jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2016/2/12 B-GBK II/62/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.02.2016

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

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-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der Polizeiinspektion (PI) X, E2a/4“ auf Grund der Weltanschauung und/oder auf Grund des Alters 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 um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X, E2a/4“ stellt keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und/oder auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

B e g r ü n d u n g

Am ... brachte A, vertreten durch seinen Rechtsanwalt (RA) ..., einen Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Darin wurde Folgendes ausgeführt: A habe sich für die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X, E2a/4“ beworben. Diese Planstelle sei dann mit B, welcher wesentlich jünger als A sei, besetzt worden. A sei offenbar aus Gründen der Weltanschauung und/oder auf Grund des Alters übergangen worden, da er für die Planstelle jedenfalls fachlich besser qualifiziert sei und auch ein höheres Dienstalter aufweise.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Landespolizeidirektion (LPD) X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde ausgeführt, dass von den Bewerbern des Bezirkspolizeikommandos X A an erster, B der PI X an vierter Stelle gereiht worden seien. Nach Ansicht der LPD sei jedoch B der für die gegenständliche Planstelle bestgeeignete

Bewerber. Dieser sei bereits über ... Jahre auf der PI X tätig gewesen, habe zu diesem Zeitpunkt bereits die Funktion eines qualifizierten Sachbearbeiters ausgeübt während A seit ... auf dem Bezirksgendarmeriekommando ... und nach der Wachkörperzusammenlegung auf dem Bezirkspolizeikommando (BPK) X als Sachbearbeiter tätig gewesen sei. B sei in dieser Hinsicht als besser geeignet zu betrachten. Mit Zusammenlegung der Bezirke ... und ... habe A seinen Arbeitsplatz verloren. Weiters wurde ausgeführt, dass sich der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitsdienstes im Bundesministerium für Inneres (BM.I) mit dem Vorschlag einverstanden erklärt und die Gleichbehandlungsbeauftragte beim BM.I, ..., der gegenständlichen Planstellenbesetzung zugestimmt habe. Mit Wirksamkeit vom ... sei B auf seiner Stammdienststelle als Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten eingeteilt worden. Weiters sei festgestellt, dass der Vorwurf, aufgrund der Weltanschauung bzw. aufgrund der Zugehörigkeit zum „falschen politischen Lager" bzw. allfälliger Zugehörigkeiten zu politischen Fraktionen von Personalvertretern nicht berücksichtigt worden zu sein, auf das Strikteste zurückgewiesen werde. A sei mit ... von Amts wegen zur PI X versetzt und als qualifizierter Sachbearbeiter, E2a/3, eingeteilt worden, was seiner vorherigen Einstufung entspreche.

Der Stellungnahme der LPD X angeschlossen waren unter anderem die „InteressentInnensuche“, die Bewerbung von A und B inklusive der Laufbahndatenblätter und die Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten.

Laut „InteressentInnensuche“ wurden für die Ausübung der gegenständlichen Funktion neben den unbedingt zu erbringenden Erfordernissen nach § 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) (österr. Staatsbürgerschaft, Handlungsfähigkeit...), folgende Fähigkeiten und besondere Kenntnisse gefordert: eingehende Kenntnisse über den Dienst des Wachkörpers Bundespolizei; Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit (für Kommandanten und Stellvertreter); Kenntnisse auf den Gebieten des Verwaltungsmanagements und der Menschenführung; eingehende Kenntnisse der für die Wahrnehmung des in Rede stehenden Verantwortungsbereiches maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

