jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2017/4/20 B-GBK II/81/17

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 20.04.2017

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „1. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X" aufgrund § 13 Abs 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „1. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X" stellt keine Diskriminierung auf Grund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 5 B-GlBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Darin wurde folgendes ausgeführt: Er sei in X wohnhaft und seine Dienststelle befinde sich in Y. Die Fahrtstrecke zwischen Wohnort und Dienststelle betrage 65 Kilometer. Da dies einen erheblichen Zeitaufwand und auch eine wesentliche finanzielle Belastung darstelle sei von ihm im ... sein erstes Versetzungsansuchen an das Bezirkspolizeikommando (BPK) X gestellt worden. Danach habe er 18 weitere Ansuchen um Versetzung gestellt. Diese seien alle abgelehnt worden. Er sei kein Mitglied einer politischen Partei und sei auch nicht gewerkschaftlich vertreten. Es sei ihm von offizieller Seite nie der Grund der Ablehnung mitgeteilt worden. Er erfülle bei den Bewerbungen die gleichen Voraussetzungen wie seine Mitbewerber, allerdings könne er ein höheres Dienstalter vorweisen. Seine Bewerbungen seien zuerst immer deshalb abgelehnt worden, da er zu jung gewesen wäre. Hingegen sei bei den letzten Bewerbungen jedoch damit argumentiert worden, dass der Wachkörper im Bezirk X überaltert sei und deshalb nur noch jüngere Kollegen in den Bezirk versetzt werden sollten.

Er vermute, dass er aufgrund seines Alters und der Nichtzugehörigkeit zu einer politischen Partei von Versetzungen in den Bezirk X ausgeschlossen werde.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Landespolizeidirektion X (LPD X) mit ... eine Stellungnahme. Darin wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass sich für die Planstelle des „1. Stellvertreters/Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ insgesamt fünf Bewerber beworben hätten. Ein Bewerber sei sowohl an Lebensalter älter und länger im Bundesdienst als der Beschwerdeführer. Dieser Kollege sei ebenfalls mit dieser Planstelle nicht betraut worden. Ein weiterer Mitbewerber ist neben dem Beschwerdeführer bereits länger im Bundesdienst als der mit der Planstelle betraute B. Alle vier Mitbewerber (einschließlich dem Beschwerdeführer) seien gegenüber dem von der LPD X eingeteilten B länger als E2a Beamte eingesetzt. Eine Altersdiskriminierung weder in Bezug auf das Lebensalter, noch an zurückgelegter Bundesdienstzeit oder Dienstzeit als dienstführender Beamter könne nachvollzogen werden.

Die politische Gesinnung sei ebenso wenig ein Entscheidungskriterium für die Besetzung, da der Personalabteilung weder die politischen Gesinnungen der ca. ...000 MitarbeiterInnen bekannt seien noch entsprechende Aufzeichnungen geführt werden würden. Überdies würden alle Besetzungsvorschläge der LPD X dem Fachausschuss (FA) bei der LPD X vorgelegt und die schlussendliche Betrauung mit einer Planstelle sei von einer Zustimmung dieses Personalvertretungsorganes abhängig. Im FA der LPD X seien sowohl Vertreter der FCG, der FSG als auch der AUF vertreten. Im gegenständlichen Fall sei seitens des FA die Zustimmung zur beabsichtigten Betrauung des Kollegen B erfolgt. Er sei deshalb mit der Funktion des 1. Stellvertreters mit ... betraut worden.

