jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2019/4/3 B-GBK I/221/19

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.04.2019

Norm

§4 Z5 B-GlBG
§13 Abs1 Z5 B-GlBG
Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung
Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg
Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

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

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Funktion „Kommandant/in der PI X" stellt weder eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG noch eine Diskriminierung auf Grund des Alters und/oder der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Antragsteller führte im Wesentlich Folgendes aus: Er habe sich auf die InteressentInnensuche der Landespolizeidirektion X (LPD X) vom ... um die Planstelle des Kommandanten/der Kommandantin der PI X (Arbeitsplatzbewertung E2a/5) beworben. Seine Bewerbung sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten ... durch eine ausgezeichnete Beschreibung unterstützt worden, und die LPD X habe beantragt, ihn mit der Planstelle zu betrauen. Das Bundesministerium für Inneres (BM.I) habe sich aber ohne Begründung für die Einteilung von B ausgesprochen.

Derzeit übe er seit ... die Tätigkeit als hauptamtlicher Lehrer des Exekutivdienstes (E2a/6) am B... X aus. Aus Freude am praktischen Exekutivdienst habe er sich der Herausforderung als PI-Kommandant stellen wollen. Diese Funktion wäre auch - trotz niedrigerer Funktionsgruppe - auf Grund höherer Nebengebühren, wie z. B. Sonn- u Feiertagszulage,

Nachtdienstgeld, Gefahrenzulage, sowie aus steuerrechtlichen Gründen auch ohne Mehrdienstleistungen mit einem höheren monatlichen Nettoeinkommen verbunden. Zudem bestehe auf einer PI die Notwenigkeit, regelmäßig Mehrdienstleistungen zu leisten. Weiters hätte er als Kommandant der PI Versicherungsmonate im Sinne der Schwerarbeitsregelung erwerben können. Mit zusätzlichen … Monaten (…Jahren) „anspruchsberechtigte Versicherungsmonate“ hätte er die Möglichkeit gehabt, mit verminderten Abschlägen (7,2% für 5 Jahre, im Gegensatz zur Langzeitversichertenregelung von 10,08% auf 3 Jahre) eine vorzeitige Alterspension in Anspruch zu nehmen. Schließlich hätte er als Kommandant einer PI im Bezirk X bei einer Bewerbung um die Funktion des Stellvertreters des Bezirkspolizeikommandanten des Bezirkes X, die in absehbarer Zeit frei werde, wesentlich bessere Chancen gehabt, mit dieser Funktion betraut zu werden.

Es sei eine Mitbewerberin bevorzugt worden, die 19 Jahre weniger Gesamtdienstzeit und 18 Jahre weniger Erfahrung als dienstführende Exekutivbeamtin gesammelt habe und die lediglich ein Jahr Stellvertreterin des Kommandanten der PI X gewesen sei, während er die Funktion des Stellvertreters auf dieser Dienststelle 10 Jahre ausgeübt habe. Zudem habe die Kollegin aufgrund ihres wesentlich geringeren Dienstalters deutlich weniger fachbezogene Aus- und Weiterbildungen absolviert. Durch die nicht gerechtfertigte Bevorzugung von B sei seine „berufliche Weiterentwicklung erschwert“.

Es sei naheliegend, dass die Kollegin einerseits wegen ihres Alters und ihres Geschlechtes bevorzugt worden sei, und er wegen seiner früheren Tätigkeit als … der … Gewerkschafter (…) benachteiligt worden sei. Während der Bewerbungsfrist habe er in Gesprächen von „höchsten Vertretern“ der LPD X erfahren, dass seine Bestellung zum Kommandant der PI X aus sachlichen Gründen befürwortet werde, die Personalvertreter der … (….) dies jedoch ohne Angabe von Gründen zu verhindern versuchen.

