

Gbk 2016/4/18 B-GBK II/68/16

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.04.2016

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „1. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund des Alters und aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG 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 „1. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung kann nicht ausgeschlossen 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 aus, dass er derzeit in der PI X seinen exekutiven Außendienst versehe. Er habe sich in den letzten vier Jahren auf mehrere E2a Planstellen beworben. Es seien aber immer Mitglieder der „Fraktion Christlicher Gewerkschafter“ (FCG) bevorzugt worden. Da er keiner Partei angehöre, habe weder der Dienststellenausschuss (DA) noch der Fachausschuss (FA) seine Interessen wahrgenommen.

Seinen beruflichen Werdegang skizzierte der Antragsteller wie folgt: ... habe er seine Ausbildung bei der Bundespolizeidirektion (BPD) X als Exekutivbeamter begonnen. Bis ... habe er im Wachzimmer X seinen Außendienst versehen. Auf Grund seiner guten EDV-Kenntnisse sei er ... in das Referat X bei der BPD X (...stelle) als Leiter des ... versetzt worden. Dort habe er umfangreiche verkehrspolizeiliche Aufgaben (Verkehrsunfallstatistik, Aufbau und Organisation von EDV-Angelegenheiten sowie Betreuung diverser EDV-Projekte des Bundesministeriums für Inneres) gehabt. In dieser Funktion habe er sich sowohl mit internen als auch mit externen Kursen entsprechend

weitergebildet. Er habe auch den Dienststellenleiter, welcher krankheitsbedingt länger abwesend gewesen sei, im Referat X vertreten. Dort habe er Einblicke in die vielfältigen Tätigkeiten der verschiedenen Fachabteilungen bekommen. Auch sei er dort als Dienststellenleiter vorgesehen gewesen. Durch drei eingeteilte Beamte sei jedoch massives Mobbing gegen ihn geführt worden, da sie keinen Dienststellenleiter haben wollten. ... sei er zum Leiter der ...stelle bestellt worden. Diese Funktion habe er bis zur Wachkörperreform ... ausgeübt. Als Leiter der ...stelle sei er neben der Koordinierung von großen polizeilichen Einsätzen auch für die Vertretung des Dauerdienstes der Sicherheitswache zuständig gewesen. Von ... bis ... habe er seinen Dienst im „LAX/EDV“ versehen. Durch neuerliches Mobbing sei verhindert worden, dass er zum Stellvertreter des Abteilungsleiters eingeteilt wurde. Um im Zuge der Wachkörperreform eine nicht bewertete Planstelle zugewiesen zu bekommen, habe er im ... einer Versetzung zur PI X mit Wahrungsfunktion zugestimmt. Am ... habe er sich erstmalig um eine Planstelle im Bezirk X (X) beworben. In weiterer Folge habe es weitere acht Bewerbungen gegeben. Sämtliche Bewerbungen seien seitens der Dienstbehörde kommentarlos unbeachtet geblieben. Bei Vorsprachen beim Bezirkspolizeikommandanten (BPKdt) bzw. dessen Stellvertreter sei er immer auf die jeweils nächste Bewerbung vertröstet worden. Der DA-Vorsitzende, ..., habe ihm bei Vorsprachen mitgeteilt, dass er ihm nicht helfen könne, da er nicht bei der Partei (FCG) sei. Zu diesem Zeitpunkt sei der Antragsteller noch Gewerkschaftsmitglied gewesen. Außerdem begründete der DA-Vorsitzende die Nichtbeachtung der Bewerbungen regelmäßig damit, dass der Antragsteller von der ... Polizei käme und erst einmal das „Niveau der Gendarmen“ erreichen müsse. Dieses Mobbing über „faule und nichts könnende dienstführende Polizisten“ habe sich über einen Zeitraum von ... Jahren erstreckt und erhebliche gesundheitliche Folgen bei ihm (Antragsteller) ausgelöst.

