jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2020/7/6 B-GBK II/148/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 06.07.2020

Norm

§13 (1) Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Verleihung der Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X an B stellt eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.
Der Antragsteller führte Folgendes aus: Er habe sich auf die InteressentInnensuche der Landespolizeidirektion (LPD) X vom ... um die Planstelle des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters des PI-Kommandanten von X, Bewertung E2a/5, beworben. Am ... habe er von der LPD X die Mitteilung erhalten, dass die Planstelle einem anderen Bewerber verliehen worden sei.

Er sei seit ... Exekutivbediensteter und versehe seinen Dienst im Bereich der LPD X. Nach Abschluss der Grundausbildung habe er bis ... Dienst in der PI/BLS (Bezirksleitstelle) ... versehen, er sei auch Mitglied der Bezirksverkehrsgruppe ... gewesen. Anschließend sei er (auf eigenen Wunsch) zur API (Autobahninspektion) ... versetzt worden. Von ... bis ... habe er den „E2a-Kurs“ (Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a) besucht und diesen mit Auszeichnung abgeschlossen. Von ... bis ... habe er in der PI ... (Stadtpolizeikommando (SPK) ...) Dienst versehen und als Gruppenkommandant sein Interesse für den Kriminaldienst entdeckt. Mit ... sei er zur PI/BLS X als Sachbearbeiter (Arbeitsplatzbewertung E2a/2) versetzt worden. Von Beginn an sei er auch Teil des Koordinierten

Kriminaldienstes des Bezirks ... gewesen. Von ... bis ... sei er 3. Stellvertreter des PI-Kommandanten und gleichzeitig Hauptsachbearbeiter für den Bereich Kriminaldienst gewesen. Seit ... sei er 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten (E2a/4). Der PI-Kommandant habe ihn mit Abrechnungsvorgängen sowie der Erstellung von Dienstplänen betraut, und er sei stets in die Erledigung und Genehmigung sämtlicher Aktenvorgänge eingebunden gewesen.

In seiner gesamten Dienstzeit habe er überdurchschnittliches Engagement und überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft gezeigt. So habe er im Jahr ... die Fachausbildung für den Kriminaldienst absolviert, weiters sei er – nach der Ausbildung zum ... – Bezirks-....

Sein Ansuchen um die gegenständliche Planstelle sei vom (damaligen) PI-Kommandanten befürwortet worden, das Bezirkspolizeikommando (BPK) X und die LPD X hätten ihn für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen.

Der zum Zug gekommene Bewerber sei in der PI X Sachbearbeiter (E2a/2) gewesen und habe noch sehr wenig Erfahrung gehabt. Er sei mit ... Jahren „weitaus" jünger, stehe erst seit ... im Exekutivdienst und sei erst seit ... in der Verwendungsgruppe E2a.

Die Besetzung der Planstelle mit diesem Bewerber sei „augenscheinlich auf Grund seiner beziehungsweise meiner politischen Gesinnung" erfolgt. Es sei innerhalb der Kollegenschaft bekannt, dass er (der Antragsteller) eingetragenes Mitglied und auch Funktionär der FCG-KdEÖ sei, außerdem sei er derzeit als Vorsitzender des ... tätig und habe als solcher mehrfach Dispute mit einem „bestimmten Mitglied des Dienststellenausschusses" (DA) des BPK X gehabt, nämlich mit dem DA-Mitglied der AUF-FEG. Nachdem ihm mehrfach zugetragen worden sei, dass dieser Vertreter der AUF-FEG nicht dezidiert für den letztlich ernannten Bewerber, sondern gegen ihn (den Antragsteller) gewesen sei, handle es sich seiner Meinung nach um eine Diskriminierung „seitens der AUF-FEG gegen mich". Der erfolgreiche Bewerber sei seit seiner Bestellung zum 1. Stellvertreter des PI- Kommandanten Mitglied der AUF-FEG.

