

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Traktkommando Trakt X - Traktkommandant/in, E2a/5“ der Justizanstalt (JA) X aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Planstelle „Traktkommando Trakt X - Traktkommandant/in, E2a/5“ der JA X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Um die Planstelle „Traktkommando Trakt X - TraktkommandantIn“ hätten sich ... und ... Männer beworben. Von der Anstaltsleiterin der JA X ... sei der dienstjüngste und auch vom Lebensalter her jüngste Bewerber, B zur Ernennung vorgeschlagen worden. Dem sei ein Hearing unter ihrer Vorsitzführung vorausgegangen, in Anwesenheit ihrer ... Stellvertreterin ..., sowie der Leiterin des Departments X Zu diesem Hearing sei die Gleichbehandlungsbeauftragte weder verständigt, noch dazu eingeladen worden. Aufgrund der Fragestellungen beim Hearing, die vornehmlich durch die Anstaltsleiterin erfolgt seien, sei B als in höchstem Maße geeignet erachtet worden. Durch die Ernennung des jüngsten und um knapp ... Jahre dienstjüngeren Mitbewerbers erachte er sich (A), der seit ... immer wieder mit Leitungsfunktionen betraut gewesen sei, aufgrund seines Alters unmittelbar diskriminiert, zumal beim Hearing auch ausdrücklich sein Lebensalter thematisiert worden sei („Alter ist kein Privileg“). Es sei

nicht erkennbar, an Hand welcher objektiven Eignungskriterien der Dienstgeber die Besetzung der Planstelle mit B entschieden habe.

Er sei seit mehr als ... Jahren E2a Dienstführender, hingegen habe B seine Dienstprüfung erst im ... abgelegt und sei somit erst seit ..., nicht einmal ... Jahre, mit einer dienstführenden Funktion betraut. Ihm sei nicht ersichtlich, inwieweit dem noch sehr dienstjungen, nicht einmal ... Jahre dienstführenden Mitbewerber ein sachlich nachvollziehbarer Eignungsvorsprung ihm gegenüber zukommen könne. B verfüge über nicht einmal halb so viel und weit weniger breit gestreute Dienst- und Leitungserfahrung in der JA. Es sei sachlich nicht nachvollziehbar warum gerade in diesem Bewerbungsverfahren dem persönlichen Eindruck beim Hearing allein entscheidende Bedeutung zukommen solle, zumal in einem 20 bis 30-minütigen Gespräch nur eher allgemeine Fragen gestellt worden seien („*Wie wird der Jugendvollzug in der JA angenommen?*“ oder „*Was halten sie von der gesunden Ohrfeige?*“) und ihm (A) in keins-ter Weise je vermittelt worden sei, dass es in irgendeinem Führungsbereich oder Fachbereich Nachholbedarf bzw. Verbesserungspotential gegeben hätte.

Er (A) erachte sich als für die ausgeschriebene Planstelle im höchsten Maße qualifiziert und er sei im Vergleich zu B besser geeignet. Er übe bereits seit ... Leitungsfunktionen in der JA X aus, dies im Bereich der ..., sowie im Seit ... sei er Leiter der Betriebsgruppe X (...). In dieser Funktion komme ihm die Dienst- und Fachaufsicht über insgesamt etwa ... Justizwachbedienstete (JWB) in den jeweiligen Arbeitsbetrieben der JA (... u.s.w.) zu, vertretungsweise (er vertrete den Leiter der ... Betriebsgruppe Y) über alle ... JWB in den Betrieben, darunter auch über den zum Zug gekommenen jüngsten Mitbewerber (nunmehr) B, der seit ... als Betriebsleiter des Betriebes „...“ tätig gewesen sei. B seien lediglich ... JWB unterstellt gewesen.

Das in der Ausschreibung erwartete pädagogische Verständnis für Jugendliche habe er (A) des Öfteren im Umgang mit diesen unter Beweis stellen können, beispielsweise im Betriebsbereich, wo einige der derzeit etwa ... jugendlichen Insassen gelegentlich zur Ausbildung zugeteilt und in den ...betrieben der Betriebsgruppe Y beschäftigt seien und bei Problemen in der Nacht als Nachtdienstkommandant.

Er (A) weise zwar keine Erfahrung im Abteilungsbetrieb mit Jugendlichen auf, diese habe der zum Zug gekommene Mitbewerber aber ebenso wenig.

Dem Antrag beigelegt waren die Ausschreibung, die Arbeitsplatzbeschreibung des Antragstellers und seine Bewerbungsunterlagen.

Gemäß der Ausschreibung wurden für die Planstelle „Traktkommando Trakt X - TraktkommandantIn“ folgende Kenntnisse und Fähigkeiten 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 Bewerbern werde 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 seien (§ 54 JGG).

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMVRDJ mit Schreiben am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte darin Folgendes aus: Die Leiterin der Justizanstalt X habe in ihrem Besetzungsvorschlag B als in höchstem Maße und A lediglich im geringeren Maße geeignet gefunden.

