

Gbk 2023/1/9 B-GBK II/200/2023

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.01.2023

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

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 Planstelle des 1. Stellvertreters des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Bei der Bestellung von B als 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI X liegt eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG vor. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A 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. Folgendes wurde ausgeführt:

Er habe sich am ... bei der Landespolizeidirektion (LPD) X für die Planstelle des 1. Stellvertreters des Inspektionskommandanten der PI X beworben.

Mit ... sei er zum 2. Stellvertreter der PI X (systemisierter Stand: ...) ernannt worden und er habe diese Stelle zum Bewerbungszeitpunkt innegehabt. Die Planstellen des Kommandanten, des 1. Stellvertreters sowie des 3. Stellvertreters seien vakant gewesen. Seit ... sei er auf der Dienststelle der einzige ernannte Stellvertreter gewesen und

habe mit ... rückwirkend die Ergänzungszulage für den Inspektionskommandanten erhalten. Mit ... habe B die gegenständliche Planstelle erhalten; dieser sei zuvor als qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI X eingeteilt gewesen.

Er (A) fühle sich aufgrund seines Alters diskriminiert, da B um etwa ... Jahre jünger und vor seiner Ernennung lediglich qualifizierter Sachbearbeiter gewesen sei, während er (A) seit ... in alleiniger Verantwortung die Dienststelle geleitet habe. Er (A) habe mit ... die Möglichkeit, in den Ruhestand zu treten, und er befinde sich von ... bis ... im Sabbatical.

Er (A) fühle sich aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert: Er engagiere sich „in keinster Weise“ parteipolitisch und für ihn sei es naheliegend, dass die Tätigkeit von B als Personalvertreter im Dienststellenausschuss des Bezirkes ... und als ... von ... „für die Verleihung der Planstelle übermäßig Einfluss“ gehabt habe. Er (A) vertrete auch gegenüber Vorgesetzten seine Meinung und es gebe einen konkreten Vorfall im ..., bei dem er aus dem Besprechungszimmer des Bezirkspolizeikommandanten ... verwiesen worden sei, was zu einer Rückreihung seiner Bewerbung geführt haben könnte.

Dem Antrag waren die Interessent/innensuche sowie das Bewerbungsschreiben und das Laufbahndatenblatt von A angeschlossen.

Die Interessent/innensuche listet die Aufgaben des Arbeitsplatzes auf:

Aufgaben in Vertretung des*der Kommandanten*in:

- ? Administrative, organisatorische und operative Leitung der Polizeiinspektion
- ? Führen der Mitarbeiter*innen
- ? Dienstplanung und Monatsabrechnung
- ? Sicherstellung der Arbeitsqualität
- ? Dienst-Fachaufsicht über alle Bedienstete
- ? Vertretung der Dienststelle nach innen und außen
- ? Repräsentation und Öffentlichkeitsarbeit
- ? Kontaktpflege zu Behörden und Ämtern und Zusammenarbeit mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen
- ? Schulung der Bediensteten der eigenen Dienststelle

Aufgaben als Sachbereichsleiter*in:

- ? Leitung eines (mehrerer) individuell zugewiesenen (zugewiesener) Sachbereichs (Sachbereiche) (Kriminaldienst, Verkehrsdienst, fremdenpolizeilicher Dienst, etc.)

Zu den Anforderungen des gegenständlichen Arbeitsplatzes zählen laut Interessent/innensuche:

Fachspezifische Anforderungen:

- ? Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- ? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze
- ? Kenntnisse der die Organisationseinheit betreffenden Rechtsvorschriften, insbesondere hinsichtlich der den Arbeitsplatz tangierenden Vorschriften und anderer maßgeblicher Normen
- ? Übergreifendes Fachwissen, zusätzliche fachliche Qualifikationen und Fähigkeiten
- ? Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind
- ? Erfahrung in spezifischen exekutiven Einsatzbereichen, insbesondere im Inspektionsdienst / Kriminaldienst / Verkehrsdienst / Grenzdienst (unzutreffende bitte streichen) und im inneren Dienst als Dienstführende*r
- ? Erweiterte Anwender*innenkenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes
- ? Eingehende Kenntnisse und umfangreiche Erfahrung in einem (oder mehreren) bisher zugewiesenen Sachbereich(en) (siehe Aufgaben Punkt II)

Persönliche Anforderungen:

- ? Umfassende und vielfältige Führungserfahrung; Erfahrung in der Leitung von Einsätzen, Führen durch Vorbildwirkung, Koordinierungsvermögen, Fähigkeit zur Qualitäts- und Leistungskontrolle
- ? Entschluss- und Entscheidungsfähigkeit; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung, Reflexionsfähigkeit sowie Rollen- und Organisationsverständnis
- ? Eigenverantwortung; Eigeninitiative, selbständiges Agieren, Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln
- ? Fähigkeit zur Mitarbeiter*innenführung; Motivationsfähigkeit, Dialog- und Konfliktlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Fähigkeit zur Förderung positiver Teamstrukturen
- ? Professionelles Verhalten und Kommunikation mit Behördenvertreter*innen, Parteien und Vorgesetzten; Loyalität, Sprachliche Fähigkeiten, Sprachgewandtheit, Vortrags- und Präsentationsfähigkeiten
- ? Sicheres und freundliches Auftreten
- ? Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit

Dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass er ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. ... sei er in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden. Auf der PI X sei er von ... bis ... Sachbearbeiter und von ... bis ... qualifizierter Sachbearbeiter gewesen. Ab ... habe er die Agenden des 2. Stellvertreters übernommen, ehe er seit ... als Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten tätig sei. Er habe unter anderem die Ausbildung „Kommandantenverfahren für Exekutivbedienstete in funktioneller mittlerer Führungsebene“ absolviert.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Die Planstellenausschreibung sei aufgrund einer Ruhestandsversetzung erfolgt und es seien fünf interne und eine externe Bewerbung bei der LPD X eingelangt. Die (Erst-)Beurteilung sei im Rahmen des Pilotprojekts „Richtlinien Funktionsbesetzungen“ erfolgt. A sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten ... sowie von seinem weiteren Vorgesetzten Bezirkspolizeikommandant ... mit einer Gesamtpunkteanzahl von ... Punkten (somit in höchstem Ausmaß geeignet) beurteilt worden. B sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten ... sowie von seinem weiteren Vorgesetzten Bezirkspolizeikommandant ... mit einer Gesamtpunkteanzahl von ... Punkten (somit in sehr hohem Ausmaß) beurteilt worden. Im fachspezifischen Bereich haben beide Bewerber je ... Punkte erreicht, während im persönlichen Bereich A ... Punkte und B ... Punkte erreicht haben.

Die Bewerbungsunterlagen mit dem Besetzungsvorschlag zugunsten von A seien an das Bundesministerium für Inneres (BMI) und den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (ARGE für GBF) übermittelt worden.

Im ... habe eine Neubeurteilung stattfinden müssen, wobei der Bezirkspolizeikommandant nun B für die gegenständliche Planstelle vorgeschlagen habe und es sei angeführt worden, dass A von ... bis ... ein Sabbatical gewährt worden sei. Dies sei dem BMI sowie dem Vorsitzenden der ARGE für GBF übermittelt worden. Seitens der ARGE für GBF sei mitgeteilt worden, dass keine Einwände gegen die geplante Planstellenbesetzung bestehen.

Mit Wirksamkeit vom ... sei B auf die gegenständliche Planstelle eingeteilt worden. A sei mit Schreiben vom ... in Kenntnis gesetzt worden, dass jemand anderen die Planstelle verliehen worden sei.

Die Zuständigkeit dieser Entscheidung habe aufgrund der externen, behördenübergreifenden Bewerbung dem BMI obliegen. Die LPD X erkenne keinen Diskriminierungstatbestand hinsichtlich des Alters oder der Weltanschauung.

Der Stellungnahme der LPD X waren angeschlossen die Interessent/innensuche, die Bewerbung von B (samt Laufbahndatenblatt), die Beurteilung von B durch seine Vorgesetzten vom ..., die Beurteilung von A durch seine Vorgesetzten vom ..., eine Bewerber/innen-Übersicht, der Besetzungsvorschlag an das BMI und den Vorsitzenden der ARGE für GBF vom ..., die Neuvorlage der Stellungnahmen und Einteilungsvorschläge des Bezirkspolizeikommandanten vom ..., das Schreiben an das BMI und den Vorsitzenden der ARGE für GBF vom ..., der E-Mail-Verkehr mit der ARGE für GBF, der Einteilungsbescheid von B, die Verständigung an die LPD X seitens des BMI bezüglich der Einteilung von B

vom ..., die Meldung der Durchführung der Planstellenbesetzung vom ..., die Verständigung der Nicht-Betrauung an A vom ..., der E-Mail-Verkehr zwischen LPD X und dem Bezirkspolizeikommandanten vom ... samt Beilagen wegen des Antrages an die B-GBK sowie das Schreiben zum Vorfall zwischen A und dem Bezirkspolizeikommandanten im ...

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass er ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. Er sei ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden und seit damals als qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI X tätig. Er habe ... den Studienlehrgang „...“ an der Fachhochschule ... absolviert.

Da das BMI für die Stellenbesetzung zuständig war, ersuchte die B-GBK das BMI um Stellungnahme, die am ... einlangte. Folgendes wurde insbesondere ausgeführt:

Mit Schreiben vom ... habe die LPD X die fristgerecht eingelangten Bewerbungen an das BMI übermittelt und die Einteilung von B auf die vakante Planstelle beantragt. Aufgrund einer Bewerbung aus dem ... habe die Zuständigkeit der Personalmaßnahme beim BMI gelegen. Auch das BMI habe die Meinung, basierend auf der Stellungnahme des Vorgesetzten, vertreten, dass B der am besten geeignete Bewerber sei.

Am ... sei der Vorschlag dem Zentralausschuss für Bedienstete des Öffentlichen Sicherheitswesens beim BMI (ZA) vorgelegt worden und dieser habe sich der Entscheidung des BMI angeschlossen. Auch die ARGE für GBF habe am ... mitgeteilt, dass keine Einwände bestehen. Das BMI habe daraufhin die LPD X angewiesen, B mit der gegenständlichen Funktion zu betrauen und die Mitbewerber von ihrer Nichtberücksichtigung in Kenntnis zu setzen. Die LPD X habe B mit Wirksamkeit vom ... als Sachbereichsleiter und 1. stellvertretenden Kommandanten der PI X eingeteilt und A davon verständigt.

