

Gbk 2017/11/2 B-GBK II/92/17

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 02.11.2017

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Alter

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

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 als „Kommandant/Kommandantin des Stadtpolizeikommandos X“ aufgrund des Alters gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Kommandant/Kommandantin des Stadtpolizeikommandos X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: Er sei seit 19.. bei der Landespolizeidirektion (LPD) X als Exekutivbediensteter beschäftigt. Er habe seit 20.. die Funktion des Abteilungsleiters der Abteilung für Personal und Logistiksteuerung (Arbeitsplatzwertigkeit E1/8) im vormaligen Landespolizeikommando X ausgeübt. Diese Abteilung sei 20.. infolge von Reformmaßnahmen und Organisationsänderungen im damaligen Landespolizeikommando X aufgelassen worden. Vorübergehend sei er dann dem Stadtpolizeikommando Y (SPK Y) dienstzugeteilt gewesen, ab 20.. sei er mit der Funktion des Kommandanten des SPK Z (SPK Z) – zunächst vorübergehend, 20.. dann ständig – betraut gewesen. Die Abberufung infolge von wichtigem, dienstlichem Interesse habe er keineswegs zu vertreten gehabt. Die Einstufung in eine niedrigere Funktionsgruppe (von E1/8 in E1/7) sei mit einer schwerwiegenden finanziellen Einbuße verbunden gewesen. Ab 20.. habe er daher zunächst für drei Jahre einen Fortzahlungsanspruch für die höhere Funktionsgruppe erhalten. Da Bestrebungen um die Aufwertung des SPK Z keinen Erfolg ergeben hätten, habe er seine Bewerbung für die ausgeschriebene Stelle des Leiters des SPK X (SPK X), ausgeschrieben im Zeitraum von ... bis ..., mit der Arbeitsplatzwertigkeit E1/8, eingebracht.

Mit dieser Planstelle sei jedoch sein Mitbewerber, der vormalige Stellvertreter des Leiters des SPK X (E1/6), betraut worden. Nicht nur, dass der Beamte wesentlich jünger sei, sondern er habe bis zuletzt lediglich die Funktion eines Stellvertreters innegehabt. Im Gegensatz dazu weise er (der Antragsteller) seit 20.. eine Leitungsfunktion als Abteilungsleiter und sodann stets als Leiter eines SPK auf.

Mit der Funktion des Kommandanten des SPK Z sei er betraut worden, obwohl er sich nicht um diese beworben habe und eine Vielzahl an Bewerbungen vorhanden gewesen sei.

Er sei 19.. und sein Mitbewerber 19.. geboren. Schon aufgrund dessen sei von einem späteren Eintritt in den Exekutivdienst und entsprechend späteren Vorrückungen auszugehen. Dies werde dadurch, dass sein Mitbewerber bis dato lediglich die Funktion eines stellvertretenden Stadtpolizeikommandanten aufweise, bekräftigt. Dem gegenüber sei er jedenfalls seit dem Jahr 20.. in Leitungsfunktion als Abteilungsleiter und Leiter eines SPK gewesen. Es gebe keinen sachlich gerechtfertigten Grund für die Bevorzugung seines Mitbewerbers. Er meine, dass er aufgrund seines Lebensalters und zumindest auch altersbedingten Funktionsausübungen zurückgesetzt werde.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Auf die ausgeschriebene Funktion des Kommandanten des SPK X (E1/8) hätten sich neben zwei weiteren Bewerbern A und B beworben. Die ständige Begutachtungskommission bei der LPD X habe B als einzigen Bewerber als in höchstem Ausmaß geeignet für die ausgeschriebene Funktion bewertet. A sei nur als in hohem Maß geeignet eingestuft worden. Der Landespolizeipräsident habe sich diesem Gutachten angeschlossen. Das BM.I habe der Betrauung von B zugestimmt.

Zur behaupteten Altersdiskriminierung sei festzuhalten, dass A keine Tatsachen glaubhaft gemacht habe, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen würden. Er stelle vielmehr in der Beschwerde einerseits seine derzeitige besoldungsrechtliche Situation dar bzw. führe andererseits aus, dass ihm eine Aufwertung seiner Planstelle, die er gegenwärtig innehat, zugesichert worden sei. Zudem sei er an Lebensjahren älter als B und habe bereits seit 20.. zahlreiche Leitungsfunktionen ausgeübt. B hingegen sei lediglich mit der Funktion eines Stellvertreters betraut gewesen.

