jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2019/2/6 B-GBK II/112/19

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 06.02.2019

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 (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „leitender Beamter der Logistikabteilung (Landespolizeidirektion (LPD) X)“ aufgrund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs 1 Z5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt eine Diskriminierung von A durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle „leitender Beamter der Logistikabteilung LPD X“ aufgrund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs 1 Z5 B-GlBG vor.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte darin im Wesentlichen Folgendes aus: Sie habe sich am ... um die ausgeschriebene Planstelle „leitender Beamter der Logistikabteilung LPD X“ beworben.

Am ... habe sie den Landespolizeidirektor-Stellvertreter X, Leiter des X, ... schriftlich über die erfolgte Bewerbung informiert. Am ... habe ihr dieser mitgeteilt, dass er unter allen Bewerbern und Bewerberinnen ihre Person als bestgeeignet erachte. Das habe er auch dem Landespolizeidirektor ... mitgeteilt.

Am ... habe sie einen Gesprächstermin mit dem Landespolizeidirektor gehabt und dieser habe ihr gesagt, dass es für ihn ein gewichtiges Argument sei, dass ihre Mitbewerberin keine Planstelle innehabe. Abschließend habe er ihr mitgeteilt, dass er dem Kabinett gegenüber weisungsgebunden sei.

Sie habe auch den ...schef ... über ihre Bewerbung informiert, worauf er geantwortet habe, dass es zwei Kandidatinnen gebe, die in die engere Auswahl kämen. Er werde sich den Vorschlag der Landespolizeidirektion (LPD) X ansehen und diese auf jeden Fall in die Endbewertung einfließen lassen. Da eine Fremdbewerbung gegeben sei, werde das

Bundesministerium für Inneres (BM.I) die Entscheidung treffen.

Von unterschiedlichen Quellen sei ihr dann mündlich mitgeteilt worden, dass der Landespolizeidirektor „die Order aus …“ erhalten habe, B als bestgeeignetste Kandidatin zu definieren. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) habe ihr mitgeteilt, dass sie in Erfahrung gebracht habe, dass die Funktionäre der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) B favorisieren würden.

Am … sei die Abstimmung im FA welcher sich gegen den Dienstgebervorschlag der LPD (B) ausgesprochen habe, erfolgt. Am … sei in Ermangelung einer Übereinstimmung der LPD und der Personalvertretung (PV) der Akt dem BM.I vorgelegt worden.

Am … habe sie (A) den GBB des BM.I, …, telefonisch über ihre Bewerbung in Kenntnis gesetzt. Er habe ihr bestätigt, dass er die standardisierten Informationen über die Besetzungsakte erhalten habe und gab an, dass er seine Stellungnahme fristgerecht abgeben werde.

Am … sei dann die Abstimmung im Zentralausschuss (ZA) erfolgt, welche wiederum keine Übereinstimmung zwischen Dienstgeber und PV zur Folge hatte.

Am … habe sie (A) dem …vorsitzenden, einem …smitglied und dem …schef schriftlich mitgeteilt, dass sie sich im gegenständlichen Bewerbungsverfahren als diskriminiert erachte und sich an den GBB gewendet habe.

Am … habe ihr der GBB mitgeteilt, dass die Entscheidung des Ministers bereits erfolgt sei und, dass es aber üblich sei, dass die Dienstbehörde die Umsetzung erst nach der 14 Tage Frist bzw. nach dem Eintreffen seiner Stellungnahme veranlasse. Der GBB habe der Dienstbehörde eine Stellungnahme mit der Feststellung der Diskriminierung ihrer Person übermittelt.

Am … sei der LPD die Umsetzung der Besetzung von B mit … verlautbart worden.

Betreffend die ressortinterne Weiterbildung sei der Antragstellerin im … mitgeteilt worden, dass ihre E1 Kollegen (… und …) für den Führungskräftelehrgang vorgeschlagen worden seien. Zwei weitere E1 Kollegen (… und …) seien bereits im vorangegangenen Turnus einberufen worden. Aufgrund dessen habe sie um Mitteilung der Einberufungsmodalitäten ersucht. Der Stadtpolizeikommandant habe ihr mitgeteilt, dass … und … ohne jede Kontaktaufnahme mit ihm einberufen worden seien. Betreffend … und … sei der Stadtpolizeikommandant von dem Leiter der …abteilung … kontaktiert worden, der ihm gesagt habe, dass für diese jungen Offiziere nunmehr kurzfristig die Möglichkeit der Teilnahme bestehe.

Aufgrund dieser Information habe die Antragstellerin folgendes Ersuchen an die LPD gerichtet:

„Sehr geehrter Herr Landespolizeidirektor, …!

Ich betrachte die Einladung für ein Gespräch als positives Zeichen, möchte jedoch vorab folgende Mitteilung verbunden mit einem Ersuchen machen: Mit wurde vor geraumer Zeit mitgeteilt, dass meine Offizierskollegen …, zugeteilt von der LFD … und …, weiterer leitender Beamter im SPK, … für den Führungskräftelehrgang nominiert worden sind. Meine Nachfrage bei meinem Vorgesetzten … bezüglich dem Nennungsprocedere ergab, dass … ihn darüber informiert habe, dass für die beiden Kollegen die Möglichkeit bestehe, diesen Lehrgang zu absolvieren, …, stvtr. Leiter des … und …, stvtr. Leiter des … haben den Lehrgang bereits absolviert. Laut Einberufungsbefehl wurden nun … und auch (damals noch) B für den Führungskräftelehrgang einberufen. D.h. meine beiden E1 Kurskollegen und Kollegen, welche einige Zeit nach mir den E 1 Kurs absolviert und in der Hierarchie Positionen unter meiner inne haben sind für den Kurs allesamt geeignet. Nun erschließt sich mir kein Grund, warum ich für diesen Lehrgang nicht nominierbar bin und erachte es bei genauer Betrachtung als Diskriminierung meiner Person. Ich ersuche dich, diese Angelegenheit anlässlich meines Termines am … mit mir zu erörtern.“