Zu seiner Berufslaufbahn führte A aus, er sei mit … in die Bundesgendarmerie eingetreten, habe nach dem Grundausbildungslehrgang für dienstführende Wachebeamte (…) in verschiedenen Bezirken in X Dienst versehen und von … bis … auf der PI X, wobei er von … bis … Stellvertreter des Kommandanten gewesen sei. Während der Abwesenheit des Kommandanten (Urlaube, Krankenstände) und während der längeren Abwesenheit im Zuge des Pensionierungsverfahrens habe er die Dienststelle mehrere Monate zur vollsten Zufriedenheit der Mitarbeiter und seiner Vorgesetzten geleitet. Seit … sei er hauptamtlicher Lehrer für die äußerst praxisrelevanten Gegenstände „Sicherheitspolizeiliche Handlungslehre“, „Bürokommunikation“, „Informationstechnik“ und „modulares Kompetenztraining“ im B… der Sicherheitsexekutive in X. Seit Absolvierung des Fachhochschul-Studienlehrganges „Polizeiliches Lehren“ an der Fachhochschule X im … sei er „Akademischer Lehrer des Exekutivdienstes“. Dieser Lehrgang beinhalte neben pädagogischen auch zahlreiche praxisrelevante Module, die gemeinsam mit Lehrgangsteilnehmern für die Verwendungsgruppe E1 (Offiziersausbildung) belegt würden. Seit … habe er jährlich im Zuge der sogenannten einmonatigen Praxisanbindung in der PI X oder im BPK X exekutiven Außendienst geleistet, wodurch er die guten Kontakte, die er als stellvertretender Kommandant der PI X zu den vorgesetzten Dienststellen und Behörden, den Gemeindevertretern im Rayon und den Blaulichtorganisationen des Bezirkes gehabt habe, aufrechterhalten habe.

As Antrag waren seine Bewerbung, inkl. Laufbahndatenblatt, und die Arbeitsplatzbeschreibung für die Funktion PI-Kommandant/in angeschlossen. Da der Antragsteller die wesentlichen Stationen seiner beruflichen Laufbahn und seine Tätigkeiten im Antrag darlegte, muss der Inhalt der Bewerbung nicht wiedergegeben werden.

Der Arbeitsplatzbeschreibung für die Funktion “Polizeiinspektionskommandant/in“ ist zu entnehmen, dass über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten und die allgemeinen persönlichen Anforderungen (sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement usw.) hinaus an den Funktionsinhaber/die Funktionsinhaberin folgende „fachspezifische Anforderungen“ gestellt sind:

„•Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten

•Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze

•Kenntnis der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und der die Sicherheitsexekutive und Sicherheitsbehörden betreffenden Gesetze, Verordnungen und Erlässe, insbesondere hinsichtlich der den Arbeitsplatz tangierenden Vorschriften und anderer maßgeblicher Normen; Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung

• Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind

• Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Inspektionsdienst und im inneren Dienst als

Sachbearbeiter

• übergreifendes Fachwissen

• erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes“

Als mit dem Arbeitsplatz verbundene Tätigkeiten wurden genannt:

•Administration (Planung, Organisation und Leitung des Dienstbetriebes; Dienstplanung und Anordnung und Abrechnung der Mehrdienstleistungen; Monatsabrechnung; Inventarverwaltung; Berichterstattung usw.) (15%)

•Leitung/Durchführung des Exekutivdienstes (60%)

•Dienstaufsicht, Fachaufsicht, Mitarbeiterführung und Schulung (20%)

•Repräsentation (5%)

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BM.I mit … eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde: Nach Einlangen der Bewerbungen um die Funktion des/der Kommandanten/in der PI X habe die LPD X beantragt, A mit der Planstelle zu betrauen. Da A ein Angehöriger des BM.I und somit ein behördenfremder Bewerber gewesen sei, sei die Personalmaßnahme zur Entscheidung dem BM.I vorgelegt worden. Nach Durchsicht der Bewerbungen habe sich das BM.I dem Vorschlag der LPD X nicht angeschlossen, sondern sei für die Betrauung von B mit der Funktion eingetreten. Der Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens habe sich der Meinung des BM.I für die Einteilung angeschlossen, daraufhin sei die Beamtin mit der Funktion betraut worden.

