jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2020/6/5 B-GBK II/145/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.06.2020

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 „Leiter/in des Referates X" beim Stadtpolizeikommando (SPK) X auf Grund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle „Leiter/in des Referates X" beim SPK X mit Bstellt keine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein und es wurde Folgendes ausgeführt:

Er habe sich um die freigewordene Planstelle des Leiters des Referates X beim SPK X beworben und erachte sich auf Grund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert. Die Planstelle sei mit B (...) besetzt worden.

Er sei politisch grundsätzlich keiner Partei zuzuordnen. Es sei jedoch ein offenes Geheimnis, dass er während seiner dienstlichen Tätigkeit als Bezirkspolizeikommandant eher mit der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter (SPÖ) sympathisiert habe. Mit den christlich-sozialen Gewerkschaftern (ÖVP) habe er weder Kontakt noch Anknüpfungspunkte gehabt, was sich in den letzten ... Jahren negativ auf sein berufliches Fortkommen ausgewirkt habe. Die Entscheidungsträger in der Landespolizeidirektion (LPD) seien durchwegs der ÖVP zuzurechnen und ein Großteil von strittigen Entscheidungen sei im Zusammenschluss von ÖVP und FPÖ (Freiheitliche Partei Österreichs)

entschieden worden, wobei der SPÖ zugeordnete Kandidaten regelmäßig überstimmt worden seien. Über die politische Gesinnung des Mitbewerbers B oder dessen mögliche Zugehörigkeit zu politischen Gremien könne er keine Angaben machen.

Der Kommandant des SPK X habe zu B, geboren ..., angeführt, dass dieser von ihm deshalb an erster Stelle gereiht worden sei, weil er alle Anforderungen in idealer Weise erfülle. Er habe sämtliche Ausbildungen auf dem Sektor GSOD („Großer Sicherheits- und Ordnungsdienst") absolviert, sei in dieser Materie Vortragender in der E1- und E2a-Ausbildung und habe eine enorme praktische Erfahrung aufzuweisen. Im gesamten Bundesgebiet habe er beginnend ab ... in Summe ... Großeinsätze geplant und geleitet bzw. war er an deren Durchführung maßgeblich beteiligt. Diese Einsätze seien mit großem Können und Übersicht erfolgreich durchgeführt worden. Auch sei ihm seitens der LPD X die Verantwortung für die ...einheit X übertragen worden. Im SPK X selbst kenne er durch seine seit ... durchgehende Stellvertreterfunktion im Referat X alle Abläufe von Grund auf. Über die unmittelbare Referatstätigkeit hinaus habe er alle Führungsausbildungen erfolgreich absolviert und habe am Managementtraining für Führungskräfte teilgenommen.

Er (A) sei im Jahr ... bereits ... Jahre als E1-Beamter tätig gewesen und habe auch diverse Großeinsätze geleitet, als B gerade mit seinen verschiedenen Führungsaufgaben betraut worden sei. Dieser doch klare Unterschied im Lebens- und Führungsalter stelle jedenfalls einen gewissen Widerspruch zu den bis dato erfolgten Planstellenbesetzungen und Stellungnahmen der LPD X dar, wo es in der Vergangenheit doch sehr eindeutig um das Dienstalter gegangen sei.

Er habe sich seit der Zusammenlegung des Stadt- und Bezirkspolizeikommandos X im ... insgesamt ... Mal für diverse Planstellen beworben, sowohl in X als auch in den angrenzenden Bundesländern. Mehr als die Hälfte dieser Bewerbungen seien Funktionen auf einem Bezirkspolizeikommando gewesen, wo er auf Grund seiner jahrzehntelangen Erfahrungen in allen Referaten und der bisherigen Verwendungen jederzeit entsprochen hätte und sein umfangreiches Wissen positiv einbringen hätte können. Insbesondere seit seinen letzten Bewerbungen in der X sei er sich auf Grund der dann erfolgten Einteilungen sicher, dass deutlich hinter ihm liegende Bewerber, die wesentlich jünger gewesen seien und bei weitem weniger Erfahrung als E1-Beamte aufwiesen würden als er, zum Zug gekommen seien.

Da er über ... Jahre auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden seinen Dienst als leitender Beamter verrichtet habe und zudem auch wiederholt mit der Abwicklung diverser Großeinsätze betraut gewesen sei, sei mit Sicherheit seine Befähigung, die Funktion eines Referatsleiters beim SPK X auszuüben, mehr als gegeben. Er habe außerdem im Zusammenhang mit der Migrationswelle ... und ..., sowohl an der Staatsgrenze im ... (...), wie dann auch in der ... (...) teilweise die Gesamtverantwortung für zwischen 50 und 100 Polizeibeamte täglich gehabt, die es neben der Zusammenarbeit mit den anderen Einsatzorganisationen jeweils zu leiten und zu koordinieren gegeben habe.

Am Bezirksgendarmerie- und ab ... beim Bezirkspolizeikommando in X sei er ... Jahre lang als Kommandant eingeteilt gewesen und auf Grund langjähriger Abwesenheiten eines E1-Stellvertreters auch wahlweise mit den Agenden eines ...- bzw. ...referenten betraut worden. Weiters sei er im ... auf Grund einer Änderung in der Geschäftsordnung der Bezirkspolizeikommanden der Landespolizeidirektion X dem Landeskriminalamt in X dienstzugeteilt gewesen, um seine Kenntnisse im Kriminaldienst zu vertiefen.

Wenn seine langjährige Kommandantenfunktion auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden mit ebenfalls eingehender Kenntnisse der beiden Referate ... und X sowie ... offenbar keinen Befähigungsnachweis für eine Bestellung zum Leiter des Referates X am SPK X darstellen würden, liege für ihn die Vermutung sehr nahe, dass andere Gründe für seine Nichtberücksichtigung, wie die Aversion der Personalvertretung gegen seine Person oder das nicht mehr heranzuziehende ...verfahren von ..., maßgeblich gewesen seien.

