jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2016/8/24 B-GBK II/76/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.08.2016

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

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-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leiter X (...)“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 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 bei der Besetzung der Planstelle „Leiter X (...)“ stellt keine

Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung dar.

B e g r ü n d u n g

Mit Schreiben vom ... (eingelangt bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) am ...) brachte A den Antrag ein und führte darin Folgendes aus: Die Planstelle „Leiter X (...)“ sei am ... ausgeschrieben worden. Er habe sich beworben und mit ... sei B, mit der Planstelle betraut worden.

Seine Beschwerde begründe er auf einer Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit seiner politischen Weltanschauung. Er sei ausgewiesenes Gewerkschaftsmitglied und Personalvertreter der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter (FSG). Somit werde er nicht jener politischen Wertegemeinschaft zugeordnet, der jene relevanten Entscheidungsträger angehören, deren Meinung für die Entscheidung zu Gunsten von B ausschlaggebend gewesen sei. Seit Jahren würden die Postenbesetzungen im X (...) unter Einbeziehung der weltanschaulichen Orientierung bzw. der politischen Gesinnung erfolgen. Mitarbeiter, die dem sozialdemokratischen Umfeld zugeordnet werden würden, würden nachteilig behandelt werden. Jene Bewerber, die dem Fraktion Christlicher Gewerkschaft (FCG)-Umfeld zugerechnet werden würden, würden dagegen in mehreren Fällen bei Bewerbungen vorgezogen werden oder es würden dienstrechtliche Maßnahmen ausschließlich für sie gesetzt werden, auch wenn bei MitarbeiterInnen mit FSG-

Hintergrund die gleichen Voraussetzungen vorgelegen seien. Aus dem bisherigen Vorgehen des Dienstgebers sei abzulesen, dass aus Sicht der Entscheidungsträger offensichtlich die weltanschauliche Vertrauenswürdigkeit von MitbewerberInnen einen höheren Stellenwert besitze als die fachliche Qualifikation. Dass B offensichtlich diese von den maßgeblichen Entscheidungsträgern geforderte weltanschauliche Verlässlichkeit besitze sei daran zu erkennen, dass sein Dienstantritt beim X als E1-Beamter auch mit dem Umstand verbunden gewesen sei, dass der für ihn vorgesehene Posten der Funktionsstufe 5 zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorhanden gewesen sei und erst in weiterer Folge für ihn eingerichtet worden sei.

Die Darstellung und Gewichtung der einzelnen Kriterien sei aus seiner Sicht nicht umfassend und auch nicht in der erforderlichen Objektivität erfolgt. Auch sei in keiner Weise auf die Frage nach den fachspezifischen Erfahrungen und Kenntnisse im Staatsschutzbereich eingegangen worden, die vor allem für die angestrebte Funktion als Leiter des X von ganz zentraler Bedeutung sei. Im Gegensatz zu seiner Person könne B nur äußerst geringe staatspolizeiliche Erfahrung aufweisen. B habe zudem bisher keine Führungsfunktion in staatspolizeilich operativen Fachbereichen inne, die er (AS) durch seine Arbeit im Referat Y aufweise. Er besitze auch keine operative oder strategische Kompetenz in der analytischen Staatsschutzarbeit, die er (AS) ebenfalls durch seine Referatsarbeit und langjährige Kooperation mit strategischen Dienststellen im X nachweisen könne. Auch sei ihm die praktische Arbeit des Journaldienstes des X nicht bekannt, wohingegen er (der AS) diese Aufgabe seit Jahren wahrgenommen habe.

