

Gbk 2018/2/19 B-GBK II/95/18

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.02.2018

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

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 Funktion „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in der PI X, E2a/6“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X, E2a/6“ stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt hingegen nicht vor.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Darin führte er im Wesentlichen Folgendes aus:

Der Antragsteller sei am ... in die Österreichische Bundesgendarmerie eingetreten und nach der erfolgreichen Absolvierung des GAL f df WB .../... auf dem GP X eingeteilt worden.

Von ... bis ... habe der Antragsteller auch dem X. Zug der Einsatzinheit X angehört, wobei er ab ... die Funktion des Zugskommandanten-Stellvertreters ausgeübt habe.

Seit ... versehe der Antragsteller als Sachbearbeiter und 1. Stellvertreter der Inspektionskommandantin der PI Y seinen Dienst.

Aufgrund der ausgezeichneten Führungsqualitäten seiner Vorgesetzten habe er sich in den vergangenen Jahren

umfangreiche Kenntnisse hinsichtlich der Führung einer PI aneignen können. In seiner 4-jährigen Stellvertreterfunktion der Einsatzinheit (... bis ...) habe er bei Abwesenheit des Zugskommandanten bei zahlreichen Einsätzen Führungsqualität bewiesen und diese zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten geleitet.

Vor dieser Funktion sei der Antragsteller bereits über fünf Jahre Gruppenkommandant eines Einsatzzuges gewesen und er sehe sich aufgrund seiner nunmehr 19-jährigen Verwendung als Dienstführender befähigt, eine Dienststelle zu leiten.

Dazu führe der Antragsteller die positive Stellungnahme seines ehemaligen Bezirkskommandanten ... an, welcher im Jahr ... zu seiner Bewerbung um die Planstelle als Sachbearbeiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X angeführt habe, dass er längst für die Position als Kommandant einer Polizeiinspektion befähigt sei.

Bereits Anfang ... habe der Kommandant der BPK X, ... den Antragsteller auf die gegenständliche Bewerbung angesprochen und gemeint, dass diese Planstelle „ohnehin eine Nummer zu groß“ für ihn sei. Diese Meinung äußerte er auch in seiner Stellungnahme zur Bewerbung: „Die Zukunft von A liegt in einer Kommandantenfunktion auf einer mittelgroßen Dienststelle. Die angestrebte Funktion, in ihrer gesamten Komplexheit, scheint für den Bewerber noch zu früh.“

Der Antragsteller habe aus Erzählungen von Kollegen erfahren, dass B als möglicher Nachfolger für diese Planstelle gehandelt würde. B sei aber erst acht oder neun Jahre nach dem Antragsteller der Österreichischen Bundesgendarmerie beigetreten und habe auch erst zwei Jahre später den Grundlehrgang für dienstführende Wachebeamte (Fachkurs) absolviert.

Im Vergleich zur Laufbahn des B habe der Antragsteller eine dreijährige Kadettenausbildung absolviert und sei seit ... als Stellvertreter der Inspektionskommandantin einer PI mit Vertretungsfunktion tätig. In den Jahren vor seiner Bestellung zum 1. Stellvertreter der PI X, habe B, ebenso wie der Antragsteller, die Stellvertreterfunktion der gleichwertigen PI ... ausgeübt.

Hinzu komme, dass B bis zumindest ... bei der Zollwache tätig gewesen sei, wobei die dortige Dienstverrichtung nur sehr wenig mit dem Dienst bei der damaligen Gendarmerie gemeinsam gehabt habe. Nach seiner Optierung von der Zollwache zur österreichischen Gendarmerie habe B lediglich einen Ergänzungslehrgang absolviert und sei im Anschluss im Tätigkeitsbereich der Grenzgendarmerie tätig gewesen.

B sei darüber hinaus bereits bei der gemeinsamen Bewerbung ... für eine Planstelle als Sachbearbeiter und 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI ... dem Antragsteller vorgezogen worden.

Im ... sei B die ausgeschriebene Planstelle auf der PI X zugesprochen worden.

