

Gbk 2019/3/14 B-GBK II/114/19

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.03.2019

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.G.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion als „Fachbereichsleiter im Fachbereich X der LLZ X, E2a/7“ aufgrund seines Alters und seiner Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt eine Diskriminierung von A auf Grund seines Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG durch die Nichtberücksichtigung um die Funktion als „Fachbereichsleiter im Fachbereich X der LLZ X, E2a/7“ vor. Eine Diskriminierung auf Grund seiner Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG kann nicht ausgeschlossen werden.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte darin im Wesentlichen Folgendes aus: Er sei im Bundesministerium für Inneres (BMI), Landespolizeidirektion (LPD) X, in der ... abteilung, Fachbereich X in der LLZ als Fachbereichsleiter beschäftigt. Er habe sich am ... neuerlich um die Funktion, die er bereits seit ... bekleide, als Fachbereichsleiter beworben. Aufgrund der Neuausrichtung der „LLZ-NEU“ wurde eine Neuausschreibung dieser Planstelle durchgeführt. Seit ... sei er als Sachbereichsleiter in der Funktionsgruppe 6 in der LLZ X eingeteilt. Im ... sei er zum Fachbereichsleiter in der LLZ ernannt worden.

Er sei seit seinem Eintritt in den Exekutivdienst ... Mitglied der Fraktion Sozialistischer GewerkschafterInnen (FSG). Diese politische Gesinnung sei ihm zum Verhängnis geworden. Er sei beim Bewerbungsverfahren bei der Nennung und Reihung durch die personalführende Stelle mit starker Mitwirkung der Personalvertretung der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) und Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF), nicht einmal berücksichtigt worden und mit seiner Bewerbung nicht aufgeschienen. ..., ... und ... sei er bei ähnlichen Planstellenausschreibungen jeweils von der FSG unterstützt worden.

Er sei in seiner Position als Leiter der LLZ X immer bestätigt worden. Seit seiner Einteilung als Dienststellenleiter (und auch die Jahre davor ab ... als Stellvertreter) habe er den zu erwartenden Arbeitserfolg immer in Übermaßen aufgewiesen. Er habe mehrere Belohnungen, Belobigungen und Auszeichnungen erhalten. Weiters seien in seiner gesamten Dienstlaufbahn keine dienstrechtlichen Maßnahmen gegen ihn verhängt worden. Daher könne seitens des Dienstgebers kein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Ablöse vorliegen.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BMI am ... eine Stellungnahme, die im Wesentlichen Folgendes enthielt: Mit Erlass vom ... sei B als Leiter des Fachbereiches X, „LLZ-NEU“, einzuteilen gewesen. B fühle sich derselben Weltanschauung zugehörig wie A. Deshalb könne der Antrag von A an die Bundes-Gleichbehandlungskommission zur Feststellung einer Diskriminierung wegen der Weltanschauung (politisch) nicht nachvollzogen werden. Da es einen Fremdbewerber gegeben habe, sei die Personalentscheidung vom BMI gefällt worden.

Die LPD X habe mit dem Schreiben vom ... angeregt die Planstelle B zu verleihen. Aus Sicht der LPD X wäre mit einer Einteilung von B eine langfristige Leitung des LLZ-NEU, die sich erst im Aufbau befinde und daher mit Anfangsschwierigkeiten kämpfe und noch zu kämpfen haben werde, gewährleistet. Die LLZ-NEU habe mehr als doppelt so viel Personal wie die bisherige LLZ und auch die durchzuführenden Aufgaben hätten sich wesentlich erhöht. Als Resultat des Bewerbungsverfahrens sei B mit der Planstelle betraut worden.