B liege aufgrund der Gesamtbeurteilung vor seinen Mitbewerbern. Er sei vom zuständigen Bezirkspolizeikommandanten ausgezeichnet beschrieben und von insgesamt ... Bewerbern aus dem Bereich des Bezirkspolizeikommandos (BPK) X vorgeschlagen worden. Laut Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten verfüge B „durch seine umfassende und vielfältige Führungserfahrung mit Vorbildwirkung sowie seiner Fähigkeit positive Teamstrukturen durch eine entsprechende Dialog- u. Konfliktfähigkeit zu fördern über die besten Voraussetzungen für die angestrebte Führungsfunktion.“ Er habe den FH-Studiengang „...“ abgeschlossen, weise daher wesentliche fachliche Zusatzqualifikationen vor und zu seinen ausgeprägten persönlichen Eigenschaften zählen analytisches und logisches Denken, Genauigkeit, Selbständigkeit und Teamfähigkeit. Als langjähriger dienstführender Beamter in der Dienststellenleitung habe er ausgezeichnete Kenntnisse der Organisation Bundespolizei und über die internen Abläufe einer PI, auch aufgrund seiner langen Tätigkeit als qualifizierter Sachbearbeiter erworben. Er zeige immer wieder seine große und umfangreiche Erfahrung und besitze zudem ausgezeichnete Kenntnisse der Rechtsvorschriften, welche er bestens anwenden könne. Bei Großveranstaltungen sei er als Expositurskommandant eingeteilt worden und habe die Vorbereitung und Planung zur besten Zufriedenheit erledigt. Er erkenne schnell, welche Akten vorrangig zu erledigen seien und er lasse sich auch durch größere und kurzfristig zu erledigende Aufgaben nicht aus der Ruhe bringen. Er erledige Aufgaben genau, zeitgerecht, äußerst zuverlässig und zur vollsten Zufriedenheit. B sei sich seiner Rolle innerhalb der Organisation sehr wohl bewusst. Auch zielorientiertes Verhalten sei im ausreichenden Ausmaß zu erkennen. Er trete gegenüber Behörden und Vorgesetzten vorbildlich auf und trage „zum Bild einer professionell agierenden Polizei im hohen Maß“ bei.

A sei ... geboren und ... Jahre alt. Durch seine verschiedenen Verwendungen habe er den Dienstbetrieb auf einer PI in allen Facetten kennen gelernt und „seine umfassenden berufsbegleitenden Aus- und Fortbildungen sowie seine Verwendung auf verschiedenen Dienststellen und Führungsfunktionen des Wachkörpers haben zu einer weitreichenden Erfahrung des Beamten in spezifischen Einsatzbereichen des Exekutivdienstes beigetragen.“ Er habe ein hohes Maß an Eigenverantwortung und sei bereit, Entscheidungen/Anordnungen kritisch zu hinterfragen sowie Widerspruch zu leisten. Er verfüge über hohe kommunikative und empathische Fähigkeiten, pflege mit Behörden und Ämtern einen höflichen und sicheren Umgang, wodurch ihm problemlos gelinge, seine Standpunkte darzulegen und Aufträge umzusetzen. Vor seiner Ernennung zum 2. stellvertretenden Kommandanten sei er auf der ehemaligen Bezirksleitzentrale ... als stellvertretender Kommandant eingeteilt und danach beim BPK X als qualifizierter Sachbearbeiter tätig gewesen, währenddessen er als Praktiker in einem Team für die Dienstplanüberprüfung der LPD tätig gewesen sei. Seine Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Polizei werden als sehr hoch angesehen und er sei in hervorragender Weise mit den Arbeitsabläufen und Besonderheiten einer PI vertraut. Er sei immer wieder mit der Dienstplanung und den damit verbundenen administrativen Aufgaben beauftragt gewesen, welche er zur

besten Zufriedenheit erledigt habe. Er habe bei Abwesenheit des Dienststellenleiters dessen Agenden unaufgefordert und mit höchster Verlässlichkeit übernommen. A stelle sich „als ein mit einer natürlichen Autorität ausgestatteten Menschen“ dar, erkenne Prioritäten und nehme darauf bei Entscheidungsprozessen Rücksicht. Durch Delegation von Aufgaben an Sachbearbeiter/innen oder Mitarbeiter fördere er die Motivation, an einer gemeinsamen Sache zu arbeiten. Ferner sei er sich in seinem Verhalten in hohem Maß seiner Vorbildwirkung als Vorgesetzter bewusst und dementsprechend erledige er seine Aufgaben. A sei von der Dienstbehörde mit Wirkung von ... bis ... ein Sabbatical gewährt worden und er beabsichtige, in Anschluss in den Ruhestand zu treten, daher würde er nur für sehr kurze Zeit für die angestrebte Funktion zur Verfügung stehen.

Es sei „anzunehmen, dass beide Bewerber die für die mit der bekanntgemachten Funktion verbundene Aufgaben zur Zufriedenheit von Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen erfüllen können.“ Es liege keine Diskriminierung von A vor.

Der Stellungnahme des BMI war angeschlossen: Interessent/innensuche; Schreiben der LPD X an das BMI und den Vorsitzenden der ARGE für GBF vom ...; Bewerbung von B inkl. Laufbahndatenblatt; Bewerbung von A inkl. Laufbahndatenblatt; Bewerber-/innen-Übersicht; Beurteilung des Bezirkspolizeikommandanten vom ...; Mitteilung des BMI an den ZA vom ...; Antwort des ZA vom ...; Mitteilung der ARGE für GBF vom ...; Mitteilung von der Einteilung durch das BMI.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller A mit seinem rechtsfreundlichen Vertreter ... teil. Als Dienstgebervertreterin des BMI war ... und als Dienstgebervertreter der LPD X waren der Bezirkspolizeikommandant ... und ... anwesend. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... hat sich entschuldigt.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle des/der 1. stellvertretenden Kommandanten/in der PI X mit B aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A aus, dass bei einem Telefonat mit der LPD ein Kollege zu ihm gesagt habe: „Ah, du gehst ja nach dem Sabbatical in Pension.“ Er habe jedoch nie bei seiner vorgesetzten Dienststelle schriftlich vermerkt, dass er vorhabe danach, in den Ruhestand zu treten.