Betreffend die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben (u.a. Leitung Besonderen Ablauf Organisation (BAO) seien seine (AS) bisherigen Aufgabenstellungen innerhalb des Referates X nicht umfassend berücksichtigt worden. In seiner Funktion als Leiter der ... sei er seit der erfolgten Betrauung auch mit der Stellvertretung der Referatsleitung beauftragt. Vor allem in Hinblick auf die langen Zeiträume der vakanten Funktion der Referatsleitung habe von ihm (AS) sowohl die Leitung der Verwaltungsbediensteten als auch Exekutivbediensteten wahrgenommen werden müssen. Im Zuge dieser Tätigkeit sei er oftmals mit der Führung von insgesamt 19 MitarbeiterInnen betraut gewesen. Weiters seien seine Kenntnisse zur BAO (in der Gegenüberstellung nicht angesprochen worden. Er habe die RfbL-Ausbildung für die Funktion S2 erfolgreich abgeschlossen und diese Funktion bereits in BAO des BMI ausgeübt. Er sei Vertreter der österreichischen Staatsschutzbehörden in ... während der ... gewesen und darauf sei in der Kompetenzaufstellung nicht eingegangen worden. Er habe das X in zahlreichen internationalen Gremien für Staatsschutzeinheiten vertreten und er habe Kontakt-und Informationsgespräche mit MedienvertreterInnen geführt. Weiters habe er beim ... mitgearbeitet, die mit Berichtslegungen in Zusammenhang mit einer Großlage verbunden gewesen seien. Betreffend der Wahrnehmung der Aufgaben Open Source Intelligence (OSINT) sei der Sachverhalt insofern nicht umfassend dargestellt worden, da sein Kenntnisstand mit „gesammelten Erfahrungen" umschrieben worden sei, jedoch nicht auf Schulungen und Beteiligungen an internationalen Fachkonferenzen in diesem Themenbereich hingewiesen worden sei. Da unter diesem Punkt keine Qualifikation von B vermerkt worden sei, stelle er (AS) hier nicht nur eine bessere, sondern auch eine alleinige Qualifikation fest.

Weiters habe er den Grad „Bachelor of Arts in Business" der FH Public Management erfolgreich erreicht, die Prüfungen zum Aufstiegskurs A1 des Bundeskanzleramtes abgeschlossen, sowie den SIAK-Grundlehrganges für A1-Beamte absolviert.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BM.I mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Diese lautete: „.Zum Generalvorwurf des A (...), dass Postenbesetzungen im X seit Jahren unter Einbeziehung der weltanschaulichen Orientierung bzw. der politischen Gesinnung erfolgt seien, wird hier nur insoweit Stellung genommen, als es den konkreten Fall betrifft. Zur konkreten Beschwerde wird angemerkt, dass B (...) nach seinen Angaben keiner politischen Partei zuzuordnen ist, keiner Vorfeldorganisation angehört und nicht einmal Mitglied bei einer Fraktion der Personalvertretung ist. Die Implikation, dass der Genannte einer anderen Wertegemeinschaft zuzuordnen sei als der Beschwerdeführer ist somit reine Spekulation und dass dies ausschlaggebend für die Entscheidung bei der Reihung der Kandidaten zu Gunsten von B gewesen sei, entspricht nicht den Tatsachen. Ebenso ist Gefertigter weder Mitglied einer politischen Partei noch einer Vorfeldorganisation; es überrascht somit, woher der Beschwerdeführer über politische Ausrichtungen Bescheid wissen will. Auch die angeführte „Tatsache" (Anm.: Einrichtung und Vorsehung einer Planstelle der Funktionsstufe 5 eigens für B), die begründen soll, dass B für die maßgeblichen Entscheidungsträger die „geforderte weltanschauliche Verlässlichkeit" besitzen würde, ist schlichtweg nicht richtig. Der Sachverhalt stellte sich vielmehr folgendermaßen dar:

Das Referat ... im X war schon ... zum (mit Abstand) größten Referat im X angewachsen. Aufgrund des dringenden

Bedarfes im Sachbereich ... war damals die Installation einer vierten ...sgruppe im Gange, womit das Referat auf über ... Mitarbeiter (hauptsächlich Exekutivbeamte) ausgebaut wurde. Der Referatsleiter ... hatte zu diesem Zeitpunkt keine(n) Stellvertreter(in). Aufgrund der nunmehr entstandenen Größe des Referates war dies aber unbedingt notwendig und daher erfolgte am ... die Dienstzuteilung des leitendenden Exekutivbeamten B zum Referat ... und seine Einteilung als Stellvertreter des Referatsleiters mit voller Vertretungsbefugnis. Diese Verwendung in Form der angeführten Dienstzuteilung währte bis zum ..., wonach B nach erfolgter Interessentensuche (nach Pensionsabgang) und Bewerbung die Stelle als Leiter der ... (E1/7) bekam. Der vom Beschwerdeführer angeführte Posten (Planstelle der Stellvertreterin des Referatsleiters) der Funktionsstufe 5 (E115) wurde geschaffen und am ... nach erfolgter Interessentensuche mit .... als damalige stellvertretende Referatsleiterin endgültig besetzt. Die Behauptung von A, dass der angesprochene Posten (Funktionsstufe 5) für B damals „eingerichtet" worden sei, ist damit als widerlegt zu bezeichnen, da B diese Planstelle der Funktionsstufe 5 nie innehatte.