Auch Bewerbungen des Antragstellers in der Vergangenheit, zB Bewerbungen für den 2. und 3. Stellvertreter der PI X ... und den 2. Stellvertreter der PI, seien zugunsten von Kollegen entschieden worden, welche über weniger Dienstalter verfügen würden, den Fachkurs nach dem Antragsteller absolviert hätten und der Österreichischen Volkspartei (ÖVP) angehören würden.

Am ... habe sich der Antragsteller um die ausgeschriebene Planstelle als „Sachbereichsleiter/in und Stellvertreter/in der PI ...“ beworben. Auch diese Planstelle sei einem Kollegen verliehen worden, welcher erst zehn Jahre nach dem Antragsteller der Österreichischen Bundesgendarmerie beigetreten sei.

Der Antragsteller müsse davon ausgehen, dass ein Vergleich der Laufbahndatenblätter des nunmehrigen B und seinem keine objektiven Anhaltspunkte hervorbringe, welche den Vorzug des B gegenüber dem Antragsteller rechtfertigen würden.

Darüber hinaus sei es der Dienstbehörde bekannt, dass der Antragsteller der sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ), zumindest in der Vergangenheit, zuzurechnen gewesen sei. B sei hingegen seit ... ÖVP-Gemeinderat der Gemeinde ... und von ... bis ... deren Vizebürgermeister gewesen. Anfang ... sei B zum Bürgermeister dieser Gemeinde gewählt worden.

B sei weiters in der Polizeigewerkschaft Öffentlicher Dienst tätig und sei Mitglied des Dienststellenausschusses für den Bezirk X.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Landespolizeidirektion X mit ... eine Stellungnahme, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Der Bezirkskommandant von X habe B für die Besetzung dieser Funktion vorgeschlagen. Die Landespolizeidirektion X habe sich diesem Vorschlag angeschlossen, da die Begründung klar nachvollziehbar gewesen sei und daher auch nach Ansicht der Landespolizeidirektion B der für die gegenständliche Funktion bestgeeignete Bewerber gewesen sei.

Der Antragsteller sei in der Durchlauferstellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten an siebenter Stelle von zehn Bewerbern gereiht worden und sei daher auch nicht in die engere Wahl für die Besetzung dieser Funktion gezogen worden.

Der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens habe sich mit Schreiben vom ... mit dieser Besetzung einverstanden erklärt.

Mit Schreiben vom ... bzw. vorhergehender mündlicher Mitteilung, erklärten die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BM.I sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte-Stellvertreterin für die Vertretungsbereiche X und Y ihr Einverständnis zum gegenständlichen Besetzungsvorschlag.

Mit Befehl der Landespolizeidirektion X vom ... sei B mit Wirksamkeit ... von der PI ... zur PI X versetzt und als Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten eingeteilt worden.

Von der Landespolizeidirektion X werde die Meinung vertreten, dass die Bezirkskommandanten die Mitarbeiter und damit die Fähigkeit und Einsatzbereitschaft jedes einzelnen Bediensteten ihres Bereiches am besten kennen würden und daher würde grundsätzlich dem Vorschlag des Bezirkskommandanten für die Besetzung von Funktionsplanstellen gefolgt. Nur in Ausnahmefällen würde aufgrund von Stellungnahmen von Zwischenvorgesetzten oder sonstigen Umständen vom Vorschlag mit ausreichender Begründung abgewichen.

In den Durchlauferstellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten sei kaum ein Unterschied zu erkennen gewesen, weshalb auch beide Bedienstete grundsätzlich als für die Funktion geeignet erschienen. In jener von B seien jedoch noch gewisse Nuancen einer besseren Eignung zu erkennen gewesen.

In den vergleichbaren Laufbahndaten liege A bezüglich der Dienstzeiten als Exekutivbediensteter bzw. als dienstführender Exekutivbediensteter zwar leicht vor B, jedoch seien diese Daten lediglich einige der Kriterien, welche zur Beurteilung der Bewerber herangezogen würden. Ebenso verhalte es sich mit den Zeiten der Verwendung als Sachbereichsleiter und Stellvertreter des Inspektionskommandanten.