Die Besetzung der Planstelle sei nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie nach Abwägung sämtlicher Kriterien sowie der Miteinbeziehung der Stellungnahmen der Vorgesetzten erfolgt. Wäre B nicht mit der Funktion betraut worden, hätte man aus ihrer Sicht von einer Diskriminierung auf Grund des Alters und des Geschlechtes sprechen können, da gemäß § 11c B-GIBG im Falle der gleichen Eignung einer Bewerberin mit dem bestgeeigneten Mitbewerber der Bewerberin der Verzug zu geben sei. Diese sei im vorliegenden Fall unbedingt gegeben. Auch das geringere Alter der Bewerberin sollte auf Grund ihrer bereits ausgeübten Führungsfunktion kein Entscheidungskriterium bei der Beurteilung sein. Daher bestehe nach Auffassung des BM.I keine Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts des Antragstellers.

A habe .. Jahre die Funktion des stellvertretenden Kommandanten der PI X ausgeübt. Seit dem Jahr … habe er als hauptamtlich Lehrender im B… der Sicherheitsexekutive X einen Arbeitsplatz mit der Bewertung E2a/6. Die Funktion des Kommandanten der PI X habe die Bewertung E2a/5. Die Nichtbestellung zum Kommandanten stelle keine Diskriminierung dar, da sich das Grundgehalt von A im Falle der Einteilung als PI-Kommandant sogar verringert hätte. Entgeltberechnungen könnten bei der Vergabe einer Planstelle nicht berücksichtigt werden, Entscheidungskriterien seien die fachliche und persönliche Eignung für die künftig zu leistenden Arbeiten sowie die Fähigkeiten und Begabungen in Bezug auf die Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes.

As Beschwerde basiere darauf (ausgenommen seine Freude am praktischen Exekutivdienst und der Herausforderung, als Kommandant mit einem Team zu arbeiten), dass er als PI-Kommandant ein höheres monatliches Nettoeinkommen beziehen und Versicherungsmonate im Sinne der Schwerarbeitsregelung erwerben würde und mit verminderten Abschlägen eine vorzeitige Alterspension in Anspruch nehmen könnte und mehr Chancen auf die Betrauung mit der in absehbarer Zukunft frei werdenden Funktion des stellvertretenden Kommandanten des BPK X hätte. Mit diesen Argumenten eine Diskriminierung zu begründen, sei nicht verständlich.

Allgemein werde angeführt, dass ein Vergleich der beiden Bediensteten auf Grund der Beschreibungen der Vorgesetzten objektiv nicht möglich sei, da sie in verschiedenen Dienststellen bzw. Behörden Dienst verrichten. Die Anforderungen des Arbeitsplatzes (die persönliche und fachliche Eignung) würden bei objektiver Betrachtung beide Bedienstete erfüllen. Zu bemerken sei jedoch, dass B als stellvertretende Dienststellenleiterin eine sehr engagierte Beamtin sei, die ihre Führungsqualitäten im Rahmen ihrer dienstlichen Möglichkeiten eigenständig ausübe und deren fachlich fundierten Anordnungen von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen entsprechend umgesetzt würden. Sie werde

sowohl als Vorgesetzte als auch als Kollegin geschätzt und anerkannt. Durch zahlreiche Abwesenheiten des Kommandanten der PI X, welcher seit ... diese Funktion nicht mehr ausübe, habe die Beamtin die Dienststelle in Alleinverantwortung klaglos geleitet. Unter Berücksichtigung der gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderten fachlichen und persönlichen Eignung für die in Rede stehende Funktion sei anzunehmen gewesen, dass B die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde, weshalb seitens des BM.I die Personalentscheidung zu ihren Gunsten gefallen sei.

Der Stellungnahme angeschlossen waren die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt von B, die Beurteilung ihrer Eignung durch den Kommandanten der PI X, die Stellungnahme des Leiters des B... X ... zur Bewerbung von A und der Antrag der LPD X an das BM.I, die Funktion mit A zu besetzen.

Die Laufbahndaten von B waren wie folgt dargestellt:

„... – ... Grundausbildung E2c (...)

.. – ... Bez. ..., LPK X, eingeteilte Beamtin

... – ... Grundausbildung E2a

... – ... PI ... (Sachbearbeiterin)

... – ... PI ... (Sachbearbeiterin)

seit ...: PI X (Stellvertreterin des Kommandanten)

Zusätzliche Ausbildungen: berufsbegleitend: ...