Auf Grund der nicht unerheblich auseinandergehenden Laufbahndaten zwischen ihm und B, sowie auf Grund seiner langjährigen praktischen Erfahrungen in der Führung und Leitung von Bezirkspolizeikommanden und damit verbundener Abwicklung auch von Großveranstaltungen hätte B seiner Meinung nach nicht für diese Funktion bestellt werden sollen. Darüber hinaus wolle er abschließend darauf verweisen, dass er auf Grund seiner langjährigen Kommandantenfunktion auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden mit den obig dargestellten Spezialkenntnissen in diversen Referaten auf jeden Fall eine bessere Qualifikation als der zum Zug Gekommene aufweise.

Dem Antrag beigelegt waren die Interessentensuche und die Bewerbungsunterlagen von A.

Gemäß der Ausschreibung für die Funktion „Leiter/in des Referates X“ waren die Aufgaben des Arbeitsplatzes Folgende:

? Planung, Leitung und Koordination nachstehender einsatzbezogener Aufgaben innerhalb des Stadtpolizeikommandobereiches

? Umsetzung der vom Stadtpolizeikommandanten vorgegebenen sicherheits- und ordnungsdienstlichen Ziele, insbesondere durch strategische sowie kalendermäßige Festlegung des überörtlichen Streifendienstes (Sektorstreifendienst und Kontrollen der öffentlichen Verkehrsmittel im örtlichen Zuständigkeitsbereich)

? Strategische Planung und Ausarbeitung fachorientierter einsatztaktischer Maßnahmen

? Ständige Kontakthaltung und Kooperation mit den Leitern anderer Einsatzorganisationen mit sicherheitspolizeilichem oder rettungs- und hilfsdienstlichem Bezug

? Koordination von referatsspezifischen Aufgaben bzw. Amtshandlungen

? Planung, Vorbereitung, operative Leitung und begleitende Kontrolle größerer sicherheits- und ordnungsdienstlicher Einsätze im örtlichen Zuständigkeitsbereich sowie von Groß- und Alarmfahndungen; Mitwirkung in Einsatzstäben

? Planung, Vorbereitung, operative Leitung und begleitende Kontrolle von Sondereinsätzen (COBRA und EE/WEGA), insbesondere bei Sonderlagen und Elementarereignissen

? Angelegenheiten des Zivilschutzes, insbesondere der Katastrophenhilfe und des Strahlenschutzes einschließlich der Zusammenarbeit mit anderen Einsatzorganisationen

? Gewinnung, Aufbereitung und Weitergabe von sicherheitspolizeilichen Informationen an Vorgesetzte und Mitarbeiter, sowie Berichterstattung

? Evaluierung von sicherheitspolizeilichen und ordnungsdienstlichen Einsätzen und Vornahme von korrigierenden Maßnahmen; permanente Anpassung der taktischen Strategien an die sich ändernden Rahmenbedingungen sowie Weitergabe in Form spezifischer Fortbildungen

? Mitwirkung an der Personalentwicklung, insbesondere durch Ermittlung und Festlegung des einsatztaktischen und sicherheitsdienstlichen Aus- und Fortbildungsbedarfes innerhalb des SPK sowie Koordinierung dieser spezifischen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen; Durchführung von fachspezifischen Fortbildungen und Vorträgen insbesondere auch die Angelegenheiten des Einsatztrainings

? Erprobung neuer Einsatzmittel und Anpassung der Arbeitsweise und Hilfsmittel an den jeweiligen technischen Stand

? Alarmangelegenheiten, insbesondere die Koordination der Erstellung und Wartung der Alarmpläne mit Qualitätskontrolle; Erstellung von strategischen, einsatzmäßigen Richtlinien zur Alarm- und Großfahndung im Bereich des SPK; Belange zur Alarmierung der Beamten

Neben den allgemeinen Anforderungen (Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses; österreichische Staatsbürgerschaft; ...) zählten zu den persönlichen Anforderungen:

„Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit, Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben, Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, Sehr gute rhetorische Ausdrucksweise und Verhandlungsgeschick, sozialkommunikative Kompetenz, sicheres und freundliches Auftreten, Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit, Entschluss- und Entscheidungskompetenz, Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung, Fähigkeiten im Bereich des Managements, Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft, Sicheres und freundliches Auftreten“

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus wurden folgende fachspezifische Anforderungen gefordert:

? Umfassende Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten

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

? Entsprechendes juristisches Allgemeinwissen

? Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung

? Übergreifendes Fachwissen - das Referat X ist für alle grundlegenden Belange des ...-, ... und ...wesens sowie für Sonderverwendungen (..., ...) innerhalb der Organisation zuständig. Zum Fachwissen zählen insbesondere detaillierte Kenntnisse der bezughabenden Rechtsmaterien, wie z.B. SPG, StPO, StGB, Waffengebrauchsgesetz, FPG, GrekoG, Anhalteordnung, sonstiger bundes- und auch landesgesetzliche Bestimmungen sowie die Kenntnis der internen Vorschriften (z.B. Dienstzeitmanagement, EDR, OGO, etc.)