In der Sitzung des Senates der B-GBK II (kurz: Senat) am ... informierte die Vorsitzende darüber, dass A seinen Antrag, aufgrund der Übermittlung der Stellungnahme der Dienstbehörde um den Diskriminierungsgrund Alter erweitert habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, weshalb er glaube aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein führte der Antragsteller Folgendes aus: Er begründe dies damit, dass die LPD X in ihrer Stellungnahme angeführt habe: „Aus Sicht der LPD X wäre mit der Einteilung von B eine langfristige Leitung der Landesleitzentrale gewährleistet“. A verstehe das so, dass er mit seinen 59 Lebensjahren für eine langfristige Leitung bereits zu alt sei (Anmerkung: B ist 54 Jahre). Dasselbe habe sich bereits im Jahr ..., als die „...-...“ Regierung angelobt worden sei zugetragen. Damals sei ihm seine Position als ChefInsp der LLZ aberkannt worden. Er habe damals sieben Monate lang verhandelt, und letztendlich vom Gericht Recht bekommen und seine Stelle wieder zurückerhalten. Die damalige Zusammensetzung des Fachausschusses (FA) sei „schwarz-blau“ gewesen. Die Vergangenheit hole ihn offenbar wieder ein. In Österreich werde derzeit die LLZ auf neue Beine gestellt und das BMI versuche ein neues Einsatzleitsystem (ELS) für das gesamte Bundesland umzusetzen. Die ... sei dabei das Pilotprojekt gewesen. Seit ... sei er als Stellvertreter des Projektleiters im Projektteam „... und ... (...)“ voll integriert. ... seien sämtliche Einsatzzentralen der LPD X, auch die Stadtleitstelle X mit der Verkehrsleitzentrale X und der Landesleitzentrale X in einem Gebäude als eine Leitstelle zusammengelegt worden. Es sei ihm gelungen diese Stellen zusammenzuführen. Nunmehr sei die Neuausrichtung der LLZ-Neu soweit fortgeschritten, dass eine Neuausschreibung der Planstellen durchgeführt worden sei. Er habe sich nur für die Leitungsfunktion beworben und sei in weiterer Folge von seiner Abteilungsleitung als der am besten Qualifizierte vorgeschlagen worden. Er bekleide diese Position immerhin seit 30 Jahren und habe das gut gemacht. Als die „...-... Regierung“ angelobt worden sei, habe er bereits im Hause zu hören bekommen: „Jetzt bist deine Arbeit endgültig los“. Da habe er schon gehaut, dass es wieder in die gleiche Richtung wie im Jahr ... gehen werde. Er habe mit allen Beteiligten Vorgespräche geführt und zwar mit dem Personalchef, mit dem Abteilungsleiter, mit dem Direktorium und mit den Gewerkschaftern fast aller Fraktionen, außer einer Fraktion, mit denen könne er leider nicht sprechen. Ihm sei vermittelt worden, dass es gut für ihn aussehe. Bei der letzten Klausur in ... sei ihm jedoch zugetragen worden, dass er keine Chance auf die Leitungsfunktion habe. Aufgrund der Stellungnahme der LPD habe er seinen Antrag auch auf Altersdiskriminierung ausgedehnt. Momentan sei er voll im „Geschäft“ involviert und habe keine Ambitionen in Pension zu gehen. Er mache seinen Job sehr gerne und er sei gut darin. Er wisse nicht, wie sich die LPD X die Stellungnahme aus den Fingern gezogen habe. Der zum Zug gekommene B sei zehn Jahre lang sein Stellvertreter gewesen und habe zusammen mit ihm in einem Büro gearbeitet. Im Hinblick auf die Wertschätzung und Weltanschauung liegen zwischen ihm und B Welten. Zu der Aussage in der Stellungnahme, dass B sich der selben politischen Weltanschauung zugehörig fühle wie er (Antragsteller), meinte A, dass B laut dem Vorsitzenden des FA nie bei der FSG vorstellig gewesen sei. Außerdem werde B, laut seiner eigenen Aussage, von der AUF unterstützt. Die Aussage der LPD X, dass mit der Einteilung von B eine langfristige Leitung gewährleistet wäre, stimme ihn traurig. Er sei 30 Jahre lang Dienststellenleiter gewesen und hätte das gerne noch einige Jahre weitergemacht. Er glaube auch, er hätte „das Boot in ruhigere Gewässer lenken können“, denn es sei derzeit, aufgrund der personellen Umbesetzung, auf