Seine gegenwärtige Innehabung einer gleichartigen Funktion (SPK Z) begründe keinen Anspruch bzw. Automatismus auf Betrauung mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz und sei ein Auftrag zur Personalauswahl ausschließlich nach dem Senioritätsprinzip ohne Berücksichtigung erforderlicher Qualifikationen und der persönlichen Eignung weder dem BDG (Beamten-Dienstrechtsgesetz) noch dem AusG (Ausschreibungsgesetz) zu entnehmen.

Die Eignung der Bewerber sei vielmehr hinsichtlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die Erfüllung der mit der ausgeschriebenen Funktion verbundenen Anforderungen erwartet würden, festzustellen gewesen. Dabei sei die bisherige Berufserfahrung und einschlägige Verwendung, die Fähigkeit zur Menschenführung, organisatorische Fähigkeiten und bisher erbrachte Leistungen zu beurteilen gewesen (§ 9 AusG). Vor diesem rechtlichen Hintergrund sei unter Zugrundelegung der Bewertungsergebnisse der unabhängigen ständigen Begutachtungskommission ein Eignungsvorsprung des B evident. Es liege kein denkmöglicher Anhaltspunkt für eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters vor.

Der Stellungnahme beigefügt war die Ausschreibung der gegenständlichen Funktion. Laut dieser kommen der Funktion im Wesentlichen folgenden Tätigkeiten und Aufgabenbereiche zu: „Sicherstellung der Umsetzung der von der Geschäftsführung der Landespolizeidirektion vorgegebenen Ziele betreffend der Angelegenheiten des Stadtpolizeikommandos; Strategische und operative Leitung/Führung des Stadtpolizeikommandos und der angeschlossenen organisatorischen Untergliederungen; Steuerung und Sicherstellung der Besorgung des Exekutivdienstes im örtlichen Zuständigkeitsbereich im Rahmen der durch Gesetze und Verordnungen übertragenen Aufgaben; Operative Einsatzleitung bei örtlichen/überörtlichen Großereignissen; Sicherstellung einer wirtschaftlichen, zweckmäßigen und ökonomischen Verwaltungsführung durch selbständige Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben; Mitwirkung bei (dienst-/disziplinar-/besoldungsrechtlichen) Personalangelegenheiten; Sicherstellung des Dienstnehmer-/Arbeitnehmerschutzes in den Arbeitsstätten durch Beratung, Kontrolle und Teilnahme an Verhandlungen; Eigenständige Bearbeitung von komplexen und umfassenden Aufgabenstellungen, die außerhalb der Routinetätigkeit der unterstellten organisatorischen Untergliederungen hegen; Fachspezifische Schulung der Mitarbeiter; Wahrnehmung des Informationsmanagements für den Zuständigkeitsbereich.“

Für die Ausübung der gegenständlichen Funktion wurden neben den allgemeinen Ernennungserfordernissen (österreichische Staatsbürgerschaft, erfolgreiche Absolvierung der Grundausbildung für die betreffende Verwendung/Funktion...) folgende besondere Kenntnisse und Fähigkeiten von den Bewerbern/Bewerberinnen erwartet: „Umfassende Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten der LPD X; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der ausgeschriebenen Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze; Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung; übergreifendes Fachwissen und detaillierte Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsmaterien, wie z.B. SPG, StPO, StGB, Waffengebrauchsg, AnhO, StVO, KFG, FSG, BDG, B-BSG sowie Kenntnis der internen Vorschriften; Führungserfahrung als Leiter oder stv. Leiter eines Büros, einer Abteilung, eines Polizeikommissariates oder eines Stadtpolizeikommandos im Bereich einer Landespolizeidirektion bzw. einer vergleichbaren Organisationseinheit des Ressorts; umfassende Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere bei der operativen Einsatzführung im Rahmen von Großveranstaltungen; Erfahrung bei der Steuerung, Organisation und Leitung des inneren Dienstes einer großen exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb, Dienstplanerstellung, Vorgaben für den Streifen- und Überwachungsdienst im Zuständigkeitsbereich etc.); Kenntnisse im Bereich des New Public Management; Persönliche Anforderungen: Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Vorbildwirkung, hohe Einsatzbereitschaft und Durchsetzungsfähigkeit; eigeninitiatives und selbstständiges Agieren; hohe Belastbarkeit, Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; hohe Kompetenz in der Mitarbeiterführung-/motivation; Teamfähigkeit; Organisations- und Koordinierungsvermögen; hohes Maß an sozialer Kompetenz; Fähigkeiten im Bereich des Managements.“

Angemerkt war zudem, dass die angeführten und von den Bewerbern/Bewerberinnen erwarteten Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt würden.

