, daher gebührt ihm gemäß § 18a Abs. 2 Z. 2 B-GIBG die Bezugsdifferenz von drei Monaten zwischen dem Monatsbezug den er bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug. Bemessend berücksichtigt wird dabei die

Bessereignung des anderen Kandidaten, und die ausschließlich im Bewerbungsverfahren erfolgte und in der Bescheidbegründung wiederholte Diskriminierung, jedoch ohne größere Auswirkungen auf die Dienstverrichtung des Beschwerdeführers. Der Beschwerdeführer wurde, wie beweiswürdigend ausgeführt, im Auswahlverfahren aufgrund seines Alters diskriminiert. Er hätte jedoch die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung des beruflich aufgestiegenen Mitbewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten, daher gebührt ihm gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer 2, B-GIBG die Bezugsdifferenz von drei Monaten zwischen dem Monatsbezug den er bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug. Bemessend berücksichtigt wird dabei die Bessereignung des anderen Kandidaten, und die ausschließlich im Bewerbungsverfahren erfolgte und in der Bescheidbegründung wiederholte Diskriminierung, jedoch ohne größere Auswirkungen auf die Dienstverrichtung des Beschwerdeführers.

Der Art. 17 der RL 2000/78/EG (35) sieht vor, dass die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen sollten, wenn gegen die aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird. Die in § 18 Abs. 2 Z 2 B?GIBG festgelegte Beschränkung auf die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate (in der Höhe eines dreistelligen Eurobetrages) zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug, könnte einer wirksamen, verhältnismäßigen und (bei einem Detailbudget von rd 700 Mill € Nettoergebnis) abschreckenden Sanktionierung entgegenstehen. Im konkreten Fall können dem Beschwerdeführer für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 18a Abs. 2 Z 2 B?GIBG lediglich die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug, zugesprochen werden. Der Artikel 17, der RL 2000/78/EG (35) sieht vor, dass die Mitgliedstaaten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen sollten, wenn gegen die aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird. Die in Paragraph 18, Absatz 2, Ziffer 2, B?GIBG festgelegte Beschränkung auf die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate (in der Höhe eines dreistelligen Eurobetrages) zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug, könnte einer wirksamen, verhältnismäßigen und (bei einem Detailbudget von rd 700 Mill € Nettoergebnis) abschreckenden Sanktionierung entgegenstehen. Im konkreten Fall können dem Beschwerdeführer für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer 2, B?GIBG lediglich die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug, zugesprochen werden.

„Erlittene persönliche Beeinträchtigung

§ 19b. Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.“Paragraph 19 b, Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.“

§ 19b B?GIBG sieht für die Bemessung der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung vor, dass eine erlittene Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird, dass die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist und dass die Entschädigung Diskriminierungen verhindert (VwGH 06.10.2021, Ro 2020/12/0012).Paragraph 19 b, B?GIBG sieht für die Bemessung der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung vor, dass eine erlittene Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird, dass die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist und dass die Entschädigung Diskriminierungen verhindert (VwGH 06.10.2021, Ro 2020/12/0012).

Im gegenständlichen Fall kann der zur Anwendung gelangende§ 19b B-GIBG, der die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung regelt, nicht ausgeschöpft werden, weil die Entschädigung des Beschwerdeführers gem. § 18a B-GIBG auf die Bezugsdifferenz dreier Monate zu beschränken ist.Im gegenständlichen Fall kann der zur Anwendung gelangende Paragraph 19 b, B-GIBG, der die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung regelt, nicht ausgeschöpft werden, weil die Entschädigung des Beschwerdeführers gem. Paragraph 18 a, B-GIBG auf die Bezugsdifferenz dreier Monate zu beschränken ist.

Eine Mehrfachdiskriminierung konnte nicht erkannt werden.

Der Betrag von € 952,8 entspricht der dreifachen Differenz der aktuellen Ansätze der Funktionszulagen der Funktionsgruppe XXXX und XXXX der Funktionsstufe XXXX der Verwendungsgruppe XXXX (§ 74 Abs. 1 GehG idF BGBl I 155/2024). Der Betrag von € 952,8 entspricht der dreifachen Differenz der aktuellen Ansätze der Funktionszulagen der Funktionsgruppe römisch 40 und römisch 40 der Funktionsstufe römisch 40 der Verwendungsgruppe römisch 40 (Paragraph 74, Absatz eins, GehG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, 155 aus 2024,).

Zu B) Zulässigkeit der Revision

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig, weil die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, weil es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes fehlt. Es gibt keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, welche sich mit dem Verhältnis der Entschädigung zur Abschreckungswirkung bei gedeckelter Bezugsdifferenz (ohne Bessereignung des Beschwerdeführers) näher auseinandersetzt. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig, weil die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, weil es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes fehlt. Es gibt keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, welche sich mit dem Verhältnis der Entschädigung zur Abschreckungswirkung bei gedeckelter Bezugsdifferenz (ohne Bessereignung des Beschwerdeführers) näher auseinandersetzt.

Doch, „damit der durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und angemessene Art und Weise geschehen muss, verpflichtet Art. 18 der Richtlinie 2006/54/EG wie schon Art. 6 der Richtlinie 76/207/EWG die Mitgliedstaaten, die die finanzielle Form wählen, im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen Maßnahmen zu treffen, die - je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten - die Zahlung von Schadenersatz an den Geschädigten vorsehen, der den entstandenen Schaden vollständig deckt, sieht aber keine Zahlung von Strafschadenersatz vor (EuGH 17.5.2015, Maria Auxiliadora Arjona Camacho gegen Securitas Seguridad España SA, C-407/14, Rn 37; vgl. betreffend die Ausgestaltung der schadenersatzrechtlichen Regelungen durch die Mitgliedstaaten im Anwendungsbereich der damals maßgeblichen Richtlinie 76/207/EWG EuGH 22.4.1997, Draehmpaehl, C-180/95).“ (Verwaltungsgerichtshof, Ro 2019/12/0009, Rz 70). Doch, „damit der durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und angemessene Art und Weise geschehen muss, verpflichtet Artikel 18, der Richtlinie 2006/54/EG wie schon Artikel 6, der Richtlinie 76/207/EWG die Mitgliedstaaten, die die finanzielle Form wählen, im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnungen Maßnahmen zu treffen, die - je nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten - die Zahlung von Schadenersatz an den Geschädigten vorsehen, der den entstandenen Schaden vollständig deckt, sieht aber keine Zahlung von Strafschadenersatz vor (EuGH 17.5.2015, Maria Auxiliadora Arjona Camacho gegen Securitas Seguridad España SA, C-407/14, Rn 37; vergleiche betreffend die Ausgestaltung der schadenersatzrechtlichen Regelungen durch die Mitgliedstaaten im Anwendungsbereich der damals maßgeblichen Richtlinie 76/207/EWG EuGH 22.4.1997, Draehmpaehl, C-180/95).“ (Verwaltungsgerichtshof, Ro 2019/12/0009, Rz 70).

Schlagworte

Altersdiskriminierung Auswahlentscheidung Auswahlverfahren beruflicher Aufstieg Berufserfahrung Bewerbung Bezugsdifferenz Bundes-Gleichbehandlungskommission Differenzbetrag Ersatzanspruch Gleichbehandlung Gutachten Justizwachebeamter Kenntnisse und Fertigkeiten öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis persönliche Beeinträchtigung persönliche und fachliche Eignung Revision zulässig Teilstattgebung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W122.2247487.1.00

Im RIS seit

23.04.2026

Zuletzt aktualisiert am

23.04.2026

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at