Zu B habe die Anstaltsleitung wie folgt ausgeführt:

„B hat sich in seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn als vielseitig einsetzbar bewiesen und er zeigt ein umfassendes berufliches Wissen. Dies dokumentiert sich sowohl in seiner derzeitigen Tätigkeit als Leiter der ..., die eine enorme Verantwortung und Flexibilität erfordert, als auch in den vielen anderen Tätigkeiten, welche eine völlig anders geartete Bandbreite aufweisen. Unter anderem hat B bereits als Nachtdienstkommandant und Personalvertreter hervorragende persönliche und fachliche Eignung gezeigt und bewiesen, dass er über das notwendige Potential für höherwertige Aufgaben verfügt. Darüber hinaus hat er als Feuerwehrmann und Notfallsanitäter bereits mehrfach bewiesen, dass er neben fachlichen Qualifikationen auch in der Lage ist in einem Team zu agieren. Durch seine Ausbildung zum Offizier beim

... konnte er insbesondere bereits beweisen, dass er die Eignung aufweist als ständige Führungskraft von ca. ... Mitarbeitern Entscheidungen zu treffen und ein Team zu führen. Der dortige Aufgabenbereich umfasst sowohl Dienst- und Einsatzplanung als auch Personal- und Materialmanagement. Durch diese herausragenden außerdienstlichen Vorbildungen und die bereits gezeigten Stärken im Bereich des Strafvollzuges kann davon ausgegangen werden, dass er in der Lage sein wird, die fehlenden einschlägigen Erfahrungen im Bereich des Jugendvollzugs auszugleichen. Zusammenfassend weist B ein breit gefächertes Wissen sowie sehr hohe soziale und fachliche Kompetenz auf. Auch beim Hearing konnte er durch enormes Fachwissen, zahlreiche innovative Verbesserungsvorschläge und zukunftsweisende Ideen brillieren. Es ist zu erwarten, dass er auch in der Funktion als Traktkommandant die an ihn gestellten Aufgaben bestens erfüllen wird. Er gibt aufgrund seiner Besonnenheit, Ausgeglichenheit, seines Fingerspitzengefühls im sozialen Umgang, sowie seines ruhigen Wesens und seiner vorbildlichen Haltung jene zielgerichtete Orientierung vor, welche gerade für den sehr sensiblen Jugendvollzug von Nöten ist. Es gibt keine wie immer gearteten Zweifel, dass er für die ausgeschriebene Funktion in höchstem Maße geeignet ist.“

Zu A habe die Anstaltsleitung Nachstehendes befunden:

„A wurde nach den üblichen Einschulungsphasen hauptsächlich im Bereich der Vollzugsstelle sowie im ...bereich eingesetzt und ist derzeit mit der Funktion „Leiter (...) Betriebsgruppe X“ betraut. Der Genannte verfügt über langjährige Erfahrung im Strafvollzug, war allerdings bislang nie mit Aufgaben im Bereich des Jugendvollzugs betraut und hat auch noch keine relevanten Fortbildungsveranstaltungen absolviert. Von seiner Eignung als Führungskraft konnte er die Anstaltsleitung trotz seiner vielfältigen Verwendungen bisher nicht gänzlich überzeugen. Nach Ansicht der gefertigten Anstaltsleiterin ist A daher in geringem Ausmaß für den zu besetzenden Arbeitsplatz geeignet.“

Der stellvertretende Leiter der JA X habe daher in Entsprechung der vorabstehenden Beurteilungen in Vertretung der Leiterin der JA X B für die Betrauung mit dem genannten Arbeitsplatz vorgeschlagen. Und habe den in Aussicht genommenen Betrauungsvorschlag wie folgt begründet:

„B weist von den Bewerberinnen und Bewerbern das höchste Ausmaß an Führungsqualitäten auf. Darüber hinaus zeichnet sich B durch eine Kombination aus ausgeprägtem Fachwissen, Innovationsfähigkeit sowie einer sehr ausgeglichenen Persönlichkeitsstruktur aus, welche für die Bewältigung der Aufgaben im sensiblen Bereichs des Jugendvollzugs unumgänglich ist.“

Die Personalvertretung habe sich gegen den Vorschlag der Anstaltsleiterin ausgesprochen und nachstehenden Gegenvorschlag erstattet:

„Der ho. Dienststellenausschuss spricht sich gegen den Vorschlag der Anstaltsleiterin aus und ersucht, vorbehaltlich der Zustimmung der Generaldirektion Herrn Bezirksinspektor X mit dem oa. Arbeitsplatz zu betrauen.

BezInsp X verfügt über eine längere Erfahrung an Dienstjahren allgemein sowie insbesondere auch als Dienstführender. Darüber hinaus ist er aufgrund seiner derzeitigen Betrauung bereits bestens mit den Aufgaben und Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes vertraut.“

Nach Vorliegen des Betrauungsvorschlags und nach eingehender Prüfung aller Bewerberunterlagen habe die Generaldirektion für den Strafvollzug zunächst noch einmal die Leiterin der JA X mit dem Ersuchen befasst, die bessere Eignung des Bewerbers B gegenüber den Mitbewerbern und insbesondere gegenüber dem im Department X bereits als Abteilungskommandanten eingesetzten BezInsp X zu begründen. Die Leiterin der Justizanstalt X habe dazu in der übermittelten Stellungnahme zur Person des B angeführt:

„Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass B seit seiner Besetzung mit dem Arbeitsplatz Betrieb ...-Betriebsleiter mit der Bewertung E2a/4 mit ... und der damit einhergehenden Verwendung als Nachtdienstkommandant, seine Führungsqualitäten in unterschiedlichsten Situationen (beispielsweise ...; ...) unter Beweis stellen und dadurch enorm an Erfahrung gewinnen konnte. Allein die Abwicklung der Versorgung von ... Insassen nach der plötzlichen Schließung der ... mit einem ungemein hohen organisatorischen Aufwand war Großteils nur durch seine Erfahrungen im Umgang mit Krisensituationen (rührend auch aus seinen Tätigkeiten als Offizier beim ...) möglich. Darüber hinaus darf auch nicht unerwähnt bleiben, dass B seit Jahren sein Wissen als Vortragender weitergibt (U.a. ...).

