jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2018/1/30 B-GBK I/199/18

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.01.2018

Norm

§4 Z5 B-GlBG
§13 (1) Z5 B-GlBG
Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung
Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg
Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG konnte nicht festgestellt werden.

B e g r ü n d u n g

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

An seiner Dienststelle, der PI X, sei im ... die Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten zur Nachbesetzung ausgeschrieben worden. Als langjähriger Sachbearbeiter (seit ...) an dieser Dienststelle und danach 3. Stellvertreter des Kommandanten (seit ...) habe er seine Bewerbung dafür vorgelegt. Die Stelle habe jedoch eine Kollegin einer anderen Dienststelle bekommen. Die Bedienstete habe bedeutend weniger Diensterfahrung, sowohl im allgemeinen Polizeidienst als auch als dienstführende Beamtin, als auch in der Stellvertretung eines Kommandanten.

Er sei seit ... bei der Landespolizeidirektion (LPD) X beschäftigt. Nach abgeschlossener Ausbildung für dienstführende

Beamte (...) habe er ... als 3. Wachkommandant, darauffolgend ca. ... Jahre als 2. Wachkommandant und dann ... Jahre als 1. Wachkommandant Dienst versehen. Die früheren „'Wachkommandanten'" entsprächen den heutigen „'Stellvertretern'". Dabei habe er neben den täglichen Aufgabenerfüllungen seine Führungsqualitäten auch gegenüber den zugeteilten Schülern der Grundausbildungslehrgänge unter Beweis stellen können.

Im ..., nach der Zusammenlegung der Wachkörper Gendarmerie und Polizei, sei er als Sachbearbeiter zur PI X versetzt worden. Diese „'Abstufung' und Versetzung' sei hauptsächlich auf Betreiben des jetzigen Stadtpolizeikommandanten (SP-Kommandanten) erfolgt. Auf Grund eines akuten Mangels an Dienstführenden sei er vorrübergehend, für ..., mit der Funktion des 2. Stellvertreters des Kommandanten betraut worden. Bei der Nachbesetzung dieses Postens sei er jedoch trotz sehr guter oder zumindest guter Erfüllung der Aufgaben nie zum Zug gekommen, erst im ... sei er schließlich zum 3. Stellvertreter bestellt worden.

Seither erledige er nicht nur die zugewiesenen Sachgebiete, sondern auch „alle mit der Führung einer Dienststelle zugewiesenen Aufgaben". So treffe er als Tageskommandant auch Entscheidungen in Vertretung des PI-Kommandanten. Das Betätigungsfeld umfasse u.a. Kenntnisse und praktische Erfahrung in der Mitarbeiterführung und im Konfliktmanagement sowie die Leitung der Dienststelle und somit die Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht. Zusätzlich habe er im SPK die Aufgabe eines ...trainers und den Bereich Verkehrserziehung und Kinderpolizei übernommen. Ebenso habe er für ca. ... Jahre das Gebiet der kriminalpolizeilichen Prävention von Eigentums-, Gewalt und Suchtdelikten sowie die Verkehrssicherheitsberatung an Berufs- und Allgemeinbildende höheren Schulen mitbetreut.

Seine positiven Eigenschaften wie u.a. Motivation und Einsatzfreude, sein Umgang mit verschiedenen Behörden und Personen, seine Genauigkeit und Verlässlichkeit sowie seine soziale Kompetenz könnten durch zahlreiche Belobigungen, Dank- und Anerkennungsschreiben belegt werden und seien in persönlichen Gesprächen von Verantwortungsträgern diverser Firmen und Behörden laufend hervorgehoben worden. Auch seine Beliebtheit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei in diversen Gesprächen hervorgekommen.

Auf Grund der „Vorausinformation", dass er bei der anstehenden Funktionsbesetzung wieder nicht berücksichtigt werde, habe er mehrere Gespräche gesucht. Die Personalvertretung habe mitgeteilt, dass man sich zwar gegen den sogenannten Amtsvorschlag aussprechen werde, allerdings zugunsten eines dienstranghöheren Kollegen.

Der SP-Kommandant ... habe im Rahmen eines Gespräches im Beisein von Zeugen (jeweils ein Vertreter der drei Parteien der Personalvertretung) seine extrem schlechte Beurteilung nicht im Geringsten sachlich begründen können. Der SP-Kommandant habe ihn als weder engagiert noch motiviert beschrieben, er hätte keine Vorbildwirkung und sei nicht in der Lage eine Dienststelle zu leiten. Diese Beurteilung habe der SP-Kommandant abgegeben, obwohl er noch nie mit ihm Dienst versehen oder zusammengearbeitet habe. Dem SP-Kommandanten sei entgegenzuhalten, dass er alle ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft erledigt habe, über ... hindurch Aufgaben einer höherwertigen Planstelle zur vollen Zufriedenheit erfüllt habe und ihm in den letzten ... Jahren vom PI-Kommandanten die Dienststelle regelmäßig als Tageskommandant komplett anvertraut worden sei.

Abschließend hielt A fest, dass er meine, von der Führung der LPD X beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung (politischer Überzeugung) diskriminiert worden zu sein. Das Frauenförderungsgebot des B-GlBG sei in rechtswidrigem Sinne zur Anwendung gebracht worden. Objektiv betrachtet sei die ihm vorgezogene Kollegin nicht besser oder gleich geeignet. Die Schlechterstellung sei unsachlich, durch bewusst falsche Behauptungen seien offensichtlich „weitere Entscheidungsträger getäuscht und zu dieser Entscheidung gelenkt worden". Entscheidungsträger der LPD X würden lange Dienst- oder Lebenserfahrung sehr oft negativ werten, begründet werde dies häufig damit, dass jüngere Kollegen oder Kolleginnen in kürzerer Zeit ähnliche Stellen im Dienstführendenbereich „erstanden hätten". „Interessanterweise" sei die Entscheidung zu Gunsten einer politisch aktiven Kollegin, deren Fraktion „auf gleicher Linie mit dem Innenressort liegt", gefallen. Er hingegen sei seit jeher politisch neutral eingestellt und gehöre daher keiner Fraktion an.