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

? Einsatzerfahrung und Erfahrung in leitender Tätigkeit im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb, Fremdenpolizei)

? Kenntnisse im Bereich des New Public Management

? Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung

? Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik

? Kenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass A am ... in die österreichische Bundesgendarmerie eingetreten ist. Nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) für eingeteilte Wachebeamte in X ist er mit Wirkung von ... zum Gendarmerieposten (GP) ... versetzt worden. Er ist mit ... zum dienstführenden E2a-Beamten sowie mit ... zum E1-Beamten ernannt worden. Von ... bis ... war er Stellvertreter des Kommandanten am Bezirksgendarmeriekommando (BGK) ... und hat dort auf Grund des ... des damaligen Kommandanten für mehrere Monate die Führung dieses Kommandos übernommen. Von ... bis ... war er am BGK Y als Stellvertreter eingeteilt. Bereits ... und ... war er für mehrere Monate zuerst beim BGK ... und dann beim BGK ... wegen Abwesenheiten der dortigen Kommandanten ebenfalls wieder mit der Führung der dortigen Bezirkskommanden betraut. Von ... bis ... war er mit der Führung des Bezirkspolizeikommandos Y betraut. Durch die Zusammenlegung des Stadtpolizeikommandos Y mit dem Bezirkspolizeikommando Y im ... verlor er sowohl die Funktion als Bezirkspolizeikommandant als auch seine E1-Planstelle und war seitdem als 3. leitender Beamter beim nunmehrigen gemeinsamen Stadt- und Bezirkspolizeikommando Y ohne Planstelle eingeteilt.

Er absolvierte folgende berufsbegleitende Fortbildungen:

? ADL-Ausbildung

? Polizeiliches Handeln in einer multikulturellen Gesellschaft

? Gesundheit- und Fitnessförderung

? Führungsmanagement und Teamentwicklung

? Lehrgang Führungskompetenz

? ... BAK-Lehrgang

? Derzeit Masterstudiengang auf der FH ...

? ... Seminare auf der SIAK

? ... Seminare auf der VAB

Er wirkte an folgenden Großeinsätzen mit:

? Einsatzleitung im Jahre ... beim ... „..." am ...

? Seit ... Jahren jährliche Einsatzleitung beim ... in ...

? Einsatzleitung ... in den Jahren ..., ... und ...

? Regelmäßige Einsatzleitungen bei allen größeren Veranstaltungen im Bezirk ... (... bis ...) sowie nach der Zusammenlegung in der Stadt ... (...-...)

? Wiederholte Einsatzleitungen an der GREKO ... und ... (...bis ...) im Zuge des großen ...

Der Stadt- und Bezirkspolizeikommandant von Y gab zu A folgende Stellungnahme ab:

Kenntnis in der Leitung einer Dienststelle:

A sei von ... bis ... Bezirkspolizeikommandant von Y gewesen. Seit ... werde er beim Stadt- und Bezirkspolizeikommando Y im Referat X ohne Planstelle verwendet. Er verfüge über hervorragende Kenntnisse und respektive Fähigkeiten in der Leitung einer Dienststelle. Er sei bei allen seinen schriftlichen Erledigungen pünktlich, inhaltlich korrekt und getreu den einschlägigen Rechtsvorschriften. Seine Aufgaben würden von ihm zur vollsten Zufriedenheit eigenständig erfüllt werden. Er sei geradlinig, engagiert und verstehe es, sich auch in schwierigen Situationen mit der erforderlichen Konsequenz durchzusetzen. A trete Behörden und Parteien gegenüber stets sicher, kompetent und gewandt auf, bringe ein ausgezeichnetes Einfühlungsvermögen mit und repräsentiere so die Polizei in vorbildlicher Weise. Seine Fähigkeiten, Ziele und Aufgaben als solche zu erkennen oder festzulegen, nach Problemlösungen zu suchen, MitarbeiterInnen in den Entscheidungsprozess einzubinden sowie bestimmte Arbeiten zur selbstständigen Erledigung einem anderen zu übertragen, seien ausgezeichnet ausgeprägt. A zeichne sich durch einen sehr konzentrierten und effizienten Arbeitsstil aus, löse alle Problemstellungen stets selbstständig, sorgfältig und systematisch. Er bereite Entscheidungen stets sehr gründlich vor, treffe sie zum richtigen Zeitpunkt und setze sie mit Überzeugungskraft und Glaubwürdigkeit um. Sein exzellentes Fachwissen und seine reiche Berufserfahrung sowie sein Abstraktionsvermögen würden ihn auch bei komplexen Fragen und in schwierigen Lagen zu selbstständigen, durchdachten und realistischen Entscheidungen befähigen. Er besitze ein umfassendes, fundiertes und jederzeit verfügbares Fachwissen sowie eine schnelle Auffassungsgabe, mit dessen Hilfe er auch überaus schwierige Fragen sehr erfolgreich löse. Dieses Fachwissen habe er durch unzählige Weiterbildungsmaßnahmen (SIAK, VAB) vertieft und auf dem neuesten Stand gehalten.

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

Auf Grund behördenübergreifender Bewerbungen habe die Zuständigkeit der Entscheidung in dieser Personalmaßnahme beim BMI gelegen. Die LPD X habe beantragt, B mit der gegenständlichen Planstelle zu betrauen, das BMI und in weiterer Folge der Zentralausschuss hätten sich diesem Vorschlag angeschlossen.

Eine Diskriminierung von A gegenüber B, da der Beschwerdeführer laut seinen Angaben auf Grund seiner Weltanschauung, nämlich seiner politischen Gesinnung bzw. wegen dieser Nichtzugehörigkeit zur ÖVP diskriminiert worden sei, sei die subjektive Meinung des Beamten und könne seitens des BMI nicht nachvollzogen werden. Ebenso sei die Ansicht des Antragstellers, dass er auf Grund seiner langjährigen Kommandantenfunktion auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden auf jeden Fall eine bessere Qualifikation als der zum Zug gekommene Mitbewerber (B) aufweise, eine bloße Vermutung, der seitens des BMI nach den vorliegenden Unterlagen nicht gefolgt werden könne.

