

Gbk 2020/2/7 B-GBK II/132/20

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.02.2020

Norm

§13 (1) 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 des/der 1. stellvertretenden Inspektionskommandanten/Inspektionskommandantin der Polizeiinspektion (PI) X im Landespolizeikommando (LPK) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Planstelle des/der 1. stellvertretenden Inspektionskommandanten/Inspektionskommandantin der PI X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A (eingebracht von seiner rechtsfreundlichen Vertreterin ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Er habe sich am ... um die Planstelle des/der 1. stellvertretenden Inspektionskommandanten/Inspektionskommandantin der PI X beworben, mit der Funktion betraut worden sei (mit Wirksamkeit ...) B.

Aufgrund seiner höheren Qualifikation erachte er sich beim beruflichen Aufstieg aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

Zum Bewerbungsverfahren sei zu sagen, dass der Kommandant des Stadtpolizeikommandos (SPK) X, ... den Bewerber C an die erste Stelle und ihn an die zweite Stelle gereiht habe. Dies ausschließlich aus dem Grund, weil er bislang weniger Mitarbeiter zu führen gehabt habe als C. B sei an die dritte Stelle gereiht worden, weil er erst seit ...

Erfahrungen mit Führungsaufgaben im Kommando einer PI gehabt habe. Der Kommandant des SPK X habe sich bereits längere Zeit einen persönlichen Eindruck von den Bewerbern verschaffen können, daher komme seiner fachlichen Einschätzung besonderes Gewicht zu. Die Personalvertretung habe diesem Vorschlag zugestimmt.

Infolge der Bewerbung eines Bediensteten der Landespolizeidirektion (LPD) ... sei die Zuständigkeit für das Besetzungsverfahren auf das Bundesministerium für Inneres (BMI) übergegangen. Danach sei ungewöhnlich lange kein (neuer) Besetzungsvorschlag erstattet worden. Erst als sich abgezeichnet habe, dass dem (vom SP-Kommandanten erstgereihten) Bewerber C, der sich nachträglich auch um die Funktion des 1. stellvertretenden Kommandanten der PI ... beworben habe, diese Funktion übertragen werde, habe das BMI dem Zentralausschuss (ZA) seinen Besetzungsvorschlag übermittelt, und zwar mit B an erster Stelle. Weshalb er (der Antragsteller) nicht von der zweiten auf die erste Stelle vorgerückt sei, sei nicht begründet worden. Der ZA habe diesem Besetzungsvorschlag zugestimmt.

Zu seinen Qualifikationen führte A aus:

Die gegenständliche Funktion beinhalte folgende Aufgaben:

- Unterstützung des Kommandanten
- Führung des Dienstbetriebes
- Wahrnehmung der Dienstplanung und Einteilung
- Wahrnehmung aller unmittelbaren und mittelbaren Personalangelegenheiten
- Einsatzleitung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des Großen Sicherheits- und Ordnungsdienstes
- Verantwortung für die Präsenz der Mitarbeiter der Dienstgruppe etc.

Er sei nach seiner Ernennung zum Wachkommandanten im Jahr ... sowohl in der PI ... als auch in der PI X als Sachbearbeiter im Ressort „Verkehr“ tätig gewesen. In der PI X habe er sich zunächst in das Referat „Kriminaldienst“ eingearbeitet, im Jahr ... habe er dessen Leitung übernommen. Er sei Gründungsmitglied sowie ehemaliger Zugskommandant der Einsatzeinheit (EE)-X und daher mit dem großen polizeilichen Ordnungsdienst in führender Position bestens vertraut. Weiters habe er sich in zahlreichen Fortbildungskursen diverse, für die Planstelle nützliche Fähigkeiten und Kenntnisse bezüglich Motivation und Management angeeignet. Sein bisheriger Werdegang zeige, dass er aufgrund seiner beruflichen Erfahrungen und Weiterbildungen für die Funktion „mehr als geeignet“ sei. Seine ausgezeichnete Kenntnis der maßgeblichen Gesetzes-, Rechts- und Dienstvorschriften sowie sein hohes Maß an Organisationsfähigkeit, Flexibilität und Sozialkompetenz würden ihn zu einer idealen Besetzung der ausgeschriebenen Dienststelle machen.