Der Landespolizeidirektor habe ihr mitgeteilt, dass er während seiner Freizeit kontaktiert worden sei, da dringend zwei Beamte für den Führungskräftelehrgang zu nominieren gewesen seien. Seitens des BM.l sei der Wunsch geäußert worden, dass es sich um junge Führungskräfte handeln solle. Der Termin sei seitens der LPD „verschwitzt“ worden, weshalb der Leiter der …abteilung, …, nur zwei Stunden Zeit gehabt habe, den Auftrag zu erfüllen. Daraufhin habe die Antragstellerin der LPD mitgeteilt, dass ihrer Meinung nach zwei Stunden reichen würden, um eine Liste der … Führungskräfte und deren Ausbildungsstatus zu besorgen um die potentiellen KandidatInnen zu eruieren. Sie habe die Mitteilung erhalten, dass sie in Zukunft für diese Ausbildung berücksichtigt werden würde.

Die Mitteilung des LPD enthielt für sie keine plausible Erklärung für den ausgewählten Personenkreis, sondern sei eine Bestätigung für sie, dass die Auswahl in diskriminierender Art und Weise erfolgt sei. Der Auftrag des BM.I, die jungen Führungskräfte auf den Lehrgang zu schicken sei sachlich nicht nachvollziehbar und stelle eine Altersdiskriminierung dar. Die anderen erwähnten Führungskräfte würden der FCG zugeordnet.

Die Diskriminierung ihrer Person aufgrund ihrer Weltanschauung durch den Dienstgeber sei anhand folgender Ereignisse in der Vergangenheit zu untermauern: Kurz vor der Ausmusterung im Jahr ... habe sie ein verpflichtendes Praktikum im BM.I absolviert. Im Rahmen dessen sei ein Gespräch mit dem damaligen Leiter des Referates ... erfolgt. Dieser teilte ihr mit, dass von den drei ... AbsolventInnen, sie diejenige sein würde, die nach ... versetzt werde weil sie den kürzesten Anfahrtsweg dorthin hätte, und zwar ... km weniger als bei den beiden anderen. Die beiden anderen würden ohne Planstelle in ... transferiert werden. Sie habe zu diesem Zeitpunkt ... schulpflichtige Kinder gehabt und in ... gewohnt. Im Gegensatz dazu sei ihre B 12 Jahre jünger, ledig, kinderlos und in einer Mietwohnung wohnend gewesen. Diese sozialen Faktoren würden aus ihrer Sicht den Unterschied von ... km aufwiegen. Es sei ihr dann mitgeteilt worden, dass man sich für das Kriterium der Kilometer entschieden habe und dass sie sich auf ihre zukünftige Planstelle in ... einstellen solle.

In weiterer Folge wurden alle drei Kursabolventinnen in ... transferiert. Es sei ihr mitgeteilt worden, dass B der FCG beigetreten sei. In ... seien B und sie in der LPD ohne Planstelle eingeteilt worden.

Im ... habe sie letztendlich die Planstelle als ...sleiterin im SPK ... erhalten.

In der Organisation habe es latent die Meinung gegeben, dass sie der Fraktion sozialdemokrati-scher GewerkschafterInnen (FSG) angehören würde. Sie habe diese Tatsache nicht dementiert, jedoch klar kommuniziert, dass sie der FCG sicher nicht beitreten werde. Da sie den Lebenslauf und den bisherigen Aufgabenbereich ihrer Mitbewerberin kenne sei sie überzeugt, dass sie auf Grund der vermeintlichen Zugehörigkeit zur FSG diskriminiert worden sei.

Nach ihrem Einsatz bei der Amokfahrt in ..., bei welchem sie ohne Unterstützung der LPD den Einsatz geleitet habe, konnte sie einen Termin beim ...schef ... wahrnehmen. Dieser habe ihr mitgeteilt, dass sich seine Meinung über ihre Person nun geändert habe. Auf ihre Nachfrage habe er angegeben, dass er informiert worden sei, dass sie fachlich top sei, jedoch sozial inkompetent, und zwar deshalb, weil sie ihre Fachkenntnisse immer „so heraushängen" ließe. Nunmehr sei er aber überzeugt, dass sie geeignet sei, eine Vorgesetztenfunktion zu erfüllen.

Zu den geforderten Anforderungen habe sie in ihrer Bewerbung Stellung genommen. Zu den fachspezifischen Anforderungen habe sie folgende Punkte besonders hervorzuheben. Als Projektverantwortliche „..." habe sie von ... bis ... ... Planungstätigkeiten in enger Kooperation mit dem Abteilungsleiter ... und den zuständigen Fachbereichen in der ... abteilung durchgeführt. Als ...referentin sei sie für die Organisation der ... und ... der Ausrüstung der circa 70 ...und ..., in Absprache mit dem Büro ... und der ...abteilung zuständig. Durch diese Tätigkeiten habe sie sich Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze und Kenntnisse der damit einhergehenden Dienstanweisungen und Erlässe und übergreifendes Fachwissen aneignen können. In ihrer Funktion als ...kommandantin und Leiterin der ... seien ihr die Aufgaben des Sachbereiches ... (...) geläufig. Aufgrund ihrer zahlreichen Einsätze, habe sie Erfahrung in hohem Maße im exekutiven Einsatz, durch ihre Aufgaben in der LPD und im Stadtpolizeikommando (...sleiterin ...) habe sie auch sehr viel Erfahrung im inneren Dienst und Personalmanagement sammeln können. Theoretische Kenntnisse über Vortrags- und Präsentationstechniken habe sie in Seminaren erlangt und diese dann sowohl während ihrer Zuteilung zur ... als auch bei anderen Vorträgen während ihrer Tätigkeit als leitende Beamtin praktisch angewendet. Bei diversen Einsätzen (..., ..., ..., ..., ..., etc.) habe sie in hohem Ausmaß ihre hohe Einsatzbereitschaft, ihre Kompetenz in der Mitarbeiterführung, ihr Koordinierungsvermögen und ihre Entschluss- und Entscheidungskompetenz unter Beweis gestellt. Diese Fakten seien den Entscheidungsträgern hinlänglich bekannt und sie seien auch in ihrer Bewerbung und der Beschreibung durch ihren Vorgesetzten angeführt.