Entscheidend für die beabsichtigte Betrauung eines Beamten mit einer Planstelle ist für die LPD X ausschließlich der Umstand, dass der am besten geeignete Bewerber für eine kontinuierliche Personalentwicklung eingeteilt werde. B sei bereits seit ... zweiter Stellvertreter auf der angeführten Dienststelle gewesen und habe laut Beschreibung des Bezirkspolizeikommandanten seine Aufgaben in dieser Funktion bestens erfüllt und bezüglich der Besetzung der vakanten Planstelle führe der Bezirkspolizeikommandant in seiner Stellungnahme vom ... wörtlich folgendes an: „Zusammenfassend ist festzustellen, dass B die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Funktion hat." Insbesondere diese Stellungnahme des unmittelbar für den Bezirk X personalverantwortlichen Kommandanten sei für die Entscheidung der LPD X wesentlich gewesen. Für eine kontinuierliche Personalentwicklung sei auch das Nachrücken von der Funktion des 2. Stellvertreters auf die Funktion des 1. Stellvertreters sinnvoll, da das angeeignete Wissen in bestmöglicher Weise für den künftigen Dienstbetrieb erhalten bliebe und weitergegeben werden könne. Von besonderer Bedeutung für die Personalentscheidung sei auch, dass es sich bei der PI X um eine Sonderdienststelle handle, die von den Aufgabenstellungen nicht mit jenen auf einer allgemeinen PI „eins zu eins" vergleichbar seien. Eine AGM Dienststelle erfülle spezielle Aufgaben, nämlich seit dem Wegfall der Grenzkontrollen im Hinterland gehe es darum illegale Migration und alle damit im Zusammenhang stehenden Kriminalitätsformen zu bekämpfen. Entsprechendes Fachwissen und deren langjährige Anwendung und die damit im Zusammenhang stehenden nötigen Kontakte mit in- und ausländischen Behörden, Ämtern und Polizeidienststellen seien für eine effiziente Dienstverrichtung unerlässlich. Daher sei B gegenüber dem Beschwerdeführer A (der überdies im Bereich des Stadtpolizeikommandos X aus Sicht der LPD X tadellos seinen Dienst verrichte) und auch gegenüber den weiteren Mitbewerbern zwingend der Vorzug zu geben.

A sei 19... in den Exekutivdienst eingetreten. In seinen bisherigen Verwendungen als E2a Beamter sei er 3. Wachkommandant auf der PI ..., 2. Wachkommandant auf der PI ..., 3. Wachkommandant auf der PI ..., dienstführender Beamter im Polizeianhaltezentrum, 2. Wachkommandant am ..., 3. Wachkommandant auf der PI ..., 2. Wachkommandant auf der PI ..., 2. Wachkommandant auf der PI ..., Sachbearbeiter auf der PI ... und seit 20.. Sachbearbeiter auf der PI ... gewesen.

Der Stadtpolizeikommandant von X führte in seiner Beurteilung des A aus, dass sein Verhalten im Dienst zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erfolge.

Der Beamte sei im Umgang mit Behörden korrekt und gegenüber Parteien immer angemessen in seinem Verhalten. Sein Umgang mit den MitarbeiterInnen sei freundschaftlich. Der Dienstvollzug erfolge korrekt und prompt. A sei mit den Gesetzen und Vorschriften ausreichend vertraut und sei für die Funktion geeignet.

B sei 19... in den Exekutivdienst eingetreten. In seinen bisherigen Verwendungen bei der Greko ..., bei der GÜP ..., bei der PI ... gewesen. Von ... bis ... habe er Führungsunterstützung an der BPK X gemacht und seit ... sei er 2. Stellvertreter des Kommandanten.

Der Kommandant der PI X als unmittelbarer Vorgesetzter, führte in seiner Beurteilung des B aus, dass das Verhalten des Beamten im und außer Dienst in Ordnung sei und dieser stets ein korrektes Auftreten und Benehmen habe. Der