Es werde auch darauf hingewiesen, dass andere Bewerber wesentlich länger als der Antragsteller bei der Exekutive Dienst versehen bzw. wesentlich länger als Beamte der Verwendungsgruppe E2a verwendet würden.

Zeiten, die der Beamte bei der Zollwache verbracht habe (... bis ...), als Negativum anzuführen, da er dadurch weniger dienstliche Erfahrungswerte aufweise, sei bei einer Verwendung von über zwanzig Jahren im Gendarmerie- bzw. Polizeidienst nach Ansicht der Landespolizeidirektion X etwas sehr weit hergeholt und habe daher in dieser Planstellenbesetzungsangelegenheit keine Relevanz. Aufgrund weiterer Dienstzeiten bei der „Grenzgendarmarie“ (... bis ...) ebenfalls von einem „wesentlich unerfahrenem Mitarbeiter“ zu sprechen, könne von der Dienstbehörde auch nicht nachvollzogen werden. Daher gehe der Vorwurf der Altersdiskriminierung ins Leere.

Der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung werde auf das Schärfste zurückgewiesen.

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

Er sei überzeugt, dass er aus politischen Gründen benachteiligt worden sei. Nicht nur bei dieser Besetzung, sondern auch bei anderen Bewerbungsverfahren der letzten Jahre. Der zum Zug gekommene B sei der ÖVP zuzuordnen. B sei ÖVP-Bürgermeister und im Dienststellenausschuss der FCG tätig. B habe als Exekutivbeamter weitaus weniger Dienstjahre verrichtet als er.

Unverständlicherweise sei der Antragsteller bezirksintern an die letzte Stelle gereiht worden und B an die erste Stelle. Es habe den Anschein, dass die politische Funktion dazu beigetragen habe. Die Reihung sei für ihn nicht nachvollziehbar. ... seien Kollegen, welche sich auch diesmal beworben haben, nach ihm gereiht worden und jetzt auf einmal vor ihm.

In seiner Stellungnahme habe der Bezirkskommandant X angeführt, dass die angestrebte Funktion in ihrer gesamten Komplexität noch zu früh für ihn sei. Der Antragsteller frage sich, warum es für B, welcher um 14 Jahre weniger Exekutivzeit aufweisen könne, nicht zu früh sei.

Der Antragsteller merkt weiters an, dass die Entscheidung schon sehr früh getroffen worden sei, da er bereits ... Monate vor Bestellung vom Bezirkspolizeikommandanten gefragt worden sei, ob er die bisherige Stelle von B übernehmen wolle.

Auch wenn es bereits verjährt sei: Er habe sich ... als 3. Stellvertreter an der PI X beworben und sei damals an zweiter Stelle gereiht worden. Kollegen, welche im gegenständlichen Besetzungsverfahren hinter ihm gereiht wurden, seien nunmehr vor ihm gereiht. Er gehe nicht davon aus, dass er sich von ... bis ... etwas zu Schulden habe kommen lassen. Darüber hinaus sei damals vom Bezirkskommandanten angeführt worden, dass der Antragsteller längst befähigt sei, eine Dienststelle zu führen.

..., Landespolizeidirektion X, als Dienstgebervertreter replizierte, dass man sich auf die Beschreibung des Bezirkspolizeikommandanten X verlassen habe. Dieser verrichte seit ... Dienst als leitender Beamter. Es habe viele Bewerbungen für diese Stelle gegeben. Aus Bezirkssicht sei es um eine hochwertige Funktion in E2a/6 gegangen. Der Bezirkskommandant habe den Antragsteller nicht abwertend beschrieben, sei jedoch lang und breit auf die Qualifikation von B eingegangen.