Aus diesem reichhaltigen Erfahrungsschatz können die beiden Mitbewerber (gemeint BezInspsen X und Y) noch nicht schöpfen, zumal ihre derzeitige Verantwortung auf ihren Arbeitsplätzen anderen Schwerpunkten gewidmet ist. Daher muss aus dieser Überlegung heraus B eine Eignung im höchsten Ausmaß ausgesprochen werden. Dass die beiden Mitbewerber ebenfalls für den Arbeitsplatz geeignet sind, steht außer Frage, aber BezInsp X punktet eben derzeit „nur“ durch eine sehr hohe soziale Kompetenz sowie reichlich Erfahrung auf der ... (hier insbesondere durch sein hohes Engagement bei der Umsetzung ...), BezInsp Y mit Führungserfahrung aus dem sehr speziellen Bereich der ...gruppe.

In diesem Sinne kann im Vergleich der Bewerber B mit BezInsp Y aufgrund der weitaus geringeren Führungserfahrung nicht von einer gleichen Eignung ausgegangen werden, weswegen § 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht zum Tragen kommt. Die bessere Eignung des B gegenüber dem Kollegen ergibt sich ebenfalls aus seinen umfangreichen Fähigkeiten als Führungskraft bedingt durch seine Tätigkeit als Offizier beim ..., seiner Tätigkeiten als Betriebsleiter der ... bzw. seiner Tätigkeit als Nachtdienst/Kommandant.“

Die Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen hätten letztlich die Argumente, die die Leiterin der Justizanstalt X für eine Betrauung mit B vorgebracht habe, überzeugt und diesen mit der Planstelle betraut.

Wenn sich nunmehr der im Besetzungsverfahren unterlegene Antragsteller A aufgrund seines Alters bei der Nachbesetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes unmittelbar diskriminiert erachte, zumal beim Hearing auch ausdrücklich sein Lebensalter thematisiert worden wäre („Alter ist kein Privileg“), so könne die Generaldirektion für den Strafvollzug dieser aus den nachstehend ausgeführten Gründen entschieden entgegengetreten:

Eingangs gebe man die von der Leiterin der Justizanstalt X gemachten Notizen über das Hearing mit A wieder, wobei die Fragen vornehmlich von der Leiterin der JA X, ... gestellt worden seien:

„Welche Motivation hat zur Bewerbung geführt?“

Er findet die Tätigkeit des Traktkommandanten interessant, habe bereits als ... mit vielen MitarbeiterInnen zu tun gehabt. Arbeit mit den Jugendlichen sei eine Herausforderung, vor allem auch die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Berufsgruppen. Meint, dass er sich nicht vor neuen Aufgaben scheue. Möchte in der Jugendabteilung die Betriebe offenhalten, da dann unter den Jugendlichen "Ruhe" ist.

„Worin liegen die Besonderheiten des Traktes X?“

Dies sind die Jugendlichen und auch die verschiedenen Berufsgruppen.

„Welche Akzente würden Sie setzen?“

Das kann man so nicht sagen, vermutlich mit den Leuten des Traktes zusammenzuarbeiten, Ich kenne keine Abläufe und Zielvorgaben, daher wäre eine Beantwortung unseriös.

„Wie sehen Sie das Department X als Teil des Traktes X?“

... ist ein wichtiger Teil des Traktes, Jugendliche sind besonders zu behandeln. Man muss auf die Jugendlichen individuell eingehen. Kennt keine genauen Hintergründe.

„Meine Stärken“

Bin offen, entscheidungsfreudig, geradlinig, das Gesamtpaket "A" passt. Habe keine Berührungspunkte, sage nur die Wahrheit, öfter auch lauter, erfülle die Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit aus.

„Meine Schwächen“

Nehme die Wahrheit sehr genau und sage, was ich mir denke, in manchen Situationen muss man wegschauen.

„Was zeichnet einen guten Traktkommandanten aus?“

Zusammenarbeit mit allen muss klappen. Man muss eine Linie einhalten. Entsprechendes Auftreten ist wichtig. Versucht mit den Leuten zu reden.

„Warum sollten wir Sie nehmen?“

Weil das "Gesamtpaket" passt. Habe langjährige Erfahrung, war auf vielen "Fronten" eingesetzt. Lange als E1 tätig gewesen. Lebenserfahrung und das richtige Lebensalter. Bin gewissenhaft, loyal. "Ich wirke schon mit meiner Sprache/"

Sagt: "Wer mich nicht kennt, hat nicht gelebt/"

Zusammenfassung/ Analyse aus dem Interview:

„Geht kaum auf die Fragen ein. Kennt den Trakt X nicht, kennt Abläufe nicht, wenig motiviert, braucht konkrete Vorgaben, wirkt wenig selbstständig, keine eigenen Ideen. Spricht in Standardsätzen, die für alles passen, geht auf kein Detail ein, spricht nur von seiner Tätigkeit als Hat sich wenig mit der Ausschreibung beschäftigt. Weicht bei Fragen aus. Orientiert sich an anderen!“

Beschreibung des Mitarbeiters aus Sicht der Anstaltsleiterin:

„Problem ist seine Persönlichkeit. Ist von sich und seinen Handlungsweisen sehr überzeugt. Im Gespräch mit Mitarbeiterinnen wählt er oftmals den falschen "Ton" – sehr forsch, laut, aggressiv. Ist sehr schnell "in der Höhe" im Gespräch. Oftmals keine Balance zwischen "mild und scharf" im Umgang. Er hadert mit dem System Strafvollzug. Nimmt Dinge/Äußerungen/Entscheidungen oft zu persönlich. Es fehlt auch an Gelassenheit. Wenig Fingerspitzengefühl, oftmals demotivierend für die Mitarbeiter/innen. Vorgesetzte müssen dann auch viel "bügeln" um die Leute wieder zur Arbeit zu bringen. Sein Selbstbild stimmt mit dem Fremdbild jedenfalls nicht überein.