Ihre juristische Ausbildung ist in Ergänzung zur Ausbildung als leitende Beamtin im logistischen Aufgabenbereich, insbesondere auch in der Interaktion mit Lieferanten, unmittelbar anwendbar.

Auf Ersuchen des Senates übermittele das BM.I am ... eine Stellungnahme, die im wesentlichen Folgendes enthielt: Die LPD beabsichtigte B auf die vakante Planstelle einzuteilen, der zuständige FA habe der beabsichtigten Einteilung nicht zugestimmt, sondern sei für die Einteilung von A eingetreten. Da es zu keiner Einigung zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmervertretung gekommen sei, sei die Personalentscheidung im BM.I getroffen worden.

A berufe sich in ihrer Beschwerde unter anderem auf die Tatsache, dass sie auf Grund ihrer „Nichtzugehörigkeit“ zur FCG diskriminiert worden sei, da sie nicht mit der Planstelle betraut worden sei. Alleine die von der Beschwerdeführerin aus freien Stücken und umfangreich geschilderten Kontaktaufnahmen mit verschiedensten Funktionären, die politisch eindeutig zuzuordnen seien (... und ...) würden geringe Berührungsängste im Bemühen zeigen, außerhalb des Bewerbungsverfahrens allfällige Vorteile gegenüber der Mitbewerber/in zu erlangen.

Es müsse mit aller Deutlichkeit festgestellt werden, dass es sich zutreffendenfalls um Gespräche handle, die von der Beschwerdeführerin aus eigenem Antrieb angebahnt worden und nicht Bestandteil eines formalen Bewerbungsverfahrens seien.

Betreffend der behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters, werde festgehalten, dass A nach positiver Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) E1 ebenso wie die beiden anderen aus der ... stammenden Bediensteten zur Dienstverrichtung im Bereich der LPD X eingeteilt worden sei. Die Beschwerdeführerin sei bei Beurteilung der Lebens-und Dienstjahre eindeutig an die erste Stelle zu reihen. Bei der Beurteilung der Eignung gehe es aber vor allem um den Zeitraum einer qualifizierten Dienstverrichtung, die hinsichtlich Ausbildung und Verwendung möglichst der angestrebten Funktion entspreche. Hier relativiere sich der Unterschied, da die Beschwerdeführerin und ihre Mitbewerberin, B den E1-Kurs zeitgleich besucht und abgeschlossen, haben.

Ob das Lebensalter und lange zurückliegenden Dienstjahre zu Beginn der Laufbahn für sich alleine von Vorteil für eine leitende Funktion seien, müsse nach den bisherigen Erfahrungen in Zweifel gezogen werden.

Betreffend der Beschwerde werde festgehalten, dass die von der Beschwerdeführerin angeführte Bevorzugung von zwei jüngeren KollegInnen zum Führungskräfteseminar ausschließlich durch die kurzfristige Nominierung, die nach Urgenz des vergessenen Meldetermins innerhalb von zwei Stunden zu erfolgen gehabt habe, zustande gekommen sei. Hier müsse relativierend festgestellt werden, dass zu diesem Zeitpunkt bereits das nächste Führungskräfteseminar avisiert worden sei und somit kein realistischer Nachteil bei späterer Einberufung absehbar gewesen sei. Zudem hat die Beamtin, wie sie in ihrer Bewerbung ausgeführt habe, dennoch die Möglichkeit erhalten, an zahlreichen Seminaren und Ausbildungen teilzunehmen.

Betreffend der behaupteten „Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg (insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen/Funktionen)“ werde seitens des Dienstgebers festgehalten, dass die Beamtin mit Wirksamkeit vom ... mit der Leitung des ... ... und ... beim Stadtpolizeikommando ..., Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 5, betraut worden sei, während B bis zu ihrer Einteilung als weitere leitende Beamtin in der ... abteilung in E1/Grundlaufbahn gewesen sei.

Die Funktion der weiteren leitenden Beamtin bei der ...abteilung sei ebenfalls mit E1/5 bewertet, eine Diskriminierung werde daher hier nicht gesehen, zumal A ...sleiterin ist und B keine Führungsposition bekleide.

In diesem Zusammenhang sei wohl auch das berechtigte Interesse der Organisation (konkret der LPD) zu berücksichtigen, die Kontinuität des Dienstbetriebes beim SPK ... durch den Einsatz des von der Bewerberin dienstlich erworbenen Wissen sicherzustellen und daher kurzfristig motivierte Wechsel auf gleichwertige Verwendungen in einer anderen Funktion ohne nachhaltige spezifische Erfahrung in dieser neuen Funktion nicht zu unterstützen.

In diesem Zusammenhang werde zudem festgestellt, dass die bloße Tatsache, dass ein Mitbewerber/eine Mitbewerberin keine Planstelle innehabe, für sich alleine natürlich keinen Vorteil darstellen dürfe. Im Hinblick auf die Präferenz der Dienstbehörde, die auf ihrem Arbeitsplatz profilierte und eingearbeitete Beschwerdeführerin nach Möglichkeit zumindest noch einige Zeit in ihrem Tätigkeitsbereich zu verwenden, werde allerdings die Möglichkeit einer besseren dienstrechtlichen Absicherung der Mitbewerberin als nunmehrige Mutter ... ... Kinder zu einer nicht unwesentlichen sozialen Komponente in dieser Personalentscheidung.

Allgemein werde angeführt, dass die weitere leitende Beamtin im Gefüge der ...abteilung, mit den Fachbereichen ... (...) und Fachbereich ... (...) befasst sei.

