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/57/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.02.2016

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/in des Einsatzreferates beim Bundespolizeikommando (BPK) X, E2a/5" auf Grund 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 um die Planstelle „Leiter/in des Einsatzreferates beim BPK X, E2a/5" stellt keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung 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: Am ... sei die Planstelle „Leiter/in des Einsatzreferates beim BPK X, E2a/5" ausgeschrieben worden. A habe sich für diese Planstelle beworben. Die Landespolizeidirektion (LPD) X habe ihn aufgrund seiner Eignung für diese Planstelle erstgereiht. In der Fachausschusssitzung sei die Erstreihung von A von den Personalvertretern der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschaften (FCG) und der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) nicht akzeptiert worden. Aus verlässlicher Quelle sei A zugekommen, dass ein FCG Personalvertreter gegen ihn stimmen habe müssen, weil er einem Personalvertreter der AUF bei der Zusammenlegung der Bezirkskommanden ... noch etwas schuldig geblieben sei. Die zweite Fachausschusssitzung habe dasselbe Abstimmungsergebnis erbracht, nämlich keine Erstreihung von A. Aus diesem Grunde sei der Akt zum Zentralausschuss (ZA) des Bundesministeriums für Inneres (BM.I) gegangen. In dieser Zeit habe A erfahren, dass B ihm vorgereiht werden sollte, dies aber aus nicht fachlichen Gründen. B sei bis zu diesem Zeitpunkt zu 90 % in der Verwendung des Kriminaldienstes gewesen und er erfülle daher nicht die fachliche Anforderungen für die ausgeschriebene Planstelle, die A jedenfalls erfülle, wie auch

der Dienstgeber richtig durch die Erstreihung erkannt habe. Bei der ZA-Sitzung, am ... sei B die gegenständliche Planstelle zuerkannt worden. Durch diese Entscheidung sei A offenbar aus Gründen der Weltanschauung diskriminiert worden, da er einmal Personalvertreter der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) im Bezirk ... gewesen sei. A habe gehört, dass dies der Grund gewesen sei, weshalb die Personalvertreter des FCG und der AUF gegen ihn gestimmt haben.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BM.I (das die Personalentscheidung traf) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde ausgeführt, dass die LPD X beim gegenständlichen Besetzungsverfahren für die Einteilung von A eingetreten sei. Der zuständige FA habe der beabsichtigten Einteilung nicht zugestimmt, sondern habe für B plädiert. Nach Beurteilung der Bewerbungen habe sich das BM.I der Meinung des FA angeschlossen.

Als Entscheidungsgründe seien herangezogen worden, dass B und A, abgesehen vom Lebensalter, bei den Laufbahndaten annähernd gleich seien. B versehe seit 19... seinen Dienst, als Sachbearbeiter und qualifizierter Sachbearbeiter auf der Polizeiinspektion (PI) X und verfüge deshalb über sehr gute Kenntnisse im Bereich der Einsatzangelegenheiten im Allgemeinen sowie auch im speziellen Bereich der Dienstausübung sowohl im örtlichen Bereich der Dienststelle als auch auf Bezirksebene. Er sei bereits in Führungsaufgaben eingebunden und erledige diese zur Zufriedenheit der Vorgesetzten.

Da A seit 19... seinen Dienst am Gendarmerieposten (GP) bzw. Bezirkpolizeikommando (BPK) Y versehe, sei im Hinblick auf die bei B bereits vorhandenen örtlichen Kenntnisse im Bereich ... und den bestehenden Führungsaufgaben und -erfahrungen diesem der Vorzug gegeben worden. Der ZA für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BM.I habe sich der Meinung des BM.I angeschlossen. Anschließend sei die LPD X angewiesen worden, B als Leiter des Einsatzreferates beim BPK X einzuteilen.