Inhalt meist richtig - Problem ist die Art der Kommunikation.

Es gab immer viele Beschwerden der jeweiligen unterstellten Mitarbeiter/innen.“

Den vorabstehenden Aufzeichnungen des Hearings mit dem Antragsteller könne nicht entnommen werden, dass das Dienst-/Lebensalter in diesem thematisiert worden sei, daher verwundere es, wenn A dies nunmehr zum Anlass nehme, um aus diesem Grund den Nichterhalt der ausgeschriebenen Funktion zu beklagen bzw. gar eine Diskriminierung daraus zu machen. Insgesamt habe die Generaldirektion für den Strafvollzug bei den ihr vorliegenden Unterlagen keinen Hinweis darauf gefunden, dass das Lebens-/Dienstalter bei der Auswahl

des geeigneten Bewerbers irgendeine eine Rolle gespielt hätte. Insbesondere auch deswegen nicht, weil alle drei beim Hearing anwesenden Führungskräfte der Justizanstalt X in Bezug auf die Person des Antragstellers einhellig die Meinung vertreten hätten, dass dieser zwar seine Aufgaben mehr oder weniger gut erledige, aber Führungseigenheiten aufweise („forscher Ton“, laut, schnell in der Höhe), die nicht für die Führung des sehr sensiblen Departments X optimal bzw. geeignet seien. Möge diese Eigenart noch im Normalvollzug von Insassen und Mitarbeiter/innen hingenommen werden, so sei eine derartige Wesensart für den Umgang in einem Department X völlig fehl am Platz. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass A bereits immer wieder verschiedenste Leitungsfunktionen in der Justizanstalt X innegehabt habe.

In diesem Zusammenhang dürfe angemerkt werden, dass A im Jahre ... in einem an die damalige Justizministerin gerichteten Schreiben bereits beklagt habe, dass ihm immer wieder andere Bedienstete und das völlig zu Unrecht bei Nachbesetzungen vorgezogen werden würden. Unter anderem habe er Nachstehendes ausgeführt:

„Keine Frage ist allerdings, ich bin ehrlich genug, dass ich zugeben muss, dass ich mit Sicherheit ein Mann mit Ecken und Kanten bin, der vermutlich für Vorgesetzte, Kollegen, Bekannte und Freunde nicht immer leicht zu nehmen ist. Sicher stimmt, dass ich mit Tatsachen sehr ehrlich - vermutlich zu ehrlich und zu direkt für meine Umgehung (gemeint wohl Umgebung) - umgehe. Ich bin sicher ein Mensch, der ohne ein Blatt vor den Mund zu nehmen, das sagt was er sich denkt, NIEMALS aber ohne sachlich fundierte Begründung. Ein Mann der Diplomatie war ich nie, ein Mann auf dessen Wort man sich verlassen kann aber immer.“

Dazu habe der damals im Oberlandesgericht X für den Strafvollzug zuständige ...chef lediglich einen Satz entgegnet: *„A ist eine schwierig zu lenkende Persönlichkeit.“*

Dies sei einer der Punkte gewesen, warum die Leitung der Justizanstalt X A die Funktion im Department X nicht geben habe können und wollen. Was aber noch schwerer gegen A gesprochen habe, sei der Umstand gewesen, dass er zwar immer seiner Aufgabenbesorgung nachgekommen sei, dabei aber regelmäßig durch seine offene und keinesfalls diplomatische Art die ihm unterstellten Mitarbeiter/innen erzürnt habe, was wiederum des Ausrückens der nächsthöheren Vorgesetzten zur Kalmierung der Angelegenheit bedurft habe. Diplomatie und Menschenkenntnis hätten nicht zu seinen besonderen Stärken gehört.

Demgegenüber besitze B diese. So habe er in den über ... Dienstjahren bereits mehrmals bewiesen, wie gut er mit dem Personal umgehen könne und vor allem wie punktgenau er Vorgaben seiner Führungskräfte umsetzen könne. Klagen über seine Person höre man kaum und wenn, dann nicht von den ihm unterstellten Mitarbeiter/innen. Da komme ihm natürlich auch seine Ausbildung zur ständigen Führungskraft von ca. ... Mitarbeiter/innen im Bereich der ... als Offizier des ... zu Gute. Durch seine mehr als ...-jährige Lehr- und Trainertätigkeit sowohl justizintern als auch extern und durch seine Ausbildung zum Notfallsanitäter kenne B

die Problematiken im Bereich psychisch belasteter Klienten gut, was ihm auch bei den Arbeiten im Department X nützen werde.

Was aber B in höchstem Maße zu Gute gekommen sei, sei der Umstand, dass er die Leiterin des Departments X beim stattgefundenen Hearing von sich überzeugen habe können und diese in ihm die Person gesehen habe, mit der sie den Jugendvollzug „weiterbringen“ könne. Dieses Vertrauensvotum sei A versagt geblieben und das obwohl sie ihn bereits jahrelang kenne.