Da keiner der Bewerber-/innen besondere Qualifikationen für diese Bereiche vorweisen habe können, habe sich die LPD X für B entschieden.

Die Beamtin sei seit ... Angehörige der ...abteilung in der LPD X ohne Arbeitsplatz; sie habe vom ersten Tag an ihre übertragenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erfüllt und sei immer durch ihr sehr großes Interesse an allen

Teilbereichen im großen Aufgabenfeld der ...abteilung aufgefallen. Sie habe selbständig Agenden in der ...abteilung übernommen und habe bei Abwesenheit des Abteilungsleiters und dessen Stellvertreters die Abteilung geführt und die Aufgaben innerhalb der Abteilung zur besten Zufriedenheit koordiniert. Weiteres sei den Vorgesetzten konkret aufgefallen, dass B, in diesen Zeiten sehr kollegial und mit sozialem Verständnis für die Mitarbeiter die Personalabteilung geführt habe. In der Zeit bei der ...abteilung habe sie auch die Aufgaben des ... Beauftragten für das Bundesland ... übernommen. Daher sei die LPD X bestrebt gewesen B nach ... Jahren Tätigkeit ohne Arbeitsplatz die ausgeschriebene Planstelle und den damit verbundenen Arbeitsbereich in der ...abteilung zu übertragen.

B sei ... in den Exekutivdienst eingetreten. Sie sei bis ... eingeteilte Beamtin auf dem Gendarmerieposten ... und Gendarmerieposten ... bzw. auf Polizeiinspektionen in ... gewesen. ... habe sie den E2a Kurs für dienstführende BeamtInnen absolviert. Von ... bis ... sei sie beim Kriminaldienst im Stadtpolizeikommando ... gewesen. Nach Absolvierung des GAL E1 sei sie ab ... in der ...abteilung ohne Arbeitsplatz gewesen.

A sei ... in den Exekutivdienst eingetreten und habe ... den E2a Kurs absolviert. Bis ... sei sie eingeteilte Beamtin bei der Bundespolizeidirektion ... und bei der Bundespolizeidirektion ... gewesen. Von ... bis ... sei sie beim Stadtpolizeikommando ... gewesen. Nach Absolvierung des E1 Kurses im Jahr ... sei sie ab ... bis ... bei der LPD X und danach beim Stadtpolizeikommando ... gewesen. Seit ... sei sie beim Stadtpolizeikommando ... Leiterin des ... für ... und ... (E1/5).

In der Sitzung des Senates der B-GBK II (kurz: Senat) am ... führte A auf die Frage der Vorsitzenden, weshalb sie glaube aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein Folgendes aus: Die Diskriminierung ihrer Person sei offensichtlich, denn wenn man sich die Kriterien der InteressentInnensuche anschaue, sehe man, dass sie die Kriterien im höheren Ausmaß als die zum Zug gekommene Bewerberin B erfülle. Ihre Zuordnung (A) seit den ...er Jahren zur FSG sei bekannt. Und im Gegensatz zu ihren wesentlich jüngeren Kolleginnen und Kollegen, welche erst nach ihr die E1 Ausbildung abgeschlossen haben, sei sie nicht in den Führungskräftelehrgang einberufen worden. Der LPD Direktor habe ihr dazu mitgeteilt, dass er den Auftrag vom BM.I erhalten habe, junge Führungskräfte einzuberufen.

Der Dienstgebervertreter des BM.I ... führte dazu Folgendes aus: die Entscheidung sei im BM.I gefallen, da sich die LPD X und der FA nicht einig gewesen seien. Die Dienstbehörde habe B vorgeschlagen und der FA A. Man habe sich dem Vorschlag der Dienstbehörde angeschlossen. Beide Bewerberinnen seien ausgezeichnet beschrieben worden, aber keine der beiden habe tatsächliche Erfahrungen auf dem gegenständlichen Arbeitsplatz. Der Arbeitsplatz umfasse den Fachbereich ... und den Fachbereich .... A habe zwar in der ...abteilung mitgearbeitet, sei aber nicht mit den beiden Fachbereichen befasst gewesen, weswegen man keine Begründung darin gefunden habe, A vorzuziehen. Die Dienstbehörde habe B den Vorzug aufgrund der Fürsorgepflicht gegeben. B habe bis zum damaligen Zeitpunkt noch keinen fixen Arbeitsplatz gehabt und sei ... Jahre lang in der Grundlaufbahn gewesen. In dieser Zeit habe sie als leitende Beamtin ohne Arbeitsplatz in der ...abteilung mitgewirkt. Sie habe ihre Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit erledigt, habe dementsprechend die Approbationsbefugnis erhalten und habe in Abwesenheit der zwei Abteilungsleiter in gewisser Hinsicht die Stellvertretung übernommen. A habe bereits einen E1/5 Posten und dementsprechend eine Führungsfunktion als Referentin beim Stadtpolizeikommando ... innegehabt. Man habe B nach ... Jahren die Gelegenheit geben wollen, ebenfalls einen E1/5 wertigen Arbeitsplatz zu erhalten. Natürlich habe man beachtet, dass eine Beamtin ohne Arbeitsplatz nach ... Jahren endlich einen Arbeitsplatz erhält. Man sehe hier keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters. A sei natürlich ein paar Jahre älter, aber die Sache mit der Karenzierung von B lasse er sicher nicht gelten.

Auf die Frage, ob die Weltanschauung keine Rolle gespielt habe, antwortete der Dienstgebervertreter des BM.I, er wisse nichts von Weisungen und Besprechungen. Der Vorschlag die Planstelle mit B zu besetzen sei für das BM.I objektiv nachvollziehbar und in Ordnung gewesen. Da der ZA für die Einteilung von A eingetreten sei, erfolgte schließlich eine Beratung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmervertretung und die Entscheidung sei zu Gunsten von B ausgefallen.