Umgang mit Behörden sei stets freundlich und zuvorkommend. Im Parteienverkehr trete er korrekt und unparteiisch auf und erkläre ihnen auch, weshalb die Amtshandlung vorgenommen worden sei. B sei ein Mitarbeiter der Angelegenheiten hinsichtlich der Dienstverrichtung mit jenem Kollegen, den es betreffe sogleich bespreche und bereinige. Er sei bestrebt, dass auf der Dienststelle ein gutes Arbeitsklima herrsche. Durch sein Fachwissen motiviere er auch seine Kollegen. B habe ein sehr gutes Organisationstalent, welches er als Bezirkssportwart und Landestrainer für Sportangelegenheiten in den letzten Jahren bereits bewiesen habe. Als 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten bei der PI X verrichte er seine Dienstführungsaufgaben zur vollsten Zufriedenheit des Inspektionskommandanten. B habe sehr gute Kenntnisse betreffend den Vorschriften und Gesetzen. Er sei stets bemüht diese Kenntnisse bei der Dienstverrichtung und beim Parteienverkehr entsprechend umzusetzen und er sei gewillt sich bei verschiedenen Seminaren weiterzubilden. Der Beamte habe in Bezug auf die ausgeschriebene Planstelle genug Erfahrung, da er bereits seit … die Planstelle des 2. Stellvertreters ausübe und bei Abwesenheit des Inspektionskommandanten die Dienstführungsaufgaben zu 100% erfülle. B habe seine bisherige Tätigkeit als 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten bei der PI X mit großem Eifer und Engagement erfüllt. Er sei daher für die Planstelle sehr geeignet.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am …, führte der Antragsteller (AS) aus, dass ihm nie mitgeteilt worden sei, warum er keine der Planstellen an der PI X bekommen habe. Er habe im Jahr 19… bei der Polizei in X angefangen. Im Jahr … seien die Wachkörper zusammengelegt worden und es habe die Möglichkeit gegeben die Dienststelle zu wechseln. Sein Wohnsitz in X sei 65 Kilometer von der Arbeitsstelle entfernt. Nach 25 Jahren als Pendler habe er die Dienststelle wechseln wollen. Ihm sei damals gesagt worden, dass er zu jung sei und warten müsse, da es ältere Kollegen gebe die an der Reihe seien. Bis heute sei er jedoch nicht berücksichtigt worden, obwohl er sich circa 18 Mal beworben habe. Jedoch habe man jetzt zu ihm gesagt, dass er für den Wachkörper in X zu alt sei und es würden nur mehr junge Kollegen genommen werden. Das sei für ihn nicht akzeptabel. Auch sei ihm von Kollegen wortwörtlich gesagt worden, dass er nie eine Chance habe in den Bezirk zu kommen, wenn er „nicht durch und durch schwarz“ sei. Er sei bei keiner Partei oder bei einem Verein Mitglied und habe sich auch nie politisch engagiert. Speziell im Bezirk X wisse man von jedem Kollegen der sich bewerbe, welcher Partei er angehöre. Das Aufgabengebiet von B wäre für ihn (AS) genauso durchführbar. Wichtig sei im Bezirk X, dass man die Gegend gut kenne und da er (AS) direkt dort wohne, erfülle er diese Voraussetzung.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, welcher politischen Fraktion B angehöre, antwortete A, er nehme an bei der FCG.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte … führte aus, dass der Bezirk X sehr ländlich strukturiert sei, … Bedienstete habe und davon seien nur … Bedienstete weiblich. Im Vergleich dazu betrage der Anteil der Frauen im Zentralraum ungefähr 22 % Frauen. Auch in X wäre ein höherer Frauenanteil wichtig. Leider habe es in der Vergangenheit bei der damals verantwortlichen Bundesgendarmerie einen Bezirkskommandanten gegeben, welcher sich immer gegen gewisse Entwicklungen verwehrt habe. Offenbar habe es seitens des Dienstgebers diesbezüglich in der Vergangenheit Versäumnisse gegeben. Im Bezirk gebe es überdurchschnittlich viele Polizisten, welche einerseits im Gendarmeriebereich und andererseits im Polizeibereich gewesen seien. Bei der Zusammenlegung … habe sich für A erstmals die Möglichkeit ergeben, sich im Heimatbezirk zu bewerben. Es sei unzuständigkeitshalber immer von der Personalvertreterseite gesagt worden, dass erst die Älteren dran kommen. Die damaligen Gendarmen haben in … im Bezirk angefangen und sich sukzessive an den Bezirk X angenähert. Der AS sei somit leider nicht der einzige Fall und das Problem sei sicher auch vom Dienstgeber mitverursacht worden. Er glaube jedoch nicht, dass der Bezirk X ausschließlich aus FCG Mitgliedern bestehe. Der Kommandant beispielweise sei kein FCG Mitglied. Die Frage, welcher Partei B angehöre, könne er nicht beantworten. Vor kurzer Zeit sei eine Dienststelle geschlossen worden, da sei der jüngste Beamte 57 Jahre alt gewesen. Heutzutage gebe es Cyberkriminalität, sowie Internetbetrug. Er verstehe beide Seiten - die des AS und jene des Dienstgebers. Der AS habe die fachlichen Voraussetzungen. Dann jedoch komme einer wie B, den „Gott und die Welt kenne“ und der extrem engagiert und sympathisch sei. Er sei Mitbegründer der SOKO Struktur „…“.

A merkte an, dass er bei der Antragseinbringung nicht gewusst habe, dass es um B gehe. Es sei ihm um seine allgemeine Situation gegangen und darum, dass man ihn so oft übergangen habe.

Die Vorsitzende fragte, ob es noch die Möglichkeit gebe, dass A in den Bezirk X wechseln könne.