Das Lebensalter habe für das BMI im gesamten Besetzungsverfahren in keiner Phase des Verfahrens eine Rolle gespielt. Ausschlaggebend für die Einteilung von B sei gewesen, dass dieser durch den Kommandanten des SPK X bestens beschrieben worden sei und die optimalen Voraussetzungen für die Erfüllung des Aufgabenbereiches des Leiters des Referates X besitze. Die Gewährleistung für die bestmögliche Erfüllung der Ernennungserfordernisse sei durch die Betrauung von B gegeben, da bei A (wenn auch nur geringfügige) Abstriche bei der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben in der Beurteilung zu machen gewesen seien und er damit in Abwägung aller Umstände gegenüber B in der Gesamtbeurteilung schlechter abgeschnitten habe. Die Besetzung der Planstelle des Leiters des Referates X beim SPK X sei daher entsprechend dem Prinzip der Bestenauslese erfolgt.

Der Stellungnahme beigelegt waren die Bewerbungsunterlagen von B, der Besetzungsvorschlag der LPD X und die Reihung der Bewerber durch den Kommandanten des SPK X.

Im Besetzungsvorschlag der LPD X wurde Folgendes angeführt:

Die LPD beantrage B des SPK X auf seiner Stammdienststelle als Leiter des Referates X einteilen zu dürfen. Dieser werde vom SPK X für die Besetzung dieser Funktion an erster Stelle gereiht und sei auch nach Ansicht der LPD der für die gegenständliche Funktion bestgeeignete Bewerber.

Auf Grund seiner hervorragenden Ausbildung im Einsatzbereich, den vielen Einsätzen, bei denen er an der Durchführung und Umsetzung maßgeblich beteiligt gewesen sei und seiner langjährigen Verwendung im Referat X des

SPK X als Stellvertreter des Referatsleiters sei der Beamte im höchsten Maße geeignet.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass B im … in den Exekutivdienst eingetreten ist. Nach Absolvierung der Grundausbildung für E2b war er von … bis … als eingeteilter Beamter am Wachzimmer … und von … bis … als eingeteilter Beamter beim Mobilen Einsatzkommando … beschäftigt. Er hat die Grundausbildung für E2a im … absolviert und war anschließend von … bis … als 3. Wachkommandant und Ausbildungsleiter beim Mobilen Einsatzkommando … und von … bis … als Wachkommandant im Wachzimmer … tätig. Von … bis … war er …ausbilder für das Einsatztraining. Von … bis … war er 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI …. Im … hat er die Grundausbildung für E1 absolviert und war von … bis … leitender Beamter der …abteilung im Landespolizeikommando X. Anschließend war er von … bis … 3. leitender Beamter im …referat des Stadtpolizeikommando X. Seit … war er Kommandant der …einheit X und seit … stellvertretender Referatsleiter im Referat X des Stadtpolizeikommando X.

Er absolvierte folgende Ausbildungen:

? Absolvierung praktischer und theoretischer Ausbildungen im Rahmen der Tätigkeit als …ausbilder für das …training in den Bereichen „…", „…", „…" und „…"

? AEK-Ausbildner für Sondereinheiten

? Lehrwart/Fit für Erwachsenensport

? Masterstudiengang … an der FH …

? Erstes Managementtraining für Führungskräfte des BMI

Er wirkte an folgenden Projekten und Großeinsätzen mit:

Projekte

? Leiter der Arbeitsgruppe „…" im Rahmen des BMI-Projekts „…“

? Verantwortlicher für die Erstellung der SIM-Lehrpläne „…" und „…“ für den GAL E2a sowie „…“ für den GAL E1.

? Arbeitspaket-Verantwortlicher im Rahmen der Arbeitsgruppe „…" anlässlich des BMI-Projekts „…"

? Verantwortlicher für die Einführung und den Probebetrieb der „…" auf Ebene SPK-X

? Mitwirkung an der BMI-AG „…“

? Mitglied des BMJ-Evaluierungsteams zur Causa „…"

? Mitwirkung am BMI-Projekt „…"

? Leiter der AG „…“

? Mitwirkung an der BMI-AG „…" im Rahmen des Projektes „….“

? Leiter …projekt „…“ auf Ebene SPK-X

Großeinsätze

? Kommandant Einsatzabschnitt „SPK-X“ im Rahmen der … „…"

? Kommandant Einsatzabschnitt „…" im Rahmen der … „…" …

? Kommandant Einsatzabschnitt „…“ im Rahmen der …

? Stv. Einsatzkommandant anlässlich des …

? Einsatzkommandant anlässlich der …

? Kontingentskommandant der … anlässlich des …

? Stv. Einsatzkommandant anlässlich des …

? Kommandant Einsatzabschnitt „…" im Rahmen der … mit unterstellten Einheiten des ….

? Kontingentskommandant sämtlicher Kräfte der LPD-X im Rahmen der … anlässlich des …

? Kommandant Einsatzabschnitt „…" anlässlich der …

? Kontingentskommandant der … anlässlich der …

? Kontingentskommandant der ... anlässlich des ...

? Stv. Einsatzkommandant anlässlich des ...

? Kommandant „...“ anlässlich der ...

? Kontingentskommandant der ... anlässlich der ...

? Kommandant Einsatzabschnitt „...“ anlässlich des ...

? Kommandant Einsatzabschnitt „...“ anlässlich der ...

? Einsatzkommandant ...

? Stv. Kompaniekommandant im Rahmen des ... der ... anlässlich ...

? Regelmäßig wiederkehrende Verwendung als Einsatz- bzw. Einsatzabschnittskommandant im Rahmen von ... (... und ...) mit erheblichen Führungsspannen

Vortragstätigkeiten:

? Referent anlässlich des ...

? Referent anlässlich der „...“ der ...

? Referent im Seminar „..." im Bereich der LPD X

? Referent im SIAK GAL E2a, „...“

? Referent im SIAK GAL E1 „..."

? Referent in der SIAK „...“

? Referent im BZS-X ... „..."

? Referent in der ... für den Bereich des SPK X bzw. des BZS-X

? Ausbildungsoffizier der ...

