

Gbk 2016/2/12 B-GBK II/59/16

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.02.2016

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A, 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 „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in Dienstbetrieb, E2a/5 “ auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in Dienstbetrieb, E2a/5“ stellt keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Am ... brachte A, vertreten durch seinen Rechtsanwalt (RA) ..., einen Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Darin wurde Folgendes ausgeführt: Aufgrund des Umstandes, dass A die Planstelle „Leiter/in des Einsatzreferates beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X, E2a/5“ nicht erhalten habe, sei ihm in Aussicht gestellt worden, dass er sich um eine Planstelle des neu errichteten X (...) in ... der Landespolizeidirektion (LPD) X bewerben könne. In der Folge sei am ... die Planstelle „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in Dienstbetrieb, E2a/5“ ausgeschrieben worden. A habe sich um diese Planstelle beworben.

Die LPD X in ... habe eine Reihung vorgenommen und es sei dort auch die Besetzung durchgeführt worden. Die Nichtberücksichtigung von A sei diskriminierend, weil dieser für die gegenständliche Planstelle bestens geeignet gewesen sei, jedenfalls sei er besser als B, der die Planstelle zuerkannt erhalten habe.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Landespolizeidirektion (LPD) X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde ausgeführt, dass aufgrund der hervorragenden Durchlauferstellungnahmen der Zwischenvorgesetzten und der Tatsache, dass A bereits als Kommandant des ...zentrums (...) ... tätig sei, dieser von der LPD X für die Besetzung dieser

Funktion vorgeschlagen worden sei.

Da sich ein Beamter aus dem Bereich der LPD Y um die gegenständliche Funktion beworben habe, sei die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Inneres (BM.I) gegeben gewesen. Die Planstellenbesetzungsangelegenheit sei mit dem Antrag B mit der Funktion zu betrauen an die Zentralstelle vorgelegt worden.

A des BPK Y weise im Vergleich mit B, welcher seit über zwei Jahren das ... führe, weit weniger Erfahrungen im Bereich eines ...zentrums auf.

Des Weiteren sei festgestellt, dass nach Ansicht der LPD auch andere Bewerber aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die angestrebte Funktion vor A zu reihen gewesen wären.

Der Vorwurf, aufgrund der Zugehörigkeit zum „falschen politischen Lager“ bzw. allfälliger Zugehörigkeiten zu politischen Fraktionen von Personalvertretern nicht berücksichtigt worden zu sein, werde auf das Strikteste zurückgewiesen.

Auf Grund des Umstandes, dass die Letzentscheidung im BM.I fiel, ersuchte die

B-GBK das BM.I um Übermittlung einer Stellungnahme. Diese langte am ... ein. Darin wurde ausgeführt, dass nach Beurteilung der Bewerbungen sich das BM.I dem Vorschlag der Dienstbehörde anschließe. Begründet wurde die Entscheidung damit, dass B und A, abgesehen vom Lebensalter, bei den Laufbahndaten annähernd gleich seien.

B versehe seinen Dienst seit ... als Kommandant beim ... Auf Grund dieser Erfahrung besitze er überdurchschnittliche Kenntnisse im Bereich der ... Sein Führungsstil sei in sehr hohem Maße durch Umsicht, Zuverlässigkeit, Systematik und Verantwortungsbewusstsein geprägt.

A habe zwar auf Grund seiner bisherigen Verwendungen auch diverse Einsatzerfahrungen, verfüge jedoch nicht über jene Spezialkenntnisse im Bereich eines ...zentrums bzw. ...zentrums wie B, weshalb diesem der Vorzug gegenüber dem Erstgenannten zu geben sei.

Bei den Durchlauferstellungnahmen der Zwischenvorgesetzten sei B von dem für ihn zuständigen Kommandanten als „ausgezeichnet geeignet“ für die Funktion beschrieben worden, wogegen A durch den für ihn zuständigen Kommandanten nur an die 2. Stelle der Bewerber aus dem Bezirk gereiht worden sei. Der Zentralausschuss (ZA) für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BM.I habe sich der Meinung des BM.I angeschlossen. Mit Befehl der LPD X sei B mit Wirksamkeit vom ... als Stellvertreter des Hauptsachbearbeiters beim ...zentrum ... eingeteilt worden.