Der Stellungnahme des Dienstgebers beigefügt waren weiters die Bewerbungen von A und B. Aus dem Laufbahndatenblatt von B ergibt sich, dass dieser ... in den Bundesdienst eingetreten ist. Nach Absolvierung der Grundausbildung E2a 19.. war er zunächst als Polizeilehrer der Sicherheitswache (SW) tätig. Nach der Absolvierung der Grundausbildung E1 war er verschiedenen Dienststellen und Abteilungen der SW zugeteilt. Ab 19.. übte er u.a. die Funktionen eines Stellvertreters des Kommandanten und Vertreter des Referatsleiters aus. Ab 19.. war er mit der Leitung verschiedener Referate betraut und von 20.. bis 20.. war er Abteilungsleiter der Abteilung für Personal und Logistiksteuerung. Aufgrund von Reformmaßnahmen wurde er 20.. vorübergehend mit der Funktion des Stadtpolizeikommandanten im SPK ... und dann bis ... 20.. beim SPK Z betraut. Ab ... 20.. bis dato ist er Stadtpolizeikommandant im SPK Z (E1/7).

B ist laut Laufbahndatenblatt 19.. in den Bundesdienst eingetreten. Den Fachkurs E2a absolvierte er 19.. im Rahmen der E1 Ausbildung, welche er 19.. abschloss. Danach war er als Referent in mehreren Abteilungen der SW tätig. Zwischenzeitig war er dabei ab 19.. für mehrere Monate bzw. bis zu ... Jahre Stellvertreter des Kommandanten der SW verschiedener Abteilungen, bevor er 20.. als Stellvertreter des Kommandanten des SPK X bestellt wurde.

In ihren Begründungen für die Bewerbung legten B und A mit Verweis auf ihre bisherige Laufbahn und Weiterbildung dar, warum sie ihres Erachtens über die für die ausgeschriebene Funktion notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen würden.

In der Bewerbung von B finden sich ergänzend dazu eine ausführliche Beschreibung des Polizeialltags sowie des Einsatzgeschehens im SPK X und die sich daraus seines Erachtens ergebenden besonderen Anforderungen dieser Dienststelle. Ausführlich ging er auch auf die Schwerpunkte und Ziele, die er sich in der Funktion des Kommandanten des SPK X setzen würde, ein.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte der Antragsteller (AS) Folgendes aus:

20.. sei er, obwohl er sich nicht dafür beworben habe, Stadtpolizeikommandant des SPK Z geworden. Der Arbeitsplatz sei mit E 1/7 bewertet. Seit damals versuche er die Einstufung E 1/8 zu erhalten, um keine finanziellen Einbuße zu erleiden. Mit ... 20.. habe er die E 1/8 Bewertung verloren und somit seither eine finanzielle Einbuße von über € 600,-

brutto monatlich. Nach sachlichen Kriterien hätte „die Sache“ für ihn ausgehen müssen. Es sei für ihn objektiv nicht nachvollziehbar, warum B den Posten bekommen habe. Jeder Dienstvorgesetzte solle danach trachten, rechtmäßig, wirtschaftlich und sparsam zu arbeiten. Aufgrund der Dienststellenstrukturreform seien zwei Pls geschlossen worden und acht Funktionsträger seien über sein Betreiben ohne einen Euro Verlust untergebracht worden. Wie hoch der Altersunterschied zwischen ihm und B sei wisse er nicht. B sei jedenfalls jünger als er. Er (der AS) habe an seinem ... Geburtstag 44 Dienstjahre hinter sich und ursprünglich nicht vorgehabt, bereits zu diesem Zeitpunkt in Pension zu gehen. Er sehe hier deshalb eine Altersdiskriminierung, da er aufgrund der Umstände gezwungen sei, 20.. in Pension zu gehen. Es bleibe ihm momentan nichts anderes übrig, da jeder weitere Monat in der niedrigeren Bewertung ein Verlust für die Pensionsdurchrechnung sei. Es könne nur sein Alter der Grund dafür gewesen sein, dass man B genommen habe. Sonst gebe es keine andere für ihn objektivierbare sachliche Begründung.

Dienstgebervertreterin ... replizierte, dass der AS keine Tatsachen glaubhaft gemacht habe und die Entscheidung unter Abwägung von erforderlichen, fachlichen, sachlichen und persönlichen Qualifikationen im Hinblick auf den Ausschreibungstext erfolgt sei.