Zu den Behauptungen und zu den dazu angeführten Beispiele des A, dass die Gewichtung der Kriterien zur Qualifikation der beiden Bewerber nicht umfassend und auch nicht in der erforderlichen Objektivität erfolgt seien, wird unter den folgenden Punkten Stellung genommen:

Die Behauptung des A, dass B im Gegensatz zu ihm „nur äußerst geringe staatspolizeiliche Erfahrung" aufweisen würde und zudem „bisher keine Führungsfunktion in staatspolizeilichen operativen Fachbereichen inne hatte, lässt sich möglicherweise auf ein terminologisches Missverständnis zurückführen. Im allgemeinen BMI Verständnis fällt der von B stellvertretend geleitete Bereich Assistenzdienste — zu diesem gehörten Observation, Verdeckte Ermittlung, technische Ermittlungen inklusive forensische EDV — unter den Bereich operative Tätigkeiten (B war zu diesem Zeitpunkt Exekutivbeamter E/1). Im Gegensatz dazu, sind Verwaltungsbeamte im Aufgabenbereich Analyse, ungeachtet ihrer organisatorischen Zugehörigkeit nicht dem operativen Dienst (im exekutivdienstlichen Sinne) zuzurechnen. Zur bisherigen Leitungserfahrung der damaligen Bewerber ist anzuführen, dass A laut seiner Arbeitsplatzbeschreibung im Referat Y die Referatsleiterin lediglich im Bereich der Analyse zu vertreten befugt ist. Für operative Angelegenheiten im Referat ist ein leitender Exekutivbeamter zur Wahrnehmung der Agenden vorgesehen. Die Behauptung des Beschwerdeführers, er wäre in Vertretung der Referatsleitung mit der Führung von 19 Mitarbeiterinnen der Verwaltung und Exekutive betraut, kann nicht falsifiziert werden, wäre jedoch entgegen der schriftlichen Richtlinie. Dem gegenüber war B jedoch als stellvertretender Referatsleiter im Referat ... mit voller Vertretungsbefugnis des Referatsleiters für über 70 Mitarbeiter des Exekutiv- und Verwaltungsdienstes tätig. Zudem nahm B in seiner Zeit als Leiter der ... im X über Weisung des Direktors des X die Stellvertretung des Referatsleiters ... (bis zur Auflösung des Referates am ...) wahr. Das Referat ... umfasste 14 Mitarbeiterinnen des Verwaltungs- und Exekutivdienstes. B verfügte außerdem bereits vor seiner Zeit beim X über jahrelange, ausgeprägte Führungserfahrung und Führungskompetenz im Exekutiv- und Verwaltungsdienst, da er unter anderem als

- stellvertretender Abteilungsleiter beim LGK X (ca 20 Mitarbeiterinnen),

- Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten in X (ca 250 Mitarbeiterinnen),

- Bezirkskommandant im Bezirk X (ca 100 Mitarbeiterinnen) und als

- Stellvertreter des Landeskriminalamtes X (ca 200 Mitarbeiterinnen) tätig war.

Warum A zu wissen glaubt, dass im Gegensatz zu ihm B über keine operative oder strategische Kompetenz in der analytischen Staatsschutzarbeit verfügen würde ist nicht nachvollziehbar. Als Führungskraft im Referat ... (Verdeckte Ermittlungen, Observation, technische Ermittlungen), als auch als Leiter des besonders sensiblen Bereiches der ... ist analytische Staatsschutzarbeit im operativen wie im strategischen Sinne Teil der Aufgabe und von essenzieller Bedeutung.