Der Stellungnahme der LPD X angeschlossen waren unter anderem die „InteressentInnensuche“, die Bewerbung von A und B inklusive den Laufbahndatenblättern und die Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten.

Laut „InteressentInnensuche“ wurden für die Ausübung der gegenständlichen Funktion neben den unbedingt zu erbringenden Erfordernissen nach § 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) (österreich. Staatsbürgerschaft, Handlungsfähigkeit...), folgende Fähigkeiten und besondere Kenntnisse gefordert: eingehende Kenntnisse über den Dienst des Wachkörpers Bundespolizei; Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit (für Kommandanten und Stellvertreter); Kenntnisse auf den Gebieten des Verwaltungsmanagements und der Menschenführung; eingehende Kenntnisse der für die Wahrnehmung des in Rede stehenden Verantwortungsbereiches maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

In der „InteressentInnensuche“ wurden auch die Tätigkeiten und Aufgabenbereiche, die dieser Funktion zukommen aufgezählt: „Unterstützung und Vertretung des HS im Bereich der Dienstführung im X-Bereich; Entgegennahme der Krank- und Gesundmeldungen; Personalaktenführung; Führung der Personalevidenz; Bekanntgabe der Standesveränderungen; Unterstützung bei der Erstellung der Dienstvorschau für alle Dienstgruppen; Kommandierung zu allen Nebendiensten, besonderen Dienstleistungen und Sofortmaßnahmen (außer Alarmfälle); Entgegennahme und effiziente Weiterleitung von Dienstaufträgen; Wahrnehmung der Verbindung zu den einzelnen Dienstgruppen; Mitwirkung an der Erteilung von Aufträgen an die Dienstgruppen im X; Sichtung von Schriftstücken und deren Weiterleitung; Koordinierung und Durchführung von ... österreichweit; Tätigkeiten mit Bezug auf den Brandschutz; Kontrolltätigkeit im gesamten Dienstaufsichtsbereich laut Wachverhaltung; Protokollierung-Schriftverkehr zwischen

der Abteilungsleitung und vorgesetzter Dienstbehörde; Stichprobenartige Überprüfung der Häftlingsaufnahmen und Entlassungen; Aufbereitung von Schulungsunterlagen für den X-Bereich; Durchführung von Schulungen für den Dienstbereich.“

In seiner Bewerbung stellte A seine berufliche Laufbahn wie folgt dar:

... sei er nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) zum Gendarmerieposten (GP) X versetzt worden. Von ... bis ... habe er die ...ausbildung absolviert. ... sei ihm die Qualifikation „...“ zuerkannt worden. Ab ... sei er in der Bezirksverkehrsgruppe des BGK X verwendet worden und habe diesen Dienst vorwiegend auf der ...route ... verrichtet. Darüber hinaus habe er auch in kriminalistischer Hinsicht Erfolge erzielen können und es sei ihm aus diesem Grund mehrere Belobigungen des Landespolizeikommandos (LPK) für X verliehen worden. Nach Absolvierung des GAL für dienstführende Wachebeamte, sei er ...als Sachbearbeiter am GP X eingeteilt worden, wo er mit der Verwaltung der Fahrzeuge und der inneren Verwaltung betraut gewesen sei... ... sei er als Sachbearbeiter zum GP Y versetzt worden, wo er in der Zeit von ... bis ... vorübergehend mit der Führung des ... betraut gewesen sei. Damit sei er für die Umsetzung des Verkehrsdienstes sowie die Koordinierung und Umsetzung der Verkehrserziehung und der technischen Angelegenheiten des GP Y verantwortlich gewesen. In dieser Funktion sei er auch für die Leitung der Dienststelle und somit auch für das Verwaltungsmanagement und die Menschenführung verantwortlich gewesen. Auf den GP X und Y sei er insgesamt xx Jahre als Schulverkehrserzieher tätig gewesen. Ab ... sei er dem BPK Y dienstzugeteilt gewesen und seit 2004 sei er als Sachbereichsleiter zum BPK Y versetzt worden. Beim BPK Y sei er für die Führungsunterstützung zuständig gewesen. Hauptsächlich habe er an der Organisation der ...ausbildung mitgewirkt, sei für die Erstellung der Verkehrs- und Kriminalstatistiken zuständig gewesen und habe die bezirksweiten Streifenpläne gemäß den Vorgaben der Referenten koordiniert. Weiters habe er die Schulverkehrserziehung und die verkehrspolizeilichen Schwerpunktaktionen koordiniert und sei für die gesamte Personaladministration und die Inventar- und Materialverwaltung zuständig gewesen. Er sei in die Vorbereitung der mit den Fußballspielen verbundenen sicherheitsdienstlichen Einsätze eingebunden und bei den Einsätzen selbst in der Einsatzleitung für die Führung des Einsatzprotokolls, die Lageführung und die Kommunikation mit den am Einsatz teilnehmenden fremden Organisationseinheiten zuständig gewesen.