Er erfülle bereits seit ... die Aufgaben des 1. stellvertretenden Inspektionskommandanten und habe sich - mit breiter Unterstützung seiner Kollegen und Vorgesetzten - schon eingearbeitet. Im Gegensatz zu B sei er bereits mit der Diensterteilung betraut, und mit der Koordination des Aktenlaufes sei er auch aufgrund seiner Tätigkeit als Kriminalreferat bestens vertraut. Für seine Betrauung mit der Planstelle spreche auch, dass er in der PI X seit vielen Jahren Dienst versehen und daher über ausgezeichnete Orts-, Sach- und Personenkenntnisse verfüge.

Ein Vergleich der Laufbahndaten zeige, dass er trotz annähernd gleichem Alter fünf Jahre länger im Polizeidienst stehe und in wesentlich kürzeren Zeitabständen den nächsthöheren Dienstgrad erreicht habe als B. Außerdem sei er seit mehr als zwei Jahren 2. stellvertretender Kommandant (der PI X), während B eine solche Funktion noch nicht innegehabt habe (Anmerkung: Er war 3. stellvertretender Kommandant an der PI X).

Zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung führte der Antragsteller aus, dass seine „politische Einstellung“ bei der „Polizei X“ bekannt sei, weil er der FSG („Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen“) angehöre. Trotz seiner Parteizugehörigkeit habe er stets mit allen Kollegen und Kolleginnen auch anderer politischer Zugehörigkeit gut zusammengearbeitet und es habe seit ... keinerlei Beschwerden über ihn gegeben. Bei seiner Bewerbung um die Planstelle des 2. stellvertretenden PI-Kommandanten habe er von sämtlichen KollegInnen, unabhängig der Parteizugehörigkeit, Unterstützung und in weiterer Folge auch die Zustimmung erhalten.

Das BMI habe im Schreiben vom ... die Absicht, B mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen, lediglich damit begründet, dass er „die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Planstelle“ besitze, weshalb „anzunehmen“ sei, „dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in

bestmöglicher Weise erfüllen“ werde. Mit anderen Worten habe das BMI angenommen, dass B bestgeeignet sei, weil es angenommen habe, dass er bestgeeignet sei. Über diese zirkuläre Leerformel hinaus enthalte weder der Besetzungsvorschlag eine nähere Begründung, noch sei eine Begründung für die Ablehnung seiner Bewerbung erfolgt.

Das BMI sei von ... bis ... unter der Leitung von ÖVP-MinisterInnen gestanden, der aktuelle Bundesminister für Inneres gehöre der FPÖ an. Im ZA verfüge die FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafter – KdEÖ) über fünf Mandate (und den Vorsitz), die FSG über vier Mandate und der AUF („Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher“ über drei Mandate. Gemeinsam hätten FCG und AUF die „absolute“ Mehrheit.

Aufgrund seiner längeren Diensterfahrung und seiner durchwegs positiven Beurteilung (Anmerkung: gemeint wohl die des SP-Kommandanten) könne nicht davon ausgegangen werden, dass neben seiner Zugehörigkeit zur FSG noch andere, objektive Kriterien eine Rolle gespielt haben könnten. Der von B in den letzten Jahren berufsbegleitend erworbene akademische Abschluss sei weder facheinschlägig, noch eine Voraussetzung für die ausgeschriebene Funktion gewesen und somit nicht entscheidungswesentlich. Mangels objektiver Gründe für die Ablehnung seiner Bewerbung sei es naheliegend, dass das Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend bzw. mit ausschlaggebend gewesen sei.

Dem Antrag waren die Bewerbungsunterlagen von A, die Beurteilung der Bewerber durch den SP-Kommandanten ... und der Besetzungsvorschlag des BMI angeschlossen.