Der PI-Kommandant ... beurteilte B wie folgt:

„Zur Bewerbung von B ... wird gemeldet, dass die Angaben im Ansuchen der Beamtin den Tatsachen entsprechen. ...

Ausmaß und Tiefe der Kenntnisse und Fähigkeiten in der Führung einer Polizeidienstelle: Wie im Laufbahndatenblatt ersichtlich, ist B seit ... als Stellvertreterin des Kommandanten der PI X eingeteilt. Die Beamtin ist mit sämtlichen Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Führung einer Dienststelle stehen, bestens vertraut. Sie erfüllt ihre Aufgaben völlig problemlos in Eigenverantwortung und dies in ausgezeichneter Weise, auch zur vollsten Zufriedenheit der vorgesetzten Dienststellen.

Ausmaß der Fähigkeiten im Umgang mit anderen Behörden: Die Beamtin pflegt im Umgang mit Gerichten und Verwaltungsbehörden ein ausgezeichnetes Einvernehmen. Sie tritt sicher, selbstbewusst und sehr überzeugend, aber immer unter Einhaltung der einschlägigen Vorschriften auf. Ihr Umgang ist ausgezeichnet, die Verhandlungen und Besprechungen werden sachlich und unter Einhaltung der Zuständigkeiten, mit einwandfreien Umgangsformen geführt. Es ist ihr, selbst mit den im ho Bereich etablierten Jugendschutzeinrichtungen welche naturgemäß die regionalen Polizeidienststellen immer wieder sehr stark beschäftigen, gelungen, so gut zu kommunizieren, dass diese Institutionen bei jeder sie bietenden Gelegenheit den guten Kontakt zur Polizei lobend herausstreichen.

Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeitern: B ist ein sehr umgänglicher und besonnener Mensch. Diese Charaktereigenschaften kommen ihr bei der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern besonderes entgegen. Es ist für sie selbstverständlich, eine immer freundliche und menschliche Haltung an den Tag zu legen. Durch dieses Verhalten werden die Mitarbeiter immer wieder motiviert. Sie scheut auch nicht davor zurück, Verantwortung, selbst in schwierigen Situationen zu übernehmen. Die Bewerberin besitzt durch ihr ständig korrektes, entgegenkommendes vorbildliches und fachlich sehr kompetentes Verhalten die uneingeschränkte Anerkennung und den Respekt aller Mitarbeiter.

Umfang der Managementfähigkeiten: Die Bewerberin ist ausgezeichnet in der Lage die Beamten der Dienststelle zweckmäßig, ökonomisch und zielgerichtet einzuteilen und Einsätze auch unter Belastungsdruck vorbildlich zu leiten. Die Koordinierung mit anderen Streifen und Einheiten funktioniert absolut klaglos. Ihre Problemlösungskompetenz ist in jeder Hinsicht vorbildlich. Sie erkennt das Wesentliche sehr rasch und delegiert das Notwendige an ihre Mitarbeiter. Sie vertrat den Dienststellenkommandanten, insbesondere in den letzten Monaten, teilweise über mehrere Wochen selbständig, sie tat dies zur vollsten Zufriedenheit ihres/r Vorgesetzten.

Ausmaß der Tiefe der Kenntnisse in Bezug auf Gesetze und Vorschriften B besitzt ausgezeichnetes Fachwissen und versteht es dementsprechend effektiv und korrekt die gesetzlichen Bestimmungen situationsgerecht einzusetzen. Interne Bestimmungen werden von ihr stets eingehalten.

Weiters eignet sie sich in Eigeninitiative neue Erkenntnis und Vorschriften immer sofort an. Diese Kenntnisse gibt sie auch in geeigneter Form an ihre Mitarbeiter weiter. Auch die dienstlichen EDV-Programme ... beherrscht sie ausgezeichnet.

Ihre Hilfsbereitschaft und ihr Fleiß werden vom Kommandanten aber auch von den Mitarbeitern, sehr geschätzt. Ihr dienstliches und außerdienstliches Verhalten ist einwandfrei, die familiären und sozialen Verhältnisse sind geordnet.

B hat sich keinerlei disziplinäre Verfehlung zu Schulden kommen lassen, auch ist kein Disziplinarverfahren anhängig.