Dem Antrag von A war die InteressentInnensuche angeschlossen. Neben den allgemeinen Erfordernissen (absolvierte Grundausbildung, keine negative Leistungsfeststellung) wurden folgende Voraussetzungen für die Betrauung mit der Planstelle genannt: „Eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts; sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen-Leiten-Motivieren); Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit; eingehende Kenntnisse der für die Leitung der

betroffenen Dienststelle bzw. Organisationseinheit maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften." Die Zwischenvorgesetzen hatten Stellungnahmen zu den Bewerbungen abzugeben, wobei „jedenfalls auf die mit dieser Funktion verbundenen Kenntnisse sowie auf die nachstehend angeführten Beurteilungskriterien einzugehen ist". Diese Beurteilungskriterien waren: „Verhalten im Dienst und Auftreten; Umgang mit Behörden und Parteien; Umgang mit MitarbeiterInnen; Managementfähigkeiten und Dienstvollzug; Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-) Vorschriften."

Auf Ersuchen der B-GBK gab das BM.I mit ... eine Stellungnahme zu As Antrag ab und übermittelte die Bewerbungsunterlagen von A und der zum Zug gekommenen Bewerberin B, die „Beurteilungen" des SP-Kommandanten und die Stellungnahme des PI-Kommandanten von X ... zur Bewerbung von A.

Das BM.I führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Auf die Interessenten/innensuche seien neun Bewerbungen eingelangt, mit Wirksamkeit vom ... sei B mit der Planstelle betraut worden. B sei eine „sehr engagierte, motivierte und qualifizierte Beamtin, die über ein sehr gutes Verhalten verfügt. Im Umgang mit Behörden und Parteien verhält sie sich sehr gut, wobei ihre kompetente und gewissenhafte Art besonders hervorzuheben ist. Gegenüber ihren Mitarbeitern/innen tritt sie höflich, hilfsbereit und korrekt auf, wobei sie entschlossen ist, wenn es darum geht, Anordnungen umzusetzen. Hierbei profitiert sie von ihrem sehr guten Fachwissen. Die Beamtin erfüllt die an sie gestellten Aufgaben als 3. stellvertretende Kommandantin der PI Y äußerst geschickt und mit hohem Fleiß, wobei sie motiviert auftritt und auch in der Lage ist, eigenständig zu arbeiten und Ziele zu setzen."

Über A wurde angegeben, sein Verhalten sei loyal. „Er tritt gegenüber Behörden und Parteien und auch seinen Mitarbeitern/innen korrekt und freundlich auf. Er besitzt durchschnittliche Fähigkeiten im Management und Dienstvollzug, wobei die diesbezüglichen Arbeiten von ihm bewältigt werden. Ebenso verfügt er über Kenntnisse der einschlägigen Gesetzte und Dienstvorschriften. Der Beamte vermittelt nicht den Eindruck eines motivierten und engagierten Mitarbeiters bzw. einer Führungskraft, die mit gutem Beispiel vorangehen soll. Er hat bisher keine Anstalten gemacht, die ihn für die Führung einer Dienststelle besonders hervorheben würden."

Auf Grund dieser Ausführungen und da B „zudem auch" die fachliche und persönliche Eignung für die angestrebte Planstelle besitze und daher anzunehmen sei, dass sie die mit der angestrebten Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde, sei sie mit der Funktion der 1. stellvertretenden Kommandantin der PI X betraut worden.

Im Hinblick auf die behauptete Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes sei anzuführen, dass gemäß § 11c B-GlBG in Verbindung mit dem „Frauenförderungsplan des Bundes(!)" bereits im Falle gleicher Eignung der Bewerberin mit dem bestgeeignete Mitbewerber dieser der Vorzug zu geben sei. Dies sei im gegenständlichen Fall „unbedingt gegeben".
A lege in seiner Beschwerde nicht dar, welche Behauptungen bewusst falsch an Entscheidungsträger herangetragen worden seien, deshalb könne auch nicht darauf eingegangen werden. Im Besetzungsverfahren sei der Antragsteller (wie alle anderen Kandidaten/innen auch) von den Zwischenvorgesetzten im Hinblick auf die ausgeschriebene Planstelle beschrieben worden. Weder der PI-Kommandant von X, noch der SP-Kommandant hätten den Beamten so gut beurteilt, dass er in die engere Auswahl gekommen wäre.

Hinsichtlich der behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters stelle A eine pauschale Behauptung auf, die nicht nachvollzogen werden könne. Wäre er nur auf Grund seiner langjährigen Dienstzeit auf die ausgeschriebene Stelle ernannt worden, wären die Mitbewerber/innen auf Grund des Alters diskriminiert worden.
Das Dienstalter und die damit einhergehende längere Erfahrung könnten als Beurteilungskriterium lediglich bei gleicher Eignung herangezogen werden. „Beim Entscheidungsprozess sind nach Ansicht des BM.I die konkreten Fähigkeiten und Begabungen in Bezug auf die Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes vorrangig zu beurteilen. ... B besticht vor allem durch ihre äußerst geschickte Aufgabenerfüllung sowie ihren hohen Fleiß, wobei sie motiviert auftritt und auch in der Lage ist, eigenständig zu arbeiten und Ziele zu setzen".