As Ausführungen in seiner Bewerbung betreffend die Qualifikationen entsprechen im Wesentlichen den Ausführungen im Antrag und werden daher nicht wiedergegeben.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass A nach Absolvierung der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a im ... bis ... als 3. und 2. Wachkommandant in diversen Wachzimmern tätig war. Von ... bis ... war er qualifizierter Sachbearbeiter beim SPK Von ... bis ... war er – wie erwähnt - Sachbearbeiter im Bereich „Verkehr“ in der PI ..., anschließend bis ... 3. Stellvertreter des Kommandanten der PI X, seit ... ist er 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten. Er absolvierte folgende „berufsbegleitende Ausbildungen“: „Seminarwochen BBF; Konfliktvermeidung; SPG; Eigensicherung; Führungsverhalten 1; Dienstorganisation; Umgang mit Asylwerbern; Mitarbeitergespräch; Gewalt in der Familie; richtige Beratung am Telefon; Rhetorik; Funktionsausbildung Führungsverhalten 2 UKO 1 und 12 Drogen Im Straßenverkehr; Spurenerkennung; ADL; Gender; Fahrtechnikkurs; PI-Kdt Seminare; EPep; EDD; PAD-neu; Seminar Führungsverhalten bei Großereignissen“.

Als Zugskommandant der Einsatzinheit X wirkte A an diversen Einsätzen mit (z. B. „...“, „...-Einsätze im Rahmen ODE und EE“).

Der SP-Kommandant ... führte in seiner Beurteilung der Bewerber vom ... - wie im Antrag vorgebracht - aus, dass ihm die Bewerber persönlich bekannt seien, und er A, der „ebenfalls ein hervorragender“ Bewerber sei, an die zweite Stelle gereiht habe, weil er bisher weniger Mitarbeiter zu führen gehabt habe als C und deshalb in Bezug auf Belastbarkeit hinter diesem rangiere. B wurde an dritter Stelle gereiht, „da er als 3. Stellvertreter in der PI erst seit ... Erfahrungen mit den Führungsaufgaben im Kommando einer PI erworben hat“.

Das BMI hielt in seinem Besetzungsvorschlag (an den ZA und den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI) vom ... fest, man schließe sich dem Vorschlag der LPD X nicht an, sondern trete nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen für die Einteilung von B ein. Er besitze „die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Planstelle, und es ist daher anzunehmen, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen wird, weshalb beabsichtigt ist, die Personalmaßnahme ehestmöglich umzusetzen.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte Folgendes aus:

Das BMI habe sich „nach genauer Durchsicht der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber“ der Meinung der LPD X nicht angeschlossen und beabsichtigt, B mit der gegenständlichen Funktion zu betrauen. „Zudem“ sei bei der Beurteilung bereits bekannt gewesen, dass der von der LPD X erstgereichte C mit ... mit der Funktion des stellvertretenden Kommandanten der PI ... betraut werde. Da die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen dagegen keine Einwände gehabt habe und sich der ZA der Meinung des BMI angeschlossen habe, sei B mit Erlass vom ... mit der Funktion betraut worden.

Die Meinung von A, aufgrund seiner Zugehörigkeit zur sozialdemokratischen Gesinnungsgemeinschaft gegenüber B diskriminiert worden zu sein, sei die subjektive Meinung des Beamten und könne seitens des BMI nicht verifiziert werden. Die Besetzung der Planstelle sei nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher Kriterien erfolgt.

In Bezug auf die Anforderungen sowie die persönliche und fachliche Eignung würden beide Bedienstete die Voraussetzungen für die Funktion erfüllen, B sei jedoch aufgrund seines abgeschlossenen Psychologiestudiums (Thema: „...“) und des abgeschlossenen Doktorats (Thema: „...“) etwas vor A gereiht worden. Weiters seien bei der Entscheidung auch die von B als Sportpsychologe erlernten Motivationstechniken, Führungsansätze und Betreuungsmöglichkeiten berücksichtigt worden, die „auf die erforderlichen polizeilichen Aufgaben bestens zu übertragen und einzusetzen“ seien.