Dem Antrag waren die InteressentInnensuche (I-Suche) und die Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zu As Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:
Die Bewerber aus ... seien von ihren unmittelbaren Vorgesetzten (PI-Kommandanten oder BP-Kommandanten) beurteilt worden. Der Kommandant der PI X, ..., habe As Ansuchen befürwortet, der BP-Kommandant von X habe ihn als in hohem Maße für die Planstelle geeignet befunden und an die 1. Stelle gereiht.
B - der zum Zug gekommene Bewerber - sei von dem Kommandanten der PI X ebenfalls als „absolut geeignet" erachtet worden, der BP-Kommandant von X habe ihn an die 2. Stelle gereiht, mit der Begründung, dass A einen „laufbahnmäßigen Vorteil" von ... bis ... Jahren habe. Im Falle der Betrauung von A mit der Planstelle hätte laut dem BP-Kommandanten B „nachrücken" können.
Die LPD X habe sich der Beurteilung des BP-Kommandanten angeschlossen und dem BMI mit Schreiben vom ... mitgeteilt, dass A zu betrauen wäre. Aufgrund einer Bewerbung aus einem anderen Bundesland sei die Zuständigkeit zur Stellenbesetzung an das BMI übergegangen. Das BMI habe der LPD X mit Schreiben vom ... mitgeteilt, dass B ehestmöglich als Sachbearbeiter und 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten von X einzuteilen sei.

Auf Ersuchen der B-GBK gab das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme ab. Einleitend wurde darauf hingewiesen, dass A seit ... 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI ... (E2a/4) sei.
In der Folge wurde ausgeführt, dass sich das BMI nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen dem Vorschlag der LPD X nicht angeschlossen habe, sondern für die Einteilung von B eingetreten sei.

Gemäß den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) sei der Zentralausschuss für die Bediensteten des Öffentlichen Sicherheitswesens (ZA) um Stellungnahme ersucht worden. Der ZA habe sich der Ansicht des BMI angeschlossen, und daher sei die LPD X angewiesen worden, B mit der Funktion zu betrauen.
Dass eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung vorliege, sei die subjektive Meinung des Beamten und könne seitens des BMI nicht nachvollzogen werden. Die Besetzung der Planstelle sei „nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher entscheidender Kriterien" erfolgt.

B sei vom Kommandanten des BPK X als „Generalist" beschrieben worden, der universell einsetzbar und auch im Kriminaldienst verwendbar sei. Er sei „dienstlich" ein sehr engagierter Beamter, wobei ihn Pflichtbewusstsein und Zuverlässigkeit besonders auszeichnen würden. Zudem könne er als teamorientiert beschrieben werden. Er sei

jedenfalls in der Lage, die Aufgaben der ausgeschriebenen Planstelle zu erfüllen. Aus diesen Gründen sei ihm, trotz seines geringeren Lebens- und Dienstalters sowie seiner geringeren Zeit als dienstführender Beamter der Vorzug gegenüber A gegeben worden.

Das allgemeine Erfordernis der persönlichen und fachlichen Eignung für die Erfüllung der mit der Verwendung verbundenen Aufgaben gemäß § 4 (1) Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) 1979 würden sowohl B als auch A erfüllen.

Nach § 4 (3) BDG 1979 dürfe von mehreren Bewerbern/Bewerberinnen, welche die Ernennungserfordernisse erfüllen, nur der/die ernannt werden, von dem/der aufgrund seiner/ihrer persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen sei, dass er/sie die Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde. Die Gewährleistung hierfür sei im gegenständlichen Fall „nach objektiver Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien" durch die Betrauung von
B mit der in Rede stehenden Funktion gegeben gewesen. Die Besetzung der Planstelle sei „strikt entsprechend dem Prinzip der Bestenauslese und damit dem Bundes-Dienstrecht" erfolgt.

Der Stellungnahme waren die Arbeitsplatzbeschreibung sowie die Bewerbungen von B und A inkl. Laufbahndatenblatt und Beurteilungen ihrer Vorgesetzten angeschlossen.