A antwortete, es würden in nächster Zeit wieder Planstellenbesetzungen anstehen, da beispielweise noch in diesem Jahr der Postenkommandant seiner Heimatgemeinde in Pension gehe. Er finde es ungerecht, dass 35 jährige Kollegen in den Bezirk versetzt worden seien, obwohl diese noch jede Menge Zeit hätten.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ... stimmte dem AS zu und ergänzte, der Dienstgeber argumentiere, dass für die herrschende Internetkriminalität und illegale Migration in der Peripherie junge Leistungsträger fehlen würden.

Die Vorsitzende fasste zusammen, früher habe das Senioritätsprinzip gegolten und jetzt sei es genau umgekehrt.

Der Gleichbehandlungsbeauftrage stimmte zu und meinte, dass er die Vorgehensweise des Dienstgebers als Betroffener auch nicht akzeptieren würde.

Der AS gab an, dass er letztes Jahr nach einem 24-Stunden Dienst drei Kilometer vor seinem Heimatort im Auto eingeschlafen und mit einem Lastwagen kollidiert sei. Wenn er nicht so weit fahren hätte müsse, wäre das nicht passiert.

Die Vorsitzende stimmte dem zu und sagte, dass der Dienstgeber auch Fürsorgepflichten habe und dass bei so vielen freien Planstellen hätte doch eine für den AS dabei sein müssen.

Der Gleichbehandlungsbeauftrage ergänzte, dass der AS seine Arbeit immer bestens erledigt habe und er sei auch bei jeder Stelle als geeignet beschrieben worden. Er (der GBB) meinte abschließend, dass er sich nun vermehrt im Bezirk X einsetzen werde.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK waren also die Begründungen der Dienstbehörden für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Senat hält fest, dass die Eignung von Bewerber/innen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich 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 der LPD X.

Die LPD X bzw. begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B damit, dass dieser bereits seit ... zweiter Stellvertreter auf der angeführten Dienststelle gewesen sei und laut der Beschreibung des Bezirkspolizeikommandanten habe B seine Aufgaben in dieser Funktion bestens erfüllt und sei daher für die ausgeschriebene Planstelle sehr geeignet. Insbesondere die Stellungnahme des unmittelbar für den Bezirk X personalverantwortlichen Kommandanten sei für die Entscheidung der LPD X wesentlich gewesen. Für eine kontinuierliche Personalentwicklung sei auch das Nachrücken von der Funktion des 2. Stellvertreters auf die Funktion des 1. Stellvertreters für den Dienstgeber sinnvoll, da das angeeignete Wissen in bestmöglicher Weise für den künftigen Dienstbetrieb erhalten bliebe und weitergegeben werden könne. Von besonderer Bedeutung für die

Personalentscheidung sei auch, dass es sich bei der PI X um eine Sonderdienststelle handle, die von den Aufgabenstellungen nicht mit dem Dienst auf einer allgemeinen PI „eins zu eins" vergleichbar sei. Eine AGM Dienststelle erfülle spezielle Aufgaben, nämlich seit dem Wegfall der Grenzkontrollen im Hinterland um illegale Migration und alle damit im Zusammenhang stehenden Kriminalitätsformen zu bekämpfen. Entsprechendes Fachwissen und deren langjährige Anwendung und die damit im Zusammenhang stehenden nötigen Kontakte mit in- und ausländischen Behörden, Ämtern und Polizeidienststellen seien für eine effiziente Dienstverrichtung unerlässlich. Daher wurde B gegenüber dem Beschwerdeführer A und auch gegenüber seinen Mitbewerbern der Vorzug gegeben.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass der Dienstgeber bei der Beurteilung der Qualifikationen für die gegenständliche Funktion überzeugend darlegen konnte, dass B besser qualifiziert ist, als A, da dieser als 2. Stellvertreter des Kommandanten die Aufgaben der Dienststelle bereits kennt und auf der Dienststelle schon eingearbeitet ist.

Auch der Gleichbehandlungsbeauftragte ... konnte dem Senat im Rahmen der Sitzung nachvollziehbar darlegen, dass B für die Planstelle „1. Stellvertreter des Kommandanten der PI X“ besser geeignet ist als der AS. Der Gleichbehandlungsbeauftragte erklärte dem Senat, dass im Bezirk X junge LeistungsträgerInnen fehlen würden und dass dies ein Mitgrund für die Besetzung der Planstelle gewesen ist.

