jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2021/6/22 B-GBK II/170/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.06.2021

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

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

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion des Inspektionskommandanten der PI X mit B stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde im Wesentlichen ausgeführt: Er sei Polizeibeamter auf der PI Y und versehe dort seit ... als Stellvertreter des Inspektionskommandanten seinen Dienst (Bewertung E2a/...). Am ... sei die Planstelle des Inspektionskommandanten der PI X (Bewertung E2a/...) ausgeschrieben worden und er habe sich für diese Planstelle am ... beworben.

Der Bezirkspolizeikommandant des Bezirkes X habe nach Ablauf der Nennungsfrist eine Reihung abgegeben und habe diese der LPD X vorgelegt. Der Bezirkspolizeikommandant habe ihn an die erste Stelle vor dem Stellvertreter der PI X - B - und weiteren Bewerbern gereiht.

Normalerweise sei es Usus bei den Postenbesetzungen den Vorschlag des Bezirkspolizeikommandanten zu übernehmen, da dieser aufgrund seiner jahrelangen Zusammenarbeit die Beamten im Bezirk am besten kenne.

Von der LPD X sei der im Bezirk ... Dienst versehende ... Inspektionskommandant der PI ... vorgeschlagen worden. Der Fachausschuss habe für ihn (A) gestimmt. Es habe keine Entscheidung bei der LPD X herbeigeführt werden können, da der Dienstgeber auf seinen Mitbewerber ... beharrt habe und der Fachausschuss weiterhin für ihn (A) gestimmt habe.

Seines Wissens habe bei dieser Abstimmung sogar die FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter) für ihn (A) gestimmt, da diese ebenfalls für eine bezirksinterne Lösung eingetreten sei und verhindern habe wollen, dass es zu einer Besetzung der Planstelle durch einen Beamten von außerhalb des Bezirkes X komme.

Da es zu keiner Einigung gekommen sei, sei die Personalentscheidung im Bundesministerium für Inneres (BMI) entschieden worden. Das BMI sei aber weder den Vorschlag des Fachausschusses noch dem Dienstgebervorschlag gefolgt, sondern habe den ...gereihten B (Anmerkung: B sei ... Personalvertreter der FCG gewesen) nominiert. Diese Nominierung sei auch vom ... gewählten Zentralausschuss (Mehrheitsverhältnis von ... zu ... für die FCG) bestätigt worden.

Somit sei mit ... B zum Inspektionskommandanten der PI X bestellt worden. Diese Bestellung vermittle ihm den Eindruck einer politischen Entscheidung, da den Entscheidungsträgern beim BMI die unmittelbare Wahrnehmung über die Art der Dienstverrichtung in den einzelnen Bezirken mit Sicherheit fehle.

Die politische Diskriminierung resultiere daraus, dass er während des gesamten Personalentscheidungsverfahrens vor allem von der AUF (Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher), aber auch von der FSG (Fraktion Sozialdemokratischer GewekschafterInnen) unterstützt worden sei. Innerhalb der Kollegenschaft sei es hinlänglich bekannt, dass er in der Vergangenheit der FSG zugehörig gewesen sei und ... zur AUF gewechselt habe. Die FCG habe selbstverständlich ihren ... Personalvertreter B unterstützt.

Außergewöhnlich sei auch die Tatsache, dass sich der Bestellvorgang über ... Monate in die Länge gezogen habe. Als Grund vermute er die im ... stattgefundenen Personalvertretungswahlen, bei der ja allgemein eine Mehrheit der FCG zu erwarten gewesen sei. Befremdend finde er auch die Vorgehensweise des Dienstgebers, dass er von der Entscheidung über die Besetzung der Planstelle durch B am ... oder ... aus der Zeitung erfahren habe. Vom Dienstgeber habe er bis heute weder eine mündliche noch eine schriftliche Mitteilung bekommen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte darin Folgendes aus: Mit Befehl der LPD X vom ..., sei die Verlautbarung der InteressentenInnensuchen für die Besetzung der Funktion „des/der Kommandanten/in, Bewertung E2a/..., der PI X“ eingelangt. Die LPD X habe die fristgerecht eingelangten Bewerbungen übermittelt und habe ersucht ... auf die vakante Planstelle einzuteilen. Der Fachausschuss habe der vorgesehenen Einteilung nicht zugestimmt, sondern sei für die Einteilung von A gewesen.

Das BMI habe sich weder dem Vorschlag der LPD X noch jenem des dortigen Personalvertretungsorganes angeschlossen, sondern habe nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen entschieden B mit der ausgeschriebenen Funktion zu betrauen.

Folgende Gegenüberstellung war der Stellungnahme zu entnehmen:

B

Eintritt in die Exekutive: ...

E2a: ...

Führungsfunktion: ... Jahre

Sachbereichsleiter und 1. stellvertretender des Kommandanten (E2a/...)