Der Freiheitsentzug sei für einen jungen Menschen ein gravierender Eingriff, bei dem der Staat in seiner Verantwortung in besonderer Weise gefragt sei. Deshalb würden vom Beginn der Inhaftierung an alle in diesem Bereich eingesetzten Bediensteten im Kontext der Freiheitsentziehung auf dem Hintergrund des Erziehungsgedankens und zum Wohl des jungen Menschen zusammenarbeiten. Gerade in dieser Vollzugsart seien die erzieherischen Fähigkeiten der Bediensteten das wichtigste Kapital. Praktisch rund um die Uhr würden die Jugendlichen Unterstützung dabei erfahren, Konflikte nicht wie bisher mit Gewalt zu lösen, sondern andere Formen des Umgangs kennenzulernen, einzuüben und zu behalten. Dieser anstrengende Lernprozess gelinge nur mit Bediensteten, die mit Herzblut und Engagement ihre Aufgaben wahrnehmen und die die Jugendlichen eng begleiten, fördern, wenn nötig abmahnen und ihnen als Ansprechpartner für große und kleine Sorgen zur Verfügung stehen würden. Damit diese Bediensteten ihre Arbeitsmotivation und Begeisterung nicht verlieren, bedürfe es hier besonderer Führungskräfte. Unter diesem Kontext seien Führungskräfte im Jugendvollzug auszuwählen und keinesfalls darum, weil sie ein um ... Jahre höheres Lebens- und Dienstalder aufweisen und damit sich gleichsam auserwählt wähnen, die besten Voraussetzungen als Traktkommandant für das Department X zu haben.

Zusammenfassend wird daher ausgeführt, dass es dem Antragsteller weder mit seiner Bewerbung noch im Hearing vor der Anstaltsleiterin gelungen sei, überzeugend darzulegen, dass er die Führungskraft sei, die den Jugendvollzug innovativ und aufgeschlossen, unter Beachtung der Grundsätze eines modernen Strafvollzugs und einer modernen Personalführung auf die nächste Ebene bringe. Dem gegenüber habe B im Hearing gepunktet, als er erklärt habe, dass Jugendliche ein hohes Maß an Aufmerksamkeit sowie Achtsamkeit brauchen und zudem betreuungsintensiv seien. Um diesen besonderen Anforderungen mit Professionalität zu begegnen, brauche es daher umfassende Kenntnisse über rechtliche Grundlagen, besonderes pädagogisches und entwicklungspädagogisches Fachwissen sowie Feingefühl. Ebenso seien eine äußerst hohe persönliche Bereitschaft sowie eine umfassende Qualifikation im Umgang mit dieser Insassengruppe und ihren speziellen Problemlagen erforderlich. Und gerade dieser Motivation und der Anleitung der Mitarbeiterinnen wolle er ein hohes Maß zurechnen. Diese Aussagen und das bisherige Wirken des B hätten die Generaldirektion für den

Er habe folgenden Fortbildungsveranstaltungen vorgetragen:

- ...
- ...
- ...

Er besitze folgende besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten:

- Organisation und Leitung von Betrieben (...- und ...)
- Stellvertreter des Justizwachkommandanten an Wochenenden und Feiertagen
- Nachtdienstkommandant der Nachtdienstgruppe ...
- Notfallsanitäter
- Feuerwehrmann
- Ausbildung gem. SKKM (Staatliches Krisen- und Katastrophenschutzmanagement) des BMI zur Führung in Krisen und Katastrophensituationen.
- Ausbildung zum Offizier ... als ständige Führungskraft von ca. ... Mitarbeitern im Bereich der Leitung einer In diesen Aufgabenbereich fielen die Dienst- und Einsatzplanung, Personal- und Materialmanagement.

Am ... fand eine Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Traktkommando Trakt X - Traktkommandant/in“ der JA X aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Er sei über ... Jahre älter als der zum Zug gekommenen B und sei ... Jahre dienstälter, somit auch länger dienstführender Beamter. Er sei über die Darstellungen in der Stellungnahme der Dienstbehörde überrascht gewesen. Er sei ... Jahre lang stellvertretender Leiter im ...bereich auf einem E1 Posten gewesen. Diese Position sei in der Stellungnahme nur minimalistisch erwähnt worden, obwohl es schriftliche Stellungnahmen darüber gebe, dass er seine Aufgabe ausgezeichnet ausgeübt habe. Im Gegenzug dazu seien die Leistungen vom B beim ... ausführlich beschrieben worden, obwohl es sich hierbei um Tätigkeiten außerhalb der Justiz handle. Seine (A) pädagogische Ausbildung habe überhaupt keinen Niederschlag gefunden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... merkte an, dass das damals ein Ausbildungsgegenstand gewesen sei, mittlerweile jedoch nicht mehr.

A stimmte dem zu. Einige Gegenstände seien reformiert bzw. weggelassen und durch andere ersetzt worden. Als er ... im ersten Lehrgang gewesen sei, habe es das noch gegeben. Leider seien auch seine sämtlichen Seminare und Ausbildungen im Haus sowie außerhalb nicht erwähnt worden.

Die Vorsitzende hielt fest, dass A laut der Stellungnahme mehr Fachwissen und Führungserfahrung habe als B, allerdings aufgrund seiner Führungseigenheiten nicht für die Führung des sehr sensiblen Departments X geeignet sei. Er habe angeblich einen falschen Ton und sei schnell „in der Höhe“.