Der Antragsteller gab weiters an, dass er weder disziplinar noch strafrechtlich verurteilt, sondern im Gegenteil für seine ausgezeichneten Managementfähigkeiten eine Leistungsfeststellung getroffen worden sei. Außerdem sei er mehrmals für außergewöhnliche Leistungen belobigt bzw. belohnt worden. Auch sei er bei mehreren Projekten eingesetzt worden. Diese Umstände seien weder bei der Beschreibung durch den Polizeiinspektionskommandanten (PIKdt) noch durch den BPKdt beachtet worden.

Zu seiner Bewerbung als 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI X führte der Antragsteller Folgendes aus: Am ... habe er sich um die frei gewordene Planstelle „1. Stellvertreter des Kommandanten“ beworben. Diese sei ihm wieder mündlich zugesagt worden, weil bei den vorgehenden Bewerbungen „etwas übersehen worden sei“. Kurz vor Ablauf der Bewerbungsfrist sei ihm angeboten worden, sich um die Planstelle des „Kommandanten der PI X“ zu bewerben, wo er dann zum Zug kommen würde. Er habe dies abgelehnt und seinen Standpunkt, dass er durch sein Dienstalter und seine Diensterfahrung die Tätigkeit als 1. Stellvertreter bestens ausführen würde, dargelegt.

Der Antragsteller führte weiters aus, dass er sich auch für eine Planstelle als PIKdt im Bezirk Y beworben habe. Diese Bewerbung sei vom BPK mit „Der Bewerber besitzt die entsprechenden Voraussetzungen für die Führung und Leitung einer Dienststelle und ist daher für die ausgeschriebene Planstelle als Kommandant der PI Y geeignet“ bewertet worden. Bei der nunmehrigen Bewerbung als Stellvertreter sei er plötzlich wieder nicht geeignet gewesen.

Die Planstellenbesetzungen seien systematisch durch „Parteilichkeit“ der Mitbewerber immer wieder gegen ihn entschieden worden, da er im Gegensatz zu seinen Mitbewerbern keiner Partei zugehörig sei und nicht auf den Einfluss des ehemaligen DA-Obmannes verweisen könne. Der nunmehrige Leiter der Personalabteilung sei in seiner Heimatgemeinde ÖVP- Parteiobmann und Vizebürgermeister gewesen, somit der gleichen Partei angehörig wie der Dienststellenobmann und die Mehrheit der Mitglieder des FA. (...)

Weiters sehe er sich aufgrund des Umstandes, dass er kein Gendarmeriebeamter sei, sondern bei der ehemaligen Bundespolizei 25 Jahre seinen Dienst tadellos versehen habe, diskriminiert. Dies sei ihm durch die laufenden Mobbing-Attacken vom DA-Vorsitzenden immer wieder gesagt und dadurch, dass bereits neun seiner Bewerbungen im Bezirk X unbeachtet blieben, auch tatsächlich bestätigt worden.

Sein Mitbewerber um diesen Arbeitsplatz sei sowohl im Lebens- als auch im Dienstalter wesentlich jünger als er. Dies stelle für ihn eine grobe Diskriminierung auf Grund seiner Weltanschauung und seines Alters dar.

Dem Antrag waren unter anderem folgende Beilagen angeschlossen: eine detaillierte Auflistung der Qualifikationen (sämtliche Seminarbestätigungen, Anerkennungsschreiben und Zeugnisse) von A; seine Bewerbung inklusive Laufbahndatenblatt und die Bewertungen seiner Vorgesetzten.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Landespolizeidirektion X (LPD X) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Einleitend wurde ausgeführt, dass A mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion des „2. Stellvertreters des

Kommandanten der PI X" betraut sein werde. A sei bei der Planstellenbesetzung der Vorzug gegenüber seinem Mitbewerber gegeben worden, „um seinen wiederkehrenden Argumenten in der Beschwerde entgegenzutreten“, dass er gemobbt werde und ohne sachliche Begründung seine Bewerbungen nie berücksichtigt worden seien. Die Besetzung sei nach objektiven Kriterien erfolgt. Seitens der LPD X sei daher A vorgeschlagen worden, da er erstens über längere Diensterfahrung im Exekutivdienst; zweitens über längere Diensterfahrung als dienstführender Beamter und drittens über mehr Diensterfahrung als dienstführender Beamter mit Führungsaufgaben verfüge, da er seit ... die Funktion des „3. Stellvertreters des Kommandanten der PI X“ ausübe.