Es ist zweifellos richtig, dass B im Gegensatz zum Beschwerdeführer bislang keine praktische Arbeit des Dauerdienstes/Journaldienstes geleistet hat, woran sich auch nach seiner Bestellung zum Leiter des Referates X nichts geändert hat. Es gehört nicht zur Aufgabe des Referatsleiters praktische Arbeit im Dauerdienstes/Journaldienstes zu leisten, er sollte diesen — wie die anderen Bereiche des Referates — leiten und für seinen optimalen Ablauf bzw. für die Organisation sorgen. B hat aufgrund seiner jahrelangen Erfahrungen als leitender Exekutivbeamter bei verschiedenen Sicherheitsdienststellen und —behörden intensive Erfahrungen in unterschiedlichen Systemen von Journal-, Dauer- und Lagezentrumsdiensten gemacht und bringt daher aus dieser Sicht das nötige Wissen und Erfahrung für diese Funktion mit und verfügt auch über die entsprechende Vernetzung in der Organisation des X.

Wie bereits ausgeführt bestehen in der Wahrnehmung des Beschwerdeführers in Bezug auf die Qualifikationen bezüglich der Leitungsaufgaben einige Unschärfe, siehe dazu die Ausführungen unter Punkt 1. Bezüglich der Kenntnisse zur Arbeit in einer BAO (Besonderen Ablauf Organisation) sei lediglich angeführt, dass bereits die mehrjährige Ausbildung von Leitenden Exekutivbeamten besonders darauf abzielt, die Kompetenz der Offiziere in diesem Bereich aufzubauen. B hat nicht nur die theoretischen Fähigkeiten (zuletzt im Rahmen eines Studiums an der ... in .../... — zertifiziert durch die ...) zur Mitarbeit in einer BAO erworben, sondern — wie im Lebenslauf dargestellt — bereits bei kritischen Lagen im Rahmen einer BAO in leitender Funktion daran teilgenommen.

Der Beschwerdeführer übersieht bei seinen Ausführungen zur Qualifikation bezüglich der Koordination der Zusammenarbeit von nationalen und internationalen Dienststellen, dass die internationale und nationale Koordination mi Staatsschutzdienststellen in Europa und Übersee nicht bloß im Referat Y geübte Praxis ist, sondern auch in den anderen Referaten (..., ...) durch Organisation und Umsetzung von regelmäßigen Tagungen, gemeinsamen Übungen und Fortbildungen, fallbezogenen Arbeitsgesprächen und gemeinsamen operativen Einsätzen zur Anwendung kommen. Da B im Gegensatz zu A erstens eine offiziell leitende Funktion in den Referaten ... und ... inne hatte und zweitens auch für operative (exekutivdienstliche) Ausbildungen, Einsätze, Tagungen, Arbeitsgespräche usw. zuständig war, wären diese Umstände ebenfalls in die Wertung mit aufzunehmen.

Die Tätigkeit des B in der Zusammenarbeit bezüglich der letzten Evaluierung des Falles ... wurde deshalb angeführt, weil die Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit mit dem Präsidenten des ... und seinen Mitarbeitern sowie mit Spitzenvertretern des ... (...) der ... weit über das normale Maß hinausging und von der Bedeutung her eine Sonderstellung einnahm. B wurde als operativer Leiter des Ermittlerteams und Koordinator mit den angeführten ausländischen Behörden eingesetzt. Seine umfangreichen Erfahrung und seine akademische Bildung im Bereich der Kriminologie und Polizeiwissenschaft, sowie seine Akkreditierung als allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger der allgemeinen Kriminologie, insbesondere Polizeiwissenschaft waren die Voraussetzungen dafür.