Bezugnehmend auf die Stellungnahme des BM.I übermittelte A, vertreten durch seinen RA ..., eine Stellungnahme, welche dem Senat in der Sitzung der B-GBK am ... vorgelegt wurde. Darin wurde zusätzlich zu den Angaben im Antrag Folgendes ausgeführt: Das BM.I sei in ihrer Stellungnahme zu den Qualifikationen, Ausbildungen und tatsächlichen Tätigkeiten des A überhaupt nicht eingegangen. Aufgrund seiner ausgezeichneten Arbeit habe sich auch ... Bezirkshauptmann ... dafür ausgesprochen, dass A der Leiter des Einsatzreferates werden solle. B habe vorwiegend in der Erhebungsgruppe des Kriminaldienstes gearbeitet und habe nichts mit Aufgaben eines Einsatzreferates und schon gar nicht in leitender Funktion eines Einsatzreferates zu tun gehabt. Auch das Argument, dass dieser bessere örtliche Kenntnisse im Bereich ... habe, sei in keinster Weise nachvollziehbar. Die Dienststellen ... seien zusammengelegt worden, sodass der gesamte Raum des neuen Bezirks ... gekannt werden müsse. A habe zumindest gleich gute Bezirkskenntnisse wie B. Die Stellungnahme des BM.I sei daher absolut unzureichend.

Der Stellungnahme des BM.I angeschlossen waren unter anderem die „InteressentInnensuche“, die Bewerbung von A und B inkl. 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 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 X dienstzugeteilt gewesen und seit ... sei er als Sachbereichsleiter zum BPK X versetzt worden. Beim BPK X sei er für die Führungsunterstützung zuständig. Hauptsächlich wirke er an der Organisation der ...ausbildung mit, sei für die Erstellung der Verkehrs- und Kriminalstatistiken zuständig und konzipiere die bezirksweiten Streifenpläne gemäß den Vorgaben der Referenten. Weiters koordiniere er die Schulverkehrserziehung und die verkehrspolizeilichen Schwerpunktaktionen und sei für die gesamte Personaladministration und die Inventar- und Materialverwaltung zuständig. 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. Während seiner Dienstverwendung beim BPK X habe er bei den Vorbereitungen und anschließend in den Einsatzleitungen an der Koordinierung und Durchführung einiger Großveranstaltungen mitgewirkt. Da er seit ... beim BPK X seinen Dienst versehe, sei er mit den Obliegenheiten und Aufgaben der einzelnen Referate bestens vertraut. Aus den bereits erwähnten Gründen sei er für die Ausübung dieser Funktion bestens geeignet.

Vom Bezirkspolizeikommandanten ... wurde A wie folgt beschrieben: A sei seinen MitarbeiterInnen und KollegInnen immer mit bestem Beispiel vorangegangen. Er motiviere sie durch seine ergebnis- und personenbezogene Führung zu vollem Einsatz und stets zu sehr guten Leistungen. Er sei ein geradliniger und zugleich geachteter und engagierter Vorgesetzter und verstehe es jederzeit ausgezeichnet, Teamgeist zu wecken und durch Feedback und laufende Verbesserungen die Effektivität der Dienstleistung der Dienststelle zu steigern. Durch seine vorbildliche Führung verwirkliche er das Verlangen der MitarbeiterInnen nach kreativer Arbeit und nach Anerkennung. A verstehe es aber sich auch in schwierigen Situationen mit der erforderlichen Konsequenz durchzusetzen. Er trete Behörden und Parteien gegenüber sicher kompetent und gewandt auf. Er bringe ein sehr gutes Einfühlungsvermögen ein und besitze ein gutes Anpassungs- und Einordnungsvermögen. Er repräsentiere so die Polizei in sehr guter Weise. A zeichne sich durch einen sehr konzentrierten und effizienten Arbeitsstil aus, löse alle Problemstellungen stets sehr selbständig, sorgfältig und systematisch. Er bereite Entscheidungen stets sehr gründlich vor, treffe sie zum richtigen Zeitpunkt und setze sie mit Überzeugungskraft und Glaubwürdigkeit um. Sein Führungsstil sei in sehr hohem Maße geprägt durch Umsicht, Zuverlässigkeit, Systematik und Verantwortungsbewusstsein. Durch seine zielorientierte und eigenverantwortliche Arbeit bei der Aufgabenerledigung zeige er außergewöhnlichen Einsatz und hervorragende Leistungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht und habe seine Eignung in einer hoch verantwortungsvolleren Führungsposition bewiesen. Die Qualität seiner Arbeit erfülle hohe Ansprüche. A besitze ein sehr gutes Fachwissen und seine reiche Berufserfahrung sowie sein Abstraktionsvermögen befähigen ihn auch bei komplexen Fragen und in schwierigen Lagen zu raschen selbständigen durchdachten und realistischen Entscheidungen. A bringe alle geforderten Voraussetzungen für die gegenständliche Planstelle mit. Er sei daher für die Funktion des Leiters des Einsatzreferates zu berücksichtigen.