Die Bewerberin verfügt nach ho Ermessen, auf Grund ihrer bisherigen Dienstverrichtung und ihrer dabei erworbenen Fachkenntnisse, die geforderten persönlichen wie fachlichen Anforderungen der von ihr angestrebten Funktion.

Eine Verwendung von B als Kommandantin der PI X wird daher klar befürwortet."

As unmittelbar Vorgesetzter ... beurteilte A wie folgt:

„A war seit ... dem B... X als ha Lehrer für die Unterrichtsgegenstände „..." dienstzugeteilt. Mit Wirksamkeit vom ... hat A den Polizeilehrgang polizeiliche Lehren an der FH X erfolgreich abgeschlossen. Mit Wirksamkeit vom ... wurde A zum ... X versetzt.

A ist ... für die ausgeschriebene Verwendung sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht hervorragend geeignet. Ihn zeichnet überaus hohes Fachwissen, nicht nur in den von ihm unterrichteten Gegenständen, sondern in allen Polizei relevanten Bereichen aus. Insbesondere seine Unterrichtstätigkeit ... erfordert fächerübergreifendes Wissen mit hohem Praxisbezug. A gelingt es auf hervorragende Weise seine langjährigen, vielfältigen Erfahrungen im exekutiven Außendienst in den Unterricht einzubringen und mit den entsprechenden theoretischen Inhalten zu verknüpfen. Darüber hinaus hat A den Praxisbezug durch jährliche, jeweils einmonatige Praxisanbindungen zum Exekutivdienststellen auch während seiner Verwendung am B... X ständig aufrecht erhalten.

A zeichnet über seine fachlichen Kompetenzen hinaus sein sicheres Auftreten, sein Eigenengagement und seine hohe Motivation aus. ..., wird die Betrauung des Beamten mit der in Rede stehenden Funktion, aufgrund der nach Ansicht des Gefertigten hervorragenden Eignung, befürworte."

Die LPD X reihte den Antragsteller an 1. und B an 2. Stelle und führte aus:

„[...] Die Landespolizeidirektion beantragt, A zur LPD X zu versetzen und als Kommandanten bei der PI X einzuteilen. Der Genannte besitzt die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte persönliche und fachliche Eignung für die vorgesehene Verwendung (Funktion). Es ist anzunehmen, dass er die mit der angestrebten Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen wird. Da der Beamte auch im Nahbereich X wohnhaft ist bedarf es zu den Punkten Lokal- und Personalkenntnisse eigentlich keiner weiteren Erläuterung. Auch der notwendige Praxisbezug, welcher von hauptamtlichen Lehrern jährlich herzustellen ist, wurde durch einmonatige Zuteilungen gewährleistet. Grundsätzlich wird dazu noch angemerkt, dass bei eigenen Bewerbern diese normalerweise auch forciert werden. In diesem Fäll würde man eine Versetzung von A jedoch begrüßen, da es sich hier um einen ausgezeichneten (menschlich wie auch fachlich) Beamten handelt In dessen Händen man die PI X bestens aufgehoben wüsste. [...]

An die. 2. Stelle wird B von BPK-Seite gereiht. Sie ist die mit Abstand jüngste E2a-Bewerberin (Ernennung: ...) von allen ... Bewerbern um die vakante Funktion. Sie agiert sehr engagiert und eigenständig und übt ihre Führungsqualitäten im Rahmen ihrer dienstlichen Möglichkeiten entsprechend aus. Ihre fachlich fundierten Anordnungen werden von den Mitarbeitern entsprechend umgesetzt, sie wird als Vorgesetzte bzw. auch als Kollegin geschätzt und anerkannt. Durch zahlreiche Abwesenheiten ihres Kommandanten, welcher seit ... nunmehr versetzt wurde, hat sie die PI X in Alleinverantwortung klaglos geleitet. [...]"

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen neben dem Antragsteller die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... und als Vertreter des BMI ... teil.

Im Folgenden werden akademische und Amtstitel nicht angeführt.

Auf das Ersuchen des Senates, darzulegen weshalb er sich diskriminiert erachte und weshalb er meine, dass die Zuweisung der Funktion einen beruflichen Aufstieg dargestellt hätte, wiederholte der Antragsteller im Wesentlichen sein Vorbringen aus dem Antrag.