A replizierte darauf, dass er sicher ein Mensch sei, der deutlich spreche und auf Dinge hinweise. Das sei manchmal notwendig. Die JA sei ein hierarchisches Gebilde und um einige Anweisungen durchzuführen, könne man nicht immer „herumdiskutieren“. Es gebe natürlich Dinge, über die man diskutieren könne, aber wenn schnelle Entscheidungen gefragt seien, bedarf es schnelles Handeln. Das bringe er dann auch mit seiner Sprache und Gestik zum Ausdruck, aber „in die Höhe“ gehe er nicht.

Auf die Frage der Vorsitzenden, über wie viele JWB er als Leiter (...) der Betriebsgruppe X die Dienst- und Fachaufsicht habe, antwortete A, über Er sei auch Stellvertreter des Leiters der Betriebsgruppe Y, dann seien es insgesamt ... JWB.

Auf die Frage, seit wann er Leiter der Betriebsgruppe X sei, antwortete A, seit

Die Frage, ob es richtig sei, dass er als stellvertretender Leiter der Betriebsgruppe Y die direkte Aufsicht über die ... habe und somit damals über B die Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt habe, bejahte A.

Die Dienstgebervorteilerin der Generaldirektion für den Strafvollzug, ..., verwies auf die ergangene Stellungnahme und führte aus: A fehle das Fingerspitzengefühl für die Leitung des sensiblen Trakts X. Das solle jedoch seine Leistungen als Leiter (...) Betriebsgruppe X nicht schmälern, doch auch mit seinen ihm unterstellten MitarbeiterInnen habe es immer wieder Probleme gegeben. Die Frage, ob das dokumentiert sei, bejahte die Dienstgebervorteilerin der Generaldirektion.

Die Dienstgebervorteilerin der JA X, ..., ergänzte, A habe gerade selbst bestätigt, dass er in seiner Art zu kommunizieren oftmals sehr laut, forsch und bedrohend wirken könne. Das sei auch in der JA bekannt. Es habe Mediationen innerhalb der Nachtdienstgruppe gegeben, da es zu Konflikten zwischen ihm und anderen Kolleginnen und Kollegen gekommen sei. Die Betriebsgruppen seien bewusst aufgeteilt worden, da es in der Zusammenarbeit mit ihm und den Betriebsleitern immer wieder Probleme gegeben habe. A habe eine sehr fordernde Art und neige dazu, sich im Ton und der Lautstärke zu vergreifen.

A replizierte, zu dem angesprochenen Fall in der Nachtdienstgruppe sei ihm nur bekannt, dass es eine anonyme Beschwerde gegeben habe. Er habe das öffentlich machen wollen, sei jedoch gebeten worden, dies nicht zu tun. Er glaube zu wissen, welche drei bis vier Personen die Beschwerde geschrieben hätten. Sonst sei ihm nicht bekannt, dass gegen ihn etwas vor-

liege und MitarbeiterInnen mit ihm Probleme gehabt hätten; genauso wenig sei ihm von Seiten der InsassInnen etwas bekannt. Er verwies auf seine letzte Leistungsfeststellung aus dem Jahr Es sei richtig, dass er ein bestimmtes und zielstrebiges Vorgehen habe, aber es gehe hier um eine JA, da müsse man präsent sein und in einer Vorgesetztenrolle das Durchsetzungsvermögen, auch gegenüber den InsassInnen, zeigen.

Die Dienstgebervertreterin der JA X führte weiter aus, dass es auch einige Gespräche mit der ...leitung und der damaligen Departmentleitung, die immer wieder Gespräche mit A geführt hätten, gegeben habe. Jetzt zu behaupten, es sei A nicht bewusst, dass es etwas gegeben habe, sei so nicht richtig. Es stimme, dass es im letzten Gespräch um die Nachtdienstgruppe gegangen sei und letztlich habe eine Person in eine andere Nachtdienstgruppe wechseln müssen, um ein konfliktfreies Arbeiten zu ermöglichen. Es sei klar, dass es immer zwei Seiten einer Geschichte gebe. A sei natürlich nicht alleine schuld, er trage jedoch mit seiner Art zu kommunizieren dazu bei, dass es überhaupt zu solchen Situationen komme und Konflikte entstünden.

A monierte, B sei derjenige gewesen, der von der Nachtdienstgruppe weggekommen sei. B habe das ... an die BeamtInnen ausgegeben und dafür nichts verrechnet. Er (A) habe das der Anstaltsleitung gemeldet.

Die Dienstgebervertreterin der JA X entgegnete, sie werde dazu jetzt nicht Stellung nehmen, da dies damals bei der Dienstbehörde abgehandelt worden sei. B sei nicht deswegen weggekommen, sondern weil die Zusammenarbeit mit A nicht mehr funktioniert habe.

Die Vorsitzende fragte, wann das gewesen sei und die Dienstgebervertreterin der JA X antwortete, innerhalb der letzten ... bis ... Jahre.

A sagte, ... sei B Leiter der ... geworden und als 3. Nachtdienstkommandant zu ihm (A) und Kollegen X in die Nachtdienstgruppe gekommen. Nach ungefähr einem Jahr habe auch Kollege X gemeint, dass das so nicht gehe. B habe einen ganz anderen Führungsstil und habe alles durcheinandergebracht.

Die Dienstgebervertreterin der JA X wendete ein, das habe aber nichts mit B zu tun, die anonyme Beschwerde sei von KollegInnen aus der Nachtdienstgruppe gekommen. Das habe sich dann aufgeschaukelt, sodass es gegenseitige Anzeigen gegeben habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es noch andere Vorfälle gegeben habe, antwortete die Dienstgebervertreterin der JA X, die Betriebsgruppen seien immer wieder neu aufgeteilt und strukturiert worden. Auf die Frage, wie oft das gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin der JA X, seit ..., seit ..., habe man ein bis zweimal, immer auf Anlass von Beschwerden von BetriebsgruppenbeamtInnen, weil diese mit dem Führungsstil des Antragstellers

nicht klargekommen seien, umstrukturiert. Die ...leitung habe sich dann dazu entschlossen, die Gruppe anders aufzuteilen.