? Referent im Rahmen von Veranstaltungen anlässlich des BMI-Projekts „..." (...) auf Ebene LPK-X

? Referent „..." für Kräfte der Bereitschaftspolizeien der Bundesländer ... und ... anlässlich ...

? Referent im BZS-X ... „..."

Der Kommandant des SPK X gab in seiner Stellungnahme zu B Folgendes an:

B erfülle die Erfordernisse der Planstelle des Referatsleiters des Referates X im SPK X in optimaler Weise, dies umso mehr, als dass er bereits seit ... die Funktion des Stellvertreters des Leiters des Referates X im SPK X zur höchsten Zufriedenheit ausübe. In seiner bisherigen Dienstzeit habe er bereits große Erfahrungen auf dem Gebiet des ... gesammelt, sämtliche Ausbildungen erfolgreich absolviert und zahlreiche schwierige Einsätze perfekt organisiert und geleitet. Bei der ... habe er sich nicht nur als Einsatzkommandant vor Ort ausgezeichnet, sondern auch darüber hinaus über Auftrag des BMI ein ...konzept zur Bewältigung des ... und zur kontrollierten Abarbeitung von ...anträge ... entwickelt. Seit der Ernennung zum stv. Referatsleiter habe er insgesamt ... ... Einsätze im größeren Umfang hervorragend ausgearbeitet und geleitet. Er habe weiters bei weiteren BMI- Projekten, die auch auf Grund der Terrorbedrohung zu entwickeln waren, federführend mitgewirkt, so die Konzeption des Modells „...“ oder die „...". Auf Grund seines umfassenden Wissens im Bereich des ... sei B auch zum diesbezüglichen Vortragenden für die GAL E1 und E2a bestellt worden, wobei ihm zu dieser Vortragstätigkeit höchste Kompetenz bescheinigt worden sei. Gerade im Einsatz ... mit höchsten Vertretern des ... habe er seinen hervorragenden Umgang mit externen und internen Behördenverantwortlichen bewiesen. Er verstehe es, die Kooperation mit verschiedensten Entscheidungsträgern in exzellenter Weise zu leben, dabei die polizeilichen relevanten Standpunkte sachlich klar zu definieren und zu vertreten ohne die notwendige Kooperationsbereitschaft in Frage zu stellen. Der Kontakt mit den Mitarbeitern erfolge im ... in klar strukturierter Form mit verständlichen Vorgaben und im übrigen Dienstbetrieb in der notwendigen kooperativen Form. Auf Grund seiner Fachkompetenz genieße er die volle Akzeptanz. Die Mitarbeiter würden bei Vorplanungen von ihm in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, sodass sie auch von sich aus Vorschläge zur positiven Erledigung einbringen können. Es fehle ihm auch nicht an der notwendigen Konsequenz, sollten Mitarbeiter nicht jene

Unterstützung einbringen, die von Ihnen zu erwarten sei. Die für seinen Arbeitsplatz maßgeblichen Rechtvorschriften (Gesetze, Verordnungen, Erlässe und Dienstanweisungen) beherrsche er in hervorragender Weise, was er in seinen Vortragstätigkeiten in der SIAK in den Bereichen ..., ... und im Kontakt mit den Behörden auch zeige. Das über den Arbeitsplatz hinausgehende Wissen werde durch die Absolvierung des Bachelor Studium ... und dem Master Studium ... verdeutlicht. Überdies sei er Absolvent des Ersten Managementtrainings für Führungskräfte des BMI ....

Der Kommandant des SPK X gab in seiner Reihung zu B Folgendes an:

B erfülle die Anforderungen in idealer Weise. Er habe sämtliche Ausbildungen auf dem Sektor ... absolviert, sei in dieser Materie Vortragender in der E1 und E2a Ausbildung und habe eine enorme praktische Erfahrung aufzuweisen. Im gesamten Bundesgebiet habe er beginnend ab ... in Summe ... Großeinsätze geplant, geleitet und sei an deren Durchführung maßgeblich beteiligt gewesen. Diese Einsätze habe er mit großem Können und Übersicht erfolgreich durchgeführt. Auch sei ihm seitens der LPD X die Verantwortung für die ...einheit X übertragen worden. Im SPK X selbst kenne er durch seine sein ... durchgehende Stellvertreterfunktion im Referat X alle Abläufe von Grund auf. Über die unmittelbare Referatstätigkeit hinaus habe er alle Führungsausbildungen im BMI (Bachelor u. Masterstudium) erfolgreich absolviert und sei auch Teilnehmer des ersten Managementtrainings für Führungskräfte gewesen. Er sei daher im höchsten Maße geeignet, die Aufgaben des Kommandanten des ...referates in optimaler Weise zu erfüllen.

Am ... fand eine Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Anwesend waren der Antragsteller (A), als Dienstgebervertreter des BMI ... sowie ... vom SPK X und der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ....

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Leiter/in des Referates X“ beim SPK X auf Grund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Vor etwa ... sei er bereits auf Grund eines Antrages vor dem Senat ... der B-GBK erschienen. Die ganze „Geschichte“ habe schon vor Jahren begonnen. Die Planstelle „Leiter/in des Referates X“ in X sei eine von mehreren, um die er sich beworben habe. Seit dem letzten Gutachten der B-GBK im ... habe er keine Stelle mehr erhalten. Der zum Zug gekommene B sei deutlich jünger als er. Daher liege die Vermutung nahe, dass es entweder das Alter oder die Weltanschauung sein müsse, da er sonst aus seiner Beurteilung nichts Anderes ableiten könne. Seine dienstliche Laufbahn liege dem Senat vor.