Die Gewährleistung für die bestmögliche Erfüllung der Ernennungserfordernisse sei durch die Betrauung von B mit der Funktion „etwas sicherer gegeben“.

Der Stellungnahme angeschlossen waren die InteressentInnensuche und die Bewerbungsunterlagen von B.

Gemäß der InteressentInnensuche sind die „Anforderungen“ an den/die Arbeitsplatzinhaber/-inhaberin:

- Volle Exekutivdienstfähigkeit
- Kenntnisse und Fähigkeiten über die Leitung einer Organisationseinheit
- eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts
- eingehende Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften
- sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung

Die mit der Funktion verbundenen Aufgaben müssen nicht wiedergegeben werden, sie sind im Wesentlichen im Antrag dargestellt worden (siehe Seite 2).

B führte in seiner Bewerbung Folgendes aus:

Er sei als Dienstführender von ... bis dato, zuerst im SPK ... und seit ... im SPK ..., in den verschiedensten Polizeiinspektionen und sonstigen Dienststellen (PAZ, SLS, Mobiles Einsatzkommando, Führungsunterstützung) „auf Ersatz“ gewesen. Daher habe er immer flexibel sein müssen, um die Aufgaben der jeweiligen Dienststelle bewältigen zu können. Als Ersatz habe er auch als Vorgesetzter sehr viele MitarbeiterInnen geführt, und das „zur besten Zufriedenheit“. Derzeit sei er stellvertretender PI-Kommandant der PI X und mit sämtlichen Aufgaben der Dienststelle betraut. Dazu wolle er hervorheben, dass der zwischen den Bediensteten der PI bestehende Altersunterschied von bis zu 35 Jahren sehr viel Führungserfahrung benötige, die ihm auch von sämtlichen MitarbeiterInnen zugesprochen werde. Er könne seine Erfahrungen aufgrund des abgeschlossenen Psychologiestudium (Thema: „...“) und das Doktorat (Thema: „...“) bestens anwenden. Weiters ließen sich seine „als Sportpsychologe erlernten Motivationstechniken, Führungsansätze und Betreuungsmöglichkeiten auf die genannten erforderlichen polizeilichen Aufgaben bestens übertragen und einsetzen“. Seine ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit, hohe Stressresistenz und das gute Koordinierungsvermögen begründe er mit seiner langjährigen Diensterfahrung und seiner Tätigkeit als Sportpsychologe und Trainer.

Aus dem Laufbahndatenblatt des Bewerbers ist ersichtlich, dass er im ... in den Exekutivdienst eintrat. Nach der Absolvierung der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a im ... war er bis ... auf diversen Wachzimmern als Wachkommandant tätig. Anschließend war er bis ... als Sachbearbeiter und danach bis ... qualifizierter Sachbearbeiter an zwei Polizeiinspektionen. Von ... bis ... war er 3. Stellvertreter in der PI ..., danach bis ... wieder Sachbearbeiter, und zwar in der PI Anschließend versah er in der PI X Dienst als qualifizierter Sachbearbeiter, ab ... war er 3. Stellvertreter des Kommandanten der PI X.

Als berufsbegleitende Fortbildungen sind verzeichnet:

„Explorationsleiterschulung für die E2a u. c Auslese“;

Seminare: Vernehmungstechniken; Polizei in der multikulturellen Gesellschaft; Umgang mit Menschen mit „psychischen Diagnosen“; „RFbL“; PI-Kommandantenschulung; „ePEP - Schulung mit erteilter Lizenz“.

Als „Sonstige Ausbildung“ sind angegeben: ... Diplomtrainer für Leichtathletik; ... Psychologiestudium; ... Diplomierter Sportpsychologe; ... Doktorat.