Auf die Frage, ob das Telefonat vor, während oder nach dem Bewerbungsprozess stattgefunden habe, antwortete A, während oder danach. Natürlich sei dann darüber gesprochen worden, dass das Sabbatical dem Ruhestand voranstehe. Auf die Frage, wann er das Sabbatical beantragt und gewährt bekommen habe, antwortete A, vor ungefähr ... Jahren. Während der ersten ... Jahre habe er 75% Gehalt bekommen. Im ... Jahr, also ..., erhalte er durch die Einsparung der letzten ... Jahre 75% der Bezüge und sei daheim. Die Frage, ob die Gewährung ein Problem gewesen sei, verneinte A.

Auf die Frage, warum er glaube, aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, antwortete A, dass er keiner politischen Partei angehöre, B jedoch „schwarzer“ Personalvertreter und „schwarzer“ ... in ... sei. Außerdem sei die gesamte Polizei „schwarz.“

Die Dienstgebervertreterin des BMI replizierte, dass das Sabbatical, der anschließend angestrebte Ruhestand und auch die Nichtzugehörigkeit zu einer politischen Partei für die Planstellenbesetzung nicht ausschlaggebend gewesen seien. B sei an erster Stelle gereiht worden, da er die Aufgaben eines stellvertretenden PI-Kommandanten bereits ausgeführt habe. Es sei richtig, dass A eine Zeit lang die Dienstplanung gemacht habe, ab ... sei dies jedoch von B übernommen worden.

A entgegnete, die Dienstplanung sei von verschiedenen Beamten erledigt worden, unter anderem natürlich auch von B.

Die Dienstgebervertreterin des BMI erwiderte, dass B die Dienstplanung übernommen habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, was B besser als A könne, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, B sei qualifizierter Sachbearbeiter und mit der Dienstplanung von ... Exekutivbeamten auf der PI X betraut gewesen.

Die Vorsitzende fragte nach dem Grund und der Bezirkspolizeikommandant erklärte, dass der damalige PI-Kommandant A die Dienstplanung entzogen habe. Die PI X sei eine sehr große PI im operativen Dienst mit einem Personalstand von ... Exekutivbediensteten. Dies erfordere eine entsprechende Führung. Es seien vier Führungspersönlichkeiten vorgesehen: der Kommandant, der 1. Stellvertreter, der 2. Stellvertreter und der 3. Stellvertreter. Seit ... sei der damalige PI-Kommandant abwesend, da er dem ..., ..., dienstzugeteilt gewesen sei.

Auf die Frage, ob es üblich sei, dass ein Kommandant auf einer derart großen Dienststelle ... Jahre abwesend sein könne, antwortete der Bezirkspolizeikommandant, es sei nicht üblich, komme zurzeit aber des Öfteren vor, beispielsweise aufgrund von Großveranstaltungen. Der damalige Kommandant sei zugeteilt worden, da er über die entsprechenden Fähigkeiten verfüge. ... sei 1. Stellvertreter gewesen und mit der Dienstführung beauftragt worden. Mit ... sei ... in den Ruhestand getreten und auch der 3. Stellvertreter sei vakant gewesen, ... Somit sei der Kommandant aufgrund der Dienstzuteilung abwesend gewesen, der 1. Stellvertreter sei in den Ruhestand getreten, der 2. Stellvertreter sei A gewesen und der 3. Stellvertreter sei auch abwesend gewesen. Dann komme bereits B als qualifizierter Sachbearbeiter.

Die Vorsitzende warf ein, dass der erste Vorschlag zu Gunsten von A abgegeben worden sei. Der Bezirkspolizeikommandant stimmte dem zu und erklärte, als ... in den Ruhestand getreten sei, sei erwartet worden, dass A als ernannter Vertreter zeige, dass er gewillt sei, diese Führungsfunktion auszuführen. Leider sei dies aber überhaupt nicht der Fall gewesen, denn von diesem Zeitpunkt an sei A bei keinen Besprechungen mehr gewesen und habe auch nicht hingehen wollen. A habe letztlich die Führungsarbeit B überlassen, welcher aufgrund der Erstellung der Dienstpläne seit ... bereits über Führungserfahrung verfüge. A habe die Führungsfunktion nicht wahrgenommen und die Loyalität ihm (dem Bezirkspolizeikommandanten) und dem Team gegenüber missen lassen.

Auf Nachfrage antwortete der Bezirkspolizeikommandant, dass A Termine nicht eingehalten habe und Meldungen vorgelegt habe, die nicht gestimmt hätten.

Auf die Frage, ob die Dienstleistung von A erst mit ... schlecht geworden sei, antwortete der Bezirkspolizeikommandant, bei der Erstbeurteilung habe ..., als unmittelbarer Vorgesetzter, A beurteilt. Ab ... sei er (der Bezirkspolizeikommandant) der unmittelbare Vorgesetzte von A gewesen und habe einen klareren Blick auf A bekommen. A habe Handlungen getätigt, die den Organisationszielen nicht entsprochen hätten. Beispielsweise habe er das Ansuchen eines Beamten auf Herabsetzung der Wochendienstzeit befürwortet, obwohl objektiv leicht erkennbar gewesen sei, dass das Ansuchen nicht zu befürworten gewesen sei. Der Beamte habe um Herabsetzung angesucht, da ... Er (der Bezirkspolizeikommandant) habe dies in einem Gespräch mit A klären wollen, aber dieser habe nicht verstanden, dass die großzügige Gewährung der Herabsetzung der Wochendienstzeit den Dienstbetrieb auf ein unverhältnismäßiges Maß belastet und beschränkt hätte.