Der Vertreter des BMI führte aus, dass die Arbeitsplatzbeschreibung für PI-Kommandanten und PI-Kommandantinnen die wahrzunehmenden Aufgaben und die Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber/ die -inhaberin enthalte und auf Grund dieser Kriterien habe das BMI die Eignung zu prüfen. Dazu würden die Laufbahndaten der Bewerber und Bewerberinnen und auch die Durchlaufermeldungen der Zwischenvorgesetzten herangezogen. Die Fachkenntnisse seien bei der Bewerberin und beim Bewerber als ausgezeichnet bewertet worden, die fachlichen Erfahrungen seien beim Antragsteller natürlich in höherem Ausmaß vorhanden, da er schon länger Dienstführender sei. Im Bereich der persönlichen Anforderungen seien beide von den unmittelbaren Vorgesetzten als sehr gut beschrieben worden. Im Fall der gleichen Eignung sei klar, dass Frauen zu bevorzugen seien. Man müsse sie in Führungspositionen bringen, im BMI gebe es in diesen Funktionen noch zu wenig Frauen. Die Weltanschauungen seien unbekannt gewesen und man habe sie auch nicht hinterfragt. Hätte man sie hinterfragt, hätte man im Fall des Antragstellers natürlich erfahren, dass er der FSG zuordenbar sei.

Die GBB ... führte aus, nach dem Aktenstudium meine sie, dass der Fall nicht ganz eindeutig sei. Sie könne der Stellungnahme des BMI im Hinblick auf die Anwendung des Frauenförderungsgebotes zustimmen, sie könne schon eine Gleichwertigkeit der Eignung sehen. Zu bemängeln sei die etwas dürftige Bewerbung der Kollegin B.

Der Vertreter des BMI bemerkte dazu, dass es unterschiedlich sei wie die Bewerberinnen und Bewerber die Bewerbungen verfassen. Den meisten erscheine es nicht angebracht, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten hervorzuheben, sie würden einfach die objektiven Laufbahndaten vorlegen. Die knappe Bewerbung von B könne er insofern nachvollziehen, als sie stellvertretende Kommandantin an der PI gewesen sei und Kommandantin habe werden wollen.

Auf Frage an den Antragsteller, ob er die Leitung der PI nur als Zwischenstufe zum Bezirkspolizeikommando gesehen habe, antwortete dieser, er habe sich vor 8 Jahren entschieden, Lehrer zu werden und habe nicht daran gedacht, bis zur Pension Lehrer zu bleiben. Er fühle sich „nicht unwohl" als Lehrer, aber es sei schon auch sein Ziel gewesen, sich bei entsprechender Möglichkeit weiterzuentwickeln. Die PI X sei die einzige, an der er schon Dienst versehen habe, gerade hier sei er sehr stark verwurzelt, er kenne die Bediensteten. Er habe auch schon mit Kollegin B gearbeitet, sie sei bestimmt eine geeignete Stellvertreterin und wahrscheinlich werde sie die PI auch gut führen. Es bleibe aber eine Tatsache, dass er schon sehr viel länger Dienstführender sei. Die Entscheidung sei auch von niemanden, mit dem er gesprochen habe, verstanden worden. Er sei auch auf Landesebene an erster Stelle gereiht gewesen – wie schon erwähnt – und Kollegin B, so glaube er jedenfalls, an dritter Stelle. Das BMI habe „einfach umgereiht".

Der Vertreter des BMI bemerkte, dass die gegenständliche Funktion vor zwei Jahren ausgeschrieben gewesen sei und A sich nicht beworben habe.

Die GBB führte aus, sie sei selbst Lehrerin gewesen und wisse, dass man als Lehrerin im eigenen Fach das Spezialwissen habe, an einer PI brauche man aber breit gefächertes Wissen.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BM.I für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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

hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe … im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Vorweg ist zum Vorbringen von A, nämlich es liege eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg vor, Folgendes anzumerken: Das Gesetz spricht vom „beruflichen Aufstieg, insbesondere(!) bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen)“, woraus zu schließen ist, dass ein beruflicher Aufstieg auch dann vorliegen kann, wenn mit der angestrebten Planstelle keine höhere Entlohnung verbunden ist, aber eine höhere Reputation und bessere Aufstiegschancen. Die B-GBK hat sich auch bereits in der Vergangenheit in diesem Sinn ausgesprochen.