Dienstgebervertreter ... führte dazu aus, dass A damals auf die E 1/7 Position ins SPK Z „bestellt“ worden sei, weil diese Planstelle die höchste in X gewesen sei die man zu diesem Zeitpunkt frei gehabt habe. Man habe sich immer wieder dafür eingesetzt, dass das SPK Z die Bewertung E 1/8 bekomme. Er sei damals Mitglied der ständigen Begutachtungskommission und im ... bei der Sitzung zur Besetzung der ausgeschriebenen Planstelle anwesend gewesen. Es gebe mehrere Gründe, warum B als einziger Bewerber im höchsten Ausmaß gereiht worden sei. In seiner Bewerbung habe er in umfassender Form auf Erfahrungen und Ziele des Arbeitsplatzes hinweisen können und sehr innovationshaltige Vorschläge gemacht. All dies habe in der Bewerbung von A gefehlt. B habe durch mehrere Maßnahmen beweisen können, dass er höchstes Engagement und fachliche Kompetenz besitze. So sei er 20.. mit den Maßnahmen rund um die Bewältigung des Flüchtlingsstromes im Bereich ... beschäftigt gewesen. Als einziger stellvertretender Stadtpolizeikommandant von X habe er die Einrichtung des sogenannten mobilen Interventionsteams erfunden. Sehr entscheidend sei gewesen, dass er bei der Planung und den sicherheitspolizeilichen Maßnahmen rund um den Bau des neuen ... führend beteiligt gewesen sei. Er sei bei allen Verhandlungen von Anfang an eingebunden gewesen und im Zuge dieser Aktivitäten habe er massiv Vorschläge, Planungsgrundlagen und Umsetzungsgrundlagen einbringen können. Im Gegensatz dazu habe A dieses hohe Maß an Engagement und Innovationsbereitschaft in der Zeit des SPK Z nicht erkennen lassen. Seit einigen Jahren führe er (der Dienstgebervertreter) mit dem AS eine Diskussion darüber, wie Dienstzeiten geplant werden sollten. A trete seit längerer Zeit den Dienst bereits um 05:00 Uhr morgens an. In mehreren Gesprächen sei ihm gesagt worden, dass der Bedarf um 05:00 Uhr früh den Dienst in einem SPK anzutreten und entsprechend früher zu gehen, nicht gegeben sei. Das sei problematisch, da am Nachmittag eine entsprechende Personallücke herrsche. Eine Dienstplanung müsse bedarfsorientiert gemacht werden. Jeder Dienst vor 06:00 Uhr koste zusätzlich Geld. Der AS sei mehrmals mündlich darauf hingewiesen worden. Als er das trotzdem so fortgeführt habe, sei er ... schriftlich aufgefordert worden die Dienstplanung künftig im Sinne des Dienstzeitmanagements, sowie in Bezug auf bereits vorangegangene Gespräche zu erledigen und den Dienst gemäß der erforderlichen Wirtschaftlichkeit erst ab 06:00 Uhr anzutreten.

A replizierte, man solle schon auch die Laufbahndaten vergleichen und in erster Linie die GAL E 2/a und GAL E 1 Zeit, sowie die dazwischen liegenden Funktionen und Tätigkeitsausübungen. Es sei fragwürdig, dass er in diesem konkreten Fall kein Engagement oder Kompetenz haben solle. Er habe seit 20.. die Qualifikation eine Tätigkeit mit der Funktionsgruppe 8 ausführen zu können. Fußballkenntnisse und die Arbeit am ... seien nicht im Ausschreibungstext enthalten gewesen. Er sei selber fast zehn Jahre Stellvertreter im SKP X gewesen. Keiner könne ihm vorwerfen, dass er den Bezirk nicht kenne. Zur Dienstzeitplanung führte der AS aus, dass er auch im LPK immer seinen Dienst um 05:00 Uhr begonnen habe, da er da de facto am besten arbeiten könne. Nach dem Hinweis des Dienstgebervertreter habe er das eingestellt. Er frage sich allerdings, warum der schriftliche Hinweis just zum Zeitpunkt der Ausschreibung erfolgt sei. Es komme ihm vor, als habe man irgendetwas gesucht, um es leichter zu haben ihn nicht für die Planstelle vorschlagen zu müssen.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, er habe den AS auch davor schon mehrfach auf die Problematik des Dienstbeginnes hingewiesen. Die schriftliche Weisung sei erfolgt, als er gemerkt habe, dass sich der AS nicht an die Abmachung halte. Er habe nicht behauptet, dass der AS nicht engagiert sei. Aber im direkten Vergleich bei der

konkreten Besetzung sei B der deutlich bessere Kandidat. Es sei ihm persönlich nicht leicht gefallen, aber es sei eindeutig gewesen.