Der Antragsteller könne zwar durch seine Zeit als Kadett sehr lange Dienstzeiten vorweisen, hinsichtlich der maßgeblicheren Funktion „stellvertretender Kommandant einer Dienststelle“ befinde sich B mit 10 oder 11 Jahren jedoch auf gleichem Level mit dem Antragsteller. Beide hätten das Werkzeug eine Dienststelle zu führen. Ob man 20, 25 oder 28 Jahre dabei sei, sei nicht so relevant wie die qualifizierende Arbeit im Zeitraum vor der Bewerbung.

Die Frage, warum der Antragsteller an die siebte Stelle gereiht worden sei, wenn die Qualifikationen zwischen ihm und B ziemlich ähnlich seien, könne der Dienstgebervertreter der LPD X nicht beantworten. Aus seiner Sicht seien fast alle der BewerberInnen in der Lage die Funktion gut wahrzunehmen. Man sei der Beschreibung des Bezirkspolizeikommandanten gefolgt.

Auch die Personalvertretung habe sich für B ausgesprochen. Die Personalvertretung sei mit drei Mitgliedern der FSG, drei Mitgliedern der FCG und zwei Mitgliedern der AUF besetzt. Das sei keine „Ein-Fraktions-Angelegenheit“. Die Personalvertretung habe zwar nicht zu entscheiden, dennoch habe sie maßgeblich mitzusprechen.

Die Reihung sei aus Sicht des Antragstellers bestimmt ungerecht und nicht nachvollziehbar gewesen. Das stehe außer Frage. Die anderen BewerberInnen, die von der Laufbahn her vielleicht auch noch höher gereiht hätten werden sollen, haben es jedoch auch „geschluckt“ und nicht die Gleichbehandlungsbeauftragten befasst.

Auf die Frage nach der Vereinbarkeit als Chef einer Dienststelle auch Personalvertreter zu sein, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, dass man allgemein bei der Ausübung von politischen Ämtern recht großzügig sei. Das sei fraktionsunabhängig. Im Anlassfall sei zu überprüfen, ob es eine Unvereinbarkeit geben könne. Auch wenn der Dienststellenausschuss überall auf Bezirksebene befasst werde, sei er dennoch ein Gremium, welches nur intern tätig werde.

Der Ansprechpartner der Landespolizeidirektion sei eindeutig der Fachausschuss. Vor allem wenn ein Abgang durch Ruhestandsversetzung geordnet erfolge, würden sich die entsprechenden KandidatInnen bereits in Position bringen. Die formale Arbeit erfolge dann erst im letzten Drittel. Im Vorfeld würden die BewerberInnen versuchen ihre Chancen zu erhöhen, indem sie bei der Dienstbehörde, bei der Personalabteilung oder beim Landespolizeidirektor vorsprechen. Aus diesem dichten Feld von hochwertigen KandidatInnen den oder die Richtige zu finden, sei sehr schwer.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte erläuterte auf die Frage der Zustimmung der AG für Gleichbehandlungsfragen, dass aus den Akten zu entnehmen sei, dass es damals keinen Einwand gegeben habe. Er selbst sei damals noch kein Gleichbehandlungsbeauftragter 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 – unter anderem – aufgrund des Alters oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Gesetzesmaterialien 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 Sinngehalt sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftliche 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 von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Landespolizeidirektion X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf ihre Sachlichkeit zu prüfen.

Die Landespolizeidirektion X begründete ihre Entscheidung zugunsten von B grundsätzlich damit, dass dieser vom Bezirkspolizeikommandanten X vorgeschlagen und dessen Begründung klar nachvollziehbar gewesen sei. Daher sei B auch nach Ansicht der Landespolizeidirektion X der für die gegenständliche Funktion bestgeeignete Bewerber gewesen.

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. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen ihnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf 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.

Die Stellungnahme der Landespolizeidirektion X vom ... enthält jedoch keine Ausführungen zu einem objektiven Wertungsvergleich bzw. zu objektiven Bewertungsmechanismen im gegenständlichen Auswahlverfahren und beantwortet auch nicht die Frage, aufgrund welcher konkreten Kriterien B der Vorzug gegeben wurde. Auch den Aussagen der Dienstgebervertreter vor dem Senat waren solche nicht zu entnehmen.