Auf die im Antrag von A thematisierte rasche Aufeinanderfolge bei der Planstellenvergabe erklärte der Dienstgebervertreter des BM.I, dass die ZA Verhandlung am ..., wie immer an einem Donnerstag, stattgefunden habe. Man dränge dann darauf, dass man am Donnerstag bereits die Ergebnisse bekomme und die Entscheidung an die Dienstbehörde verfügen könne. In diesem Falle habe die Verhandlung tatsächlich bereits am Nachmittag

stattgefunden. Das sei wirklich ungewöhnlich schnell gewesen. Er nehme an, man habe wegen dem Regierungswechsel die Entscheidung schneller treffen wollen. Normal dauere das zwei Wochen oder es werde gewartet, bis mehrere Fälle zusammen behandelt werden können. Am … sei die LPD X darüber verständigt worden, dass B eingeteilt werde. Wieso die LPD X die Einteilung bereits am … durchgeführt habe, wisse er nicht. Es könne sein, dass vom Kommandanten der Auftrag dazu ergangen sei, das entziehe sich jedoch seiner Kenntnis. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen habe am … eine Stellungnahme abgegeben. Im Grunde genommen habe es jedoch keinen Sinn mehr gehabt, diese in die Entscheidung einfließen zu lassen, da die Einteilung bereits erfolgt sei. Grundsätzlich werde der Ministerentscheid werde nicht in Frage gestellt, da lasse sich auch nichts mehr ändern.

Die Vorsitzende erteilte dem Dienstgebervertreter der LPD X das Wort und dieser führte aus: Es sei eine schwierige Situation. Bei der Gleichbehandlungskommission gehe es immer um eine behauptete Diskriminierung und dass es logischerweise statt der Antragstellerin eine Person gebe, die auf die Planstelle eingeteilt worden sei. Man arbeite in der …abteilung in enger Abstimmung mit dem Behördenleiter und müsse weiterdenken. Es gehe nicht immer nur um die ausgeschriebenen Planstellen, sondern auch um jene, die sich bereits abzeichnen. Es werde überlegt, welche Person aus Sicht der Dienstbehörde nach ihren bisherigen dienstlichen Erfahrungen für die demnächst, mit hoher Wahrscheinlichkeit, auszuschreibende Planstelle am besten geeignet sei und wen man in Stellung bringen könne. Man warte bereits Tag für Tag darauf, dass die „… Abteilung“ in zwei Abteilungen getrennt werde. Der LPD Direktor habe von Beginn an in der Personalabteilung gefragt, wer für den … Bereich vom bisherigen Werdegang, vom Lebensalter und der bisherigen Verwendung am besten geeignet sei. Man habe, natürlich ohne Garantie, A in dieser Funktion gesehen und der LPD Direktor habe sie dort „ins Spiel bringen“ wollen. So würde niemand leer ausgehen, immer unter der Voraussetzung, dass diese geplante Organisationsänderung auch komme. Eigentlich sollte sie schon da sein. Er wisse, dass ein Planstellenmangel keine Bevorteilung darstellen solle. Natürlich haben der akademische Dienstgrad und die Dienstzeit von A eine gewisse Gewichtung. Die einzelnen Diskussionspunkte, wer mit wem gesprochen habe, lassen sich nicht verifizieren. Bekannt sei allerdings, dass im Hintergrund immer telefoniert werde. Da der FA jedoch nicht ladungsfähig sei, habe der LPD Direktor ihn (…) beauftragt hier zu erscheinen. Er selbst sei mit dem Ablauf nicht unmittelbar betroffen oder berührt gewesen, habe aber im Hintergrund mitbekommen wie das abgelaufen sei. Ob es von irgendwo eine Weisung gegeben habe wisse er nicht, glaube es aber auch nicht, da das damalige Kabinett rein rechtlich nie weisungsbefugt gewesen sei. Ob es Interventionen und Gespräche gegeben habe wisse er auch nicht. Zur Weltanschauung sei zu sagen, dass fast alle Bewerberinnen und Bewerber die verschiedenen Fraktionen abklappern und um Unterstützung bitten. Man habe in den letzten Wochen, nach dem Regierungswechsel, gesehen wie schnell sich angebliche eingemeißelte Weltanschauungen ändern. Es sei ihm nicht bekannt welche Weltanschauung B habe und es sei ihm auch egal. Dass es die letzten Jahrzehnte einen Einfluss gehabt habe sei ohnehin klar. Natürlich sei es für jemanden der eine Planstelle haben wolle ein schwacher Trost, auf eine andere Planstelle, die mit höchster Wahrscheinlichkeit komme, verwiesen zu werden.

Der Dienstgebervertreter des BM.I ergänzte, mittlerweile sei es sicher, dass die Planstelle kommen werde.

Ein Senatsmitglied warf ein, man kenne jedoch die potenziellen Mitbewerberinnen und Mitbewerber noch nicht.

Der Dienstgebervertreter der LPD X sagte, es sei klar, dass er nichts versprechen könne. Man versuche nur zu planen, damit der Dienstbetrieb fortschreite. Laufend ergebe sich etwas etwa durch tragische Unglücksfälle, geplante Ausschreibungen, überraschende politische Entscheidungen und dergleichen. Da müsse man immer schauen, wer von den zur Verfügung stehenden Bediensteten die Voraussetzungen mitbringe. Das stehe hier zwar nicht zur Diskussion, sei für die Dienstbehörde jedoch sehr wichtig. Der LPD Direktor stelle sich immer die Frage wie es die nächsten Monate weitergehe, welche Ausschreibungen absehbar seien und wer auf welche Planstelle passe. Die Antragstellerin sei für die Planstelle fast „zu schade“ gewesen und B habe keine Planstelle gehabt. Das BM.I sei kein Dienstgeber, der die Planstellenlosigkeit ausnütze. Man könne natürlich auch Kolleginnen und Kollegen, die keine Planstelle haben, irgendwo herumschicken, wenn man gerade jemanden braucht und es keine Freiwilligen gebe. Das mache man zwar nicht, dennoch sei eine Planstelle eine gewisse Sicherheit.