A werfe in seiner Begründung nicht direkt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vor, sondern zeige auf, „dass jene Kandidatin, auf welche die Wahl gefallen sei, politisch aktiv sei und angeblich auf gleicher Linie mit dem BM.I liege." Aber auch dieser indirekte Vorwurf sei „nicht nachvollziehbar, da die Dienstbehörde bisher nicht in Kenntnis war, ob oder welcher Weltanschauung (in diesem Fall Parteimitgliedschaft) A angehört". Die Andeutung, B sei ua. auch

auf Grund ihrer parteipolitischen Orientierung zum Zuge gekommen, sei eine bloße Vermutung und könne seitens des BM.I nicht verifiziert werden. Die Besetzung sei nach eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher Kriterien sowie Miteinbeziehung der Stellungnahmen der Vorgesetzten erfolgt.

Zudem sei zu beachten, dass kein Rechtsanspruch auf die Betrauung mit einer Planstelle bestehe, da für Beamte/innen zu den allgemeinen Ernennungserfordernissen u.a. die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgabe zähle, die mit der vorgesehen Verwendung verbunden sind. Von mehreren Bewerber/innen, welche die Ernennungsvoraussetzungen erfüllen, dürfe „nur der/die ernannt werden, von dem/der auf Grund seiner persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen ist, dass er/sie diese in bestmöglicher Weise erfüllt. Dies ist nach objektiver Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien aus ho. Sicht B."

Allgemein werde noch bemerkt, dass „sich in dieser Personalangelegenheit alle … Mitbewerber/in sowie bei allen Personalangelegenheiten die nicht berücksichtigten Bewerber/innen hinsichtlich einer ‚Diskriminierung einer Beförderung und somit beim beruflichen Aufstieg' beschweren könnten."

Der BM.I übermittelte auch die „Beurteilung" des Antragstellers durch den Kommandanten der PI X, …. Dieser gab an A erfülle „die allgemeinen Voraussetzungen laut LPD Befehl". Das Verhalten und Auftreten des Bewerbers sei „korrekt und freundlich". Im Umgang mit Behörden und Parteien „zeigt er das nötige Fingerspitzengefühl und argumentiert sachlich". Im Umgang mit den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern sei er „sehr kollegial, meist sogar freundschaftlich". Die Aufgaben in Bezug auf den Dienstvollzug und Managementfähigkeit würden von ihm „bewältigt". Die Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften „sind ausreichend vorhanden". A übe weiters die Tätigkeit als Verkehrserzieher und …trainer aus.

Die „Beurteilungen" der Kriterien Verhalten, Umgang mit Behörden, Parteien, Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, Dienstvollzug, Gesetzeskenntnisse durch den SP-Kommandanten müssen nicht wiedergegeben werden, da sie beinahe wortgleich in die Stellungnahme des BM.I übernommen wurden.

Aus der Bewerbung von B (dem Laufbahndatenblatt) geht hervor, dass sie den Exekutivdienst im Jahr … antrat. Sie war zunächst eingeteilte Beamtin in der PI Y und absolvierte im Jahr … die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a. Im Anschluss war sie als Sachbearbeiterin und ab … als qualifizierte Sachbearbeiterin der PI Y dienstzugeteilt. Als dienstführende Beamtin sei sie im Kriminaldienst (sie habe die entsprechende Fachausbildung absolviert) und im Bereich Fremden- und Sicherheitspolizei eingesetzt gewesen und stellvertretend habe sie Dienstführungsaufgaben übernommen. Seit … gehöre sie zum Team der „Gemeindepolizisten". Im Jahr … sei sie 3. Stellvertreterin des Kommandanten der PI Y geworden und mit dem Sachbereich Kriminaldienst betraut worden. Neben dieser Aufgabe habe für sie „das Fördern von Potentialen und die Motivation der Beamtinnen und Beamten oberste Priorität". Sie unterstütze ihre Kolleginnen und Kollegen bei schwierigen Amtshandlungen und leite sie an. Zusätzlich zum Sachbereich erfülle sie administrative Aufgaben „eines dienstführenden Beamten", wie Dienstplanung, Berichterstattung und „vor allem das Führen, Anleiten und Motivieren der Mitarbeiter und Kollegen". Seit … fungiere sie als die für X zuständige Ansprechpartnerin für die ARGE-…diebstahl des LKA X.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am … führte der Antragsteller zusammengefasst aus, seine Qualifikationen seien im Bewerbungsverfahren zu gering bewertet worden. Auf Grund seiner langjährigen Berufserfahrung sei es nicht nachvollziehbar, dass ihm eine so viel jüngere Kollegin vorgezogen worden sei. Die Beurteilung entspreche nicht dem Feedback, dass er von seinen Mitarbeitern und von anderen Behörden und Institutionen erhalte. Die Meinung des SP-Kommandanten über ihn entspreche nicht seinen bisherigen Leistungen. Als Tageskommandant sei ihm die Leitung der Dienststelle (.. Planstellen, . davon in der Verwendungsgruppe E2a) schon öfter überlassen worden.