Zu den Ernennungserfordernissen sei angeführt, dass bereits im Zuge der Interessentensuche versucht wurde, die beiden in ... abgeschlossenen Masterstudien des damaligen Bewerbers B. als lediglich Al-Bachelor wertig darzustellen. Aus welchem Grund dies der Beschwerdeführer hier abermals anführt, obwohl die Studienabschlüsse mehrfach überprüft wurden, kann nicht nachvollzogen werden. Tatsache ist, dass B neben seinen anderen akademischen Qualifikationen folgende universitäre Masterstudien nach den Bologna -Kriterien abgeschlossen hat und somit alle Ernennungserfordernisse erfüllt (siehe Lebenslauf):

... bis ... Präsenzstudium Masterstudiengang der Kriminologie und Polizeiwissenschaft an der Juristischen Fakultät der ...Universität .... Thema der Masterarbeit: „...". Sponsion (nach den Bologna Kriterien) zum "Master of Arts in Criminology and Police Science" (M.A.).

... bis ... Präsenzstudium Masterstudiengang Kriminologie und Strafrechtspflege an der ... Thema der Masterarbeit: „...". Sponsion (nach den Bologna Kriterien) zum Master of Laws in Criminology and Criminal Justice (LL.M.) Dem gegenüber zu stellen ist die Ausbildung von A, welche den Bachelor der FH Public Management umfasst.

Die vorgeworfene ungleiche Gewichtung der Bewertungskriterien liegt in der Tatsache, dass für die angestrebte Funktion kein Referent oder Fachexperte erforderlich ist, sondern eine Führungskraft mit Erfahrung in der Leitung von mehr als 20 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Des Weiteren beinhaltet die betreffende Position die Stellvertretung der Abteilungsleitung und somit die Leitung von mehr als 40 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Management-, Koordinations- und Organisationsfähigkeiten sind meines Erachtens für die Funktion des Leiters des LIM weit mehr erforderlich, als Fachwissen in einem Fachbereich des X, der etwa 15% des gesamten Aufgabenspektrums darstellt.“

Der Stellungnahme des BM.I angeschlossen waren die InteressentInnensuche, die Bewerbung von B und ein Aktenvermerk betreffend der Reihung der Bewerber von ... (X).

Im Aktenvermerk, vom ... habe ... (Leiter Abteilung X) B an die erste und A an die zweite Stelle gereiht. Er habe festgehalten, dass beide Bewerber in gleichem Ausmaß in unterschiedlichen Bereichen Qualifikationen für die angestrebte Funktion aufweisen. Allerdings verfüge B über eine umfangreiche Ausbildung und eine langjährige, praktische Erfahrung bei der Führung von MitarbeiterInnen. Da dieser Teil der zu erfüllenden Aufgaben für die ausgeschriebene Planstelle den wesentlichen Abschnitt darstelle, habe der Leiter der Abt. X B vor A gereiht.

In seiner Bewerbung führte B - im Wesentlichen – aus, dass sein Eintritt in den Exekutivdienst vor ... Jahren erfolgt sei. Er habe die Ausbildung vom Leitenden Beamten, zum Dienstführenden Beamten und dann zum Eingeteilten Beamten gemacht. Seit ... sei er Leiter der ....

Weitere berufliche Stationen und Ausbildungen von B sind der Stellungnahme des Dienstgebers zu entnehmen (siehe Seite 4ff).