einer „sehr unruhigen Fahrt“. Laut Stellungnahme befinde sich die „LLZ-Neu“ erst im Aufbau und man habe daher mit Anfangsschwierigkeiten zu kämpfen. Wenn das BMI sein (A) Laufbahndatenblatt aufmerksam gelesen hätte, wüsste es, dass er die Inbetriebnahme der „LLZ-Neu“ ... durch Eigeninitiative und selbstständiges Agieren erfolgreich in geordnete Bahnen gelenkt habe. Er habe bereits damals die ... Leitstellen zusammengeführt. Zu der Anmerkung, dass die „LLZ-Neu“ mehr als doppelt so viel Personal wie die bisherige Landesleitzentrale habe, sei zu sagen, dass bisher 33 Beamtinnen und Beamten systemisiert seien. Um einen aufrechten Dienstbetrieb zu gewährleisten habe er immer wieder Personal angefordert, um keinen Stillstand zu erleben. Zum Schluss seien es 42 Beamtinnen und Beamte gewesen und es seien 16 Planstellen ausgeschrieben worden. Ob man 42 Beamtinnen und Beamte führe oder 58, hätte für ihn keinen großen Unterschied gemacht.

Zu der Bemerkung, dass sich die durchzuführenden Aufgaben wesentlich erhöht hätten: Im ... sei er der LLZ Y zugeteilt gewesen und habe das dort erlangte Wissen bei der Einführung des ... im ... voll umsetzen können. Seit der Einführung des ... für die Funksprechgruppe habe er mit seiner breiten Einsatzerfahrung eine spezielle Dienstplan-Matrix für die Besetzung der einzelnen Arbeitsplätze erstellen können. Außerdem sei er bereits in einer Projektgruppe Projektleiterstellvertreter gewesen.

Der Dienstgebervertreter der LPD X ... replizierte, dass er von der FSG die Information habe, dass B dieselbe Weltanschauung wie A habe. Das B, wie der Antragsteller zuvor angemerkt habe, „blau“ sei, sei ihm absolut neu.

A entgegnete, das habe er nicht gesagt, er habe nur gesagt, dass B eine andere Weltanschauung habe als er.

Der Dienstgebervertreter des BMI ... führte weiter aus, dass sich die LLZ im Aufbau befinde und aufgrund der vielen Neuerungen sei eine InteressentInnen-suche durchgeführt worden. Es gebe genaue Vorgaben, wann neu ausgeschrieben werden müsse. Es sei richtig, dass A beim Aufbau dabei gewesen sei. In Betrieb sei die LLZ-Neu jedoch noch nicht, da es noch Probleme gebe. Unter anderem solle die LLZ-Neu die Bezirksleitstellen übernehmen und da gebe es technische Probleme. Es sei die Meinung des Landespolizeidirektors gewesen, dass er eine längerfristige kontinuierliche Führung haben wolle. Seine Meinung, dass er die nächsten zehn Jahre eine kontinuierliche Führung haben wolle, könne man ihm nicht absprechen. Der Dienstgebervertreter des BMI führte weiter aus, man habe den Vorlageantrag der LPD X erhalten und einer entsprechenden Prüfung unterzogen. A und B seien beide sehr gut beschrieben worden. Zwar sei A vom Zwischenvorgesetzten an die erste Stelle gereicht worden und B an die zweite, jedoch seien die Beschreibungen ziemlich ident gewesen. Ausschlaggebend sei dann der Vorschlag der LPD X gewesen. Der Zentralausschuss (ZA) und auch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen hätten zum Vorschlag die Planstelle mit B zu besetzen, eine positive Stellungnahme abgegeben und keine Diskriminierung in der Entscheidung gesehen. Auch eine Altersdiskriminierung sei nicht erkennbar gewesen, denn die fünf Jahre Altersunterschied seien letztendlich nicht ausschlaggebend gewesen.

Auf die Frage, warum man den ersten Vorschlag, nämlich die Planstelle mit A zu besetzen, nicht gefolgt sei, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, die LPD habe umgereicht und B vorgeschlagen. Laut Organisationsabteilung sei der Arbeitsplatz aufgrund der neuen Aufgaben und Zielsetzungen, sowie den Änderungen und Aufwertungen, nicht mehr der gleiche wie davor. A habe sich dann in weiterer Folge im BMI in der Abt. ... beworben.