Während seiner Dienstverwendung beim BPK Y habe er bei den Vorbereitungen und anschließend in den Einsatzleitungen an der Koordinierung und Durchführung einiger Großveranstaltungen mitgewirkt. Seit ... versehe er beim BPK X aufgrund der Dienststellenzusammenlegung in ... seinen Dienst. Auch dort sei er hauptsächlich für die Personalverwaltung und die Einsatzplanung zuständig. Die von ihm in den letzten xx Jahren durchgeführten Tätigkeiten seien sohin überwiegend der in der Planstellungsausschreibung geforderten Tätigkeitsbeschreibung entsprechend. Aus den vorerwähnten Gründen erscheine er für die Ausübung dieser Funktion bestens geeignet.

... führte in seiner Beurteilung des A aus, dass dieser die Voraussetzungen für die angestrebte Planstelle erbringe. A sei in seiner langen Berufslaufbahn schon vielseitig und immer zufriedenstellend verwendet worden. So habe er auch diverse Einsatzzlagen sehr gut bewältigt. Er sei engagiert und einsatzfreudig. Dienstliche Interessen vertrete er mit Überzeugungskraft und Glaubwürdigkeit. Er nehme alle dienstlichen Herausforderungen an und vermöge Probleme selbständig, sorgfältig und systematisch zu lösen. Dabei gehe er sehr gewissenhaft und umsichtig vor. Er sei geradlinig, gewandt und vermag Mitarbeiter anzuleiten und anzuspornen. Er habe einen kooperativen Führungsstil und gute organisatorische Fähigkeiten. Die Qualität seiner eigenen Arbeit erfülle hohe Ansprüche. A besitze ein sehr gutes Fachwissen, das ihn zusammen mit reicher Berufserfahrung befähige, durchdachte Entscheidungen zu treffen. Allein aufgrund der Laufbahndaten werde die gegenständliche Bewerbung des A an 2. Stelle gereiht.

B gab in seiner Bewerbung an, dass er im ... in das ... versetzt worden sei. Er sei als Inspektionskommandant mit der Leitung/Führung dieser Fachinspektion betraut. Er bewerbe sich für die gegenständliche Funktion, weil ihm als Inspektionskommandant das Führen und Motivieren der MitarbeiterInnen sowie die administrative, organisatorische und operative Leitung des ... obliege und er über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die Planstelle mit der Funktion „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in Dienstbetrieb, E2a/5“ im X ... verfüge. Er organisiere die durchzuführenden ... und Sorge dafür, dass diese Aufträge fristgerecht erledigt werden. Weiters Sorge er für die Sicherstellung eines rechtmäßigen und geordneten Haftbetriebes unter Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Weisungen und Befehle sowie eine zeitgemäße, rechtskonforme, sichere und menschenwürdige Anhaltung von Menschen im ... Er nehme die Betreuung der Kommission der Volksanwaltschaft bei Besuchen des ..., mit Führung des Abschlussgespräches und anschließender Berichterstattung wahr und absolviere der für ...-Angehörige vorgesehenen

Aus- und Fortbildungen. Der zu erwartende Arbeitserfolg werde von ihm durch besondere Leistungen seit ... erheblich überschritten. Die Bewerbung von B um die gegenständliche Planstelle werde an 1. Stelle gereiht.