In seiner Bewerbung stellte A seine berufliche Laufbahn wie folgt dar: ... sei er nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) zum Gendarmerieposten (GP) X versetzt worden. Von ... bis ... habe er die Gendarmerie-...ausbildung absolviert. ... sei ihm die Qualifikation „..." zuerkannt worden. Ab ... sei er in der Bezirksverkehrsgruppe des BGK ... verwendet worden und habe diesen Dienst vorwiegend auf der ...route ... verrichtet. Darüber hinaus habe er auch in kriminalistischer Hinsicht Erfolge erzielen können und es sei ihm aus diesem Grund mehrere Belobigungen des Landespolizeikommandos (LPK) für X verliehen worden. Nach Absolvierung des GAL für dienstführende Wachebeamte, sei er ... als Sachbearbeiter am GP X eingeteilt worden, wo er mit der Verwaltung der Fahrzeuge und der inneren Verwaltung betraut gewesen sei ... sei er als Sachbearbeiter zum GP Y versetzt worden, wo er in der Zeit von ... bis ... vorübergehend mit der Führung des ... betraut gewesen sei. Damit sei er für die Umsetzung des Verkehrsdienstes sowie die Koordinierung und Umsetzung der Verkehrserziehung und der technischen Angelegenheiten des GP Y verantwortlich gewesen. In dieser Funktion sei er auch für die Leitung der Dienststelle und somit auch für das Verwaltungsmanagement und die Menschenführung verantwortlich gewesen. Auf den GP X und Y sei er insgesamt ... Jahre als Schulverkehrserzieher tätig gewesen. Ab ... sei er dem BPK ... dienstzugeteilt gewesen. ... sei er als Sachbereichsleiter zum BPK ... versetzt worden. Beim BPK ... sei er für die Führungsunterstützung zuständig gewesen. Hauptsächlich habe er an der Organisation der ...ausbildung mitgewirkt, sei für die Erstellung der Verkehrs- und Kriminalstatistiken zuständig gewesen und habe die bezirksweiten Streifenpläne gemäß den Vorgaben der Referenten koordiniert. Weiters habe er die Schulverkehrserziehung und die verkehrspolizeilichen Schwerpunktaktionen koordiniert und sei für die gesamte Personaladministration und die Inventar- und Materialverwaltung zuständig gewesen. Er sei in die Vorbereitung der mit den Fußballspielen verbundenen sicherheitsdienstlichen Einsätze eingebunden und bei den Einsätzen selbst in der Einsatzleitung für die Führung des Einsatzprotokolls, die Lageführung und die Kommunikation mit den am Einsatz teilnehmenden fremden Organisationseinheiten zuständig gewesen.

Während seiner Dienstverwendung beim BPK ... habe er bei den Vorbereitungen und anschließend in den Einsatzleitungen an der Koordinierung und Durchführung einiger Großveranstaltungen mitgewirkt. Seit ... versehe er beim BPK X aufgrund der Dienststellenzusammenlegung in ... seinen Dienst. Auch dort sei er hauptsächlich für die Personalverwaltung und die Einsatzplanung zuständig. Die von ihm in den letzten ... Jahren durchgeführten Tätigkeiten seien sohin überwiegend der in der Planstellungausschreibung geforderten Tätigkeitsbeschreibung entsprechend.

Bezirkspolizeikommandant ... führte in seiner Beurteilung von A aus, dass dieser die Voraussetzungen für die

angestrebte Planstelle erbringe. A sei in seiner langen Berufslaufbahn schon vielseitig und immer zufriedenstellend verwendet worden. So habe er auch diverse Einsatzlagen sehr gut bewältigt. Er sei engagiert und einsatzfreudig. Dienstliche Interessen vertrete er mit Überzeugungskraft und Glaubwürdigkeit. Er nehme alle dienstlichen Herausforderungen an und vermöge Probleme selbständig, sorgfältig und systematisch zu lösen. Dabei gehe er sehr gewissenhaft und umsichtig vor. Er sei geradlinig, gewandt und sei um die Durchsetzung seiner dienstlichen Interessen bestrebt. Er sei aufgeschlossen, kritisch, aber auch kompromissbereit. Die Qualität seiner eigenen Arbeit erfülle hohe Ansprüche. A besitze ein sehr gutes Fachwissen, das ihn zusammen mit reicher Berufserfahrung befähige, durchdachte Entscheidungen zu treffen. Die gegenständliche Bewerbung des A werde vom BPK unter Berücksichtigung der bisherigen Laufbahndaten an erste Stelle gereiht.

B habe in seiner Bewerbung angegeben, dass er ... der österreichischen Bundespolizei in ... beigetreten sei. Nach Absolvierung der zweijährigen Ausbildung sei er zum Wachzimmer ..., ..., versetzt worden. Von ... bis ... habe als eingeteilter Beamter bei der Abteilung für ... Dienst versehen. Nach Absolvierung des GAL für dienstführende Wachebeamte sei er als dienstführender Gruppenkommandant in der Abteilung für... eingesetzt worden. ... sei er zur PI ... auf die Planstelle eines Sachbearbeiters versetzt worden. Vom ... bis ... habe auf der PI X Dienst als Sachbearbeiter versehen und sei ... ebenfalls auf der PI X als qualifizierter Sachbearbeiter eingeteilt worden. Während seiner Tätigkeit als Sachbearbeiter auf der PI X sei er während der Abwesenheit seiner Vorgesetzten des Öfteren mit der Besorgung höherrangiger Sachbereiche betraut gewesen und habe umfangreiche Kenntnisse in Angelegenheiten der Dienstführung, der Dienststellenleitung, des Personalmanagement bzw. des inneren Dienstes gesammelt.