Laut Ausschreibung gab es für die Funktion „Leiter/in X" folgende Anforderungen des Arbeitsplatzes:„Erfüllung der Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe Al -abgeschlossenes Hochschulstudium; Hohes Maß an Eigenverantwortung und Eigeninitiative, Flexibilität, Einsatzbereitschaft, sehr hohes Maß an Engagement und Belastbarkeit, Verantwortungsbewusstsein, Entscheidungsfähigkeit, hohes Maß an sozialer Kompetenz; Ausgezeichnete mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit, sehr gute rhetorische Fähigkeiten und Kommunikationsfähigkeiten und –willen; Sehr gute Managementfähigkeiten, Teamleitungsfähigkeit; Fähigkeit zur Teamentwicklung, Organisationstalent, hohe Überzeugungs- und Motivationsfähigkeiten sowie Durchsetzungskraft nach innen und nach außen; Sehr gute Fremdsprachenkenntnisse (Englisch); Sehr gute Kenntnisse im Projektmanagement und Präsentationstechnik; EDV-Kenntnisse, Kenntnisse im Umgang mit Datenbanken, Internetkenntnisse; Sehr gutes Wissen über die Arbeitsmethoden sowie deren zielgerichtete Anwendung im Rahmen der Aufgabenerfüllung; Sehr gute Kenntnisse der staatsschutzrelevanten Tätigkeitsfelder, ausgezeichnete Kenntnisse der staatsschutzrelevanten Gesetze, Verordnungen und Erlässe sowie der internen Vorschriften und Richtlinien, ausgezeichnete Kenntnisse der österreichischen Sicherheitsverwaltung und der internationalen Sicherheitsstruktur; Bereitschaft zur Weiterbildung (auch im Ausland), Bereitschaft zur Teilnahme an nationalen und internationalen Fachgesprächen und Konferenzen; Selbstständige Überprüfung der Arbeitsabläufe auf Sinnhaftigkeit, Effizienz und Richtigkeit; Aufzeigen und Umsetzen von Lösungsmöglichkeiten im Rahmen der Zuständigkeit; Gute didaktische Fähigkeiten und die Bereitschaft für Vortragstätigkeiten; Bereitschaft zur Versehung von Zusatzdiensten sowie Rufbereitschaften und Mehrdienstleistungen; Sicherheitsüberprüfung gemäß den Erfordernissen des Arbeitsplatzes."

Zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes zählen:„Unterstützung der Abteilungsleitung zur Erreichung der Abteilungsziele, insbesondere durch selbstständige und eigenverantwortliche Besorgung nachstehender Aufgaben: Unterstützung bei der Leitung der Abteilung, insbesondere durch Mitarbeit bei der Erarbeitung von Zieldefinitionen, Strategien, Schaffung optimaler Rahmenbedingungen, Optimierung des Ressourceneinsatzes, Unterstützung von Sonderarbeitsformen wie Projekten und Sonderkommissionen. Selbstständige Wahrnehmung nationaler und internationaler staatsschutzrelevanter Ereignisse und laufende Informierung des X- Managements. Erstellen von Führungsinformationen (Informationsaufbereitung, -darstellung und Dokumentation als Grundlage für die Entscheidungen und Maßnahmen der Führungskräfte im X und BMI).Erstellung von Lagebildern/Berichten bei besonderen Lagen bzw. Sondersituationen einschließlich deren Koordination. Einrichtung der BAO in Sonderlagen sowie einer X BAO.Leitung eines im Rahmen der BAO eingerichteten Einsatzstabes im X. Anlaufzentrum für ... sowie selbstständige Erstbewertung einlangender ....Selbstständige Wahrnehmung, Leitung und Steuerung aller Angelegenheiten des X insbesondere des .... Selbstständige Steuerung sämtlicher Abläufe zwischen dem X und anderen Organisationseinheiten im X sowie zu den LV. Wahrnehmung der Berichterstattungspflichten der LV. Teilnahme und Vertretung des X an diversen internationalen Gremien wie ..., etc., für den Bereich X. Selbstständiger Auf- und weiterer Ausbau von nationalen und internationalen Kontakten mit Bezug auf ... zum X. Teilnahme und selbstständige Entscheidungen beim Auf- und weiteren Ausbau der bilateralen ... mit nationalen und mit internationalen Partnern nach Rücksprache mit der Direktion X. Planung, Koordinierung und Organisation von bilateralen Arbeitsgesprächen und internationalen Konferenzen mit Bezug auf X. Teilnahme an internationalen Konferenzen als VertreterIn des X im Aufgabenbereich. Selbstständige Wahrnehmung aller Aufgaben im Falle von internationalen ...meldungen des ...(„..." Angelegenheiten) unter Berücksichtigung nationaler und internationalen Vereinbarungen. Gewährleistung der Erstellung von Anlass-, Zwischen- und Endberichten bei nationalen und internationalen aktuellen Krisenlagen. Dabei ist auch das Monitoring dieser Krisen sicherzustellen. Festlegung von Arbeitspaketen unter Berücksichtigung der Arbeitslastverteilung und des individuellen Leistungsvermögens sowie Gestaltung von Förderungsmaßnahmen im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung. Leitung, Förderung, Koordination, Kontrolle und Ausbildung der Mitarbeiter/innen im X insbesondere im ... und Ausbildung der