Die Frage der Vorsitzenden, ob es konkrete Anhaltspunkte gegeben habe, die auf das Alter und/oder die Weltanschauung hindeuten, verneinte A. Er kenne B nicht näher, wisse aber, was er vorher gemacht habe. In seiner Tätigkeit als E-Kommandant sei er bestimmt überdurchschnittlich qualifiziert gewesen, es gehe aber um ihn (A). Die Besetzungsentscheidung könne nur mit der Weltanschauung und dem Alter zusammenhängen, außer B habe sich in den letzten Jahren als leitender Beamter wirklich derart überqualifiziert, wie es der Stadtpolizeikommandant von X in seiner Beurteilung darstelle. Das wolle er geprüft wissen.

Die Frage, welche Weltanschauung B habe, könne A nicht beantworten. Auf Grund seiner Erfahrung vermute er jedoch, dass B der FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter) angehöre, da in den letzten ... Jahren verstärkt ÖVP Sympathisanten in der LPD X bevorzugt worden seien. Er selbst sei eher der SPÖ zuzuordnen, obwohl er grundsätzlich Wechselwähler sei. Auf Grund seines Naheverhältnisses zum Vorsitzenden des ...ausschusses werde er jedoch der SPÖ zugeordnet. Ob B bei der Gewerkschaft oder dergleichen sei, wisse er nicht. Erfahrungsgemäß sei in X in den letzten Jahren primär Richtung „Schwarz“ und „Schwarz/Blau“ entschieden worden. Als ...kommandant habe er sich des Öfteren exponiert, indem er KandidatInnen unabhängig von ihrer Parteifarbe beschrieben habe. Darunter seien Fälle, die auch vor der B-GBK Recht bekommen haben. Deswegen liege für ihn die Vermutung nahe, dass es mit der Weltanschauung zusammenhängen könnte.

Die Vorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter des BMI, näher auszuführen, was die LPD X gemeint habe, als sie den Vorschlag mit B zu besetzen damit begründet habe, dass er durch den Kommandanten des SPK X bestens beschrieben worden sei und er die optimalen Voraussetzungen für die Erfüllung des Aufgabenbereiches besitze.

Der Dienstgebervertreter des BMI erklärte, ein ...referent müsse die Einsätze planen, koordinieren und steuern. X habe mit ... Einwohnern eine andere Dimension als Y mit etwa ... Einwohnern. Hinzuweisen sei speziell auf den Werdegang von B und dessen Mitwirkung an Projekten und Großeinsätzen. B habe sämtliche Großeinsätze, nicht nur in X, sondern in ... und teilweise auch in ..., entweder selbst oder stellvertretend, geleitet. Überall dort wo es brenzlig geworden sei,

habe man B „hergenommen“. Die Rede sei von … Großeinsätzen - keine „kleinen Sachen“. Er wolle A nicht schlecht reden, seine Leistung im Bezirk sei hervorragend, aber ein … sei mit einem Einsatz in X nicht zu vergleichen. Dazu brauche man Erfahrung und Gespür, es handle sich um eine andere Klientel. Weil B in diesem Bereich derart gut sei, sei er genau für diesen Bereich Ausbildner bei der Offiziersausbildung. Als …referent in X sei es von Vorteil, wenn man die Stadt, die Örtlichkeiten und die Menschen kenne und wisse, welche Bereiche sensibel seien. Bei der Besetzung habe man sich fragen müssen, ob man einen stellvertretenden Bezirkskommandanten aus Y haben wolle, oder lieber jemanden, der bereits über … Jahre in X sei und super Erfolge vorweisen könne. Was B gemacht habe, habe Hand und Fuß gehabt. Es sei ganz klar, dass man denjenigen nehme, der es besser mache.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie viele MitarbeiterInnen das …referat habe, antwortete der Dienstgebervertreter des SPK X, … MitarbeiterInnen und ca. … PolizeibeamtInnen in X. Er kenne A seit ungefähr … Jahren, daher bestehe auch ein entsprechendes Naheverhältnis. B kenne er seit knapp … Jahren. Er selbst (Der Dienstgebervertreter des SPK X) habe sich auch um die Funktion als Leiter des Referates X beim SPK X beworben. Er sei bereits … mit dem E1-Kurs fertig gewesen und vom Senioritätsprinzip her liege er vor A und B. Es sei jedoch die Frage der Qualifikation entscheidend gewesen, deswegen habe er sich auch nicht an die B-GBK gewandt.

Die Fachexpertise von B sei sehr hoch, er habe eine sehr fachspezifische Ausbildung absolviert. B habe nicht nur die Ausschreibungskriterien erfüllt, sondern sich in X ein Netzwerk zu anderen Institutionen wie dem Roten Kreuz, der Feuerwehr, dem Bundesheer etc. aufgebaut, welches er seit etlichen Jahren entsprechend pflege. B habe Einsätze in … und … geleitet, auch bei … und beim …. B hätte eigentlich die Stelle als Leiter der …abteilung X bekommen sollen. Die Expertise bei B sei gegeben, das erkenne er (der Dienstgebervertreter des SKP X) neidlos an. Als … Stellvertreter des Stadtpolizeikommandanten sei er nunmehr der Vorgesetzte von B und arbeite gut mit ihm zusammen.

Auf die Frage, was er zurzeit mache, antwortete der Dienstgebervertreter des SKP X, … und …. Zum damaligen Zeitpunkt sei er ohne Planstelle dem Referat X dienstzugeteilt gewesen. Jetzt habe er sich beworben und es habe geklappt.