Auf die Frage, ob der Führungsstil von A plötzlich aufgefallen sei, immerhin sei er ja seit ... Betriebsgruppenleiter und davor bereits in einer Leitungsfunktion gewesen, antwortete die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion, das sei vor ... Jahren gewesen. In der Zwischenzeit sei A Sachbearbeiter in der ...stelle gewesen.

Auf die Frage, ob davor nicht ersichtlich gewesen sei, dass A diesen bestimmten, offenbar eigenen, Führungsstil habe, denn immerhin sei er Betriebsleiter geworden, antwortete die Dienstgebervertreterin der JA X, sie könne es nicht sagen, sie sei erst seit ... wieder da. Von ihrer ehemaligen Anstaltsleiterin wisse sie, dass es bereits früher Vorfälle gegeben habe. Was letztlich den Ausschlag gegeben habe, dass A dennoch eine Leitungsfunktion als ... bekommen habe, wisse sie nicht.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion führte aus, dass sei eine sehr strittige Arbeitsplatzbesetzung gewesen. Die Leitung der JA habe ursprünglich jemand anderen vorgesehen, aber der Dienststellenausschuss habe sich für A eingesetzt.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, seit wann er Nachtdienstkommandant sei, antwortete der Antragsteller, seit ..., aber er sei bereits seit seiner Ernennung zum BezInsp immer wieder als Nachtdienstkommandant eingesetzt gewesen. Die Frage, ob es da nie Schwierigkeiten gegeben habe, verneinte A. Erst als B dazu gekommen sei, hätten diese Unruhen begonnen. Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion monierte, dass stimme so nicht. Sie könne sich erinnern, dass sogar ein Kollege eine Mediation verlangt habe.

A entgegnete, das sei richtig, dass er und dieser Kollege eine Mediation verlangt hätten, aber nur die „kleine“. Es sei jedoch um das generelle Verhalten in der Nachtdienstgruppe gegangen.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion meinte an A gewandt, da gehe seine Eigenwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung überhaupt nicht überein, denn sie habe ein anderes Bild, nämlich jenes, dass er durch seine persönliche Art und sein forsches Vorgehen, mit sehr wenig Fingerspitzengefühl, dazu neige, Konflikte auszulösen. Das sei auch von der ehemaligen Leiterin der Dienstbehörde mitgeteilt worden.

A betonte, der vorherige Leiter habe ihn und seinen bestimmten und geradlinigen Umgangstil positiv gesehen und beschrieben.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion konstatierte, dass er (A) von diesem Leiter begünstigt gewesen sei. Ohne ihm näher treten zu wollen, frage sie sich, wenn er schon Offizierstätigkeiten innegehabt habe, warum er nicht in diese Richtung weitergegangen sei. A meinte, dass er das nicht beantworten könne.

Die Vorsitzenden fragte, ob B eine Ausbildung hinsichtlich „Wissen zum Personalmanagement“ aufweisen könne, da dies unter Fachwissen in der Ausschreibung gefordert sei.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion antwortete, dazu sei ihr nichts bekannt. A merkte an, er habe sogar den Vollzugsmanagement- und Personalmanagement Lehrgang absolviert.

Die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion monierte, einen Lehrgang zu absolvieren und dies dann auch umzusetzen sei oftmals nicht konform. Wenn das wirklich alles so friktionsfrei gewesen wäre, wie A das darstelle, stelle sie sich die Frage, warum hier kein Offizier „neben ihr sitze“. Die Frage der GBB, ob er die Matura damals gehabt habe, verneinte A.

Auf die Frage, wie B bewiesen habe, dass er „Gespür“ habe, antwortete die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion, unter anderem als Leiter der

Die Vorsitzende entgegnete, dies habe er ... Jahre gemacht und die Dienst- und Fachaufsicht über ... BeamtInnen gehabt, demgegenüber sei A seit ... immer wieder in Führungsfunktionen gewesen, und habe die Dienst- und Fachaufsicht über ... BeamtInnen ausgeübt.

Die Dienstgebervertreterin der JA X sagte, das sei richtig, B habe aber als Nachtdienstkommandant die komplette Nachtdienstgruppe, also ... und ... Personen, geführt. Die Vorsitzende merkte an, dass er diese Funktion erst seit ... innehatte.

A bemerkte, genau genommen bereits im Jahr ... Nachtdienstkommandant gewesen zu sein.

Die Dienstgebervertreterin der JA X antwortete, nur, weil jemand Nachtdienstkommandant sei, hieße das nicht, dass er die entsprechenden Führungsqualitäten habe. Nachtdienstkommandant werde man aufgrund seiner Bewertung und leider nicht aufgrund eines Auswahlverfahrens. Das werde man sowieso in geraumer Zeit ändern müssen, da nicht jede Person dafür geeignet sei.

Die Vorsitzende führte weiter aus, die Führungsqualität sei ein Aspekt, es gebe aber auch andere, wie zum Beispiel das Fachwissen. Auf die Frage, ob B hier Vorteile im Vergleich zu A aufweise, antwortete die Dienstgebervertreterin der Generaldirektion, bezogen auf das Department X können beide, weder B noch A, Fachwissen vorweisen. Die Vorsitzende hielt dazu fest, dass bei der Dienstführung ein wesentlicher Unterschied von ... Jahren bestehe.