Dies scheint vor dem Hintergrund, dass selbst die Landespolizeidirektion X in ihrer Stellungnahme angibt, dass in den Durchlaufverfahren zwischen dem Antragsteller B kaum Unterschiede auszumachen seien, aber bei letzterem „noch gewisse Nuancen“ einer besseren Eignung zu erkennen seien, oberflächlich und nicht nachvollziehbar.

Gerade wenn beide Bewerber sich nur durch „Nuancen“ in ihrer Qualifikation unterscheiden, ist im Auswahlverfahren genauestens und objektiv zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen ihnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt.

Auch hinsichtlich der vergleichbaren Laufbahndaten führte die Landespolizeidirektion X lediglich aus, dass bezüglich der Dienstzeiten als Exekutivbediensteter bzw. als dienstführender Exekutivbediensteter A leicht voran und bei den Zeiten der Verwendung als Sachbereichsleiter und Stellvertreter des Inspektionskommandanten hinter B lag.

Eine nähere Erklärung, welche Konsequenz diese Umstände für das Bewerbungsverfahren nach sich zogen, folgte nicht. Es wurde nur angemerkt, dass diese Daten „einige von mehreren Punkten“ seien, die für die Beurteilung der Bewerber herangezogen würden. Eine Konkretisierung dieser weiteren Punkte und deren Einfluss auf das Auswahlverfahren wurde dem Senat ebenfalls vorenthalten.

Aufgrund dieser Erkenntnisse erscheint die Reihung des Antragstellers an die siebente Stelle von zehn Bewerbern willkürlich und objektiv nicht haltbar.

Von der Landespolizeidirektion X wurde der Vorschlag des Bezirkskommandanten kritiklos und ohne Anwendung eines standardisierten Auswahlverfahrens bzw. Wertungsvergleichs übernommen. Die Betrauung von B mit der gegenständlichen Planstelle wirkt daher im Ergebnis nicht so, als wäre sie ausschließlich an sachlich und objektiv nachvollziehbaren Qualifikationskriterien festgemacht.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters ist festzuhalten, dass B mehr als drei Jahre älter als der Antragsteller ist. Es waren darüber hinaus keine Anhaltspunkte erkennbar, dass das Lebensalter und/oder das Dienstalter für die Personalentscheidung ausschlaggebend war.

Der Senat kam daher zum Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ist festzuhalten, dass es der Dienstgeberseite nicht gelungen ist den Senat zu überzeugen, dass die Entscheidung zu Gunsten der Bewerbung von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht.

Da die Dienstgeberseite weder mit der schriftlichen Stellungnahme noch im Rahmen der Sitzung des Senates sachlich nachvollziehbar darlegen konnte, inwiefern B für die gegenständliche Funktion besser qualifiziert war als der Antragsteller, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung zumindest mitausschlaggebend war.

Dies insbesondere aufgrund der Tatsache, dass im Schreiben der PI ... vom ... (...), die von B „gesammelten Erfahrungen in seiner kommunalpolitischen Tätigkeit“, in einer nicht in Bezug zur ausgeschriebenen Stelle zu bringende Weise hervorgehoben wurde. Auch der Bezirkspolizeikommandant von X, ... bringt in seinem Bericht vom ... zum Ausdruck, dass B „nicht zuletzt aufgrund seiner Funktion als Bürgermeister gern gesehener Ansprechpartner“ sei.

Unter Zugrundelegung der Beweismaßregelung des B-GIBG ist es der Antragsgegnerin nicht gelungen den Senat davon zu überzeugen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war und die Zurechnung des A zur SPÖ im Auswahlprozess keinerlei Rolle gespielt hat.

Der Senat stellt daher fest, dass das sachfremde Motiv der „Weltanschauung“ für die Auswahlentscheidung mitentscheidend war und die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Der Landespolizeidirektion für X wird empfohlen,

- a.) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insb. die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b.) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Wien, Februar 2018

Zuletzt aktualisiert am

20.04.2018

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