Auf die Frage an A, ob sein Aufgabengebiet im SPK Y …angelegenheiten umfasse, antwortete dieser, er werde im Referat X als Einzelbeamter verwendet, sozusagen „geparkt“, nachdem er keine Planstelle habe. Während der … sei er beispielweise als Einsatzkommandant nach … abkommandiert worden. Als … „bereinigt“ worden sei, sei er nach … abkommandiert worden. Nachdem er einer der längstdienenden Mitarbeiter ohne Planstelle sei, sei er bei dem einen oder anderen Einsatz dabei gewesen. Die Einsätze, die B gemacht habe, habe er auf Grund seiner Funktion als Bezirkspolizeikommandant gar nicht machen können. Er sei zwar … und kenne sich dort aus, aber die Vernetzung, welche B vorweisen könne, könne er gar nicht haben. Er sehe sich auch nicht besser qualifiziert als B, da er nie die Möglichkeit gehabt habe derartige Erfahrungen zu sammeln. Seine Einsätze haben sich auf Einsätze im Bezirk beschränkt. Er sei zwar … Einsatzleiter beim … „…“ gewesen, aber das seien alles Einzelgeschichten innerhalb von … Jahren gewesen. Derzeit sei er im Referat X und mache das, was im Bezirk anfalle, wie beispielweise den …. Nach seinem Verlust der E1-Planstelle habe er seine Zeit primär genützt, um sich fortzubilden. Er habe den Bachelorkurs, den Masterlehrgang und zahlreiche weitere Seminare absolviert.

Auf die Frage, ob er denke, dass er besser geeignet sei als B, antwortete A, für die spezielle Tätigkeit als Leiter des Referates X in X nicht. In X sei jedes Wochenende ein …, das B leiten müsse. Diese Möglichkeit habe er (A) auf Grund seines bisherigen Werdegangs nie gehabt, da dies in seiner Funktion nicht vorgesehen sei. Als Bezirkspolizeikommandant mache man das, was im Bezirk anfalle und sonst nichts. Die Qualifikation von B könne er gar nicht haben. Wenn er die Möglichkeit gehabt hätte, hätte er es natürlich gemacht. Alle Einsätze, die er bis jetzt habe machen müssen, habe er gut geleitet. Y könne man aber nicht mit X vergleichen, genauso wenig wie X mit ….

Der GBB führte dazu Folgendes aus:

B sei in X „die Koryphäe“, wenn es um Einsätze gehe. Alles was in X mit Einsätzen zu tun habe, wahrscheinlich sogar in ganz …, laufe zu 100 Prozent über B. Jeder wisse, dass er unbestritten „die Koryphäe“ sei. B habe international sehr viele Besuche und Projekte geleitet, sei überall eingeladen worden usw. Für diese Position sei die Qualifikation von B unbestritten. Ohne die Qualifikation von anderen BewerberInnen schmälern zu wollen, sei B mit Abstand der Beste von allen gewesen. Dass das, was rundherum um A gelaufen sei, nicht alles „sauber“ sei, sei unbestritten. In diesem Fall aber habe der bestgeeignete Bewerber die Stelle erhalten.

Die Vorsitzende sagte, bereits an den beschriebenen Aufgaben und Erfordernissen des Arbeitsplatzes ließe sich

ablesen, dass es stark um Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und das Fachwissen gehe.

A sagte dazu, er sei auch nicht böse, denn er wisse, wie gut B sei. Seine Geschichte (von A) habe bereits … begonnen. Auch bei anderen Besetzungsverfahren seien die wesentlich jüngeren BewerberInnen ihm vorgezogen worden. Wenn man das gesamte Bild der … kenne, erkenne man einige Sachen, die zum „Himmel stinken". Bei der letzten Bewerbung sei seine …strafe aus dem Jahr … aufs Tapet gebracht worden. Diesmal sei das nicht erwähnt worden, da der Gegenkandidat (B) derart gut gewesen sei. Jedoch sei er überzeugt, dass er die Stelle auch nicht bekommen hätte, wenn es sich um einen anderen Bewerber und nicht B gehandelt hätte. Dann hätte man einfach andere Gründe genannt und deswegen habe er sich auch in diesem Fall an die Bundes-Gleichbehandlungskommission gewandt. Jetzt passen die Gründe für B halt optimal, da er …weit wirklich „DER" Experte sei.

Die Vorsitzende hielt fest, dass es nicht nur darum gehe, eine Ausschreibung zu überprüfen. Es mache nur dann Sinn die B-GBK anzurufen, wenn man sich auf eine Stelle bewerbe und subjektiv glaube, besser geeignet zu sein als der/die zum Zug gekommene Bewerber/in, jedoch aus Gründen wie der Weltanschauung oder des Alters die Planstelle nicht erhalten habe. Im konkreten Fall sage er allerdings selbst, dass B besser für die Leitung des Referates X geeignet gewesen sei.

A entgegnete, besser sei immer relativ. Es sei zumindest nicht wie in einigen anderen Fällen abgelaufen, wo klar gewesen sei, dass der zum Zug gekommene Bewerber sicher nicht der bessere gewesen sei. Dieses parteipolitische Besetzen von Planstellen gebe es seit … Jahren in X, doch die wenigsten trauen sich, einen Antrag an die B-GBK zu stellen.

Der GBB warf ein, bereits … im Vorhinein habe man gehört, dass B die Planstelle erhalte, wenn sie ausgeschrieben werde. Es sei jedoch nie Thema gewesen, dass B die Planstelle auf Grund seiner Weltanschauung, seines Alters oder auf Grund seiner Beziehungen bekomme. Das Statement sei immer gewesen, dass aus fachlicher Sicht niemand in … diese Stelle bekommen könne, wenn nicht B.

Ein Senatsmitglied fragte sich, wenn es so klar gewesen sei, wie der GBB angesprochen habe, dass B Leiter des Referates X werde, warum sich dann überhaupt weitere … Personen beworben haben. Der GBB antwortete, sich zu bewerben sei legitim.

Das Senatsmitglied stimmte dem zu und ergänzte, man zeige damit auf, dass man interessiert sei. Auch A habe das Recht dazu.

Der GBB sagte, er habe seine Aussage nicht negativ gemeint. Er habe lediglich ausdrücken wollen, dass man sich im Nachhinein nicht beschweren brauche, wenn man es nicht werde. Er selbst hätte sich auch beworben, wenn er nach … wollen würde.