Ein Senatsmitglied kritisierte, dass jede Beamtin und jeder Beamte einen Arbeitsplatz zu haben habe. Der Dienstgebervertreter der LPD X erwiderte, „aber keine Planstelle“.

Auf die Frage, warum B bereits am … eingeteilt worden sei, die Entscheidung jedoch erst am … hinausgegeben worden sei, erklärte der Dienstgebervertreter der LPD X, es sei alles im Eilverfahren abgehandelt worden. Er gehe davon aus, dass es mit dem Regierungswechsel zu tun gehabt habe und man deswegen sehr rasch gearbeitet habe.

Der Senat fand es auffällig, dass es dem LPD Direktor wichtig gewesen sei, B aus sozialen Gründen die Planstelle zu geben, A hingegen einfach „verschoben" werden solle. Die angedachte Planstelle habe A immer noch nicht.

Auf Vorhalt eines Senatsmitgliedes, dass es dem Minister eventuell wichtiger gewesen sei B zu versorgen und nicht A, obwohl diese vielleicht aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besser geeignet gewesen wäre, sagte der Dienstgebervertreter des BM.I, es seien beide hervorragende Beamtinnen, aber auf diesem Sachgebiet habe keine der beiden Erfahrung.

A replizierte, dass sie sich den Kriterien der Ausschreibung entsprechend beworben habe. In der Ausschreibung seien viele Aufgaben, bis hin zur Vertretung des …leiters, angeführt worden. Sie habe … Jahre lang das Projekt „…" geleitet und habe in unmittelbarer Zusammenarbeit mit der …abteilung die Planung und Umsetzung der … durchgeführt. Außerdem sei sie bei ihrer Tätigkeit als …referentin in … neben der organisatorischen Planung auch mit logistischen und budgetären Aufgaben konfrontiert. Sie habe sehr viel Ausrüstung zu warten und anzukaufen. Sie habe sehr oft als Einsatzkommandantin sowie als Einsatzabschnittkommandantin bei großen polizeilichen Einsätzen in enger Zusammenarbeit mit der …abteilung fungiert. In der LPD X habe man als Einsatzkommandantin selbstständig diverse … Anforderungen zu bestellen, beispielsweise … bei der …. Die Argumentationen seitens der Dienstbehörde zu Gunsten von B könne sie nicht nachvollziehen. Mittlerweile sei der LPD Direktor ihr gegenüber sehr kooperativ. Im …, nach Besetzung der Planstelle mit B, habe er sie gefragt, ob sie bereit wäre sich zu einem juristischen Aufgabenbereich mit der Aussicht auf eine Versetzung zuteilen zu lassen, da die juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der LPD alterstechnisch schon nahe der Pensionierung seien. Er habe eine sofortige Entscheidung haben wollen, was die Argumentation des Dienstgebers, nämlich dass sie unentbehrlich sei und die Kontinuität des Dienstes gewährleistet sein müsse, ad absurdum führe. Wenn sie im … im SPK noch unersetzbar gewesen sei, könne sie nicht schon im … zugeteilt werden. Gemeinsam mit dem LPD Direktor habe sie überlegt, welche juristische Position für sie geeignet sei. Er habe ihr zugestanden, dass sie extrem stressresistent sei, unter anderem aufgrund Ihrer polizeilichen Leitung während der … in …. Gemeinsam habe man die Stelle als Stellvertreterin in der Abteilung für den Fremdenpolizeilichen Bereich, die - wie bereits mehrmals erwähnt - bald kommen solle, angedacht. Von der Leitung der Abteilung sei allerdingt nie die Rede gewesen, da laut dem LPD Direktor bereits der Kollege … aus dem BM.I in die … zugeteilt worden sei, um ihn als Abteilungsleiter in Stellung zu bringen.

Sie finde es sehr erfreulich, dass sie mittlerweile für die Abteilungsleitung vorgesehen sei und werde darauf zurückkommen. Sie habe sich dann im … nach … in die bereits seit … bestehende Abteilung für den … Bereich zuteilen lassen, um die Abteilung bis ins Detail begutachten zu können, da sie an sich selbst den Anspruch stelle, immer bestmöglich vorbereitet zu sein.

Zur Fürsorgepflicht des Dienstgebers führte A aus, dass sie von dieser auch profitiert habe. Zum Abschluss ihrer E1 Ausbildung habe sie beschlossen, sollte es keine Planstelle in der … für sie geben, in Karenz zu gehen oder schlimmstenfalls zu kündigen, da sie Kinder zu betreuen habe. Man habe sie nach … versetzen wollen. Dank des Einsatzes eines Kollegen konnte sie jedoch …schef … ihre prekäre Situation darlegen und sie sei, wie eine andere Kollegin auch, auf Überstand (Anmerkung: weniger Planstellen Vorort als Bedienstete) und ohne Arbeitsplatz nach … gekommen. Das sei ihr Einstieg in die E1 Karriere gewesen. Sie habe sich bereits früher für eine juristische Planstelle interessiert und der damalige LPD Direktor … hätte das sehr befürwortet. Sie habe sich mehrmals erfolglos beworben. Fakt sei, dass sie immer wieder auf ihre „rote Vergangenheit" angesprochen worden sei. Sie habe sich als Disziplinarverteidigerin für einen Kollegen zur Verfügung gestellt, doch eine Woche vor dem Verfahren sei er zu ihr gekommen und habe gemeint, ihm sei mitgeteilt worden „wenn die rote … dich verteidigt, wirst du nie wieder eine Planstelle in der LPD X bekommen". Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sei schwer zu fassen, aber sie sei latent immer vorhanden gewesen. Man brauche jetzt auch nicht so tun, als ob das in der ganzen Besetzungsthematik keine Rolle gespielt habe.