Die Aufgaben eines Sachbereichsleiters/einer Sachbereichsleiterin und stellvertretenden PI-Kommandanten/PI-Kommandantin sind wie folgt beschrieben:

• Unterstützung des Kommandanten bei der Leitung/Führung der Inspektion

• Administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes

• Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht

• Wahrnehmung von Schulungsaufgaben

• Eigenverantwortliche Wahrnehmung der Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik

• Mitarbeiterführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des Kommandanten

• Unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes

• Der Arbeitsplatzinhaber hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter einen oder mehrere gemäß OGO-Pl individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.

Die „persönlichen und fachlichen Anforderungen an den Arbeitsplatz" lauten:

„Allgemeine Anforderungen": Das sind im Wesentlichen die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben; die Erfüllung der entsprechenden Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse.

„Persönliche Anforderungen": Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative und hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln; Verständnis im Umgang mit Menschen; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; sozialkommunikative Kompetenz; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Fähigkeit zur Delegierung von Aufgaben und Verantwortung; Vorbildwirkung.

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz im Wesentlichen folgende „fachspezifischen Anforderungen":

Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe, die Dienstanweisungen und Vorschriften; Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind; Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Inspektionsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter; gutes Fachwissen; erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

Weiters ist verlangt: Fachwissen; die Grundausbildung für Exekutivbedienstete (E2b) und für dienstführende Exekutivbedienstete (E2a), ergänzt durch praktische Tätigkeit und Erfahrung im Exekutivdienst; Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle. Die Funktion des Stellvertreters bedinge erweiterte Kenntnisse in den Bereichen der Führung von zugewiesenen Sachbereichen gemäß OGO-Pl.

Zu den Erfordernissen in Bezug auf Managementwissen ist in der Arbeitsplatzbeschreibung festgehalten, dass „die Fähigkeit des Erkennens von Handlungserfordernissen", wie die Ergreifung adäquater Maßnahmen unter möglichst

effizientem und effektivem Einsatz der vorhandenen Ressourcen, gegeben sein müsse. Das Management müsse bei Abwesenheit des/der Kommandanten/in in Bezug auf die eigene Dienststelle, aber auch in Berücksichtigung des gesamtheitlichen exekutiven Vollzuges, also in Koordination mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen erfolgen. Als wesentlich ist weiters ein guter Umgang mit „Mitarbeitern, Bürgern, Vorgesetzten und Behördenvertretern“, ein tadelloses Auftreten sowie eine entsprechende Qualifikation in der Führung und Motivation von Mitarbeitern.

B führte in seiner Bewerbung aus, dass er im … in den Polizeidienst in … eingetreten sei und im … die Dienstprüfung mit Auszeichnung abgelegt habe. Von … bis … habe er als eingeteilter Beamter Dienst auf der PI … des SPK … versehen. Im Jahr … sei er der „Einsatzeinheit X“ beigetreten. Mit … sei er (auf eigenen Wunsch) zur PI … des BPK X versetzt worden. Im … habe er die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a mit Auszeichnung absolviert. Mit … sei er auf der PI X des BPK X mit der Planstelle des Sachbearbeiters betraut worden. Seither sei er auf dieser Dienststelle im Kriminaldienst tätig. Ende des Jahres … habe er die Fachausbildung für den Kriminaldienst absolviert, seither sei er u. a. für StPO Schulungen im BPK X zuständig. Neben den allgemeinen Dienstführungstätigkeiten auf der Dienstelle sei ihm die Führung der BLS … zugewiesen worden. Weiters sei er mit … von der LPD X als stellvertretender Zugskommandant des Einsatzzuges X eingeteilt worden, und mittlerweile habe er in zahlreichen Großeinsätzen Erfahrungen als Zugskommandant sammeln können. Seit … sei er auch als Vortragender für die … (…) Basisausbildung in den Grundkursen des BZS (Bildungszentrum Sicherheitsexekutive) X tätig.