Zur gegenständlichen Planstelle „1. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ führte die LPD X aus, dass es für die ausgeschriebene Funktion/Planstelle insgesamt fünf Bewerber gegeben habe. Von diesen seien seitens des BPK X B vorgeschlagen worden. B sei von seinen Dienstvorgesetzten als für die Funktion „bestens geeignet“ und „ausgezeichnet geeignet“ beschrieben worden. Wörtlich sei vom BPKdt Folgendes ausgeführt worden: „Für die vom Bewerber angestrebte Funktion wird er als ausgezeichnet geeignet beurteilt und aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Voraussetzungen, sowie der kompetenten Wahrnehmung seiner Aufgaben als 2. Stv. des Plkdt der PI X an die 1. Stelle der Bewerber gereiht.“ Der Beschwerdeführer sei von denselben Dienstvorgesetzten als „bestens geeignet“ und „sehr gut geeignet“ beschrieben worden. Wörtlich sei vom BPKdt ... Folgendes ausgeführt worden: „Für die vom Bewerber diesmal angestrebte Funktion wird er als sehr gut geeignet beurteilt, wenn gleich auch diesmal der Mitbewerber B, aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung an erster Stelle der Bewerber gereiht wurde.“

Seitens der LPD X sei B gegenüber dem Beschwerdeführer aufgrund der vorliegenden eindeutigen Beurteilungen seiner Dienstvorgesetzten (PIKdt und BPKdt) deshalb vorgeschlagen worden, da er

1. über eine „längere Diensterfahrung auf der PI X“ (15 Jahre)
2. über eine „längere Diensterfahrung als dienstführender Beamter auf der PI X“ (9 Jahre) und
3. über eine „längere Diensterfahrung als Führungskraft als dienstführender Beamter auf der PI X“ verfüge.

B sei von ... bis ... als 3. Stellvertreter und anschließend von ... bis ... als 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X tätig gewesen. Dieser kontinuierliche Aufstieg (= Nachrücken in der Hierarchie) innerhalb einer PI sei der LPD X ein großes Anliegen, da sich die dienstführenden Beamten neben ihrer fachlichen Qualifikation in dieser Zeit und aufsteigender Stellvertreterfunktion auch die nötigen Führungskompetenzen (=Akzeptanz und Anerkennung durch die Mitarbeiter/innen der PI) aneignen können, was im gegenständlichen Fall auf B im besonderen Maße - insbesondere auch durch die Beschreibungen der Dienstvorgesetzten - zutrefte.

Im Gegensatz dazu versehe der Beschwerdeführer erst seit ... Dienst als dienstführender Beamter auf der PI X - von ... bis ... als Sachbearbeiter und erst seit ... als 3. Stellvertreter des Kommandanten der PI X mit entsprechenden Führungsaufgaben.

Die LPD X leitete auch die Stellungnahme des Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB), ..., weiter. Aus der Sicht des GGB sei die Planstellenbesetzung nach dem B-GIBG nachvollziehbar und fuße ausschließlich auf objektiven und fachlichen Entscheidungsparametern. Daher sei weder eine Diskriminierung noch eine Ungleichbehandlung im Sinne des Beschwerdeschreibens aus seiner Sicht erkennbar.

Der Stellungnahme der LPD X angeschlossen waren unter anderem die Bewerbungsunterlagen von B und die Beurteilungen der Vorgesetzten.