Der ... beurteilte B wie folgt: B habe aufgrund seiner Erfahrung überdurchschnittliche Kenntnisse im Bereich der Er sei verlässlich, fleißig und arbeite unkompliziert. Vorgesetzten und Kollegen gegenüber sei er loyal und identifiziere sich mit den Aufgaben der Bundespolizei. Er sei grundsätzlich um Interessensausgleich bemüht. Veränderungen gegenüber sei er aufgeschlossen. Vom Wesen her sei er ruhig und ausgeglichen. B sei seinen Mitarbeiterinnen und Kolleginnen immer mit bestem Beispiel vorangegangen. Er motiviere sie durch seine ergebnis- und personenbezogene Führung zu vollem Einsatz und stets zu sehr guten Leistungen. Er sei ein gradliniger und zugleich geachteter und engagierter Vorgesetzter und verstehe es jederzeit ausgezeichnet, Teamgeist zu wecken und durch Feedback und laufende Verbesserungen die Effektivität der Dienstleistung der Dienststelle zu steigern. B trete Behörden und Parteien gegenüber stets sicher, kompetent und gewandt auf, bringe ein ausgezeichnetes Einfühlungsvermögen ein und besitze ein sehr gutes Anpassungs- und Einordnungsvermögen. Er repräsentiere so die Polizei in vorbildlicher Weise. B zeichne sich durch einen sehr konzentrierten und effizienten Arbeitsstil aus, löse alle Problemstellungen stets sehr selbständig, sorgfältig und systematisch. Er bereite Entscheidungen stets sehr gründlich vor, treffe sie zum richtigen Zeitpunkt und setze sie mit Überzeugungskraft und Glaubwürdigkeit um. Sein Führungsstil sei in sehr hohem Maße geprägt durch Umsicht, Zuverlässigkeit, Systematik und Verantwortungsbewusstsein. Durch seine zielorientierte und eigenverantwortliche Arbeit bei der Aufgabenerledigung zeige er außergewöhnlichen Einsatz und hervorragende Leistungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht und habe seine Eignung in einer verantwortungsvolleren Führungsposition bewiesen.

Sein exzellentes Fachwissen und seine reiche Berufserfahrung sowie sein Abstraktionsvermögen befähigen ihn auch bei komplexen Fragen und in schwierigen Lagen zu selbständigen, durchdachten und realistischen Entscheidungen. B sei der für die ausgeschriebene Funktion „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in Dienstbetrieb, E2a/5“ ausgezeichnet geeignet.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., brachte der Vertreter des BM.I ... vor, dass B schon alleine aufgrund seiner „Vorfunktion“ besser geeignet sei als A. Er sei Kommandant des ... gewesen. Weiters erklärte dieser, dass A seit ... eine Führungsfunktion als qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI X inne habe.

Auf die Frage, warum B jetzt für eine Führungsfunktion geeignet sei replizierte der Vertreter des BM.I, dass ein qualifizierter Sachbearbeiter nichts mit einer Dienststellenleitung zu tun habe, sondern er habe Bedienstete unter sich, die er im Wirkungsbereich seines Sachgebietes anleiten müsse. Der Vertreter des BM.I fügte hinzu, dass diese Funktion schon eine Führungsfunktion „in einer gewissen Weise“ sei.

Der Landespolizeidirektor X erklärte, dass B jetzt im Außendienst tätig sei und dadurch eine verbesserte Ausgangssituation habe.