Die Vorsitzende wollte wissen, ob besagter ...-jähriger Beamter so eine Säule der PI X gewesen sei, denn immerhin sei es kein Problem gewesen, dass der Kommandant ... Jahre dienstzugeteilt und somit abwesend gewesen sei. Der Bezirkspolizeikommandant entgegnete, zu diesem Zeitpunkt seien bereits der Kommandant, der 1. Stellvertreter und der 3. Stellvertreter abwesend gewesen. Im Gespräch habe A auch zu ihm gesagt: „Du kannst sagen, was du willst - ich mache, was ich will.“ A habe ihm somit nachhaltig die Loyalität verweigert. Das sei ein „No-Go“, so jemand könne nicht als Führungskraft eingeteilt werden. Außerdem müsse eine Führungskraft die Organisation nachhaltig entwickeln. Das Alter, das Sabbatical oder die Weltanschauung seien nie Thema gewesen, aber was hätte die Organisation machen sollen, wenn jemand, der sich seit ... habe beweisen können, auf Kur gehe, ins Sabbatical gehe und mittlerweile um die Versetzung in den Ruhestand angesucht habe.

Die Vorsitzende kam auf das Beurteilungsblatt zu sprechen und der Bezirkspolizeikommandant sagte, dass diese Erstbeurteilung durch ... für die Planstellenbesetzung nicht ausschlaggebend gewesen sei.

Die Vorsitzende fragte nach dem zweiten, von dem Bezirkspolizeikommandanten erstellten Beurteilungsblatt und die Dienstgebervertreterin der LPD erklärte, dass es durch den Stopp des Pilotprojektes „Richtlinien Funktionsbesetzungen“ kein weiteres Beurteilungsblatt mehr gegeben habe.

Der Bezirkspolizeikommandant ergänzte, dass für die Besetzung der Einteilungsvorschlag und die Stellungnahme vom ... entscheidend gewesen seien.

Die Vorsitzende resümierte, für ihn (den Bezirkspolizeikommandanten) sei die Phase, in welcher A die Vorgesetztenrolle nicht ordnungsgemäß ausgeführt habe, ausschlaggebend gewesen und deswegen habe er „umgereiht.“

Der Bezirkspolizeikommandant entgegnete, dass er das habe tun müssen, denn als Vorgesetzter trage er Verantwortung für eine Organisation. Jemanden in einer Führungsfunktion einzusetzen, der offensichtlich nicht gewillt sei, diese Funktion auszuüben, und dem Vorgesetzten die Loyalität verweigere, habe keine Zukunftsperspektive. B

habe bereits vorher Führungsverantwortung übernommen und gezeigt, dass er der Mann sei, der die Dienststelle führen könne. Er habe die Organisationsziele umgesetzt, bei Großveranstaltungen die entsprechenden Planungen durchgeführt und sei präsent sowie aktiv gewesen.

Auf die Frage, wieso B schon seit ... in die Rolle eines Vorgesetzten geschlüpft sei, obwohl Vorgesetzte vorhanden gewesen seien, antwortete der Bezirkspolizeikommandant, man habe die Sachgebiete entsprechend der Geschäftsordnung der PI nicht mehr abdecken können, da der 3. Stellvertreter abwesend gewesen sei. Das habe es notwendig gemacht, dass auch B bereits zu diesem Zeitpunkt mit der Dienstplanung beauftragt worden sei.

Die Frage, ob B der einzige qualifizierte Sachbearbeiter gewesen sei, verneinte der Bezirkspolizeikommandant. Der Hauptfokus sei aber auf B gelegen, da dieser bereits durch den damaligen PI-Kommandanten, vor dessen Zuteilung zum ..., gefördert und zur Dienst- und Fachaufsicht eingeteilt worden sei. Letztlich habe ... B gefördert und ihm die E-PEP Lizenz zugewiesen. B habe auch im ... die Urlaubsplanung für ... Bedienstete für das Jahr ... gemacht. Das Jahr ... sei bis dato kein einfaches für ... gewesen, denn viele Großveranstaltungen wie ..., ..., ... usw. mussten mitbetreut werden. B habe an den Dienstbesprechungen teilgenommen, A sei überhaupt nicht erschienen. Es habe ihm (den Bezirkspolizeikommandanten) einen „Stich“ gegeben, als A damals im ..., gleich nach der Erstbeurteilung, nicht zur Dienstbesprechung erschienen sei. Als Vorgesetzter habe er sich erwartet, dass der PI-Kommandant anwesend und aktiv sei.

Auf die Frage, ob bis zu diesem Zeitpunkt immer der 1. Stellvertreter zu den Dienstbesprechungen erschienen sei, antwortete der Bezirkspolizeikommandant, nicht immer, da B vielfach herangezogen worden sei.

Auf die Frage, ob das dem damaligen 1. Stellvertreter auch zum Vorwurf gemacht worden sei, antwortete der Bezirkspolizeikommandant, es sei schon klar, dass es auch bei dem 1. Stellvertreter zu Abwesenheiten komme, aber B habe schon damals aufgezeigt, dass er über Führungsqualitäten verfüge. Bei A sei das „Wollen“ gar nicht mehr vorhanden gewesen.

Auf die Frage, ob die Planstelle des 3. Stellvertreters derzeit ausgeschrieben sei, antwortete der Bezirkspolizeikommandant, die Planstelle sei mittlerweile sogar besetzt.

Die Vorsitzende konstatierte, dass B eine sehr schöne Karriere gemacht habe: vom qualifizierten Sachbearbeiter zum 1. Stellvertreter und ... Monate später zum Kommandanten. Der Bezirkspolizeikommandant entgegnete, die Planstellen seien im engen zeitlichen Zusammenhang ausgeschrieben worden, sodass B die anderen Stellvertreter überspringen habe können.