Der Kommandant der PI X führte zum Bewerber B aus, dass dieser seinen Dienst als Sachbearbeiter zur vollsten Zufriedenheit der Dienstführung ausübe. Sein Auftreten gegenüber Mitarbeitern und Parteien sei vorbildhaft. Sein Fachwissen sei überdurchschnittlich. Er sei für die angestrebte Planstelle absolut geeignet.

Der Kommandant des BPK X führte aus, B habe bis dato seine Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit der dienstvorgesetzten Stellen erfüllt. Der Beamte sei als Generalist universell einsetzbar und auch im Kriminaldienst ausgezeichnet verwendbar. Er sei sehr engagiert, wobei ihn Pflichtbewusstsein und Zuverlässigkeit besonders auszeichnen. Er könne zudem als teamorientierter Arbeiter beschrieben werden. Diesbezüglich schließe sich das BPK X vollinhaltlich der positiven Beurteilung seines unmittelbaren Dienstvorgesetzten an. Der Beamte sei jedenfalls in der Lage, die mit der Planstelle verbundenen Aufgaben zu erfüllen. „Da jedoch ein weiterer Bewerber (A), der bei gesamtheitlicher Betrachtung über eine ähnliche Qualität und Leistungsstärke verfügt, vorhanden ist, wird er für die ausgeschriebene Funktion an die 2. Stelle gereiht. Das begründet sich damit, dass der besagte Zweitbewerber (A) laufbahnmäßige Vorteile im Ausmaß von …-… Jahren aufweist. Dies trifft auch gegenüber einem Drittbewerber zu, diesem gegenüber weist er aber in gewissen Bereichen qualitative Vorteile auf, weshalb eine Vorreihung vorzunehmen war“. Sollte A mit der Funktion des 1. stellvertretenden PI-Kommandanten betraut werden, so sei „von ha. Seite ein Nachrücken des B angedacht“.

Der PI-Kommandant von X führte zur Bewerbung von A aus, dass dieser seinen Dienst zur vollsten Zufriedenheit der PI-Führung versehe. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern sei äußerst kollegial und beispielhaft. Sein Umgang mit Parteien und Mitarbeitern von Behörden sei frei von Vorurteilen und „immer auf den Anlassfall bezogen“. Sein Auftreten im und außer Dienst sei vorbildhaft. Sein Ansuchen um die Planstelle könne nur befürwortet werden.

Der Kommandant des BPK X führte aus, dass A seine Aufgaben bislang zur vollsten Zufriedenheit der dienstvorgesetzten Stellen erfüllt habe, diesbezüglich schließe sich das BPK X der positiven Beurteilung durch den unmittelbaren Dienstvorgesetzten vollinhaltlich an. A verfüge bereits über entsprechende Führungseigenschaften, wobei ihn insbesondere Einsatzfreude, Flexibilität und Organisationsfähigkeit auszeichnen. Er könne als fleißig, pflichtbewusst und verlässlich bezeichnet werden. Das Auftreten und das Verhalten des Beamten seien sowohl im Dienst als auch außerdienstlich vorbildhaft. Der Beamte übe bereits die Funktion des 3. stellvertretenden PI-Kommandanten aus und sei deshalb bereits in vollem Umfang mit den organisatorischen Abläufen zur Führung einer Inspektion vertraut. Gegenüber den weiteren Kandidaten seiner Inspektion weise er in den „dienstrechtlich relevanten Kriterien (Alter, Dienstalter, Dauer der Dienstführendentätigkeit) deutliche Laufbahnvorteile auf“. Aufgrund der angeführten Umstände erscheine der Beamte für die Funktion in hohem Maße geeignet und werde an die 1. Stelle gereiht.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am… führte der Antragsteller auf die Frage, weshalb

er meine, dass die Weltanschauung bzw. die parteipolitische Zugehörigkeit bei der Planstellenbesetzung eine Rolle gespielt habe, aus, dass er von der LPD zur Besetzung vorgeschlagen worden sei, der Vorschlag aber im „blauen“ Innenministerium „umgedreht“ worden sei.