Der Vertreter des BM.I, …, führte aus, die Besetzung sei im BM.I entschieden worden, weil sich die LPD X mit dem Fachausschuss (FA) nicht einig gewesen sei. Das BM.I habe sich dem Dienstgebervorschlag angeschlossen und auf Grund der Beurteilung der Bestellung von B zugestimmt. Aus ihrer Bewerbung könne man auch sehr viel herauslesen. Die „Hauptpersonen" im Besetzungsverfahren seien B und X gewesen. A, 5 weitere Bewerber und eine Bewerberin seien bei der Beurteilung des BM.I. „herausgefallen", auf Grund der entsprechenden Beschreibungen ihrer Dienstvorgesetzten. Auch „die Gleichbehandlung" sei befasst worden, und es habe keine Einwände gegeben. Für B habe auch gesprochen, dass sie von der größten PI im Bereich des SPK X gekommen sei. Diese PI beinhalte 49 Planstellen. B sei zwar erst … Jahre 3. Stellvertreterin gewesen (Anmerkung des Senates: B wurde laut ihren Angaben in

ihrer Bewerbung mit … 3. Stellvertreterin, um die gegenständliche Planstelle bewarb sie sich am …, sie war somit zum Beurteilungszeitpunkt knapp … Jahre 3. Stellvertreterin), sie dürfte aber mit ihren Leistungen, Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend „brilliert“ haben, sodass man im BM.I den Vorschlag des SP-Kommandanten weiter verfolgt habe. Sie habe in der PI Y das Kriminaldienstreferat geführt und sie habe in der „Dienstführung entsprechend mitgewirkt“. Vom PI-Kommandanten Y wisse er, dass sie in die Dienstplanung und in die diversen Abrechnungen usw. involviert gewesen sei. In Vertretung des PI-Kommandanten Y habe sie natürlich auch andere Aufgaben übernommen. B sei jedenfalls mindestens gleich, nach Meinung des BM.I sei sie sogar besser geeignet als A. Er sei der älteste Bewerber gewesen, B sei die jüngste von den BewerberInnen gewesen. Hätte sie die Planstelle nicht bekommen, hätte sie sich wegen einer Diskriminierung auf Grund des geringeren Lebensalters beschweren können.

Der Vertreter der LPD X, SP-Kommandant …, führte aus, A sei anlässlich des Besetzungsverfahrens mit zwei Personalvertretern und einer „neutralen“ Person zu ihm zu einem Gespräch gekommen. Der Antragsteller habe ihn von Anfang an mit dem Vorwurf konfrontiert, er (der Vertreter der LPD X) hätte vor Jahren zusammen mit dem damaligen Vorgesetzten von A einen Amtsmissbrauch begangen, also eine Dienstpflichtverletzung, indem sie ein Disziplinarverfahren verhindert hätten.

Auf die Frage, ob das Gespräch vor oder nach der Eignungsbeurteilung stattgefunden habe, antwortete der SP-Kommandant, es sei danach gewesen.

Die Senatsvorsitzende ersuchte, den Ablauf des Prüfungsverfahrens chronologisch darzustellen und darzulegen, wie der Vertreter der LPD X zu seiner Beurteilung des Antragstellers gekommen sei. A sei von seinem PI-Kommandanten beurteilt worden, eine Beurteilung von B durch den Kommandanten der PI Y gebe es nicht.

Der SP-Kommandant sagte, dass vielleicht vergessen worden sei, die Beurteilung in den Akt zu legen, und die Vorsitzende erwiderte, es habe im Verfahren, das ein anderer übergangener Bewerber angestrengt hatte geheißen, es liege keine Beurteilung vor.

Der SP-Kommandant führte aus, er habe wegen der Beurteilung wie üblich zunächst mit dem jetzigen und auch mit früheren Vorgesetzen von A gesprochen. Diese Gespräche und seine persönliche Kenntnis des Bewerbers hätten zu seiner Beurteilung geführt. Er erwähne die Vorwürfe von A bezüglich des Disziplinarverfahrens (welches übrigens ordnungsgemäß abgeführt worden sei), weil sie das Bild von As Persönlichkeit „abrunden“. Dieses Bild hätten auch frühere Vorgesetzte gezeichnet. Der PI-Kommandant habe berichtet, dass, als er Kommandant in X geworden sei, A abweisend, nicht kooperativ und nicht teamfähig gewesen sei, das habe ca. ein Jahr gedauert, dann habe sich das Ganze eingespielt. Es gebe also für die Beurteilung von A schon einen Hintergrund. A habe eine längere Erfahrung als dienstführender Beamter, aber B habe deutlich mehr Engagement an den Tag gelegt, das sei ausschlaggebend gewesen. Sie habe in ihrer Bewerbung geschrieben, dass es ihr wichtig sei, ihre Mitarbeiter zu fördern und entsprechend ihren Fähigkeiten einzusetzen, und das mache sie auch, so gut sie eben könne.

Auf die Frage, inwiefern ein Stellvertreter Mitarbeiter/innen fördern könne, das sei doch wohl dem Dienststellenleiter/der Dienststellenleitern überlassen, antwortete

der SP-Kommandant, er stimme dem grundsätzlich zu, im Exekutivdienst müssten aber z. B. Anzeigen durchgesehen und unter Umständen Akten korrigiert werden, es seien Bedienstete für bestimmte Außendienste einzuteilen, da könne man sehr wohl auch als Stellvertreter ein bisschen Einfluss nehmen. Dass B die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in X im Gegensatz zu A nicht kenne, müsse nicht unbedingt ein Nachteil sein. Er kenne von seinen … Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auch nicht alle gleich gut.