A führte in seiner Bewerbung ergänzend zu den Angaben im Antrag aus, dass er aufgrund seiner bisher erworbenen Fähigkeiten und gesammelten Erfahrungen - insbesondere bei der Mitarbeit im Führungsstab bei verschiedenen Großeinsätzen sowie seiner guten Koordinations- und Improvisationsgabe - die Anforderungen der ausgeschriebenen Führungsposition in hohem Maße erfülle. Sein Interesse an jeglicher Art von Fort- und Weiterbildung könne im Laufbahndatenblatt eingesehen werden. Derzeit sei er auch als Trainer für die geplanten EDV-Anwendungen „...“ und „...“ eingesetzt. Seine innovativen Ideen habe er in den letzten Jahren auch als 3. Stellvertreter des Kommandanten der PI X immer wieder unter Beweis gestellt. Er habe neben verschiedenen EDV-Verwaltungstools, ein Dienstplanungs- und Abrechnungstool für die Dienststellen des Bezirkes programmiert. Diese modernen Managementtools seien seither von den meisten Beamtinnen und Beamten verwendet worden, zumal die anfallende Arbeit erheblich vereinfacht und

Zeit eingespart werde. Seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Ihren Ideen stehe er stets sehr aufgeschlossen gegenüber. Er könne seine Kommunikation als klar und lösungsorientiert bezeichnen. In der PI X erfülle er seine Aufgaben als 3. Stellvertreter des Kommandanten tadellos und zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten.

Der Arbeitsplatz „1. Stellvertreter des Kommandanten der PI X“ würde für ihn eine neue und spannende Herausforderung darstellen. Er wolle seine Erfahrungen (Einsatzleitung- und Koordination, Berichterstattung) - auch wenn sie hauptsächlich von der ehemaligen Bundespolizei stammen - und die durch seine Schulungen erworbenen Fähigkeiten im Rahmen dieser Aufgaben präsentieren.

Der PIKdt, ..., führte in seiner Beurteilung des A aus, dieser sei seit ... als 3. Stellvertreter des Kommandanten auf der PI X vollständig in die Leitung der Dienststelle integriert. Er verrichte seine Aufgaben selbständig, verlässlich und zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten. A bringe seine „überdurchschnittlich guten EDV-Kenntnisse“ in die Organisation und Verwaltung der Dienststelle und des Bezirkes mit großem Engagement ein. Seine Leistungen und Ergebnisse werden von allen Beamtinnen und Beamten des Bezirkes geschätzt. Durch die Erstellung von verschiedenen Vorlagen und Formularen (z.B.: Dienstpläne und Statistikformulare) sei im Bezirk eine einheitliche und übersichtliche Vorgangsweise geschaffen und auf den PI eine Vereinfachung von Verwaltungsabläufen erreicht worden. Insbesondere bei der Vorbereitung und Leitung von Einsätzen sei der A in hohem Maße qualifiziert. Bei besonderen Lagen übernehme er gerne eine Führungsfunktion und trage durch seine ruhige und kompetente Art wesentlich zu einem reibungslosen Ablauf bei. Sein Verhalten und Auftreten im Dienst seien tadellos und korrekt. Sein Umgang mit Behörden und Parteien sei sachlich und höflich. A sei überdurchschnittlich motiviert und gebe dies auch an die Mitarbeiter/innen weiter, was sich in der gesamten Dienstausbung positiv auswirke. Sein Verhalten sei loyal und kameradschaftlich. Er besitze „gute Managementfähigkeiten“ und habe dies auch im Laufe seiner Tätigkeit auf der Dienststelle unter Beweis gestellt. Seine Fach- und Vorschriftenkenntnisse seien sehr gut und er verstehe es dieses Wissen anderen Kolleginnen und Kollegen zu vermitteln. A erfülle das Anforderungsprofil für die angestrebte Funktion und sei für diese „bestens geeignet“.

Vom BPKdt, ..., wurde A wie folgt beurteilt:

A habe „sehr gute Fachkenntnisse, insbesondere im IT-Bereich“. Er habe diese Fähigkeiten auf sehr dienstfördernde Weise für die Beamtinnen und Beamten des Bezirkes und zur Unterstützung des BPK eingesetzt. Sein dienstliches Auftreten und sein Engagement im Kriminal- und Verkehrsdienst seien sehr positiv auffallend. Über seine „höchste Professionalität im Bereich der Einsatzleitung und Einsatzführung sowie dem Umgang mit den technischen Einsatzmitteln“ bestehe keinerlei Zweifel. Gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BPK habe er sich unterstützend und sehr kollegial verhalten. Bei Besprechungen und Schulungen vor externen Vertreterinnen und Vertretern sowie Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten habe er einen sehr kompetenten und sachlichen Eindruck hinterlassen.