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 dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist (siehe Seite 3ff.).

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen 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. Diese begründete die Entscheidung zugunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass dieser von der ständigen Begutachtungskommission als einziger Bewerber für in höchstem Ausmaß geeignet erachtet wurde und ein Eignungsvorsprung evident sei. Im mündlichen Vorbringen des Dienstgebers wurde näher ausgeführt, dass vor allem das hohe Maß an Engagement und Innovationsbereitschaft für B gesprochen hätten.

Aus dem Vorbringen des A war für den Senat klar ersichtlich, dass die Hauptmotivation für seine Bewerbung in seiner derzeitigen besoldungsrechtlichen Situation gelegen war.

Im Gegensatz zu seinem Mitbewerber ging A in seiner Bewerbung inhaltlich nicht näher auf die besonderen Anforderungen der Dienststelle oder seine konkrete Motivation, die ausgeschriebene Funktion ausüben zu wollen, ein. Schon aus der Bewerbung von B war klar erkennbar, dass dieser die Dienststelle durch eigene Impulse und Zielsetzungen gestalten möchte. Weiters befasst sich B in seiner Bewerbung mit den Besonderheiten der Dienststelle und den sich daraus ergebenden Anforderungen an die Leitung dieser Dienststelle. Die vom Dienstgebervertreter vorgebrachten Erfahrungen des B im Zusammenhang mit dem Bau des ..., sowie im Bereich des ... unterstreichen weiter dessen Eignung im Sinne der von der Ausschreibung geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten (umfassende Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere bei der operativen Einsatzführung im Rahmen von Großveranstaltungen; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der ausgeschriebenen Organisationseinheit; eigeninitiatives und selbstständiges Agieren; hohe Einsatzbereitschaft und Durchsetzungsfähigkeit; Organisations- und Koordinierungsvermögen). Für den Senat ist nachvollziehbar, dass der Dienstgeber sich für B ausgesprochen hat, aufgrund seines Engagements, seiner Motivation und seiner Innovationsbereitschaft.

Des Weiteren wurde vom Dienstgeber auch die Problematik im Zusammenhang mit dem täglichen Dienstantritt von A (vor 6 Uhr früh) als weiteres Argument für die bessere Eignung von B vorgebracht. Der Dienstgeber sprach dabei in seinem Vorbringen A nicht im Allgemeinen das Engagement und die Kompetenz zur Leitung eines SPK ab. Für die Leitung einer Dienststelle stellt die bedarfsorientierte Dienstzeitplanung jedoch einen notwendigen Aspekt dar. Der Dienstgeber legte glaubhaft dar, dass es in diesem Zusammenhang auch schon vor der schriftlichen Weisung mehrere, persönliche Gespräche mit A gegeben hatte, diese aber nicht zum gewünschten Ergebnis geführt haben. Für den Senat ist es daher nachvollziehbar, dass sich auch das nicht bedarfsorientierte Dienstzeitmanagement von A in der Entscheidung des Dienstgebers ausgewirkt hat.

In Bezug auf seinen von A mehrfach erwähnten Vorsprung in puncto Führungserfahrung als Kommandant eines SPK, ist anzumerken, dass laut Ausschreibung „Führungserfahrung als Leiter oder stv. Leiter“ gefordert war. Diese Voraussetzung erfüllen beide Bewerber. Auch wenn der AS in diesem Punkt auf eine längere Erfahrung in einer höher

eingestuften Funktion zurückblicken kann, geht aus der Ausschreibung klar hervor, dass dies nur als eine von mehreren, mit gleicher Gewichtung zu berücksichtigenden Voraussetzungen in die Eignungsbeurteilung einfließt.

Der Senat hatte im gegenständlichen Fall zu prüfen, ob die Personalentscheidung der Dienstbehörde aufgrund des Alters zu Stande kam. Im Verfahren haben sich allerdings keine Hinweise ergeben, dass das Lebensalter (A Geburtsjahr 19., B Geburtsjahr 19..) eine Rolle in der Entscheidungsfindung der Behörde spielte.

Die Entscheidung der Behörde und die vorgenommene Eignungsbeurteilung der Bewerber sind daher für den Senat sachlich nachvollziehbar.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung nicht aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden ist.

Wien, November 2017

Zuletzt aktualisiert am

29.11.2017

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at