Der Dienststellenleiter der PI X, ..., führte in seiner Beurteilung des B aus, dass es sich bei diesem um einen ausgezeichneten Polizeibediensteten handle. Seine Tätigkeit als qualifizierter Sacharbeiter versehe er ausgezeichnet. Er erledige seine Akte zeitgerecht, umfassend und genau. Außerdem erkenne er sofort einen dienstlichen Handlungsbedarf, bringe eigene Ideen ein und übernehme Verantwortung. In schwierigen Situationen behalte er die Ruhe und habe die nötige Übersicht. Er sei sehr strebsam, sehr korrekt, sehr fleißig und verfüge über eine gute Menschenführung. Auch sein Auftreten in der Öffentlichkeit sei vorbildlich. Seine Gesprächs- und Diskussionskultur könne man als ruhig und sachlich bewerten; Teamarbeits-, Konsens- und Konfliktfähigkeit seien ausgeprägt. Er werde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert; Seine Loyalität gegenüber dem Unterfertiger werde nicht angezweifelt. Er bringe durch seine Vorbildung sowohl die theoretischen als auch die praktischen Voraussetzungen im vollen Umfang mit. Er habe eingehende Kenntnisse über den Dienst des Wachkörpers Bundespolizei. Mit den Funktionären der Staatsanwaltschaft ..., des Bezirksgerichtes, der Bezirkshauptmannschaft und Stadtgemeinde ..., der Gemeinde ..., der Arbeiter-, Bauern- und Wirtschaftskammer und anderen Institutionen pflege er ein zum Teil freundschaftliches Verhältnis und könne bei jeglicher Art des Einschreitens hervorragend kommunizieren. Er habe ausgezeichnete Gesetzes- und Fachkenntnisse und ein profundes Allgemeinwissen. Lokal- und Personalkenntnisse seien in großem Ausmaß vorhanden. Sein Ansuchen werde bestens befürwortet.

Vom Bezirkspolizeikommandant ... wurde B wie folgt beurteilt: B erbringe grundsätzlich die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Planstelle „des Sachbereichsleiters und 3. Stellvertreters des Inspektionskommandanten der PI X“. Er sei überaus fleißig, habe ein umfassendes Fachwissen, das er auch anzuwenden vermag und er sei stets um die Wahrung der dienstlichen Interessen bemüht. B sei ehrlich, loyal und aufrichtig und finde allgemein Anerkennung und Wertschätzung. Aufgrund der Laufbahndaten werde seine gegenständliche Bewerbung vom BPK an 4. Stelle gereiht.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., führte der Vertreter von A aus, dass der Altersunterschied in diesem Fall sehr groß sei, da B 17 Jahre nach A bei der Polizei begonnen habe. In der Folge wurde der Antrag auf Altersdiskriminierung ausgedehnt.

Landespolizeidirektor ... führte aus, dass A sich gleichzeitig in ... für eine E2a/3 Planstelle beworben habe. Für diese Planstelle in ... wäre A vorgesehen gewesen. Daher habe die LPD sich bei der E2a/4 Planstelle für B entschieden. Man sei davon ausgegangen, dass A nach ... kommen würde. Landespolizeidirektor ... brachte weiters vor, dass er versuche immer eine konsequente Linie zu führen. Er orientiere sich an der Ausgangslage, er schaue wo sich der Beamte bzw. die Beamtin derzeit befinde, und wie nahe der gegenwärtige Arbeitsplatz am künftigen Arbeitsplatz hinsichtlich fachlicher und persönlicher Eignung sei. In diesem Fall habe sich A für eine Planstelle beworben ohne dass es einen Funktionszusammenhang gegeben habe.

Die Frage eines Mitglieds des Senates, ob A auch fachliche Defizite bei den Bewerbungen mitgebracht habe, bejahte der Landespolizeidirektor ....

Die Frage der Vorsitzenden, ob es die Weltanschauung gewesen sei, warum

A abgelehnt wurde, verneinte der Landespolizeidirektor ....

Der Landespolizeidirektor ... führte zum Alter Folgendes aus: Man müsse in diesem Fall die Funktion und die fachlichen Kenntnisse in den Vordergrund stellen. Im Vergleich zu A haben die anderen Bewerber mehr Fachkenntnisse mitgebracht.