Auf die Frage, ob er als mittelbarer Vorgesetzter bei der Erstbeurteilung kein Problem gesehen habe, denn immerhin müsse er damals bereits gewusst haben, wer sich in „Position“ bringe, antwortete der Bezirkspolizeikommandant, ja, das habe er gewusst.

Die Frage, ob A zum Zug gekommen wäre, wenn das Pilotprojekt nicht gestoppt worden wäre, verneinte der Bezirkspolizeikommandant und erklärte, in dem Fall hätte er eine Meldung an die Dienstbehörde mit der Bitte um Beurteilung des Besetzungsverfahrens abgegeben. Die Dienstgebervertreterin des BMI ergänzte, dass das BMI die Meldung dann geprüft hätte, denn der direkte Vorgesetzte könne immer besser beurteilen als das BMI in Wien.

Die Dienstgebervertreterin des BMI erläuterte, wenn einem Vorgesetzten auffalle, dass eine Person aufgrund ihres veränderten Verhaltens nicht mehr an die erste Stelle zu reihen sei, dann müsse dies berücksichtigt werden und wäre auf jeden Fall in die Bewertung miteingeflossen. Wenn das nach dem Bewerbungsverfahren passiere und die Besetzung schon erfolgt sei, könne das nicht mehr berücksichtigt werden.

As rechtsfreundliche Vertreter konnte nicht nachvollziehen, warum sich das Verhalten von A „über Nacht“ ins Negative geändert habe, und wollte von A wissen, was er dazu sage, dass er plötzlich ein illoyaler und aufmüpfiger „Typ“ geworden sei.

A führte aus, dass vermutlich das Gespräch mit dem Bezirkspolizeikommandanten betreffend den Beamten, welcher um die Herabsetzung der Wochendienstzeit angesucht habe, entscheidend gewesen sei. Er (A) habe die Herabsetzung befürwortet, aber gleichzeitig ersucht, dass die fehlenden Planstellen aufgefüllt und der Fehlstand behoben werde. Daraufhin sei das BPK von der LPD aufgefordert worden, Stellung zu beziehen und das Gespräch zwischen ihm (A) und dem Bezirkspolizeikommandanten habe stattgefunden. Der Bezirkspolizeikommandant habe verlangt, dass er einen neuen „Durchlaufer“ vorlege. Er (A) habe das nicht verstanden, denn er habe seine Meinung bereits übermittelt.

Unbenommen seines „Durchlaufers“ könne der Bezirkspolizeikommandant eine andere Meinung haben. Wenn zwischen der LPD und dem BPK abgesprochen sei, dass eine gemeinsame Linie gefahren werde und keine Teilzeitregelungen gewährt würden, dann hätte der Bezirkspolizeikommandant das ablehnen müssen. Er (A) sei der Meinung gewesen, dass der Beamte in Teilzeit arbeiten könne und habe seinen „Durchlaufer“ nicht umgeschrieben. Der Beamte sei ... Jahre alt gewesen und mit der Herabsetzung wäre er zwar nicht zu 100%, aber zumindest für 70% an der Dienststelle gewesen. Als der Bezirkspolizeikommandant ihn dann gefragt habe, ob die Dienststelle einen Teilzeitbeamten „vertrage“, habe er geantwortet, dass ihn noch keiner gefragt habe, ob die PI X die vielen Zuteilungen vertrage. Daraufhin habe der Bezirkspolizeikommandant gemeint, er solle zurück in die PI gehen und sachlich arbeiten. Er (A) habe sich nicht ausgekannt und als sich der Bezirkspolizeikommandant wiederholt habe, habe er (A) sich umgedreht und sei gegangen. Von der LPD habe er danach erfahren, dass eigentlich das BPK eine Stellungnahme abgeben müsse. Das habe er der Sekretärin des Bezirkspolizeikommandanten mitgeteilt und er (A) sei wieder in das Büro des Bezirkspolizeikommandanten beordert worden. Das anschließende Gespräch sei seiner Meinung nach sehr konstruktiv gewesen. Er habe dem Bezirkspolizeikommandanten mitgeteilt, dass er auch in Zukunft seine Meinung sagen und ehrlich sein werde. Der Bezirkspolizeikommandant habe das begrüßt und sich für seine Ehrlichkeit bedankt. Dieses Gespräch sei Ende der Woche gewesen und am darauffolgenden Montag habe ihm der Dienststellenausschussobmann mitgeteilt, dass der Bezirkspolizeikommandant ihn zurückgereiht habe.

Auf die Frage seines rechtsfreundlichen Vertreters, ob ihm, wie behauptet, der Wille gefehlt habe, antwortete A, aufgrund der Zuteilungen sei er der einzige Funktionsträger auf der PI X gewesen und habe unmöglich alle Termine selbst wahrnehmen können.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wer B gefördert habe, antwortete A, er habe alle Sachbearbeiter in die Führungsaufgaben eingebunden. B sei von den „jungen Burschen“ der älteste gewesen.

As rechtsfreundlicher Vertreter wies darauf hin, dass die Qualifikationen von A besser als jene von B sein müssen, denn immerhin habe A B an die Führungsaufgaben herangeführt und angeleitet.

A merkte an, B habe bereits damals gesagt, dass er (B) der nächste Kommandant in X werde.