Der Dienstgebervertreter der LPD X wiederholte, dass es mehr als genug Bedienstete gebe, die vor einer Bewerbung ausloten von welcher Fraktion die größte Unterstützung zu bekommen sei. Das sei für ihn in Ordnung, wenn auch nicht nachvollziehbar. Viele kommen dann, wenn sie auf die falsche Karte gesetzt haben, und beklagen sich über die

Dienstbehörde.

Als ...sleiter sei er gar nicht entscheidungsbefugt. Das laufe zwischen Behördenleiter und FA ab. Der FA sei nicht ladungsfähig und entscheide natürlich nicht, bereite jedoch maßgeblich Entscheidungen vor und habe nach dem Personalvertretungsgesetz eine gewisse Gewichtung. Der Behördenleiter müsse sicherstellen, dass keine Ungerechtigkeiten geschehen. Ob das bei den vielen Entscheidungen pro Jahr immer funktioniere, sei fraglich. Man müsse auch vorausdenken. Es sei schwer und manchmal seien die Entscheidungen grenzwertig. Man wolle für den Direktor alles so vorbereiten, dass nach drei bis vier weiteren Planstellenbesetzungen vielleicht doch jeder und jede in seine bzw. ihre Funktion gelange. Es bleibe immer jemand auf der Strecke.

A erwähnte, dass sie sich auch für das ...referat in ... beworben habe und ein anderer Kollege, welcher bereits eine Planstelle gehabt habe, zum Zug gekommen sei, obwohl die Planstelle niedriger bewertet gewesen sei als jene, die er bis dahin innegehabt habe. Das sei dieselbe Situation wie bei B und ihr.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, betreffend den von der A vorgebrachten Diskriminierungstatbestand bei der ressortinternen Weiterbildung, erklärte der Dienstgebervertreter der LPD X, dass sei eine „Panne" gewesen. Man habe niemanden diskriminieren wollen. Es seien nicht junge Führungskräfte das Alter betreffend gemeint gewesen, sondern jene, die erst seit kurzer Zeit die Führungskräfteausbildung abgeschlossen haben. Der Lehrgang sei zwar sinnvoll, werde aber auch periodisch immer wieder wiederholt. Es sei kein einzigartiger Lehrgang der irgendwann auslaufe.

Ein Senatsmitglied merkte an, dass diese „Pannen" und das „in Stellung bringen" offenbar immer positiv die Männer und negativ die Frauen betreffe, oder es um „Alt gegen Jung" gehe.

Der Dienstgebervertreter der LPD X antwortete, das sei immer so. Diejenigen die aktiv in eigener Sache tätig seien, seien immer im Vordergrund gegenüber denjenigen, die an den Dienstgeber und die Objektivität glauben. Es gebe Leute, die einen maßgeblichen Teil ihrer Dienstzeit darauf verwenden, in eigener Sache zu „netzwerken". Er bearbeite seit ...Jahren die ... und die ... der LPD Bediensteten. Es gebe Personen, die alle ihre Lasten auf den Dienstgeber abladen wollen und ständig etwas brauchen. Andere haben genauso viele Kinder, bauen Haus oder haben Pflegefälle zu betreuen, brauchen von der Dienststelle jedoch nichts.

A bestätigte das und sagte sie sei überrascht, dass der Dienstgeber das so ausspreche.

Abschließend merkte A an, wenn ein „großer Brocken Arbeit" angestanden sei, sei sie ins Spiel gebracht worden.

Der Dienstgebervertreter der LPD X sagte, das sei auch qualitativ belegt, da gebe es keine Diskussion. Es sei damals einfach um strategische Entscheidungen gegangen, welche über den Fokus der konkreten Planstelle hinausgegangen seien.

Auf die Bemerkung eines Senatsmitglieds, dass die Planstelle doch ganz bewusst auf E1/5 bzw. A1/1 ausgeschrieben worden sei und man da nicht sagen könne, dass man eine Person nicht nehme, weil es vielleicht in einigen Monaten einen anderen Posten gebe, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, es gehe hier um eine klassische „Anlern-Funktion". Das sei nicht abwertend zu sehen. Das Wissen, welches man nach jahrelanger Tätigkeit in einer Abteilung oder einem Referat habe, könne man nicht in einem Kurs lernen. Aus Sicht der Organisation wäre es töricht, jemanden nur für kurze Zeit auf eine gleichwertige Position zu setzen, wenn man anderes vorhabe. Natürlich gebe es keine Garantie. Eine Diskriminierung sei im entferntesten Sinne immer ableitbar, aber das sei im gesamten Leben so. Die absolute Objektivität gebe es nicht.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn je-mand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis u.a. auf Grund der Weltanschauung und 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-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein ande-res von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung aus-schlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BM.I für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Nach den Materialien zu § 13 B-GlBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), umschreibt der Begriff

"Weltanschauung" u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 ObA 122/07t), sondern systemischer Natur sind, "Weltanschauungen" im innerstaatlichen Ver-ständnis der vorzitierten Norm.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen An-forderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den 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 dem BM.I. Diese begründete die Entscheidung zu Gunsten von B damit, dass sie selbständig Agenden in der ...abteilung übernommen habe und bei Abwesenheit des Abteilungsleiters und dessen Stellvertreters die Abteilung geführt und die Aufgaben innerhalb der Abteilung zur besten Zufriedenheit koordiniert habe. Weiteres sei den Vorgesetzten konkret aufgefallen, dass B, in diesen Zeiten sehr kollegial und mit sozialem Verständnis für die Mitarbeiter die ...abteilung geführt habe. In der Zeit bei der ...abteilung habe sie auch die Aufgaben des ... Beauftragten für das Bundesland ... übernommen. Daher sei die LPD X bestrebt gewesen B nach sechs Jahren Tätigkeit ohne Arbeitsplatz, die ausgeschriebene Planstelle und den damit verbundenen Arbeitsbereich in der ... abteilung zu übertragen.