Am ... fand eine Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) zum Antrag von A statt. Anwesend waren der Antragsteller und seine rechtsfreundliche Vertreterin ..., ... als Dienstgebervertreter sowie der Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB)

Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, darzulegen, weshalb er glaube bei der Besetzung der gegenständlichen Planstelle aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A aus, er sei ein „ausgewiesener“ Sozialdemokrat und ein „politisch weit links stehender Mensch“. Er könne mit „Rechten“ und Vertretern dieser Partei nichts anfangen. Das Besetzungsverfahren sei in die Zeit des FPÖ-Innenministers gefallen. Nach Pensionierung des 1. stellvertretenden Kommandanten der PI X habe er provisorisch die Stellvertretung übernommen und sich nach der Ausschreibung um die Stelle beworben. B sei der 3. Stellvertreter gewesen und habe sich erst auf Anraten eines Personalvertreters um die Stelle beworben. Er meine, die Bewerbung des Kollegen aus ... habe den Grund gehabt, die Zuständigkeit für das Besetzungsverfahren von der LPD X ins BMI verlagern zu können. Der Abteilungskommandant und der PI-Kommandant hätten ihn als Nachfolger „vorgesehen“, die „blaue Fraktion“ habe das verhindern wollen.

Auf die Frage, welche politische Ausrichtung B habe, antwortete A, er glaube nicht, dass er dem „rechten Lager“ zuzuordnen sei, er sei eher neutral.

Auf die Frage, ob es konkrete Hinweise darauf gegeben habe, dass man die Planstelle gerade mit ihm nicht besetzen wolle, denn 2. Stellvertreter sei er ja gewesen, antwortete A, dass es schon bei dieser Besetzung massive Widerstände gegeben habe. Im Zusammenhang mit dem gegenständlichen Besetzungsverfahren sei zu hören gewesen, dass „die Personalvertretung“ seine Bestellung auf keinen Fall wolle, und es sei B aufgefordert worden, sich zu bewerben.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete in der PI X tätig seien, antwortete A, 25.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass laut der Stellungnahme des BMI zum Antrag sowohl der Antragsteller als auch B die Voraussetzungen für die Funktion erfüllen, und B aufgrund seines abgeschlossenen Psychologiestudiums vorgereicht worden sei, nach dem Anforderungsprofil für die Funktion sei aber ein (Psychologie)Studium nicht gefordert. Der Dienstgebervertreter führte aus, dass A und B „sehr nahe beieinander gelegen“ seien, sie seien beide ungefähr gleich lang bei der Polizei und hätten eine gleich lange Führungserfahrung. Das Studium sei für die Stellvertretung eines PI-Kommandanten grundsätzlich nicht vorgesehen, aber wenn jemand so ein Studium, „speziell bezogen auf ...“, absolviert habe, müsse man das werten. Es sei nach geringen Unterschieden gesucht worden und hier habe man einen gefunden. Auch wenn das Studium nicht in der InteressentInnensuche verlangt sei, könne man herauslesen, dass man Personen mit Kenntnissen und Ausbildungen „in diesem Bereich“ gesucht habe.

Auf die Frage, wer im BMI entschieden habe und ob die Bewerber bekannt gewesen seien, antwortete der Dienstgebervertreter, die Entscheidung sei im ... getroffen worden. Das Referat ... sei für den Dienstgebervorschlag zuständig, gebe diesen Vorschlag an den ZA weiter und wenn dieser zustimme, werde die Besetzung durchgeführt. Er verstehe das Vorbringen von A hinsichtlich der „Fremdbewerbung“ aus ... nicht, da diese am Ablauf nichts geändert habe. Im ZA habe keine Fraktion die absolute Mehrheit, wie im Fachausschuss müsse auch im ZA die rote oder schwarze Fraktion mit der blauen Fraktion einen Konsens finden.