Für die vom A angestrebte Funktion sei er als „sehr gut geeignet“ zu beurteilen, wenngleich diesmal der Mitbewerber B, aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung an die erste Stelle der Bewerber/innen gereiht wurde.

Die berufliche Laufbahn von B stellt sich laut dem Laufbahndatenblatt wie folgt dar: „... - ... Grundausbildung E2c, seit ... PI X: ... - ... Grundausbildung E2a; ... - ... Sachbearbeiter auf der PI X; ... - ... 3. Stellvertreter des Kommandanten der PI X; seit ... 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X.“ Bs Bewerbung lautete: „Zufolge LPD-Befehl vom bewerbe ich mich um die ausgeschriebene Planstelle des 1. Stellvertreters des Kommandanten der PI X.“ Der Bewerbung angeschlossen war das Laufbahndatenblatt.

Der PIKdt, ..., beurteilte B wie folgt: (...) B sei seit Übernahme der Stellvertreterfunktion vollständig in die Leitung der Dienststelle integriert und verrichte seine Aufgaben selbständig und zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten. Sein ganzes dienstliches Engagement ziele auf ein reibungsloses Funktionieren der PI ab. Insbesondere bei der Organisation und Abwicklung des internen Dienstbetriebes sei er sehr genau und verlässlich. Bei der Leitung von Einsätzen habe sich B immer wieder als äußerst besonnener und umsichtiger Beamter ausgezeichnet. Sein Verhalten im Dienst und Auftreten sei tadellos und korrekt und sein Umgang mit Behörden und Parteien sei sachlich und höflich.

B sei überdurchschnittlich motiviert und gebe dies auch an die Mitarbeiter/innen weiter, was sich in der gesamten Dienstausbung positiv auswirke. Sein Verhalten sei loyal und kameradschaftlich. Er besitze „gute Managementfähigkeiten“ und habe dies auch im Laufe seiner langjährigen Tätigkeit auf der Dienststelle unter Beweis gestellt. Seine Fach- und Vorschriftenkenntnisse seien sehr gut und er verstehe es dieses Wissen anderen Kolleginnen

und Kollegen zu vermitteln.

Der Bewerber erfülle das Anforderungsprofil für die angestrebte Funktion und sei für diese „bestens geeignet“.

BPKdt ... führte in seiner Beurteilung aus, dass B in der Zusammenarbeit mit allen Funktionären des BPK X ein sehr gutes Fachwissen, Loyalität und Verlässlichkeit gezeigt habe. Bei sicherheitsdienstlichen Einsätzen und als BLS-Beamter habe er seine Umsicht und Einsatzfreude bewiesen. Er habe stets ein vorbildliches dienstliches Auftreten gezeigt und werde von den Beamtinnen und Beamten der PI und des Bezirkes aufgrund seiner Kompetenz und seines umfassenden Wissens der Dienstvorschriften respektiert und anerkannt. „In der Zusammenarbeit mit Behörden und Ämtern“ sei er ein „repräsentativer Vertreter der Polizei“.

Für die vom B angestrebte Funktion sei er als „ausgezeichnet geeignet“ zu beurteilen und werde aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Voraussetzungen, sowie der kompetenten Wahrnehmung seiner Aufgaben als 2. Stellvertreter des Plkdt der PI X an die „1. Stelle“ der Bewerber/innen gereiht.