Vergleicht man die beruflichen Lebensläufe von A und B ergibt sich ganz eindeutig eine höhere fachliche Qualifikation von A. Dies wurde von der Dienstbehörde auch nicht bestritten, im Gegenteil es wurde vom Dienstgebervertreter hervorgehoben, dass der Dienstgrad und die Dienstzeit von A eine gewisse Gewichtung haben. A hat als Projektverantwortliche „...“ von ... bis ... ...tätigkeiten in enger Kooperation mit dem Abteilungsleiter ... und den zuständigen Fachbereichen in der ...abteilung durchgeführt. Als ...referentin ist sie für die Organisation der ... und ... der ... Organe, in Absprache mit dem Büro ... und der ...abteilung zuständig. Durch diese Tätigkeit hat sie sich Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und zusätzliches Fachwissen aneignen können. In ihrer Funktion als Einsatzkommandantin und Leiterin der ... sind ihr die Aufgaben des Sachbereiches ... (...) geläufig. Aufgrund ihrer zahlreichen Einsätze habe sie Erfahrung im exekutiven Einsatz und inneren Dienst und Personalmanagement sammeln können.

Im schriftlichen, als auch im mündlichen Vorbringen des Dienstgebers argumentierte dieser damit, dass er keine Diskriminierung A erkennen kann, da ihre Planstelle mit E1/5 bewertet und auch die Funktion der leitenden Beamtin/des leitenden Beamten mit E1/5 bewertet ist. Weiters wurde seitens des Dienstgebers vorgebracht, dass A bereits eine Führungsposition inne habe und im Vergleich dazu B eben noch nicht. Ein weiteres Argument des Dienstgebers, warum die Planstelle nicht mit der Antragstellerin zu besetzen ist war weiters, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt für eine andere Planstelle vorgesehen ist. Im Verfahren wurde seitens des Dienstgebers aber gleichzeitig festgehalten, dass es ungewiss ist, ob es diese Planstelle überhaupt geben wird.

In diesem Zusammenhang wird festgehalten, dass die bloße Tatsache, dass eine MitbewerberIn keine Planstelle innehat, für sich alleine natürlich keinen Vorteil darstellen darf. Weiters darf der Dienstgeber jemanden betreffend einer Planstellenbesetzung pro futuro keine Versprechungen machen, da er im vor hinein nicht wissen kann, wer sich bewerben wird und wer welche Qualifikationen aufweist.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung der BewerberInnen auseinandergesetzt hat. Mangels eines nachvollziehbaren Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen ist die behauptete bessere Eignung von B für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung: Zu der in einem Eiltempo getroffenen Personalentscheidung ist zu sagen, dass diese Vorgehensweise sogar für den Dienstgebervertreter ungewöhnlich schnell von statten ging und dass wahrscheinlich der bevorstehende Regierungswechsel der Grund dafür gewesen ist. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass die LPD X B schon ... Tage bevor sie (LPD X) offiziell durch das BM.I informiert worden ist, die Einteilung durchgeführt hat. Als negativ angemerkt wird, dass dadurch die Stellungnahme

der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen nicht in die Personalentscheidung einfließen konnte, da die Einteilung, entgegen der üblichen Vorgehensweise und Einhaltung der Fristen, bereits erfolgt ist.

A konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es in ihrer Organisation die Meinung gegeben hat, dass sie der FSG angehört. Sie hat sich als Disziplinarverteidigerin für einen Kollegen zur Verfügung gestellt und dieser hat ihr mitgeteilt, dass gesagt worden ist, „wenn die rote ... dich verteidigt, wirst du nie wieder eine Planstelle in der LPD X bekommen".

Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass er keine Kenntnis der Parteizugehörigkeit der Bewerberinnen gehabt hat und dass die Parteizugehörigkeit von B bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat.

B werde der ÖVP zugerechnet und sei daher aufgrund dieses Umstandes bevorzugt worden. Dafür spricht auch die rasche Planstellenbesetzung mit B vor dem Regierungswechsel.

Der Antragstellerin ist es gelungen glaubhaft darzulegen, dass sie aufgrund ihrer Nichtzugehörigkeit zur FCG schlechtere Chancen im Bewerbungsverfahren gehabt hat.

Die Entscheidung der Behörde ist daher für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 20 a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbe-stand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Im Verfahren vor dem Senat hat A die Tatbestände der Diskriminierung sehr klar und sachlich dargelegt.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festge-stellte bessere Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens – die Dienstgeberseite konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht - kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, von A glaubhaft gemachte Motiv „Weltanschauung" für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war. Der Senat kam daher zur Überzeugung, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliegt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters: Die Antragstellerin behauptet aufgrund ihres Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend der ressortinternen Weiterbildung jüngere E1 Kollegen vom Dienstgeber ausgewählt worden sind. Zwei weitere jüngere E1 Kollegen sind bereits im vorangegangenen Turnus zur ressortinternen Weiterbildung einberufen worden. Deshalb hat sie um Mitteilung der Einberufungsmodalitäten ersucht. Sie hat die Information erhalten, dass für diese jungen Offiziere kurzfristig die Möglichkeit der Teilnahme bestanden hat. Weiters wurde der Antragstellerin diesbezüglich vom Landespolizeidirektor mitgeteilt, dass seitens des BM.I der Wunsch geäußert worden ist, dass es sich um junge Führungskräfte handeln soll. Die Auswahl des Personenkreises zum Führungskräftelehrgang ist dadurch in diskriminierender Art und Weise erfolgt. Der Auftrag des BM.I, dass junge Dienstnehmer den Führungskräftelehrgang absolvieren sollen ist sachlich nicht nachvollziehbar.

Auf Grund der bisherigen Ausführungen und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite nicht darlegen konnte, dass die Auswahl der DienstnehmerInnen zur ressortinterenen Weiterbildung ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A auch auf Grund des Alters vorliegt.

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

Empfehlung:

Abschließend ist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hinzuweisen. Ein nicht in diesem Sinne ge-staltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Es wird daher empfohlen objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Be-werbern und Bewerberinnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Wien, Februar 2019

Zuletzt aktualisiert am

11.03.2019

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