Mitarbeiter/innen in diesen Aufgabenbereichen. Teilnahme an der internationalen Zusammenarbeit im Bereich der .... Mitwirkung an der Leitung des .... Mitwirkung an der Koordinierung der Haussicherheit BMI und X für den

Sicherheitsbeauftragen BMI. Durchführung von nationaler und internationaler Vortragstätigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der Präsentation von Lagen. Schulung der X- und LV- Bediensteten sowie Erstellen von Schulungsunterlagen und Schulungskonzepten im eigenen Aufgabenbereich. Verrichtung von Zusatzdiensten sowie Rufbereitschaften und Mehrdienstleistungen."

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., führte der Antragsteller zusätzlich zum Antrag im Wesentlichen Folgendes aus: Im X sei ein Klima entstanden, dass es für einen ausgewiesenen FSG-Mitarbeiter es nahezu unmöglich sei besser bewertete Funktionen zu bekommen. Man bekäme dann ausgerichtet, dass man „sich als tot fühlen könne". Es werde so innerhalb des Hauses weitergetragen, dass er es so verstehen könne, dass seine Beschwerde als „tot" zu bezeichnen sei. In der Stellungnahme des Dienstgebers sei ihm die Qualifikation, die für eine Leitungsfunktion notwendig sei abgesprochen worden, da es formalistisch nicht möglich sei, stellvertretende Funktionen bei der Referatsleitung einzunehmen. Die entspreche aber nicht der Realität. Die Position des „..." sei für lange Zeit vakant gewesen und deshalb sei von ihm die Leitung der Verwaltungsbediensteten als auch der Exekutivbediensteten gemeinsam mit seiner Referatsleiterin wahrgenommen worden. Die Mehr-Qualifikation, die der Dienstgeber in der Stellungnahme angeführt habe besitze B nicht und in der Stellungnahme des Dienstgebers sei man nicht auf die Qualifikationen, die bei der Arbeitsplatzbeschreibung für notwendig erachtet worden seien eingegangen. In der Stellungnahme des Dienstgebers sei kurz erwähnt worden, dass er einen Bacherlor of Arts in Business der FH Public Management habe, aber dass er den A1-Aufstiegskurs gemacht habe, sei nicht erwähnt worden, weder in der ersten, noch in der zweiten Darstellung des Dienstgebers. Es sei nie erwähnt worden, dass er den Verwaltungsmanagementkurs der SIAK gemacht habe. Es sei immer der E1-Kurs von B zur Besserqualifizierung erwähnt worden.

Die Dienstgebervertreterin ... führte dazu Folgendes aus: Es sei in der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten nicht darum gegangen, jemanden als minderqualifiziert darzustellen, sondern der zuständige Abteilungsleiter habe geschrieben, dass beide in unterschiedlichen Bereichen über diverse Qualifikationen verfügen und B habe eben eine breitere Führungserfahrung. Dies sei objektivierbar, da er Leiter diverser Kriminalreferate gewesen sei. B sei stellvertretender Abteilungsleiter der ... beim Landesgendarmeriekommando ... gewesen. Dies sei das ausschlaggebende Moment gewesen, die Planstelle mit B zu besetzen. Die Fortbildungskurse, von denen der AS gemeint habe, dass sie in den Darstellungen des Dienstgebers nicht erwähnt worden seien, seien auch in den Bewerbungsunterlagen nicht enthalten gewesen und deshalb sei darauf nicht eingegangen worden.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass betreffend die Ausbildung der Bewerber der größte Unterschied gewesen sei, dass der AS ein Bachelor-Studium und B zwei Master-Studien absolviert habe. Die längere Führungserfahrung habe B mit 20 Jahren gehabt. Der AS habe eine sechsjährige Erfahrung als Leiter der operativen Analyse gehabt.

Die Dienstgebervertreterin merkte an, dass die operative ... Teil des Referats sei. Dies sei ein Team innerhalb des Referats. Dies sei keine Leitungsfunktion in der Organisationsstruktur. Allerdings habe B die stellvertretende Abteilungsleitung gehabt, er sei Leiter des Bezirkspolizeikommandos in ... mit 100 MitarbeiterInnen gewesen. Weiters sei B Stellvertreter des Landeskriminalamtes ... mit 200 MitarbeiterInnen gewesen. Dies seien sehr große Einheiten gewesen.