Insgesamt wurde B vom Dienstgeber als geeigneter beschrieben als der Antragsteller. Der unmittelbare Vorgesetzte von B beschrieb diesen als sehr geeignet für die ausgeschriebene Planstelle. Im Vergleich dazu führte der Stadtpolizeikommandant von X in der Beschreibung von A aus, dass dieser für die Planstelle geeignet ist.

Beim Laufbahnvergleich wurde im Rahmen der mündlichen Verhandlung von beiden Seiten (AS und GBB) nicht in Frage gestellt, dass B besser ist als der AS. A gab in seinem mündlichen Vorbringen an, dass es ihm insgesamt nicht um seine Besserqualifizierung im Vergleich zu B geht, sondern um die allgemeine Situation, dass er sich schon so oft um eine Planstelle in seinem Heimatbezirk beworben hat (ca. 18 Mal), aber bis jetzt nicht berücksichtigt worden ist. Zuerst ist ihm vermittelt worden, dass er für die Planstellen zu jung ist und ältere Kollegen zum Zug kommen würden und nun begründet man seine Nichtberücksichtigung mit seinem zu hohen Alter.

Zwischen A (Geburtsjahrgang 19..) und B (Geburtsjahrgang 19..) besteht ein Altersunterschied von 6 Jahren, was per se nicht als ein großer Altersunterschied bezeichnet werden kann, während der Unterschied in der Dauer der Dienstzeit 5 Jahre beträgt. Zusammengefasst kann daher festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass das Alter des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt hat.

A ist offenbar ein Opfer des Paradigmenwechsels geworden, da zuerst damit argumentiert wurde, dass A zu jung für die Dienststelle X ist und in der Zwischenzeit ist es so, dass der Dienstgeber Dienststellen in der Peripherie wegen der herrschenden Internetkriminalität und Migration vermehrt mit jüngeren KollegInnen besetzen möchte, die auf diesem Gebiet laut Dienstgeber besser qualifiziert sind als ihre älteren Kollegen.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die LPD X in ihrer schriftlichen Stellungnahme an den Senat überzeugend darlegen konnte, dass das Alter (Lebens- und Dienstalter) bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hätte. Den Beweislastregeln des B-GlBG folgend konnte seitens des Dienstgebervertreters daher glaubwürdig und für den Senat nachvollziehbar dargelegt werden, dass andere Gründe, nämlich dass dieser seit ... zweiter Stellvertreter auf der angeführten Dienststelle gewesen ist und laut Beschreibung des Bezirkspolizeikommandanten seine Aufgaben in dieser Funktion bestens erfüllt hat, für die Besetzung der Planstelle waren und dass nicht das Alter von A der Grund für die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung gewesen ist. Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B- GlBG nicht vorliegt.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung hält der Senat Folgendes fest: A führte in seinem Antrag aus, dass er kein Mitglied einer politischen Partei und auch nicht gewerkschaftlich vertreten sei. Der Dienstgeber hielt in seinem schriftlichen Vorbringen fest, dass die politische Gesinnung kein Entscheidungskriterium für die Besetzung der Planstelle gewesen sei, da der Personalabteilung weder die politischen Gesinnungen der MitarbeiterInnen bekannt seien noch entsprechende Aufzeichnungen geführt werden würden. Überdies würden alle Besetzungsvorschläge der LPD X dem FA bei der LPD X vorgelegt und die schlussendliche Betrauung mit einer Planstelle sei von einer Zustimmung dieses Personalvertretungsorganes abhängig. Im FA der LPD X seien sowohl Vertreter der FCG, der FSG als auch der AUF vertreten. Im gegenständlichen Fall habe der FA die Zustimmung zur beabsichtigten Betrauung der Planstelle mit B gegeben. A habe im Rahmen der mündlichen Befragung angegeben,

dass er annehme, dass B der FCG angehöre. Dies ist lediglich eine Vermutung und begründet keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung. Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B- GlBG darstellt, da A diese nicht glaubhaft machen konnte.

Empfehlung:

Der LPD X wird empfohlen:

Im Rahmen der Fürsorgepflicht (soziale Element) des Dienstgebers sollte darauf geachtet werden, dass A bei einer der nächsten Planstellenbesetzungen in seinem Heimatbezirk berücksichtigt wird.

Wien, April 2017

Zuletzt aktualisiert am

04.09.2017

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at