Auf die Frage, wie gut er B kenne, sodass er sie ohne eine Beurteilung ihres Vorgesetzten beurteilen habe können, bemerkte der SP-Kommandant, er glaube schon, dass die Beurteilung des Kommandanten der PI Y im Akt der LPD sei, möglicherweise habe man vergessen sie vorzulegen. Er führte weiter aus, dass er B etwas besser kenne als A, weil die PI Y als größte Dienststelle im Bundesland oft Treffpunkt bei Schwerpunktaktionen sei. Die PI X liege im Vergleich dazu etwas Abseits.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) der LPD X, …, führte aus, für sie habe sich aus den Bewerbungsunterlagen ergeben, dass sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin die Grundvoraussetzungen erfüllen. Was die Kenntnisse, Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle betreffe, habe natürlich A viel mehr Erfahrungen. Er sei um 21 Jahre länger im Dienst und um 19 Jahre länger in der Verwendung E2a. Die Beschreibung von A in den Kriterien Verhalten im

Dienst, Umgang mit Behörden und Parteien und MitarbeiterInnen, Managementfähigkeiten und Kenntnisse der Gesetze sei durchschnittlich, B sei sehr gut beschrieben worden. Was die fehlende Beurteilung des Kommandanten der PI Y anbelange glaube sie, dass es geheißen habe, er sei auf Urlaub oder im Krankenstand gewesen und habe deshalb keine Stellungnahme abgeben können.

In der Folge wurde der SP-Kommandant nach den Beurteilungen von A durch den PI-Kommandanten X gefragt. Dieser habe formuliert, A sei „korrekt und freundlich", sein Verhalten sei als „loyal" zu bezeichnen. Der Zusammenhang oder Schluss von „korrekt und freundlich" zu „loyal" sei unverständlich. Der SP-Kommandant replizierte, er habe den PI-Kommandanten X gefragt, wie er mit A klarkomme und die Antwort erhalten, A sei ihm gegenüber jetzt loyal. Er habe auch ein Gespräch mit dem Kommandanten der PI Y und dessen damaligen Stellvertreter über A geführt. Beide seien der Meinung gewesen, sie bringe sich trotz ihres vergleichsweise jungen Alters „extrem gut in die Dienststelle ein".

Bezug nehmend auf die Feststellungen des PI-Kommandanten X, nämlich A sei im „Umgang mit den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern sehr kollegial, meist sogar freundschaftlich" sowie von dem SP-Kommandanten, der „Umgang mit den Mitarbeiter/innen ist korrekt" wurde die Frage gestellt, warum die Beurteilung von dem SP-Kommandanten weniger positiv ausgefallen sei. Der SP-Kommandant antwortete, er könne nur das sagen, was ihm der Vorgesetzte von A im persönlichen Gespräch gesagt habe, nämlich dass die Bediensteten der Dienststelle A sehr mögen würden und sehr zufrieden mit ihm seien. Das habe aber auch den Grund, dass A gern mit seinen Leuten im Aufenthaltsraum zusammensitze, ihnen Recht gebe, wenn sie Kritik üben, z. B. auch den Vorgesetzten betreffend. Es sei nun einmal ein Unterschied, ob man als Vorgesetzter eher streng sei und z. B. einen Akt zur Überarbeitung zurückstelle, oder ob man eher geneigt sei, einfach zu unterschreiben. Der PI-Kommandant X habe angegeben, dass er jetzt nichts Nachteiliges mehr über A sagen könne, aber am Anfang, als er Kommandant geworden sei, habe es „gewisse Dinge" gegeben bis „sich das eingeschliffen hat".

Auf die Frage, ob er (der SP-Kommandant) also auf Grund des Berichts des PI-Kommandanten X die Vergangenheit mitbeurteilt habe, antwortete der SP-Kommandant, er müsse sich ein Gesamtbild machen. Bei B habe er auch mitberücksichtigt, was der Kommandant der PI Y über sie gesagt habe.

Auf Nachfrage führte der Vertreter des BM.I zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung aus, er kenne weder die Weltanschauung der Bewerberin noch die des Bewerbers, diese werde „bei uns auch nicht berücksichtigt".

A wies darauf hin, dass B Personalvertreterin der F.G sei und führte aus, dass er sich bei den Personalvertretern erkundigt habe, wieso Kollege X und nicht er zur Besetzung vorgeschlagen worden sei, und die Antwort sei gewesen, dass man sich mit X mehr Chancen ausrechne, den Vorschlag der LPD bekämpfen zu können. Er (A) sei jedenfalls „politisch neutral".

In der Folge wurde über die Mandatsverteilung gesprochen bzw. diskutiert, was nicht wiedergegeben werden muss, da keine klare Auskunft gegeben wurde.

Auf die Frage, ob eine Gleichbehandlungsbeauftragte in das Besetzungsverfahren involviert gewesen sei, antwortete der Vertreter des BM.I, dass bei einem Verfahren auf Landesebene seitens der Zentralstelle keine Befassung einer GBB erfolge. In diesem Fall würde „die Gleichbehandlung von der LPD mit einbezogen". Er wisse nicht ob das schriftlich erfolge.

Die GBB führte aus, dass sie sich aus Anlass der Beschwerde eines anderen übergangenen Bewerbers in … erkundigt habe, ob von der GBB in der Zentralstelle oder von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eine Stellungnahme abgegeben worden sei. Sie habe erfahren, dass der Akt übermittelt, aber keine Stellungnahme abgegeben worden sei. Der Vertreter des BM.I sagte dazu, wenn keine Stellungnahme abgegeben werde, bedeute das: Zur Kenntnis genommen.

Auf die Frage über die Praxis in der LPD X, gab die GBB an, sie werde nicht eingebunden, wenn ein Verfahren ausschließlich auf der Ebene des Bundeslandes geführt werde.