Die B-GBK hat erwo-gen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis - u.a. - aufgrund 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-GIBG, 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-GIBG 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 war also die Begründung der Dienstbehörde für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das BM.I begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass B seinen Dienst seit ... als Kommandant beim ... versehe. Auf Grund dieser Erfahrung besitze er überdurchschnittliche Kenntnisse im Bereich der... Sein Führungsstil sei in sehr hohem Maße durch Umsicht, Zuverlässigkeit, Systematik und Verantwortungsbewusstsein geprägt. A habe zwar auf Grund seiner bisherigen Verwendungen auch diverse Einsatzerfahrungen, verfüge jedoch nicht über jene Spezialkenntnisse im Bereich eines ...zentrums bzw. ...zentrums wie B, weshalb diesem der Vorzug gegenüber dem Erstgenannten gegeben sei.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerber an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der Stellungnahme des LPD X umfasst die Planstelle „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in Dienstbetrieb, E2a/5 “ folgende Aufgaben: „Unterstützung und Vertretung des HS im Bereich der Dienstführung im X-Bereich; Entgegennahme der Krank- und Gesundheitsmeldungen; Personalaktenführung; Führung der Personalevidenz; Bekanntgabe der Standesveränderungen; Unterstützung bei der Erstellung der Dienstvorschau für alle Dienstgruppen; Kommandierung zu allen Nebendiensten, besonderen Dienstleistungen und Sofortmaßnahmen (außer Alarmfälle); Entgegennahme und effiziente Weiterleitung von Dienstaufträgen; Wahrnehmung der Verbindung zu den einzelnen Dienstgruppen; Mitwirkung an der Erteilung von Aufträgen an die Dienstgruppen im X; Sichtung von Schriftstücken und deren Weiterleitung; Koordinierung und Durchführung von Landabschiebungen Österreichweit; Tätigkeiten mit Bezug auf den Brandschutz; Kontrolltätigkeit im gesamten Dienstaufsichtsbereich laut Wachverhaltung; Protokollierung -Schriftverkehr zwischen der Abteilungsleitung und vorgesetzter Dienstbehörde; Stichprobenartige Überprüfung der Häftlingsaufnahmen und Entlassungen; Aufbereitung von Schulungsunterlagen für den X-Bereich; Durchführung von Schulungen für den Dienstbereich.“

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen Bewerber/innen 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.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von B und A auf der Grundlage der Aufgaben des Arbeitsplatzes, so ergibt sich eine höhere Qualifikation von B. B ist seit ... Inspektionskommandant im Als Inspektionskommandant bringt er Führungserfahrung mit zumal er mit der Leitung/Führung dieser Fachinspektion betraut ist. Aufgrund der Agenden dieser Fachinspektion verfügt er über Kenntnisse im Bereich der Gerade diese Spezialkenntnisse fehlen A. A ist seit ... Sachbereichsleiter beim BPK Y. Beim BPK Y ist er für die Führungsunterstützung zuständig. Der Senat hält fest, dass für die Ausübung der gegenständlichen Funktion diese Spezialkenntnisse sehr wohl vorausgesetzt werden. Genau über diese verfügt B.

So brachte der Dienstgeber sowohl in seiner schriftlichen Stellungnahme als auch in der Sitzung des Senats vor, dass A zwar auf Grund seiner bisherigen Verwendungen auch diverse Einsatzerfahrungen habe, jedoch nicht über jene Spezialkenntnisse im Bereich eines ...zentrums bzw. ...zentrums verfüge wie B. Aus dem Ganzen ergibt sich für den Senat, dass auch die Erfahrungen von A im Entscheidungsprozess gewürdigt wurden.

Für B spricht neben diesen Spezialkenntnissen und Führungserfahrungen auch die Tatsache, dass dieser von seinen unmittelbaren Vorgesetzten als „ausgezeichnet geeignet“ beschrieben wurde. Dieser hätte ihn nicht als „ausgezeichnet geeignet“ angesehen, wenn es Bedenken an seiner Qualifikation hätte. Hingegen wurde die Bewerbung von A an 2. Stelle gereiht. Auch der Vergleich der Beurteilungen durch die unmittelbaren Vorgesetzten lässt ein Unterschied in der Eignung der beiden Bewerber erkennen. Die Beschreibung von A ist sehr allgemein, während jene von B sehr detailliert ist.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass der Dienstgeber die Gründe für seine Präferenz für B dem Senat nachvollziehbar darlegen konnte.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass sachliche Kriterien und nicht ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren.

Eine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG im Zusammenhang mit der Besetzung der Funktion der Leitung „Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter/in Dienstbetrieb, E2a/5 “ liegt daher nicht vor.

Wien, Februar 2016

Zuletzt aktualisiert am

07.02.2017

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at