Die Frage, ob ausschließlich auf Grundlage der schriftlichen Unterlagen entschieden worden sei, bejahte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage, weshalb das BMI nicht dem Besetzungsvorschlag des SP-Kommandanten, der alle Bewerber (aus X) persönlich gekannt habe, gefolgt sei, antwortete der Dienstgebervertreter, der SP-Kommandant habe nicht A, sondern C vorgeschlagen. Aus der Stellungnahme der Kommandanten des SPK X lasse sich herauslesen, dass der Unterschied zwischen A und B sehr gering sei, als einziger Unterschied sei genannt worden, dass A bereits 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten gewesen sei. Offenbar haben beide ihre Aufgaben in ausgezeichneter Weise erfüllt, das Studium habe letztendlich den Ausschlag gegeben.

Die Frage, ob ein Unterschied von 9 Jahren in einer Führungsfunktion (A 12 Jahre, B 3 Jahre) als gering gesehen werden könne, verneinte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage, was ein Psychologiestudium mit Menschenführung zu tun habe, antwortete der Dienstgebervertreter, es habe gewisse Vorteile, wenn man „das“ in einem Studium und nicht in einem Kurs erlernt habe, wenn auch nur in der

Theorie.

Auf die Frage, an wen der vom Leiter des Referates ... im BMI erstellte Dienstgebervorschlag gehe, antwortete der Dienstgebervertreter, zum ZA, und wenn dieser zustimme, sei die Geschichte erledigt. Der Minister entscheide nur, wenn Dienstgeber und ZA nicht einig geworden seien, gegenständlicher Fall sei nicht Ministersache gewesen. Zum Vorbringen des Antragstellers, nämlich er habe den Verdacht, der Bedienstete aus ... habe sich beworben, damit die Zuständigkeit für das Besetzungsverfahren von der LPD an das BMI übergehe, führte der Dienstgebervertreter aus, in manchen Fällen könne man wirklich den Verdacht haben, dass es bewusst zu einer Fremdbewerbung gekommen sei, was aber eher in den Bundesländern vorkomme. Da sei das BMI auch sehr hellhörig. In der Praxis erkundige sich der ZA bei seinen Fachausschüssen nach den BewerberInnen. Die drei Fraktionen FCG, FSG und AUF seien in den Fachausschüssen genauso vertreten wie im ZA, im gegenständigen Fall hätte das „Hochspielen“ zum BMI nichts geändert.

GBB ... führte aus, er habe damals keine Einwände gegen die Bestellung gehabt, da in der InteressentInnenuche keine besonderen Anforderungen enthalten gewesen seien, sodass er davon ausgehen habe können, dass sie von beiden Bewerbern sehr gut erfüllt würden. Er könne durchaus nachvollziehen, dass Bs Kenntnisse im Bereich der Menschenführung und sein Managementwissen vom BMI extrem gut bewertet worden seien, denn er habe in seiner Doktorarbeit auf 200 Seiten über Menschenführung geschrieben. In der InteressentInnenuche sei keine Führungserfahrung gefordert gewesen. Eine mehrjährige Verwendung in der Verwendungsgruppe E2a sei lediglich „nach Möglichkeit“ gefordert worden. Ein Psychologiestudium sei für die stellvertretende Leitung einer PI sicher nicht erforderlich. Wenn er jetzt hier von den Hintergründen des Besetzungsverfahrens höre, sehe er durchaus eine „schiefe Optik“.

Der Dienstgebervertreter monierte, es würden hier vom Antragsteller Gerüchte verbreitet. Er glaube nicht, dass verifiziert werden könne, wer was gesagt habe. Es sei auch nicht in Ordnung, wenn A als stellvertretender PI-Kommandant sage, er gehöre der FSG an und könne mit gewissen Vertretern im rechten Bereich nichts anfangen. Als Kommandant einer Dienststelle mit 25 MitarbeiterInnen habe man natürlich das „gesamte Spektrum“, manche seien unparteiisch, andere schwarz, grün, rot oder blau.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass dies kein Thema des Senates sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (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 Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff "Weltanschauung" u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeheimen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken, sondern systemischer Natur sind, "Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, 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 BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Entscheidung, B zum 1. stellvertretenden Kommandanten der PI X zu ernennen, wurde vom BMI damit begründet, dass zwar beide Bewerber die Voraussetzungen für die gegenständliche Funktion erfüllen würden, B jedoch aufgrund des abgeschlossenen Psychologiestudiums „etwas vor“ A liege. Weiters sei auch „berücksichtigt“ worden, dass B als Sportpsychologe „Motivationstechniken, Führungsansätze und Betreuungsmöglichkeiten(!)“ erlernt habe, „die auf die genannten erforderlichen polizeilichen Aufgaben bestens (zu) übertragen und ein(zu)setzen sind“.