Die Vorsitzende bemerkte an dieser Stelle, dass die Einbindung der GBB offenbar nur über die Zentralstelle erfolge, und der Vertreter des BM.I meinte, es gebe einen Erlass bezüglich der Einbindung der GBB, er werde aber weitergeben, dass eine GBB einzubinden sei.

A führte abschließend zur Darstellung des Gesprächs durch den SP-Kommandanten aus, er habe nicht die Absicht

gehabt, dem SP-Kommandanten Vorwürfe zu machen. Im Gegenteil, ihm sei vorgeworfen worden, dass er nicht korrekt sei, dass er kein Vorbild sei und dass er nicht in der Lage sei, eine Dienststelle zu führen. Er habe letztlich gefragt, was er ändern solle, obwohl er eigentlich an seiner Person nichts ändern wolle. Dann seien zwei Namen genannt worden und der SP-Kommandant habe gesagt, so würde er sich ihn vorstellen. Daraufhin seien ihm Bemerkungen über die Genannten „herausgerutscht". Es habe dann ein zweites Gespräch gegeben und da sei er immer wieder gefragt worden, ob er bei seiner im ersten Gespräch gemachten Aussage bleibe.

Auf die Frage, seit wann ... PI-Kommandant in X sei, antwortete A, er glaube seit .... Er kenne den PI-Kommandanten in X schon sehr lange, er habe kein Problem damit gehabt, dass dieser sein Vorgesetzter geworden sei, denn zum damaligen Zeitpunkt habe er nicht PI-Kommandant werden wollen. Im Lauf der vergangenen Jahre habe es immer wieder Diskussionen gegeben, aber der PI-Kommandant in X habe sich immer auf ihn verlassen können. Es sei ja normal, dass man nicht immer gleicher Meinung sei. Sie seien manches Mal aneinander geraten, aber wie der SP-Kommandant ja selbst bestätigt habe, habe dann alles funktioniert. Die Mitarbeiter seien öfter zu ihm gekommen, und nicht deshalb, weil er mit ihnen im Aufenthaltsraum gesessen sei. Im Übrigen sei „der Chef" öfter mit ihnen zusammengesessen. Es sei wohl normal, dass man beim Kaffee zusammensitze, wenn es arbeitstechnisch möglich sei. Alle Bedienstete seiner Dienststelle, ohne Ausnahme, haben eine „Petition" an den LP-Kommandanten verfassen wollen, damit er die Stelle bekomme, er habe das aber nicht gewollt.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 und § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes, der Weltanschauung und/oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg") sind Bewerberinnen, die

für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie

der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich

der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin

und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung" die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä

Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis". Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)".

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG 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 BM.I für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Laut der InteressentInnensuche waren Kenntnisse über den Exekutivdienst, Management- und Führungskenntnisse, Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit sowie Kenntnisse der einschlägigen (Rechts)Vorschriften verlangt. Zusätzliche Beurteilungskriterien waren das Verhalten im Dienst, der Umgang mit Behörden, Parteien und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (vgl. Seite 4). Die Beurteilung der Kriterien oblag zunächst den Zwischenvorgesetzen der Bewerber/innen, im vorliegenden Fall den PI-Kommandanten als unmittelbare Vorgesetzte

und danach dem SP-Kommandanten, ..., als dem ersten gemeinsamen Vorgesetzten. Der PI-Kommandant von X, ..., gab eine Stellungnahme zur Eignung von A ab, die entsprechende Eignungsbeurteilung für B fehlt. Zuerst hieß es von dem SP-Kommandanten, er glaube schon, dass die Beurteilung des Kommandanten der PI Y im Akt sei, möglicherweise habe „man vergessen sie vorzulegen", laut der GBB habe es geheißen, der PI-Kommandant sei auf Urlaub oder im Krankenstand gewesen (Anmerkung: Im bereits erwähnten Verfahren zum Antrag von X war hinsichtlich der fehlenden „Beurteilung" Bs durch den Kommandanten der PI Y angegeben worden, dieser habe keine geschrieben, „weil der nicht da war" und „der Stellvertreter wollte keine schreiben".)

Als nächstes fiel auf, dass die in der InteressentInnensuche geforderten „Kenntnisse" und die zusätzlich angeführten „Beurteilungskriterien" (siehe voriger Absatz) teilweise ident waren (möglicherweise ein Versehen). Jedenfalls ging weder der Kommandant der PI X noch der SP-Kommandant auf die „Kenntnisse sowie(!) auf die nachstehend angeführten Beurteilungskriterien" ein (wie in der InteressentInnensuche verlangt), sondern wurden nur die „Beurteilungskriterien" beurteilt. Eine Beurteilung der Kenntnisse des Exekutivdienstes und der Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit des Antragstellers und der Bewerberin B lag dem Senat der B-GBK nicht vor.

Wesentlich war für die LPD X die Eignungsbeurteilung des SP-Kommandanten, was auch dadurch zum Ausdruck kam, dass der SP-Kommandant als Vertreter der LPD X an der Sitzung des Senates teilnahm und seine Argumente direkt vorbrachte. Dass die Einschätzung des Kommandanten der PI Y fehlte, scheint kaum registriert worden zu sein.