Zu dem Vorwurf, dass er Meldungen vorgelegt habe, die nicht gestimmt hätten, sagte A, dass er bis auf einmal kein Feedback des Bezirkspolizeikommandanten erhalten habe. Das eine oder andere sei sicher passiert, aber es sei halt schwierig, wenn man alleine sei. Zum Schluss sei er zu keinen Besprechungen mehr gegangen, da B gern gegangen sei und Beamte entsprechend ihren Neigungen eingesetzt werden sollen. Besprechungen würden lange dauern und in dieser Zeit habe er einige andere Sachen erledigen können. Es sei nicht richtig, dass ihm die Dienstplanung entzogen worden sei. Er habe, nachdem es im ... ein Problem hinsichtlich der Dienstplanung gegeben habe beschlossen öfter Kollegen für die Dienstplanung einzuteilen. Außerdem habe er im Auftrag der LPD ... Jahre lang andere Dienststellen und deren Dienstpläne überprüft. Wenn jetzt gesagt werde, dass er plötzlich nicht entsprochen habe, verstehe er nicht, warum die jahrelange Zuteilung des damaligen Kommandanten nicht aufgehoben worden sei.

As rechtsfreundlicher Vertreter fragte nach dem Zeitpunkt der Bekanntgabe seiner Ruhestandsversetzung und A antwortete, ...

Die Frage seines rechtsfreundlichen Vertreters, ob B parteipolitisch vernetzt sei, bejahte A.

Ein Senatsmitglied fragte nach seiner Motivation für die Bewerbung als PI-Kommandant und A antwortete, er sei bereits ... Jahre Stellvertreter gewesen und habe auch geleitet, natürlich wolle man irgendwann Chef werden. Zudem habe er die Mannschaft aufbauen wollen. ... Jahre hätte er auf alle Fälle noch gearbeitet, denn er habe eine super Mannschaft gehabt.

Auf die Frage, ob er überlegt habe, das Sabbatical zu widerrufen, antwortete A, dass sich diese Frage so nicht gestellt habe. Natürlich hätte er es widerrufen können und das hätte er wahrscheinlich auch gemacht, wenn er die Planstelle erhalten hätte. Er habe sich aber im Vorfeld nicht erkundigt.

Die Frage, ob es korrekt sei, dass A die Ergänzungszulage für den PI-Kommandanten für ... bis ... erhalten habe, bejahte der Bezirkspolizeikommandant.

Ein Senatsmitglied monierte, wenn A nicht entsprochen habe, hätte die Zahlung der Ergänzungszulage eingestellt werden können.

Ein weiteres Senatsmitglied wollte wissen, warum in der Stellungnahme des BMI darauf hingewiesen worden sei, dass A ein Sabbatical gewährt worden sei, er im Anschluss beabsichtige, in den Ruhestand zu treten, und er aus diesen Gründen für die angestrebte Funktion nur für eine sehr kurze Zeit zur Verfügung stehe, wenn doch, wie behauptet, das Sabbatical nicht ausschlaggebend gewesen sei. Die Dienstgebervertreterin des BMI antwortete, das sei eine reine Feststellung und nicht der ausschlaggebende Grund gewesen. Die Dienstgebervertreterin der LPD warf ein, dass dies eine Stellungnahme der LPD sei und sie diese verfasst habe. Sie habe lediglich den Akteninhalt aufgelistet.

Die Vorsitzende stellte fest, dass das BMI diese Stellungnahme eins zu eins übernommen habe. Die Dienstgebervertreterin des BMI erklärte, dass das BMI natürlich die Unterlagen und Stellungnahmen der LPD zur Kenntnis nehmen müsse, da diese näher an der Sache dran sei. Dass A nur für eine kurze Zeit zur Verfügung stehen werde, sei eine reine Feststellung gewesen.

Die Dienstgebervertreterin der LPD sagte, man habe auch gewusst, dass A den Antrag auf Ausstellung eines Bescheids nach der Schwerarbeitsregelung gestellt habe und auch das sei nicht der ausschlaggebende Grund gewesen. Diesen Antrag stelle man ja auch nicht umsonst.

Die Vorsitzende entgegnete, dass es fraglich sei, ob die Erwähnung des Sabbatical wertfrei zu betrachten sei, denn wenn das Sabbatical keine Rolle gespielt habe, hätte es auch nicht in der Stellungnahme vermerkt werden müssen. Die Dienstgebervertreterin der LPD wiederholte, dass die Stellungnahme eine Zusammenfassung der Aktenlage darstelle.

Die Vorsitzende erwiderte, die Aussage, dass A nur eine sehr kurze Zeit zur Verfügung stehe, sei eine Wertung. Die Dienstgebervertreterin der LPD entgegnete, dass sie gar nicht Entscheidungsträgerin gewesen sei, und die Vorsitzende erklärte, dass es sich um keinen Vorwurf gegen sie handle, aber das BMI die Stellungnahme einfach „abgeschrieben“ habe. Die Dienstgebervertreterin des BMI sagte, sie habe den Satz nicht als wertend, sondern als richtige Feststellung gelesen.

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 (unter anderem) der Weltanschauung oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Es wird festgehalten, dass der Begriff „Weltanschauung“ nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004 (RV 285 BgNR XXII. GP, 12), „als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ dient. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansätze 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 - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).“

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, 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.

A erachtet sich aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert, weil der Mitbewerber B um ... Jahre jünger sei als er und als qualifizierter Sachbearbeiter tätig gewesen sei, während er (A) 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X und teilweise einziger Funktionsträger auf dieser PI gewesen sei. Außerdem sei B Personalvertreter im Bezirk ... und ÖVP-... von ..., was für die Besetzung eine Rolle gespielt haben könnte.

Die Dienstbehörde argumentierte die Entscheidung zugunsten von B damit, dass dieser die bessere Eignung aufweise und bereits die Aufgaben übernommen habe. Gegen A spreche, dass er bei einer Durchlaufermeldung die Herabsetzung der Wochendienstzeit eines Beamten genehmigt habe, der Bezirkspolizeikommandant dem aber nicht zugestimmt habe. Weder das genehmigte Sabbatical von A noch die Erstbeurteilung durch ... seien ausschlaggebend für die Personalentscheidung gewesen.