Gemäß § 4 der Organisations- und Geschäftsordnung der Polizeiinspektionen (OGO/PI) obliegen dem „1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten“ im Sachbereich (SB) 2 insbesondere folgende Aufgaben: „Kriminaldienstverantwortung (fachbezogene Schulungen, Sucht- und Gewaltprevention, Kriminalstatistik); Leitung, Koordination und Unterstützung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes; fachbezogene Kommunikation zu Gerichten und StA; fachbezogene Schulung; Statistik und Analyse; Meldungen mit Krimbezug; Rechnungen und Lieferscheine; Dienstaufträge und Reiserechnungen; besoldungsrechtliche Angelegenheiten; Kassabuch; streng verrechenbare Drucksorten; Abrechnung Strom, Wasser und Heizung; Aktenzuweisung- und genehmigung; EDD Vorschreibung und Genehmigung; Inventarführung – Fremdinventar; Ekis Überprüfung; Chronik; Meldung Rechtsschutzbeauftragter; persönliche und technische Veränderungsmeldung; Erstmaßnahmen und Meldungen nach Zwangsmittelanwendungen, Widerstand gegen die Staatsgewalt, Misshandlungsvorwürfe (weitere Bearbeitung nach Rücksprache mit SB 1).“ Der SB 1 umfasst die Dienstplanung und den Monatsabschluss.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen seines Antrages und führte ergänzend aus, er habe ursprünglich eine Maurerlehre gemacht und da sei man automatisch Gewerkschaftsmitglied. Er werde daher den „Roten“ zugeschrieben, obwohl er keiner Partei zugehörig sei. Jedoch könne er sich mit den „Grundwerten der Sozialdemokratie“ identifizieren. Auch habe es die allgemeine Anschauung gegeben, dass Polizistinnen und Polizisten „nicht arbeiten können“. Dies sei ihm auch so vermittelt worden. Er glaube, dass dies sehr wohl unter den Begriff „Weltanschauung“ falle. Weiters brachte er vor, dass er nun mit der Planstelle des „2. Stellvertreter des Kommandanten“ bei der PI X betraut worden sei. Er verstehe nicht wie es generell zu den Personalentscheidungen komme.

Der Vertreter der LPD X, ... führte dazu aus, dass für die Entscheidung welche/welcher Bewerberin/Bewerber der Personalvertretung vorgeschlagen werde, die Diensterfahrung und die Zeit wie lang jemand Exekutivdienst versee ausschlaggebend seien. Außerdem sei wichtig, wie lange jemand schon im Bezirk tätig sei (vertrauensbildende Funktion für die Bevölkerung). Die Fähigkeiten von A in seinem Fachgebiet seien unbestritten und deshalb sei er jetzt angefragt worden bei einem Computerprogramm mitzuarbeiten. Weiters betonte der Vertreter der LPD X, dass er zu all dem was vor ... geschehen sei nichts sagen könne.

Der Antragsteller brachte vor, dass die Weichen für B schon ... gelegt worden seien. B sei damals vom 3. Stellvertreter zum 2. Stellvertreter „gehievt“ worden, obwohl er selbst bereits Dienststellenleiter gewesen sei. Er habe „dort“ Amtshandlungen geführt, die habe es im gesamten Bezirk X noch nicht gegeben. Keiner habe sich dafür interessiert, was er in seiner 25-jährigen Tätigkeit als Polizist geleistet habe. Für ihn sei eine Bewertung des BPKdt, der nur seine „eigenen Leute“ forcieren möchte, nicht rechtens. Durch seine Tätigkeit als Feuerwehrkommandant kenne er im Gegensatz zu B sehr viele Menschen im Einsatzgebiet der Dienststelle. Er habe in der Gesellschaft ein großes Ansehen, dies werde aber bei den Personalentscheidungen nicht berücksichtigt.

Auf die Frage eines Mitglieds des Senates, wer anstatt des unmittelbaren Vorgesetzten die Beurteilungen durchführen solle, erklärte A, dass er diesen die Beurteilungen nicht abspreche, aber wenn er seine Beurteilungen vergleiche, dann müsse er feststellen, dass seine Beurteilungen im ... genauso gestaltet gewesen seien wie im ..., obwohl es zwei verschiedene Planstellen gewesen seien. Einmal sei es um die Planstelle des Verkehrsreferenten gegangen und das zweite Mal um den Stellvertreter des Kommandanten der PI X. Es stehe genau dasselbe in beiden Beurteilungen. Es sei nur der Betreff und das Datum geändert worden.

Der GBB betonte, dass sich niemand innerhalb von ... Monaten so stark verändere und er den BPKdt verstehe. A sei in den ... Monaten auf dem gleichen hohen Niveau geblieben. Auch habe sich A freiwillig von der ...stelle wegbeworben und sei auf die PI X gewechselt.