Zu den Beurteilungen des SP-Kommandanten ist festzuhalten, dass diese 1.) in bloßen Feststellungen bestehen, ohne dass seinen Ausführungen zu entnehmen wäre, auf Grund welcher Umstände oder Wahrnehmungen er zu seinen Einschätzungen gelangte und dass 2.) die Beurteilungen für einen seriösen Qualifikationsvergleich schlicht nicht geeignet sind. –Das Verhalten von B im Dienst etwa wurde mit „sehr gut" beurteilt, sie wurde als engagiert, motiviert und qualifiziert bezeichnet. Zum Verhalten von A hielt der SP-Kommandant fest, der Bewerber sei loyal, ob das Verhalten „sehr gut", „gut" oder auch nur zufriedenstellend ist, blieb offen. Zudem ist nicht klar ersichtlich, welche Rückschlüsse die knappe Bewertung „loyal" auf das Verhalten des Antragstellers im Dienst oder seine konkreten Kompetenzen für die ausgeschriebene Stelle erlauben soll.

Im „Umgang mit Behörden und Parteien" wurde die Bewerberin mit „sehr gut" beschrieben und weiters ihre kompetente und gewissenhafte Art hervorgehoben, zu A wurde nur festgehalten, er sei „freundlich und korrekt". Es stellt sich die Frage, ob und inwiefern „kompetent und gewissenhaft" besser ist als „freundlich und korrekt". Zwar ist die Verwendung unterschiedlicher Adjektive zur Beschreibung des Verhaltens der Bewerber und Bewerberinnen nicht immer vermeidbar, damit geht aber auch einher, dass Rückschlüsse auf die tatsächlichen Fähigkeiten und vor allem ein objektiv nachvollziehbarer Vergleich der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber und Bewerberinnen nicht oder nur eingeschränkt möglich sind.

Die Beurteilung der Managementfähigkeiten und des Dienstvollzugs von A durch den SP-Kommandanten mit „durchschnittlich" wäre grundsätzlich für einen direkten Vergleich geeignete, aber bei B fehlt eine dezidierte Bewertung dieses Kriteriums, festgehalten wurde lediglich, sie erfülle ihre derzeitige Aufgabe „äußerst geschickt und mit hohem Fleiß. Sie ist motiviert und in der Lage, eigenständig zu arbeiten und sich Ziele zu setzen." Inwieweit B in ihrer Position als 3. Stellvertreterin des Kommandanten der PI Y Management- oder Führungsfähigkeiten bewies, blieb in dieser Beurteilung durch den Vertreter der LPD X offen.

Die Beurteilungen der „Kenntnisse der ... Gesetze und Dienstvorschriften" lassen als einzige einen Vergleich zwischen der Bewerberin und dem Bewerber zu. A verfügt laut den Beurteilungen des PI-Kommandanten X und dem SP-Kommandanten über diese Kenntnisse (nicht mehr und nicht weniger), B wurde aber ein „sehr gutes Fachwissen" attestiert. Wie bereits angemerkt, fehlt (auch) hier eine Begründung für die Feststellung.

Auffallend ist an den „Beurteilungen" des SP-Kommandanten zudem, dass zum Teil Eigenschaften beschrieben wurden, welche im Dienstvollzug ohnehin vorausgesetzt werden dürfen und denen daher – wenn überhaupt – nur sehr eingeschränkte Aussagekraft über die Eignung für die konkrete Planstelle zukommt. Als Beispiel sei die Beurteilung des Umgangs mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen genannt: Es hieß, B verhalte sich „höflich, hilfsbereit, korrekt und entschlossen" und A „korrekt". Dafür, dass er nicht auch höflich, hilfsbereit und entschlossen wäre, gibt es keinen Anhaltspunkt. A führte am Ende seiner Befragung durch den Senat aus, dass die Bediensteten der PI X eine „Petition" zu seinen Gunsten einbringen wollten (vgl. Seite 13), und eine Unterstützungsabsicht (in welcher Form auch immer)

besteht wohl kaum zu Gunsten eines/einer unhöflichen, nicht hilfsbereiten Bediensteten. Auch bezeichnete der PI-Kommandant X den Bewerber als „sehr kollegial, meist sogar freundschaftlich“ Der SP-Kommandant gab dazu mündlich an, der Kommandant der PI X habe ihm gegenüber im persönlichen Gespräch geäußert, die Bediensteten seien mit A „sehr zufrieden“ und würden ihn „sehr mögen“. Dies liege aber auch daran, dass A als Vorgesetzter nicht sehr streng sei und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zustimme, wenn sie Kritik gegenüber Vorgesetzen äußern. Worauf sich diese Behauptung stützt, legte der SP-Kommandant nicht dar.

Fraglich bleibt also letztlich, wie der SP-Kommandant zu seinen Feststellungen kam. Laut seinen Angaben habe er die Einschätzungen der PI-Kommandanten berücksichtigt, er habe sowohl mit dem Kommandanten der PI X als auch mit dem der PI Y über die Eignung des Bewerbers und der Bewerberin gesprochen. Es verwundert, dass über diese Gespräche keine schriftlichen Vermerke oder Protokolle erstellt wurden, vor allem auch angesichts einer fehlenden schriftlichen Äußerung des Kommandanten der PI Y.

Eine eindeutige Einschätzung des SP-Kommandanten zur Eignung von A für die ausgeschriebene Planstelle findet sich unter dem Punkt „Sonstiges“. Dort hieß es: „A vermittelt nicht den Eindruck eines motivierten und engagierten Mitarbeiters bzw. einer Führungskraft, die mit gutem Beispiel vorangehen soll. Nach ho Ansicht hat A bisher keine Anstalten gemacht, die ihn für die Führung einer Dienststelle besonders hervorheben würden.“ B betreffend fanden sich unter „Sonstiges“ keine Anmerkungen. Aus den Ausführungen unter dem Punkt „Sonstiges“ geht zwar eindeutig hervor, dass der SP-Kommandant den Antragsteller nicht für einen geeigneten Kandidaten hält, doch ist diese Feststellung weder aus den vorhergehenden knappen Ausführungen zu den fünf Beurteilungskriterien, noch nach dem ergänzenden mündlichen Vorbringen nachvollziehbar. Vielmehr blieb offen, wie der SP-Kommandant zu dieser Wertung kam und welche konkreten Qualifikationen A für die Erfüllung der Aufgaben des 1. Stellvertreters der PI X im Vergleich zu B fehlen.