Werden die Laufbahnen von A und B verglichen, ergibt sich folgendes Bild:

A ist im ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten. Hingegen wurde B im ... geboren und trat ... in den Exekutivdienst ein. Beim Bewerbungszeitpunkt im ... war A somit ... Jahre alt sowie seit ... Jahren im Dienst und B ... Jahre alt sowie seit ... Jahren im Dienst.

Auf der PI X war A von ... bis ... Sachbearbeiter und von ... bis ... qualifizierter Sachbearbeiter. Er übernahm ab ... die Agenden des 2. Stellvertreters und seit ... ist er als Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten tätig. Im Gegensatz dazu ist B seit ... als qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI X tätig.

A ist dementsprechend um ... Jahre älter, um ... Jahre länger im Dienst und um ... Jahre länger an der PI X tätig als B.

Der Senat erkennt bei A lange Jahre Erfahrung in der Kommandoführung, noch dazu war der Kommandant längere Zeit im ... dienstzugeteilt, seit ... waren auch der 1. sowie 3. Stellvertreter abwesend und A hatte somit als 2. Stellvertreter die PI alleine zu leiten. Auch wenn B Aufgaben übernommen hat, wie beispielsweise die Teilnahme an Sitzungen, und als qualifizierter Sachbearbeiter unbestritten gute Arbeit geleistet hatte, erachtet der Senat diese Erfahrungen nicht als vergleichbar mit jenen von A, der für die Führungsaufgaben auch verantwortlich war.

Nicht nachvollziehbar ist ferner die Aussage der Dienstgebervorteilerin, dass B deshalb an erste Stelle gereiht worden sei, weil er die Aufgaben eines stellvertretenden PI-Kommandanten bereits ausgeführt habe. Es stellt sich hierauf die Frage, als was dann die Aufgaben des A als 2. Stellvertreter und als zeitweiliger einziger Funktionsträger an der PI gewertet werden. A hat bereits die Aufgaben eines stellvertretenden PI-Kommandanten – nämlich auf mehrere Jahre – ausgeführt. Nur weil B seit ... mit der Dienstplanung von ... Exekutivbediensteten betraut wurde, schließt dies nicht die restlichen Aufgaben eines stellvertretenden Kommandanten ein.

Der Senat kritisiert, dass der Kommandant einer großen Dienststelle wie die PI X für ... Jahre abwesend und beim BPK dienstzugeteilt war, ohne dass seine Planstelle ausgeschrieben worden sei. Der Bezirkspolizeikommandant musste sich dessen bewusst gewesen sein. Gleichzeitig darf er A aus Sicht des Senats nicht vorwerfen, dass A einem ...-jährigen Kollegen die Herabsetzung seiner Wochendienstzeit genehmigt hat, denn die Argumentationslinie des Bezirkspolizeikommandanten erscheint nicht einheitlich: Einerseits einen Kommandanten ... Jahre dienstzuteilen ohne Rücksicht auf den Dienstbetrieb an der PI X, andererseits die Herabsetzung der Wochendienstzeit eines Beamten ohne Führungsfunktion nicht zu genehmigen aufgrund der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes. Es stellt sich somit die Frage, ob ein PI-Kommandant oder ein schlichter Exekutivbediensteter/Sachbearbeiter wichtiger für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ist.

Ferner hat es für den Senat den Anschein, als ob aufgrund der Tatsache, dass das Pilotprojekt „Richtlinien Funktionsbesetzung“ ausgesetzt und somit neu beurteilt wurde, die Chance ergriffen wurde, A nicht mehr als bestgeeigneten Kandidaten darzustellen und ihn demzufolge nicht als 1. Stellvertreter einteilen zu müssen. Die erwähnte Durchlaufermeldung und die damit verbundenen Differenzen kamen daher genau rechtzeitig. Aus Sicht des Senats wird hier jedoch außer Acht gelassen, dass es sich „lediglich“ um eine Durchlaufermeldung handelte und der Bezirkspolizeikommandant diese schlicht nicht genehmigen hätte müssen.

Interessant ist zudem, dass die Aussage eines Senatsmitglieds über die Ergänzungszulage von A („wenn A nicht entsprochen habe, hätte die Zahlung einer Ergänzungszulage eingestellt werden können.“) seitens der Dienstgebervorteilerin unwidersprochen geblieben ist.

Der Senat hatte auch zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen Bewerber auf Grund der Weltanschauung besteht. A behauptete, dass die Entscheidung politisch motiviert sei, da B der ÖVP angehört, als Personalvertreter im Dienststellenausschuss des Bezirkes ... und als ... der ... tätig ist. A hat zu seiner Weltanschauung geäußert, dass er sich politisch nicht engagiert.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters wird festgehalten, dass für den Senat die Ausführungen des Dienstgebers nicht nachvollziehbar sind und für den Senat das Sabbatical und die mögliche baldige Versetzung in den Ruhestand von A die entscheidende Rolle bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung gespielt haben, da für den Senat nicht nachvollziehbar ist, warum B mit im geringerer dienstlicher Erfahrung und jüngerem Lebensalter mit der Planstelle betraut wurde.

Das BMI konnte insgesamt nicht darlegen, warum B besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll und seine ... Jahre Erfahrung als qualifizierter Sachbearbeiter mehr wiegen als die über ...jährige Erfahrung von A als 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten.

Der Senat stellt fest, dass bei der Bestellung von B als 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI X eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG vorliegt. Der Senat kann eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nicht ausschließen.

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

Wien, Jänner 2023

Zuletzt aktualisiert am

07.02.2023

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