Anmerkung: Aufgrund einer technischen Störung des Aufnahmeegerätes während der Sitzung der B-GBK am ... bestehen keine weiteren Aufzeichnungen. Aus dem genannten Grund kann das Protokoll nicht vollständig wiedergegeben werden.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis - u.a. - 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-GIBG, BGBl. I Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeganzen 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-GIBG 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 der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B damit, dass dieser erstens über eine längere Diensterfahrung; zweitens über eine längere Diensterfahrung als dienstführender Beamter und drittens über mehr Diensterfahrung als Führungskraft als dienstführender Beamter auf der PI X verfüge. Der kontinuierliche Aufstieg innerhalb einer PI sei der LPD X ein großes Anliegen, da sich die dienstführenden Beamtinnen und Beamten neben ihrer fachlichen Qualifikation in dieser Zeit und aufsteigender Stellvertreterfunktion auch die nötigen Führungskompetenzen aneignen können, was im gegenständlichen Fall auf B im besonderen Maße - insbesondere auch durch die Beschreibungen der Dienstvorgesetzten - zutrefte.

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.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen Bewerber/innen 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.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters hält der Senat fest, dass zwischen A (Geburtsjahrgang ...) und B (Geburtsjahrgang ...) ein Altersunterschied von 4 Jahren besteht, was per se nicht als ein großer Altersunterschied bezeichnet werden kann. Der Unterschied in der Dauer der Dienstzeit beträgt 6 Jahre. Insofern ist auch ein gravierender Dienstaltersunterschied für den Senat nicht erkennbar. Auch sei genannt, dass die Behauptung des Antragstellers für eine Prüfung im Hinblick auf eine Diskriminierung aufgrund des Alters zu wenig substantiiert war.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters stellt der Senat auf der Grundlage der Laufbahndatenblätter fest, dass B ..., A hingegen ... in den Exekutivdienst eingetreten ist. Weiters stellt der Senat fest, dass B ... bis ... als Sachbearbeiter auf der PI X verwendet wurde, während A ... bis ... Leiter des Statikwesens im Referat X, ... Stellvertreter des Kommandanten der ...stelle, ... bis ... Kommandant der Dienstgruppe „X“ auf der ...stelle, ... Sachbearbeiter auf der LAX/EDV und ... bis ... Sachbearbeiter auf der PI X war. Da weder aus dem Laufbahndatenblatt noch aus den Stellungnahmen der Vorgesetzten hervorgeht, inwieweit B in seiner Zeit als Sachbearbeiter auf der PI X dienstführend

tätig gewesen ist, kann der Senat nicht mit einer an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit feststellen, dass B tatsächlich über eine längere Diensterfahrung als dienstführender Beamter verfügt, wie es von der LPD X in der Stellungnahme vorgebracht wurde. Sehr wohl ist der LPD X zuzustimmen dass B viel länger auf der PI X verwendet wird und damit auch Erfahrungen auf der genannten PI sammeln konnte. Jedoch erscheint es für den Senat nicht sinnwidrig, wenn Erfahrungen als dienstführender Beamter auf diversen Dienststellen gesammelt werden, welche anschließend auf der PI X eingesetzt werden. Insofern ist das Verharren der Dienstbehörde auf die Dienststellenbezogenheit der Erfahrungen nicht ganz nachvollziehbar.

Plausibel für den Senat ist allerdings die Begründung der LPD X, dass B über mehr Diensterfahrung als Führungskraft auf der PI X verfüge. Auch in diesem Punkt kann auf der Grundlage der Laufbahndatenblätter festgehalten werden, dass B ... bis ... 3. Stellvertreter des Kommandanten der PI X war und seit ... 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X ist. Hingegen ist A seit ... 3. Stellvertreter des Kommandanten der PI X. B hat seit über zehn Jahren eine Stellvertreterfunktion, womit auch ein größerer Erfahrungswert verbunden ist.