Zusammengefasst kann zu diesen Feststellungen/Beurteilungen festgehalten werden, dass sie nicht gerade darauf schließen lassen, dass bei der Prüfung der Erfüllung der Eignungskriterien mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität vorgegangen wurde.

Zum Vorbringen des BM.I in seiner Stellungnahme, nämlich die Ernennung von A auf die Planstelle auf Grund seiner langjährigen Dienstzeit wäre B gegenüber diskriminierend, ist festzuhalten, dass die im Laufe der langjährigen Wahrnehmung von (Führungs)Aufgaben gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse sehr wohl zu berücksichtigen sind. Zwar ist es richtig, dass dem Bewerber/der Bewerberin mit dem höheren Dienstalter keinesfalls automatisch der Vorzug zu geben ist, in Anbetracht des eklatanten Unterschieds in der Dauer des Dienstes und in der Verwendung in E2a - A ist rund 21 Jahre länger im Exekutivdienst als B und 19 Jahre länger als dienstführender Beamter tätig - ist nicht nachvollziehbar, dass Gleichwertigkeit der Bewerberin und des Bewerbers im Bereich „Kenntnisse des Exekutivdienstes“ vorliegen soll.

Aus dem Vorbringen und den vorgelegten Unterlagen ist für den Senat eindeutig die Tendenz der LPD X zu erkennen, die Kenntnisse und Qualifikationen des Antragstellers unter zu bewerten, die bisherigen Leistungen von B aber überschwänglich hervorzuheben. Sie habe etwa in der Dienstführung mitgewirkt, mit ihren Fähigkeiten „brilliert“ und sie komme zudem von der größten PI im Bereich des SPK X. Bei A werden Jahre zurückliegende Problemsituationen hervorgehoben, während positive Aspekte, wie seine jahrelange Erfahrung als dienstführender Beamter, sein Ansehen bei seinen MitarbeiterInnen oder die Erfahrung in der Wahrnehmung von Führungsaufgaben als interimistischer 2. Stellvertreter und auch Tageskommandant der PI X keinerlei Erwähnung finden. Ein vollständiger, objektiver Wertungsvergleich unter Einbeziehung aller in der InteressentInnensuche aufgelisteten mit der Funktion verbundenen Kenntnisse sowie Beurteilungskriterien (vgl. Seite 4) fehlt.

Unabhängig davon, wem von mehreren geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern letztlich eine Planstelle verliehen wird, ist grundsätzlich das zur Feststellung der besten Eignung durchzuführende gesamte Auswahlverfahren diskriminierungsfrei zu führen, die Vornahme von tendenziösen Wertungen/Beurteilungen ist nicht im Sinne des B-GlBG. (Gemäß § 18a (2) Z 2 B-GlBG besteht Anspruch auf Schadenersatz auch, wenn mangels Besteignung die ausgeschriebene Planstelle nicht zu verleihen war, aber das Auswahlverfahren nicht diskriminierungsfrei durchgeführt wurde.)

Zuletzt scheinen dem Senat die Hinweise der Dienstbehörden (in der Stellungnahme des BM.I, vgl. Seite 6), nämlich dass sich nicht berücksichtigte Bewerberinnen und Bewerber immer wegen einer Diskriminierung beschweren

könnten befremdlich. Ob eine Diskriminierung im Sinne des B-GlBG vorliegt, entscheidet der Senat allein nach der für den jeweiligen Antragsfall relevanten Sachlage und nicht nach strategischen Überlegungen im Hinblick auf die möglichen Auswirkungen eines Gutachtens auf die zukünftige Antragslage.

Aus den dargelegten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BM.I nicht davon überzeugen konnte, dass rein sachliche Erwägungen für die letztlich getroffene Auswahlentscheidung maßgebend waren. Der Antragsteller konnte glaubhaft machen, dass Geschlecht und Alter eine wesentliche Rolle bei der Auswahlentscheidung darstellten.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „1. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ eine Diskriminierung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GlBG auf Grund des Geschlechtes und des Alters darstellt.

Zum angeführten Diskriminierungsgrund Weltanschauung ist festzuhalten, dass der bloße Hinweis auf die „gleiche politische Linie“ einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit dem Ressort und die eigene „politisch neutrale Einstellung“ nicht ausreicht, um eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13(1) Z 5 B-GlBG glaubhaft zu machen.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 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 gestaltetes Auswahlverfahren kann ein Indiz für eine dahinterstehende Diskriminierung sein. Gerade angesichts der steigenden Anzahl an Verfahren vor der B-GBK, erweist es sich als immer wichtiger, dass seitens der Dienstbehörde der Entscheidungsprozess nachvollziehbar ist und gut dokumentiert wird, um eine nachgelagerte Überprüfung durch die B-GBK zu erleichtern. Es wird daher empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern anzustellen und diese auch schriftlich zu dokumentieren.

Auf § 20b B-GlBG - Benachteiligungsverbot - wird verwiesen.

Wien, Jänner 2018

Zuletzt aktualisiert am

01.03.2018

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at