B gab in seiner Bewerbung an, dass er ... in die Sicherheitswache bei der Bundespolizeidirektion (BPD) X eingetreten sei. Nach Absolvierung des GAL habe er seinen Dienst bis ... bei der BPD X verrichtet. ... sei er zum LPK für X versetzt worden, wo er im Bezirk ..., auf den PIs ... und ... bis ... seinen Dienst versehen habe. ... sei er zur PI X versetzt worden. Nach Absolvierung des GAL für dienstführende Wachebeamte, sei er ... vorerst als Sachbearbeiter auf der PI X eingeteilt worden und habe ab dieser Zeit vorwiegend seinen Dienst in der Kriminaldienstgruppe verrichtet. ... sei er auf seiner Stammdienststelle als qualifizierter Sachbearbeiter in der Verwendungsgruppe E2a, eingeteilt worden. In seiner bisherigen Laufbahn sei er auf eigenen Wunsch zum ... ausgebildet worden. Während seiner Dienstzeit auf der PI X habe er zu seiner Fortbildung an zahlreichen Kursen und Seminaren auf dem Gebiet des Kriminaldienstes teilgenommen und sei zur Bekämpfung der Suchtmittelkriminalität und der Eigentumskriminalität geschult und eingesetzt worden. Während seiner Arbeit in der Kriminaldienstgruppe ... sei er auch zum Präventionsbeamten zu den Themen Eigentum, Suchtmittel, Jugendkriminalität und Sicher in den besten Jahren (Seniorenbetreuung) ausgebildet worden. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit auf der PI X könne er auf gute Kenntnisse im Bereich der Einsatzangelegenheiten im Allgemeinen sowie auch im speziellen Bereich der Dienstausübung sowohl im örtlichen Bereich der Dienststelle als auch auf Bezirksebene hinweisen.

Der Inspektionskommandant vom BPK X, ..., führte in seiner Beurteilung des B aus, dass es sich bei diesem um einen

erfahrenen Beamten handle, welcher besonnen und gewissenhaft seinen Dienst verrichte. Seine Aufgabenstellung, qualifizierter Sachbearbeiter für den Sachbereich Bezirksleitstelle, werde vom B sehr ernst genommen. Die Führung von jungen MitarbeiterInnen werde von B verantwortungsvoll vorgenommen und werde durch seinen kollegialen Umgang auch für eine dementsprechende Wissensvermittlung gesorgt. Zu den Vorgesetzten und zu den MitarbeiterInnen der PI X pflege er einen korrekten und kollegialen Umgang. Das Verhältnis zu den Vorgesetzten sei loyal und er trage in seinem gesamten Verhalten zur Erhaltung des Betriebsfriedens bei. Aufgrund von Abgängen in der Inspektionsführung auf der PI X werde B seit geraumer Zeit in Führungsaufgaben eingebunden und erfülle diese Aufgaben zur Zufriedenheit des Vorgesetzten. Für die Funktion „Leiter/in des Einsatzreferates beim BPK B, E2a/5" scheine B sehr gut geeignet.

Bezirkspolizeikommandant ... führte in seiner Beurteilung aus, dass B die bisher ausgeübten Agenden immer zufriedenstellend und mit der Einstellung um bestmögliche Umsetzung von Vorgaben wahrgenommen habe. Vor allem habe er sich im Kriminaldienst immer besonders engagiert und auf diesem Gebiet auch ansehnliche Erfolge erzielt. Er pflege allgemein einen kollegialen Umgang, zeige sich gegenüber MitarbeiterInnen verständnisvoll, hilfsbereit und fair. Sein Auftreten sei korrekt und er nehme die dienstlichen Interessen gegenüber öffentlichen Institutionen bestmöglich wahr. Er passe sich wechselhaften Situationen an, handle zielorientiert und unterstütze die Vorgesetzten. Die Bewerbung von B um die ausgeschriebene Planstelle sei vom Bezirkspolizeikommandanten bezirksintern an 2. Stelle gereiht worden.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen seines Antrages und brachte vor, dass ihm gesagt worden sei, dass man B auf der PI X nicht mehr haben wolle.