Auf Nachfrage antwortete die GBB, bei der AG für Gleichbehandlungsfragen seien hinsichtlich des Führungsstils von A keine Beschwerden eingegangen. Aus der JA habe sie erfahren, dass A sehr auf die Einhaltung der Dienstpflichten beharre und auf das Alkoholverbot bestehe.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMVRDJ für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Es wird festgehalten, dass die Eignung der BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der Ausschreibung werden für die Funktion „Traktkommando Trakt X - TraktkommandantIn“ ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer JA, der Strafvollzugsorganisation und relevanter Rechtsquellen, insbesondere des Dienst- und Strafvollzugsrechts, sowie Wissen im Bereich des Personalmanagements verlangt. Zum Anforderungsprofil gehören weiters Führungskompetenz und ein hohes Maß an Durchsetzungsfähigkeit. Von den BewerberInnen 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.

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

Ausschlaggebend für die Einteilung von B sei gewesen, dass es kaum Klagen über seine Person gegeben habe und er die Generaldirektion mit seinen Aussagen und seinem bisherigen Wirken von sich habe überzeugen können. B besitze Diplomatie und Menschenkenntnis, er könne gut mit dem Personal umgehen und habe die Vorgaben seiner Führungskräfte punktgenau umgesetzt. Dies habe er in seinen über ... Dienstjahren bewiesen. Er habe damit gepunktet, dass er erklärt habe, dass Jugendliche ein hohes Maß an Aufmerksamkeit brauchen

würden und betreuungsintensiv seien, weshalb es einschlägiges Fachwissen brauche. Er habe die Leiterin des Departments X beim stattgefundenen Hearing von sich überzeugen können. A hingegen sei es weder mit seiner Bewerbung, noch im Hearing vor der Anstaltsleiterin gelungen von sich zu überzeugen. Dies habe insbesondere daran gelegen, dass dieser zwar seine Aufgaben mehr oder weniger gut erledige, aber Führungseigenheiten aufweise („forscher Ton“, laut, schnell in der Höhe), die nicht für die Führung des sehr sensiblen Departments X optimal bzw. geeignet seien.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass die Personalentscheidung lediglich aufgrund des im Rahmen der über ...jährigen Tätigkeit als Leiter der ... gewonnenen Eindrucks und der beim Hearing getätigten Aussagen von B getroffen und dabei der deutliche Vorsprung von A in Bezug auf die Erfahrungen und das Fachwissen außer Acht gelassen wurde.

Es wird festgehalten, dass A in Bezug auf das in der Ausschreibung geforderte Fachwissen besser geeignet war als B. In Bezug auf die in der Ausschreibung angegebene Anforderung *„ausgezeichnete Kenntnisse sämtlicher Funktionsabläufe einer Justizanstalt“* kann A vorweisen, dass er seit seinem Eintritt in den Justizdienst im Jahre ... bereits in diversen Abteilungen der JA X, unter anderem der ..., der ..., den ..., dem ..., der ... und seit ... als Betriebsgruppenleiter tätig ist und somit ein umfangreiches Wissen über die Abläufe in der JA X sammeln konnte. Im Vergleich dazu trat B ... in den Justizdienst ein und war seitdem lediglich in der ... und der ... der JA X beschäftigt.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass A in seiner seit ... ausgeübten Tätigkeit als Betriebsgruppenleiter die Dienst- und Fachaufsicht über ... JustizwachbeamtenInnen innehatte, wohingegen B seit ... als Leiter der ... die Dienst- und Fachaufsicht lediglich über ... BeamtenInnen innehatte. A war daher nicht nur länger in einer Führungsfunktion tätig, sondern übte auch die Dienst- und Fachaufsicht über eine größere Anzahl an BeamtenInnen aus.

Das BMVRDJ konnte weiters auch nicht nachvollziehbar darlegen, inwiefern der Führungsstil von A ein Ablehnungsgrund gewesen wäre, da er sich bereits in der Vergangenheit mit demselben Führungsstil erfolgreich um Leitungsfunktionen in der JA X beworben hatte. Begründet wurde die Ablehnung lediglich mit einer allgemeinen Umschreibung, dass es bei ihm immer wieder Probleme mit seinen ihm unterstellten MitarbeiterInnen gegeben hätte, konkrete Vorwürfe wurden allerdings keine genannt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Antragsteller behauptet aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, da der jüngere Mitbewerber vom Dienstgeber mit der Planstelle betraut worden sei. A ist ... und sein Mitbewerber B ... geboren. Der Mitbewerber ist ... Jahre jünger als der Antragsteller. Inwiefern ...

Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden. Da der fachliche Qualifikationsvorsprung von A aus dem Senat nicht nachvollziehbaren Gründen unberücksichtigt blieb, sondern vielmehr der objektiv geringer qualifizierte und deutlich jüngere Mitbewerber B lediglich aufgrund des persönlichen Eindrucks vorgezogen wurde, lag die Vermutung, dass für die Bestellung nicht die fachliche Qualifikation, sondern das Alter ausschlaggebend war, nahe.

Aufgrund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMVRDJ mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle „Traktkommando Trakt X - TraktkommandantIn“ objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht das Alter maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle „Traktkommando Trakt X - TraktkommandantIn“ in der JA X mit B eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Empfehlung:

Den Justizanstalten wird die lückenlose Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten in Besetzungsverfahren empfohlen.

Wien, Oktober 2020