A sei aufgrund der Zusammenlegung zurückgestuft worden.

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. 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 der Dienstbehörde für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass B bereits über ... Jahre auf der PI X tätig gewesen sei. Er habe zu diesem Zeitpunkt bereits die Funktion eines qualifizierten Sachbearbeiters ausgeübt während A seit ... auf dem BGK ... und nach der Wachkörperzusammenlegung auf dem BPK X als Sachbearbeiter tätig gewesen sei. B sei in dieser Hinsicht als besser geeignet zu betrachten.

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. Laut „InteressentInnensuche" werden für die Ausübung der gegenständlichen Funktion neben der unbedingt zu erbringenden Erfordernissen nach § 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) (österr. Staatsbürgerschaft, Handlungsfähigkeit...), folgende Fähigkeiten und besondere Kenntnisse gefordert: eingehende Kenntnisse über den Dienst des Wachkörpers Bundespolizei; Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit (für Kommandanten und Stellvertreter); Kenntnisse auf den Gebieten des Verwaltungsmanagements und der Menschenführung; eingehende Kenntnisse der für die Wahrnehmung des in Rede stehenden Verantwortungsbereiches maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

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.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von B und A auf der Grundlage der Aufgaben des Arbeitsplatzes, so ergibt sich eine höhere Qualifikation von B. B ist seit ... auf der PI X, als qualifizierter Sachbearbeiter der Verwendungsgruppe E2a/3 eingeteilt. Laut seiner Bewerbung ist er als qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI X während der Abwesenheit seiner Vorgesetzten des Öfteren mit der Besorgung höherrangiger Sachbereiche betraut und weise Kenntnisse in Angelegenheiten der Dienstführung, der Dienststellenleitung, des Personalmanagement bzw.

des inneren Dienstes auf. Hingegen ist A seit ... Sachbereichsleiter beim BPK .... Beim BPK ... ist er für die Führungsunterstützung zuständig. Es ist für den Senat offensichtlich, dass eine unterstützende Tätigkeit keine Entscheidungsbefugnis geschweige denn eine selbstständige Leitung mit sich bringt. Erfahrungen im Rahmen dieser Führungsunterstützung sind im Hinblick auf die gegenständliche Planstelle nicht ausreichend. Denn als 3. Stellvertreter/in des Inspektionskommandanten, ist davon auszugehen, dass das Bekleiden einer Leitungsfunktion öfters der Fall sein wird, so dass bereits vorhandene Erfahrungen in der selbständigen Leitung jedenfalls vorteilhaft sind. Genau diesen Vorteil weist B auf, der seit ... bei Abwesenheit seines Vorgesetzten die PI X selbstständig leitet. Dass A in der Zeit von ... bis ... vorübergehend mit der Führung des ... betraut gewesen und in dieser Funktion auch für die Leitung der Dienststelle und somit auch für das Verwaltungsmanagement und die Menschenführung verantwortlich gewesen ist, ist dennoch zu wenig, wenn man bedenkt, dass B seit ..., somit seit ... Jahren diese Funktion ausübt. Ausgehend von dieser Überlegung, ist die Präferenz der Dienstbehörde für den Senat nachvollziehbar.

In der Sitzung des Senats begründete A seine Behauptung der Diskriminierung aufgrund des Alters damit, dass der Altersunterschied in diesem Fall sehr groß sei, da B 17 Jahre nach A bei der Polizei begonnen habe.

Der Senat hält dazu fest, dass B zwar um 13 Jahre jünger ist als A und der Unterschied in der Dauer der Dienstzeit 17 Jahre beträgt, B jedoch über eine ...-jährige Tätigkeit als qualifizierter Sachbearbeiter, damit mehr Erfahrung im Bereich der Führung verfügt. Allein aus der Tatsache, dass zwischen zwei Bewerber/innen ein relativ hoher (Dienst)Altersunterschied besteht, kann nicht geschlossen werden, dass die Auswahlentscheidung aufgrund des (Dienst)Alters erfolgte.

Aufgrund des gesamten Vorbringens ist für den Senat das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und/oder des Alters nicht erkennbar.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass sachliche Kriterien für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren.

Eine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GlBG im Zusammenhang mit der Besetzung der Funktion „Sachbereichsleiter/in und 3. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X, E2a/4“ liegt daher nicht vor.

Wien, am Februar 2016

Zuletzt aktualisiert am

07.02.2017

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