Auf die Frage der Vorsitzenden welche Weltanschauung A habe, replizierte dieser, dass B der FPÖ nahestehe und der ... Kommandant ein FPÖ-Mandatar sei. Dieser habe B versprochen sich für ihn stark zu machen. A sei nun neutral. Als junger Beamter habe er der FSG angehört, aber dann habe er alles zurückgelegt.

Der Landespolizeidirektor X führte Folgendes aus: A sei ein Problemfall, was das Formelle anbelangt. Er habe Defizite, weil er Opfer der Bezirkszusammenlegung geworden sei. Er sei ursprünglich „Führungsunterstützung" im Bezirk ...gewesen. Der Bezirk ... sei dann zusammengelegt worden und es sei dann ... geworden. Er sei dann ohne Arbeitsplatz gewesen. Er habe seither als qualifizierter Sachbearbeiter ohne Arbeitsplatz Führungsunterstützung durchgeführt. A habe insofern ein fachliches Defizit, da er im BPK tätig gewesen sei und nicht im Außendienst. Die Bewerbung von A beziehe sich auf die Planstelle, die einen Außendienst bedinge. Die LPD sei bestrebt gewesen, dass A „Fuß fasse" und man habe sich bemüht, dass er einen Arbeitsplatz in ... bekomme, in der Wertigkeit, die er vor der Bezirkszusammenlegung gehabt habe. Die Ausgangslage sei also jetzt jene, dass er Führungsunterstützung in ... getätigt habe und jetzt als qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI Y mit der Funktionsgruppe E2a/3 bewertet worden sei. Das sei die Problemstellung.

Der Vertreter des BM.I ... gab ergänzend an, dass A keine Führungsaufgabe in dem Sinn habe, sondern er unterstütze die Führung laut Arbeitsplatzbeschreibung. A habe zwar das breite Spektrum der Tätigkeiten eines BPK ausgeübt und vorbereitet und er habe auch das dementsprechende Wissen, aber er habe nicht die Verantwortung eines Leiters.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es sich bei der Planstelle, um die sich

A beworben habe um eine Leitungsfunktion handle oder um eine Sachbearbeiterstelle, wurde der Vorsitzenden erklärt, dass es sich bei dieser Planstelle um eine Leitungsfunktion gehandelt habe.

Auf die Frage des Vertreters von A, warum B, der vorwiegend in der Erhebungsgruppe des Kriminaldienstes gearbeitet habe, auf diese Planstelle eingeteilt worden sei, führte der Vertreter des BM.I Folgendes aus:

B habe durch diese Tätigkeit Erfahrung in allen Einsatzangelegenheiten gesammelt. B sei als qualifizierter Sachbearbeiter im exekutiven Außendienst tätig gewesen und er habe eine Führungsrolle inne gehabt. Er habe die Bediensteten der PI unter sich gehabt und somit eine Vorgesetztenrolle inne gehabt. Diese Führungskompetenz habe B von A unterschieden. Aufgrund von Abwesenheiten der Dienststellenleitung habe B in der Leitung der Dienststelle mitgewirkt. B sei immer als Leiter (in seiner stellvertretenden Funktion) herangezogen 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.

Das BM.I begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass dieser seit ... seinen Dienst, als Sachbearbeiter und qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI X versehe und deshalb über sehr gute Kenntnisse im Bereich der Einsatzangelegenheiten im Allgemeinen sowie auch im speziellen Bereich der Dienstausübung sowohl im örtlichen Bereich der Dienststelle als auch auf Bezirksebene verfüge. Er sei bereits in Führungsaufgaben eingebunden gewesen und erledigte diese zur Zufriedenheit der Vorgesetzten. Da A seit ... seinen Dienst am GP bzw. BPK Y versehe, sei im Hinblick auf die bei B bereits vorhandenen örtlichen Kenntnisse im Bereich ... und den bestehenden Führungsaufgaben und-erfahrungen diesem der Vorzug gegeben worden.