Die Vorsitzende hält fest, dass der Antragsteller jedoch nunmehr im BMI in der Funktionsgruppe 6 eingestuft sei. Die gegenständliche Funktion sei mit der Funktionsgruppe 7 bewertet.

Auf die Frage, ob man bei B als Stellvertreter die gleiche Qualifikation wie bei A gesehen habe, obwohl dieser Leiter gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, aus den Beschreibungen, habe er eine gleiche Qualifikation gesehen.

Ein Senatsmitglied monierte, auch wenn sich der Arbeitsplatz aufgrund der Umstrukturierung verändert habe, habe der Antragsteller die Leitung 30 Jahre innegehabt und der Stellvertreter B seine Funktion lediglich 10 Jahre. Man könne bei B auch nicht wissen, ob er sich in drei Jahren wegbewerbe, als Dienstbehörde wisse man das nie.

Auf die Frage, aufgrund welcher Qualifikationen man sich für B und gegen den Antragsteller entschieden habe, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, dass das der Vorschlag der LPD gewesen sei und aufgrund der Beschreibungen habe man das nachvollziehen können.

Die Vorsitzende möchte, dass der Dienstgeber die unterschiedlichen Qualifikationen von B und dem Antragsteller vergleicht.

Der Dienstgebervertreter des BMI sagte, beide seien bereits lange im Dienst und er erkenne hier absolut keine Diskriminierung aufgrund des Alters. Abgesehen davon, sei bei der Aufforderung zur Stellungnahme die Altersdiskriminierung nicht erwähnt worden, sondern nur die Weltanschauung.

Ein Senatsmitglied monierte, aus der Stellungnahme gehe nicht hervor, warum B besser geeignet sei als der Antragsteller. Die einzige Erwähnung liege darin, dass B „den Job“ vermutlich länger machen würde.

Die Vorsitzende ergänzte, der Antragsteller sei bereits im Jahr ... in E2a ernannt worden und B erst

Auf die Frage, wie sich der Sachverhalt für die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen darstellte, replizierte der Gleichbehandlungsbeauftragte ..., er habe vor der Verhandlung nicht in Richtung Alter geprüft, da B und der Antragsteller ohnedies beide älter seien. Die Stellungnahme der LPD deute definitiv etwas Anderes an. Wenn das die Rechtfertigung der LPD sei, habe er starke Bedenken, das dürfe kein Kriterium sein. Er sehe den Antragsteller ein wenig besser qualifiziert, als B. Die Bewerbung des Antragstellers sei ausführlicher und er schreibe über die Vision, wie die Dienststelle in Zukunft aussehen könnte. Das tatsächliche Verhalten auf der Dienststelle könne er natürlich nicht beurteilen. Er habe auch nicht feststellen können, dass sich die Aufgaben der Leitung so wesentlich geändert hätten. Hinsichtlich dem Alter sehe er eine Diskriminierung. Bei der Weltanschauung wisse er nicht, wer welcher Fraktion angehöre und möchte wissen, ob jemand tatsächlich wisse, dass B von der AUF unterstützt worden sei. Denn wenn A und B tatsächlich derselben Fraktion angehören würden, sei es keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung.

Auf die Frage, woher man wisse, dass B die gleiche Weltanschauung wie der A habe, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, man habe den zuständigen Personalvertreter der FSG gefragt.

Ein Senatsmitglied merkte an, selbst wenn man nicht wisse welche Weltanschauung B habe, die Weltanschauung des Antragstellers sei der Behörde sehr wohl bekannt 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 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-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 des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idFBGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), umschreibt der Begriff "Weltanschauung" u.a. politische Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnnganzen 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 Verständnis der vorzitierten Norm.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen 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 BMI. Dieses begründete die Entscheidung zu Gunsten von B. Das Argument des Dienstgebers sei gewesen, dass aus Sicht der LPD X mit einer Einteilung von B eine langfristige Leitung des LLZ-NEU gewährleistet werde.