Im konkreten Fall hatte der Antragsteller zum Zeitpunkt seiner Bewerbung einen Arbeitsplatz mit der Wertigkeit E2a/6 inne, die mit E2a/5 bewertete ausgeschriebene Funktion hätte aber auf Grund des Anspruchs auf diverse Zulagen und des Anfalls von Mehrdienstleistungen ein höheres Einkommen „gebracht“. Die angestrebte Funktion wäre auch mit einem weiteren Vorteil für A verbunden gewesen, es hätte die Schwerarbeitsregelung zur Anwendung kommen und A früher in den Ruhestand treten können. Zu dieser Argumentation des Antragstellers ist zu sagen, dass Arbeitsplätze, für die zum Ausgleich für erschwerte Arbeitsbedingungen Zulagen und/oder der frühere Eintritt in den Ruhestand vorgesehen sind, nicht als höherwertig im Sinne des B-GlBG anzusehen sind.

Das Vorbringen von A, nämlich als PI-Kommandant hätte er bessere Chancen im Bewerbungsverfahren um die Funktion des stellvertretenden Bezirkspolizeikommandanten gehabt, ist eine Behauptung, die angesichts des Umstandes, dass es sich bei der PI X um eine Dienststelle mit gerade einmal … Bediensteten handelt (laut Artikel im … vom … stehen … Männer im Dienst der zum Zug gekommenen Bewerberin), kein überzeugendes Argument für einen beruflichen Aufstieg.

Was die Eignung von A und B betrifft, ist zu sagen, dass sie beide eindeutig die fachlichen und persönlichen Anforderungen für die ausgeschriebene Planstelle erfüllen, beide wurden von ihren unmittelbaren Vorgesetzen sehr gut beurteilt.

Nach den dienstrechtlichen Kriterien ist allerdings der Antragsteller der zum Zug gekommenen Mitbewerberin überlegen. Während er seit … im Exekutivdienst tätig ist, begann B erst … ihren Dienst bei der Exekutive. A versah an unterschiedlichsten PI Dienst und ist seit … hauptamtlich Lehrer beim B… X. Zusätzlich absolvierte er dutzende Ausbildungen und konnte auch in zehn Jahren als Stellvertreter des PI-Kommandanten von X Führungserfahrungen sammeln. Zwischen … und … war er zudem Ersatzmitglied der …kommission beim BM.I und er versah während seiner Lehrtätigkeit im Sinne der „Praxisanbindung“ jährlich einen einmonatigen Dienst auf der PI X bzw. beim BPK X.

B absolvierte erst … ihre E2a-Ausbildung und versah auf verschiedenen PI in X Dienst. Seit … ist sie an der Dienststelle in X als stellvertretende Kommandantin tätig.

Es ist offensichtlich, dass A seiner Bewerberin an fachlicher Erfahrung überlegen ist, wie der Vertreter des BMI in der Sitzung ausführte. Nichts desto weniger wurde ihr Fachwissen von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten als ausgezeichnet beurteilt. Von der LPD X wurde ihr - trotz ihrer deutlich geringeren Dienstzeit – attestiert, eigenständig zu arbeiten und fachlich fundierte Anordnungen zu erteilen.

A war zehn Jahre in führender Funktion tätig, B ca. 1½ Jahre, weshalb auf den ersten Blick die bessere Eignung von A logisch erscheinen mag. Allerdings darf nicht außer Acht gelassen werden, dass er seit … hauptamtlich als Lehrer tätig war und daher seit acht Jahren keine (Führungs)Aufgaben im Bereich des Exekutivdienstes wahrnahm. Die einmonatige Tätigkeit im Exekutivdienst im Rahmen der Praxisanbindung steht in keinem Verhältnis zum regulären Exekutivdienst. Die Praxiserfahrungen und die stellvertretenden Führungstätigkeiten von B sind in deutlich aktuellerem Ausmaß vorhanden, die Beurteilungen ihrer fachlichen und persönlichen Qualifikation durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten und die LPD X sind nachvollziehbar. Zwar ist auf Grund der Erfahrungen A nach vielen