Die Senatsvorsitzende fragte, weshalb er meine - wie im Antrag ausgeführt -, dass es weniger darum gegangen sei, B die Planstelle zu verleihen, als darum, dass gerade er die Planstelle nicht bekommen solle. A replizierte, das habe er von mehreren Seiten gehört, ein DA-Mitglied der AUF habe es dem Vorsitzenden des DA zu verstehen gegeben.

Auf die Anmerkung der Vorsitzenden, dass er aber doch mit ... zum 1. Stellvertreter der PI ... bestellt worden sei, sagte A, besagtes DA-Mitglied der AUF, mittlerweile Spitzenkandidat der AUF im Fachausschuss (FA) der X, habe ein persönliches Problem mit ihm gehabt und auch die politische Einstellung habe nicht gepasst. Dieser Kollege habe gewusst, dass er, wenn er in der PI X nur 2. Stellvertreter werde, die Dienststelle verlassen werde, und das sei offenbar das Ziel des Kollegen gewesen.
Auf die Anmerkung der Vorsitzenden, dass letztendlich der Dienstgeber über eine Stellenbesetzung entscheide, replizierte A, dass der Kollege die Besetzung „so gesteuert“ habe, er habe entsprechende Kontakte.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete an den PI X und ... beschäftigt seien, antwortete A, X habe ..., ... Planstellen.

Die Vorsitzende ersuchte den Vertreter des BMI, ..., darzulegen, wie zu verstehen sei, dass das BMI seine Entscheidung zu Gunsten von B mit der Beurteilung des BP-Kommandanten begründet habe, obwohl gerade dieser den Bewerber A an die erste Stelle gereiht habe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, das BMI habe sich aufgrund der I-Suche, der Bewerbungen und der „Durchlaufermeldungen“ für B entschieden. Abgesehen von der Reihung sei man mit der Beschreibung des BPK einer Meinung gewesen. Im Prinzip würden alle Bewerber die Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber/die -inhaberin erfüllen. Man könne darüber diskutieren, ob ... Jahre Erfahrung im Dienst viel mehr Erfahrung sei als ... Jahre, er meine, bei langjähriger Verwendung spiele der Unterschied von zwei Jahren keine große Rolle mehr. Der BP-Kommandant habe B beispielweise auch ganz klar vor dem Bewerber X gereiht, obwohl dieser „dienstrechtlich“ vor B gewesen wäre. B sei jedoch so viel besser und engagierter, weswegen er den Mitbewerber X überholt habe. Von den „Eckdaten“ her seien alle drei gleich gut qualifiziert gewesen, aber aus der Beschreibung (des BP-Kommandanten) gehe ganz klar B als Bestgeeigneter hervor, obwohl es gegenüber A natürlich knapp gewesen sei. Die Beschreibung des BP-Kommandanten sei nachvollziehbar gewesen, seine Reihung jedoch nicht.

Die Vorsitzende zitierte aus der Beurteilung des BP-Kommandanten betreffend B: (...) „Da im konkreten Fall jedoch ein weiterer Bewerber (A) der bei gesamtheitlicher Betrachtung über eine ähnliche Qualität und Leistungsstärke verfügt, vorhanden ist, wird er für die ausgeschriebene Funktion an die 2. Stelle gereiht. ...“ Der BP-Kommandanten habe somit ausgedrückt, dass es einen Bewerber gäbe, der noch besser geeignet sei als B. Der Dienstgebervertreter replizierte, der BP-Kommandanten habe dies aber auch mit dem „laufbahnmäßigen Vorteil“ von A im Ausmaß von ... bis ... Jahren begründet. Diese Begründung habe dem BMI nicht gereicht.