Vergleicht man die beruflichen Lebensläufe von A und B ergibt sich ganz eindeutig eine höhere fachliche Qualifikation von A, da dieser schon seit ... als Sachbereichsleiter und ab ... als Fachbereichsleiter in der LLZ X tätig ist. Der zum Zug gekommene B sei zehn Jahre lang der Fachbereichsleiterstellvertreter von A gewesen.

Somit steht die Leitungsfunktion von A von insgesamt 28 Jahren einer zehnjährigen stellvertretenden Leitungsfunktion

von B gegenüber. Dem Argument des Dienstgebers, dass durch die Besetzung der Planstelle mit B eine langfristige Leitung des LLZ-NEU gewährleistet werde, widerspricht, dass der Dienstgeber nicht wissen kann, ob sich B nicht in absehbarer Zeit auf eine andere Planstelle bewirbt.

An dieser Stelle wird festgehalten, dass die LPD X den ersten Vorschlag die Planstelle mit A zu besetzen nicht gefolgt ist, umgereiht hat und B für die zu besetzende Planstelle vorgeschlagen hat. Diesem Vorschlag ist das BMI gefolgt.

Weder im schriftlichen, noch im mündlichen Vorbringen konnte der Dienstgeber darlegen, warum B besser qualifiziert sein soll, als der Antragsteller.

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 Bewerber auseinandergesetzt hat. Mangels eines nachvollziehbaren Wertungsvergleiches zwischen den Bewerbern ist die behauptete bessere Eignung von B für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

Seit ... ist A Mitglied der FSG. Er brachte vor, dass ihm seine politische Gesinnung zum Verhängnis geworden ist. Er ist im Bewerbungsverfahren bei der Nennung und Reihung durch die personalführende Stelle mit starker Mitwirkung der Personalvertretung der FCG und AUF, nicht einmal berücksichtigt worden. Er sei mit seiner Bewerbung nicht aufgeschienen. Für den Antragsteller ist nicht nachvollziehbar, warum er nach so vielen Jahren als Dienststellenleiter ohne Begründung abgelöst wird.

Betreffend die Weltanschauung von B kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass Aussage gegen Aussage steht. Der Dienstgebervertreter der LPD X behauptete, dass B dieselbe Weltanschauung wie der Antragsteller habe. Diese Information habe der Dienstgebervertreter vom Personalvertreter der FSG. Im Gegensatz dazu behauptete der Antragsteller, dass B laut dem Vorsitzenden des FA nie bei der FSG vorstellig gewesen sei und von der AUF unterstützt werde.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 20 a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand 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.

Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass

die Parteizugehörigkeit des A bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festgestellte 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, stellt der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nicht ausgeschlossen werden kann.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Antragsteller behauptet aufgrund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da der Dienstgeber seine Personalentscheidung damit begründet hat, dass mit der Einteilung von B mit einer langfristigen Leitung der LLZ-NEU gewährleistet werde.

Der Senat hatte im gegenständlichen Fall zu prüfen, ob die Personalentscheidung der Dienstbehörde aufgrund des Alters zu Stande kam. Der Antragsteller ist ... und B ... geboren. Dies ergibt einen Altersunterschied von fünf Jahren.

Die Qualifikation von A für die ausgeschriebene Planstelle ist demnach nicht angezweifelt worden, sondern der Mitbewerber B wurde für die Planstelle präferiert, weil er jünger als A ist. Die Begründung des Dienstgebers ist somit eine Aussage in Hinblick auf einen geschützten Grund, nämlich das Alter nach dem B-GIBG.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass die Planstelle mit dem jüngeren und schlechter qualifizierteren Bewerber besetzt worden ist. Der Dienstgeber konnte weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass das Alter bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller vorgebrachte Motiv des Alters für die Personalentscheidung eine Rolle spielte. Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung aufgrund des Alters gemäß

§ 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden ist.

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

Empfehlung:

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

Wien, März 2019

Zuletzt aktualisiert am

22.03.2019

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