Die Eignung von Bewerbern/Bewerberinnen ist anhand der in der „InteressentInnensuche" genannten Anforderungen, Voraussetzung, Fähigkeiten und Kenntnisse zu prüfen. Die Zwischenvorgesetzten nehmen zum Verhalten im Dienst, Umgang mit Behörden und Parteien, Umgang mit MitarbeiterInnen, Managementfähigkeiten und Dienstvollzug, Normkenntnisse und Kenntnisse bei der Leitung der Dienststelle Stellung. Auf der Grundlage dieser Unterlagen ist allerdings weder im Bereich der fachlichen, noch im Bereich der persönlichen Qualifikationen der beiden Bewerber ein nennenswerter Unterschied zu erkennen. Beide Bewerber sind lange Jahre im Exekutivdienst tätig, haben die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen absolviert und an diversen Einsätzen bzw. Projekten teilgenommen. Wenn ein Dienstgeber eine Auswahl zwischen gut qualifizierten Bediensteten treffen muss, ist eine Differenzierung über die streng fachliche und die übliche persönliche Beurteilung hinaus unumgänglich. Eine solche Differenzierung hat die Dienstbehörde mit der Wertung der Führungserfahrungen vorgenommen.

In der Sitzung konnte der Vertreter des BM.I die Gründe für seine Präferenz für B dem Senat nachvollziehbar darlegen. Die gegenständliche Planstelle „Leiter/in des Einsatzreferates beim BPK X, E2a/5" erfordert eindeutig eine Führungserfahrung. B ist als qualifizierter Sachbearbeiter im exekutiven Außendienst tätig und hat eine gewisse Führungsrolle inne. Bei Abwesenheit der Dienststellenleitung und sonst in seiner stellvertretenden Funktion wirkt er bei der Leitung der Dienststelle mit. Diese Führungskompetenz unterscheidet B von A. A war zwar in der Zeit von ... bis ... vorübergehend mit der Führung des ... betraut gewesen. In dieser Funktion sei er auch für die Leitung der Dienststelle und somit auch für das Verwaltungsmanagement und die Menschenführung verantwortlich gewesen. Diese zwei-jährige Leitungserfahrung ist allerdings im Vergleich zu der mehrjährigen Erfahrung von B, der seit ... als qualifizierter Sachbearbeiter tätig ist eindeutig zu wenig. Des weiteren brachte A in seiner Bewerbung vor, dass er seit ... Sachbereichsleiter auf dem BPK Y sei. Beim BPK Y sei er für die Führungsunterstützung zuständig. Während seiner Dienstverwendung beim BPK Y habe er bei den Vorbereitungen und anschließend in den Einsatzleitungen an der Koordinierung und Durchführung einiger Großveranstaltungen mitgewirkt. Festgehalten wird vom Senat, dass eine solche Mitwirkung mit der selbstständigen Leitung nicht gleichzusetzen ist, da mit dieser ein anderer/höherer Erfahrungswert verbunden ist. Das Vorbringen des Bezirkskommandaten ... in seiner Beurteilung des A, dass dieser seine Eignung in einer hoch verantwortungsvolleren Führungsposition bewiesen habe, ist für den Senat nicht nachvollziehbar, zumal er nicht darlegt wie und in welchen Fällen A dies bewiesen hätte. Es wurde klar vorgebracht, dass A eine Führungsunterstützung laut Arbeitsplatzbeschreibung innehabe. Es ist für den Senat offensichtlich, dass eine unterstützende Tätigkeit keine Entscheidungsbefugnis geschweige denn eine eigenständige Führungskompetenz mit sich bringt. Für den Senat ist es daher nachvollziehbar, dass der Umstand, dass ein Bediensteter/eine Bedienstete

bereits eine (wenn auch eine stellvertretende) Führungsfunktion innehatte, in die Beurteilung mit einbezogen wird.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass sachliche Kriterien und nicht ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren. Eine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GlBG im Zusammenhang mit der Besetzung der Funktion der Leitung des Einsatzreferates X liegt daher nicht vor.

Wien, Februar 2016

Zuletzt aktualisiert am

03.02.2017

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