Das Senatsmitglied kritisierte, manchen Personen nütze es offenbar, wenn sie aufzeigen, dass sie an einer anderen Stelle interessiert seien. A habe das seit … nichts gebracht.

Der Dienstgebervertreter des BMI sagte, die anderen … hätten sich beworben, weil davon ausgegangen worden sei, dass B Leiter der …abteilung werde. Es sei jedoch anders gekommen.

A hielt fest, er gönne es B von ganzem Herzen und sei auch nicht böse.

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 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 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.

Nach den Materialien zu § 13 B-GlBG 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 Sinnganzen sowie zur

Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

A erachtet sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, da er der SPÖ zugeordnet werde und sich dies bereits in der Vergangenheit negativ auf sein berufliches Fortkommen ausgewirkt habe. Weites erachtet er sich auf Grund des Altes diskriminiert, da es bei ihm und seinem Mitbewerber einen klaren Unterschied im Lebens- und Führungsalter gebe. A sei ... Jahre älter und sei ... bereits ... Jahre als E1 Beamter tätig gewesen. Im Vergleich dazu sei B erst viel später mit verschiedenen Führungsaufgaben betraut worden.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt.

Als Anforderung für die Funktion „Leiter/in des Referates X" wurde in der Ausschreibung Einsatzerfahrung und Erfahrung in leitender Tätigkeit im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb, Fremdenpolizei) verlangt. Zum Anforderungsprofil zählen weiters Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und die die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften. Ein umfangreiches Fachwissen und Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik waren ebenfalls vorzuweisen.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung dem BMI. Ausschlaggebend für die Einteilung von B sei gewesen, dass er durch den Kommandanten des SPK X am besten beschrieben worden sei und die optimalen Voraussetzungen für die Erfüllung des Aufgabenbereiches des Leiters des Referates X besitze.

Es wird festgehalten, dass anhand der in der Ausschreibung angegebenen Aufgaben (ua. „Planung, Leitung und Koordination nachstehender einsatzbezogener Aufgaben", „Strategische Planung und Ausarbeitung fachorientierter einsatztaktischer Maßnahmen", „Planung, Vorbereitung, operative Leitung und begleitende Kontrolle größerer sicherheits- und ordnungsdienstlicher Einsätze, sowie von Sondereinsätzen") und Anforderungen (ua. „Einsatzerfahrung und Erfahrung in leitender Tätigkeit im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit", „Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit", „umfangreiches Fachwissen") erkennbar ist, dass spezifische Kenntnisse die Einsatzangelegenheiten betreffend gefordert waren.

B ist seit ... Kommandant der ..., seit ... stellvertretender Referatsleiter im Referat X des SPK X und leitete bisher ... Großeinsätze selbst oder stellvertretend.

Im Vergleich dazu war A für viele Jahre Kommandant am Bezirkspolizeikommando und ist derzeit am SPK/BPK Y ohne Planstelle beschäftigt. Er leitete zwei Großeinsätze (... und ...), sowie zahlreichen Einsätze innerhalb des Bezirks Y.

A gab selbst in der Senatssitzung an, dass er nicht denke für die Funktion „Leiter des Referates X" besser geeignet zu sein als A. Er sei zwar bei „dem einen oder anderen" Einsatz dabei gewesen, in seiner Funktion seien allerdings lediglich Einsätze im Bezirk Y vorgesehen. Er habe daher gar nicht die Möglichkeit gehabt, die Erfahrungen zu sammeln, die B in X habe machen können, wo z.B. jedes Wochenende ein ... zu leiten gewesen sei.

Es wird festgehalten, dass die Dienstgebervertreter glaubhaft und nachvollziehbar darlegen konnten, inwiefern B für die Planstelle „Leiter/in des Referates X" besser geeignet war als A. Diese führten den Arbeitsplatz betreffend aus, dass der Dienstort ... mit ... Einwohnern eine andere Größenordnung von den Einsätzen als ... mit etwa ... Einwohnern hat und dafür Erfahrung in diesem Bereich erforderlich ist. Es ist nachvollziehbar, dass es für den ...referenten von Vorteil ist, wenn dieser die Stadt, die Örtlichkeiten und die Menschen kennt und weiß welche Bereiche sensibel sind.

Die Personalentscheidung wurde damit begründet, dass B die Anforderungen auf jeden Fall erfüllt, er leitete sämtliche Großeinsätze in ..., der gesamten ... und teilweise auch in ..., entweder selbst oder stellvertretend und kam überall zum Einsatz, wo es „brenzlig" geworden ist. Er verfügt über ein hohes Maß an Fachexpertise und baute sich außerdem in ... ein Netzwerk zu anderen Institutionen wie dem Roten Kreuz, der Feuerwehr, dem Bundesheer etc. auf, welches er seit etlichen Jahren entsprechend pflege.

Auch der Gleichbehandlungsbeauftragte führte dazu aus, dass bei dieser Planstellenbesetzung der bestgeeignete Bewerber die Stelle erhalten hat, da jede/r weiß, dass B unbestritten die „Koryphäe" ist, wenn es um Einsätze geht. Die Qualifikation von B ist für diese Position „unbestritten".

Auch der Antragsteller gab zu, zu wissen, dass der zum Zug gekommene Mitbewerber B für die zu besetzende Planstelle besser geeignet ist.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMI mit ihrem gesamten Vorbringen davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle „Leiter/in des Referates X“ objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung und/oder das Alter der Bewerber maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle mit B keine Diskriminierung von A auf Grund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

Empfehlung:

Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen bereits intern und nicht erst im Rahmen der Sitzung der Bundes-Gleichbehandlungskommission erfolgen.

Wien, Juni 2020

Zuletzt aktualisiert am

08.02.2021

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