Nicht ganz nachvollziehbar sind jedoch die Feststellungen von den Vorgesetzten in ihren Stellungnahmen. So beurteilte ... A als „bestens geeignet“ und dass dieser das Anforderungsprofil für die angestrebte Funktion erfülle (vgl. Seite 7). Auch ... schrieb in seiner Stellungnahme, dass A für die angestrebte Funktion sehr gut geeignet sei, wenngleich B, aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung an erster Stelle der Bewerber/innen gereiht wurde. Für den Senat ändert dies jedoch nichts an der Tatsache, dass A für die gegenständliche Funktion als geeignet gesehen wurde. Das impliziert wohl auch, dass er sämtliche für die gegenständliche Planstelle erforderlichen Voraussetzungen erfüllt hat. Nicht abzustreiten ist dennoch, dass B von denselben Dienstvorgesetzten eine ausgezeichnete Beurteilung erhalten hat. Der Senat kann dies nur damit erklären, dass B länger auf der PI X ist und eine Stellvertreterfunktion innehat. Nachvollziehbar ist ebenso die Begründung der LPD X, dass der kontinuierliche Aufstieg innerhalb einer PI für die fachspezifische Entwicklung als auch für die Entwicklung des Umganges mit den Mitarbeiter/innen dieser PI sehr viel beiträgt. Zu kritisieren ist allerdings, dass die Zeiten, in denen A eine Dienststelle leitete (...-...: Referat X ...; ...-...: ...stelle), in den Beurteilungen der Vorgesetzten keine Berücksichtigung gefunden haben.

Beachtenswert ist auch, dass die LPD X A mit der Funktion „2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X“ aus dem Grund betraut hat, um gegen die wiederkehrenden Beschwerden von A ein Zeichen zu setzen. Sehr wohl ist der LPD X zuzustimmen, dass A aufgrund seines bisherigen beruflichen Werdeganges die Voraussetzungen für diese Funktion erfüllt. Zu beanstanden ist jedoch, die von der LPD X bevorzugte Ausdrucksweise, welche die Vermutung nahelegt, dass A durch die Planstellenbesetzung daran gehindert werden soll weitere rechtliche Schritte einzuleiten. Damit stellt sich für den Senat die Frage nach welchen Parametern solche Personalentscheidungen getroffen werden. Näheres ist dazu nicht auszuführen, zumal die Planstellenbesetzung „2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X“ nicht Prüfungsgegenstand des gegenständlichen Verfahrens ist.

Zusammengefasst kann daher festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass das Alter des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielte.

Eine Diskriminierung aufgrund des Alters iSd § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG konnte daher nicht festgestellt werden.

Zum Vorbringen des Antragstellers in der Senatssitzung, dass eine allgemeine Anschauung existiere, dass Polizistinnen und Polizisten „nicht arbeiten können“ und dies sehr wohl unter Weltanschauung verstanden werden könne, hält der Senat fest, dass allgemeine Anschauungen über bestimmte Berufsgruppen, im gegenständlichen Fall über Polizistinnen und Polizisten nicht unter dem Begriff „Weltanschauung“ subsumierbar sind. Zum Begriff „Weltanschauung“ vergleiche Seite 12. Der Antragsteller hat in der Sitzung festgehalten, dass er den „Roten“ (Sozialdemokratischen Partei Österreich) zugeschrieben wird, obwohl er keiner Partei zugehörig ist. Jedoch kann er sich mit den „Grundwerten der Sozialdemokratie“ identifizieren.

Nicht nachvollziehbar war für den Senat das Vorbringen des Antragstellers in der Senatssitzung, dass seine Beurteilungen im ... genauso gestaltet gewesen seien wie im Für den Senat ist anhand des Laufbahndatenblattes eine Veränderung im beruflichen Werdegang von A innerhalb der genannten Zeitspanne nicht erkennbar. Auch ist dem GBB zuzustimmen, dass eine starke Veränderung innerhalb von vier Monaten nahezu unmöglich ist.

Auf Grund der bisherigen Ausführungen und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite nicht darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-

GIBG jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann.

Wien, am April 2016

Zuletzt aktualisiert am

03.02.2017

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