Die Vorsitzende setzte fort, dass in der I-Suche Kompetenz in der MitarbeiterInnenführung sowie Erfahrung in dienstführender Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle verlangt gewesen seien. Laut Laufbahndaten habe B noch keine Führungsfunktion innegehabt, während A bereits ... Jahre lang 3. Stellvertreter auf der PI X gewesen sei.
Der Dienstgebervertreter wiederholte, dass der BP-Kommandanten B im Endeffekt besser beurteilt habe.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte Folgendes aus:
Es sei ein Faktum, dass A bereits als 3. Stellvertreter des PI-Kommandanten agiert habe und B keine Vertretungsfunktion innegehabt habe. A habe sich somit bereits Kompetenzen in der Dienstführung erarbeitet. Der BP-Kommandant habe festgehalten, dass A die Aufgaben zu seiner vollsten Zufriedenheit wahrgenommen habe. Aus den Beschreibungen des BP-Kommandanten von B und A sei nicht herauszulesen, dass B besser geeignet wäre.
Die Vorsitzende bemerkte, auch sie könne aus den Beschreibungen des BP-Kommandanten nicht herauslesen, dass eigentlich B die Funktion übertragen werden sollte. Der BP-Kommandant habe geschrieben, für den Fall, dass A 1. Stellvertreter werde, sei ein Nachrücken von B angedacht. Offenbar sei es der Wille des BP-Kommandanten gewesen, dass A 1. Stellvertreter und B 2. Stellvertreter werde.

Der Dienstgebervertreter führte aus, es sei ganz klar, dass der BP-Kommandant A als 1. Stellvertreter gewollt habe. Allerdings sei von den Beschreibungen her für das BMI offensichtlich gewesen, dass B mehr Vorteile aufweise. Der BP-

Kommandanten habe B bei der Reihung immerhin „einen Kollegen überholen lassen“, die Reihung von A an die erste Stelle habe er damit erklärt, dass er bereits … bis … Jahre länger im Exekutivdienst stehe. Das sei dem BMI als Begründung „zu wenig“ gewesen, … bis … Jahre könnten angesichts der langen Dienstzeit der beiden Bewerber nicht ausschlaggebend sein. So habe man im BMI „gleich“ den Bewerber ausgewählt, der vom BP-Kommandanten besser beurteilt worden sei.

Die Frage, ob die Weltanschauung ein Thema gewesen sei, verneinte der Dienstgebervertreter mit der Bemerkung, dass man dafür ja die Weltanschauung der Bewerber kennen müsste. Wenn man vorhabe, jemanden wegen der Weltanschauung zu verhindern, werde die betreffende Person auch nicht 2. oder 3. Stellvertreter. Der Antragsteller bemerkte, B habe im Rahmen eines Gesprächs gesagt, dass ihm „das“ auch nicht Recht gewesen sei.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob das BMI angesichts der offenbar nicht recht nachvollziehbaren Beschreibungen bzw. Reihungen durch das BPK bzw. der LPD X nachgefragt habe, verneinte der Dienstgebervertreter.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 (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: Urteil des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der zitierten Norm.

Ein Vergleich der Berufslaufbahnen der Bewerber (zum Bewerbungszeitpunkt) zeigt Folgendes:
A steht seit Ende … im Exekutivdienst, B seit Ende ….
A übt seit Mitte … eine E2a-wertige Tätigkeit aus, B seit Mitte ….
Auf diesen Daten basiert die Feststellung des BP-Kommandanten vom „laufbahnmäßigen Vorteil im Ausmaß von … - … Jahren“ des A.
Seit … ist A 3. Stellvertreter des Kommandanten der PI X, somit verfügt er über eine …jährige Erfahrung in einer Führungsfunktion. B hat noch keine Führungsfunktion übertragen bekommen.

Ein stellvertretender PI-Kommandant/eine stellvertretende PI-Kommandantin hat die Aufgabe, den Kommandanten bei der Leitung/Führung der Inspektion zu unterstützen, was bedeutet, den Exekutivdienst zu planen und zu koordinieren, im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht die Dienstabläufe zu kontrollieren, die Mitarbeiter/innen zu führen und zu motivieren usw. Dafür sind ein entsprechendes Auftreten, Engagement, hohe Belastbarkeit, Koordinierungsvermögen, Entscheidungskompetenz, Kompetenz in der Mitarbeiterführung usw. erforderlich.