Zu dieser Feststellung ist zunächst festzuhalten, dass sie wortwörtlich aus Bs Begründung für seine Bewerbung übernommen wurde (vgl. Seite 6).

Zu den als Eignungskriterien für den Exekutivdienst dargestellten, in der Ausbildung für SportpsychologInnen vermittelten „Motivationstechniken“ und „Führungsansätzen“ ist zu bemerken, dass A im Rahmen seiner diversen „berufsbegleitenden Ausbildungen“ (vgl. Seite 4) wohl das für eine Führungskraft im Exekutivdienst relevantere theoretische Wissen erwarb. Dieses konnte er auch (abgesehen von seiner Tätigkeit als 3. und 2. stellvertretender PI-Kommandant) als Zugskommandant der Einsatzinheit X bei diversen Einsätzen anwenden bzw. beweisen.

Zum Vorbringen des Dienstgebervertreters in der Senatssitzung, das Psychologiestudium sei als Auswahlkriterium herangezogen worden, weil die Bewerber „sehr nah beieinander“ gelegen seien, ist anzumerken, dass A von ... bis ... 3. Stellvertreter und seit ... 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X war (ist), und seit der Ruhestandsversetzung des bisherigen 1. Stellvertreters im ... übte er provisorisch diese Funktion aus. B hingegen war erst seit ... 3. Stellvertreter des PI-Kommandanten und hatte daher im Zeitpunkt der Bewerbung lediglich knapp zwei Jahre an einschlägiger Erfahrung vorzuweisen. Somit betrug die Differenz in der Führungserfahrung der beiden Bewerber acht Jahre, und im Hinblick darauf ist für den Senat nicht nachvollziehbar, inwiefern sie bzw. ihre Qualifikation „sehr nahe beieinander“ gelegen sei(en).

Ohnehin nicht nachvollziehbar ist, dass bei der Besetzung einer Planstelle auf PI-Ebene der Abschluss eines Psychologiestudiums als Entscheidungshilfe herangezogen wird.

Festzuhalten ist, dass es im Allgemeinen nicht dem Grundsatz der Objektivität entspricht, einerseits eine in der Ausschreibung/InteressentInnensuche nicht geforderte und auch nicht als erwünscht genannte Ausbildung in die Eignungsbeurteilung miteinzubeziehen, andererseits aber ein „Plus“ von mehreren Jahren Praxis nicht zu werten.

Zu bemerken ist schließlich, dass in der InteressentInnensuche nicht nur die „Fähigkeit“ zur „Leitung einer Organisationseinheit“ gefordert war, sondern auch „Kenntnisse“ bezüglich der Leitung (vgl. Seite 6).

Aufgrund der deutlich längeren Ausübung einer Führungsfunktion (acht Jahre) von A ist davon auszugehen, dass er auch über die umfangreicheren, für die Dienststellenleitung erforderlichen „Kenntnisse“ verfügt.

Aufgrund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMI mit dem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass im gegenständlichen Auswahlverfahren objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung von A maßgebend waren. Der Senat stellt daher fest, dass die Ablehnung der Bewerbung von A um die Planstelle des 1. Stellvertreters des Kommandanten der PI X eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GIBG wird verwiesen.

Wien, Jänner 2020

Zuletzt aktualisiert am

05.08.2020

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