Jahren in der Exekutive und nach zehn Jahren in einer Stellvertretungsfunktion anzunehmen, dass er in der Lage ist, eine PI zu leiten, bei der Mitbewerberin erscheint es gewiss. -So führte die LPD X aus: „Durch zahlreiche Abwesenheiten ihres Kommandanten ... hat sie die PI X in Alleinverantwortung klaglos geleitet".

Zur Beurteilung von A ist zu bemerken, dass seine „hervorragende Eignung" für die Verwendung als PI Kommandant im Wesentlichen von seinen Fähigkeiten als Lehrer abgeleitet wurde (vgl. Seite 8). Diesbezüglich ist auf die Anmerkung der GBB hinzuweisen, die zu bedenken gab, dass man als Lehrer/in im eigenen Fach das Spezialwissen habe, an einer PI benötige man aber „breit gefächertes Wissen."

Zu berücksichtigen ist schließlich, dass die Personalauswahl anhand der Kriterien Administration (15%), Leitung/Durchführung des Exekutivdienstes (60%), Dienstaufsicht, Fachaufsicht, Mitarbeiterführung und Schulung (20%) und Repräsentation (5%) erfolgen sollte. Dass der Antragsteller noch immer über ein gutes Netzwerk in der Gemeinde verfügt - wie im Besetzungsvorschlag der LPD X ausgeführt - ist glaubwürdig, allerdings ist die „Repräsentation (Vertretung der Dienststelle in der Öffentlichkeit und gegenüber Behörden und anderen Organisationen, Kontakte zu den regionalen Medien)" mit nur 5% der Aufgaben gewichtet.

Da der Vertreter des BMI in der Sitzung des Senates ausführte, dass sich der Antragsteller auf Grund der InteressentInnensuche im Jahr ... nicht um die gegenständliche Funktion beworben hatte, sei dem Senat die Bemerkung erlaubt, dass nach der Erfahrung des Senates mit vergleichbaren Situationen Antragsteller eher eine neue Funktion anstreben, wenn die Bewerbung einer Kollegin abzusehen ist.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Antragsteller zwar quantitativ mehr Erfahrung in der (stellvertretenden) Leitung einer PI sammeln konnte, die Führungserfahrung der Mitbewerberin allerdings in qualitativer Hinsicht nicht geringer zu bewerten ist, vor allem ist sie auf einem aktuelleren Niveau. Es ist daher nachvollziehbar, dass das BM.I gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers auf fachlicher und persönlicher Ebene feststellte.

Zum Vorbringen in Bezug auf die behaupteten Diskriminierungsgründe ist festzuhalten, dass A nicht darauf einging, inwiefern das Geschlecht und/oder das Alter im Auswahlverfahren eine Rolle gespielt haben soll. Er schrieb lediglich, „es ist naheliegend, dass die Kollegin einerseits wegen ihres Alters und ihres Geschlechtes ungerechtfertigt bevorzugt wurde." Hinsichtlich der Weltanschauung äußerte der Antragsteller, die Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher/Freie Exekutivgewerkschaft habe sich wegen seiner früheren Tätigkeit als ... der FSG gegen ihn ausgesprochen. Dazu hält der Senat fest, dass in Auswahlverfahren das jeweils zuständige Personalvertretungsorgan das Recht hat, sich zu einem Besetzungsvorschlag zu äußern, die Entscheidungsbefugnis liegt bei der Behörde.

Im Falle der gleichen Eignung einer Bewerberin mit dem bestgeeigneten Bewerber ist bei der Unterrepräsentation von Frauen in Anwendung des § 11c B-GlBG der Bewerberin der Vorzug zu geben.

Der Senat stellt daher fest, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle des Kommandanten/der Kommandantin der PI X keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, des Alters oder der Weltanschauung gemäß § 4 bzw. § 13 B-GlBG darstellt.

Wien, April 2019

Zuletzt aktualisiert am

05.06.2019

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