Die verlangten „fachspezifischen“ Kenntnisse sind Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden, der Arbeitsabläufe, Dienstanweisungen und Vorschriften usw.

Managementwissen ist insofern erforderlich als Handlungserfordernisse erkannt und adäquate Maßnahmen ergriffen werden müssen. Das Management muss bei Abwesenheit des/der Kommandanten/in in Bezug auf die eigene Dienststelle, aber auch in Koordination mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen erfolgen. Schließlich wird eine „entsprechende Qualifikation in der Führung und Motivation von Mitarbeitern“ gefordert.

Als bisheriger 3. Stellvertreter des PI-Kommandanten muss A über diese Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt haben, dies wurde auch von seinen Vorgesetzten bestätigt. Der BP-Kommandant reihte A mit der Begründung an die 1. Stelle, dass dieser bereits über entsprechende „Führungseigenschaften“ verfüge und als 3. stellvertretenden PI-Kommandant „bereits in vollem Umfang mit den organisatorischen Abläufen zur Führung einer Inspektion vertraut“ sei.

B hat Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Führung/Leitung einer Dienststelle noch nicht unter Beweis gestellt bzw. stellen können. Er wurde von den Vorgesetzten in Bezug auf seine bisherige Dienstverrichtung ebenfalls sehr gut beschreiben, wobei der BP-Kommandant festhielt, dass B „jedenfalls in der Lage“ sei, die mit der Planstelle verbundenen Aufgaben zu erfüllen. Der BP-Kommandant schrieb weiters, dass mit A ein weiterer Bewerber vorhanden sei, der „bei gesamtheitlicher Betrachtung über eine ähnliche Qualität und Leistungsstärke verfügt“. Der BP-Kommandant hielt an keiner Stelle fest, dass B eher oder besser in der Lage wäre, die 1. Stellvertretung auszuüben als A, und er konstatierte auch keine „qualitativen Vorteile“ des B gegenüber A in irgendeinem Bereich, wie er sie gegenüber dem ebenfalls (dienst)älteren Bewerber X als gegeben ansah.

Der Senat kann daher nicht erkennen, dass aus den Ausführungen des BP-Kommandanten die bessere Eignung des B herauszulesen wäre.

Zum Vorbringen des Dienstgebervertreters, nämlich, dass die Reihung von A an erster Stelle nur deshalb erfolgt sei, weil er gegenüber dem Mitbewerber einen „laufbahnmäßigen Vorteil“ von … - … Jahren habe, hält der Senat fest, dass es im Allgemeinen keinesfalls unsachlich ist, bei gleicher Eignung von mehreren Bewerbern bzw. mehreren Bewerberinnen, demjenigen bzw. derjenigen den Vorzug zu geben, der/die über die längere Dienstzeit verfügt. Im vorliegenden Fall kommt zu der längeren Exekutivdienstzeit und zur längeren Verwendung von A als dienstführender Beamter hinzu, dass er bereits … Jahre lang eine Führungsfunktion ausgeübt hat, und das laut Auskunft seiner Vorgesetzten zur vollsten Zufriedenheit.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass das BMI mit dem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass die getroffene Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage und nicht auf weltanschaulichen Motiven beruht.

Zum Vorbringen des Dienstgebervertreters in der Senatssitzung, nämlich die Weltanschauung der Bewerber sei kein Thema gewesen, denn dafür müsste „man“ die Weltanschauung der Bewerber kennen, darf bemerkt werden, dass Dienstbehörden in der Regel die parteipolitische Ausrichtung von in der Dienstnehmer/-innenvertretung tätigen Bediensteten, oder von Bediensteten, die sich entsprechend deklarieren, bekannt ist.

Aus den genannten Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Besetzung der Planstelle des 1. Stellvertreters/der 1. Stellvertreterin des Kommandanten der PI X mit B eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG darstellt.

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

Wien, Juli 2020

Zuletzt aktualisiert am

10.02.2021

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