Ein Mitglied des Senates wollte wissen, woraus man aus der Ausschreibung die Wichtigkeit der Führungsfunktion erkenne. Die Dienstgebervertreterin führte Folgendes dazu aus: Explizit sei die Führungsfunktion nicht ausgewiesen gewesen, aber wenn es um eine Leitungsfunktion gehe und das Referat 24 MitarbeiterInnen habe, dann sei die Führungsfunktion auch von Relevanz.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... sagte, dass ihr nicht bekannt sei, ob B einer Partei zugehörig sei.

Abschließend fasste die Vorsitzende zusammen, dass B keiner Fraktion und auch keiner Personalvertretung angehöre.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GlBG,BGBl. I 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 als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte 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.

Das BM.I begründete die Entscheidung zu Gunsten von B damit, dass dieser über eine bereits vor seiner Zeit im X jahrelange, ausgeprägte Führungserfahrung und Führungskompetenz im Exekutiv- und Verwaltungsdienst verfüge. Er sei stellvertretender Abteilungsleiter beim LGK ... (ca. 20 MitarbeiterInnen), Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten in ... (ca. 250 MitarbeiterInnen), Bezirkskommandant im Bezirk ... (ca. 100 MitarbeiterInnen) und Stellvertreter des Landeskriminalamtes ... (ca. 200 MitarbeiterInnen) gewesen. Weiters sei er stellvertretender Referatsleiter im Referat ... gewesen. Dort habe er eine umfassende Vertretungsbefugnis des Referatsleiters für über 70 MitarbeiterInnen des Exekutiv- und Verwaltungsdienstes innegehabt. Als Leiter in der ... des X habe er über Weisung des Direktors des X die Stellvertretung des Referatsleiters ... innegehabt. Das Referat ... umfasste 14 MitarbeiterInnen des Verwaltungs- und Exekutivdienstes.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerber an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Vergleiche dazu die Ausführungen auf Seite 8ff. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen 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.

Eingangs wird festgehalten, dass die DienstgebervertreterInnen, sowohl mündlich, als auch schriftlich darauf hingewiesen haben, dass beide Bewerber in unterschiedlichen Bereichen über diverse Qualifikationen verfügen.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf der Grundlage der „InteressentInnensuche", so ist die Feststellung einer höheren Qualifikation von B, da er über eine umfangreiche Ausbildung verfüge und über eine langjährige praktische Erfahrung bei der Führung von MitarbeiterInnen, für den Senat nachvollziehbar. B verfügt über zwei Masterstudien („Master of Arts in Criminology and Police Science" und „Master of Laws in Criminology and Criminal Justice"). Im Gegensatz dazu hat A den „Bachelor of Arts in Business" der FH Public Management" erlangt. Da bei der zu besetzenden Planstelle 24 MitarbeiterInnen zu führen sind, ist Führungserfahrung bei diesem Bewerbungsverfahren ein wesentliches Kriterium. Der Senat hält daher die Festlegung, dass B mit einer über 20-jährigen Führungserfahrung für die Planstelle besser qualifiziert ist, als A mit einer 6-jährigen Führungserfahrung als Leiter der operativen Analysegruppe innerhalb des Referates Y für sachlich gerechtfertigt und nachvollziehbar.

Für eine „weltanschaulich" begründete Diskriminierung finden sich sowohl in den schriftlichen Unterlagen als auch in der mündlichen Verhandlung keine verwertbaren Anhaltspunkte.

Der Senat kam anhand des gesamten Vorbringens daher zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörde darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B bei der Besetzung der Planstelle „Leiter X (...)" auf sachlichen Erwägungen beruht und nicht auf einem von A behaupteten weltanschaulichen Motiv.

Der Senat stellt daher fest, dass keine Diskriminierung von Aauf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5B-GlBG darstellt.

Wien, am ... August 2016

Zuletzt aktualisiert am

16.03.2017

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at