Er ist ein engagierter Beamter mit korrektem Auftreten, der versucht, in einem schwierigen Umfeld sich Vorgesetzten gegenüber zu behaupten und Mitarbeiter/innen gegenüber durchzusetzen

Durch seine langjährige Dienstpraxis im Umgang mit Behörden und Parteien geübt und sucht den persönlichen Kontakt mit diesen Absprachen und Vereinbarungen sowie die erforderlichen Koordinierungen werden gemeinsam mit zuständigen Stellen durchgeführt

korrektes Auftreten gegenüber den

Parteien, deren Interessen von dem Beamten soweit dies dienstlich und zweckmäßig ist berücksichtigt werden

positiver Umgang mit Kollegen/-innen, zu denen er ein korrektes und weitgehend kollegiales Verhältnis pflegt, und sie durch seine umfangreichen Kenntnisse unterstützt

er bezieht seine Mitarbeiter/innen in seine Tätigkeiten mit ein, und versucht sie nicht zu sehr zu belasten

der Beamte war immer in der Lage, seine ihm zugewiesenen Arbeiten zur Zufriedenheit zu erledigen kennt die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter/-innen auf der PI X und kann die Bediensteten entsprechend einsetzen, delegiert an seine Kollegen/-innen und ist für diese Vorbildwirkung

ausreichende Managementfähigkeiten, verrichtet die Tätigkeiten der Dienstführung,

besitzt ausgezeichnete Kenntnisse der Gesetze und Vorschriften sowie Managementfähigkeiten,

ist bestrebt sein Wissen ständig zu erweitern

sehr gute EDV-Kenntnisse und gibt dieses Wissen an die Mitarbeiter/-innen weiter

seine Führungskompetenz konnte der Beamte konnte er als ... Stellvertretender Kommandant ausreichend unter Beweis stellen

langjährige Erfahrung auf der PI X, Lokal. und Personalkenntnisse vorhanden, ist auch außerhalb der Dienstzeit jederzeit erreichbar und gewilbt, bei Bedarf sofort Dienst zu verrichten

Die fachspezifischen Anforderungen die der Arbeitsplatz über die mit den Ernennungserfordernissen hinaus stelle, sind bei dem Beamten sicherlich vorhanden.

Die erforderlichen Grundausbildungen hat er absolviert.

A

Eintritt in die Exekutive: ...

E2a: ...

Führungsfunktion: ... Jahre

Sachbereichsleiter und 1. stellvertretender Kommandant (E2a/...)

Er ist ein engagierter Beamter mit korrektem und ruhigem Auftreten, der dem Bezirkspolizeikommando durch seine exakte Dokumentation von Amtshandlungen und Aufgaben der Dienstführung aufgefallen ist

Durch seine langjährige Dienstpraxis in verschiedensten Funktionen und Organisationseinheiten ist er im Umgang mit Behörden und Parteien geübt und sucht den persönlichen Kontakt mit diesen Absprachen und Vereinbarungen sowie die erforderlichen Koordinierungen werden gemeinsam mit zuständigen Stellen durchgeführt

korrektes Auftreten gegenüber den Parteien, deren Interessen von dem Beamten soweit dies dienstlich und zweckmäßig ist berücksichtigt werden

zuvorkommender, höflicher aber trotzdem sehr bestimmter Umgang mit Kollegen/innen, auch in schwierigen Situationen

er bezieht seine Mitarbeiter/innen in seine Tätigkeiten mit ein, und versucht sie nicht zu sehr zu belasten

gute Arbeitsaufteilung, delegiert im Bedarfsfall bestimmte Aufgabenbereiche an Mitarbeiter/-innen

großes Engagement in der Dienstführung, kann überregionale Erfordernisse erkennen und berücksichtigen

ausgezeichnete Kenntnisse der Gesetze und Vorschriften besucht Fortbildungsveranstaltungen und Seminare

sehr gute EDV-Kenntnisse

seine Führungskompetenz konnte der Beamte konnte er als ... Stellvertretender Kommandant ausreichend unter Beweis stellen

Die fachspezifischen Anforderungen die der Arbeitsplatz über die mit den Ernennungserfordernissen hinaus stelle, sind bei dem Beamten sicherlich vorhanden,

Die erforderlichen Grundausbildungen hat er absolviert.

Aus dem obig angeführten Vergleich der beiden Bediensteten sei für das BMI ersichtlich, dass beide Bewerber für die vakante Funktion geeignet seien, auf Grund der jahrelangen Erfahrung von B auf der PI X, den bereits bewiesenen Führungsarbeiten und -kompetenzen und der gewünschten Kontinuität in der Führungslinie der Dienststelle dem

Beamten der Vorzug gegenüber A zu geben sei. B erscheine daher als besser geeignet für die Betrauung mit der Funktion des Kommandanten.

Ein mitentscheidendes Kriterium sei auch die MitarbeiterInnenanzahl, die die beiden Bewerber als ... stellvertretende Kommandanten zu führen gehabt habe. Auf der PI X seien ... und auf der PI Y ... Bedienstete.

B habe als ... stellvertretender Dienststellenleiter auf einer arbeitsintensiveren PI, in deren Überwachungsgebiet er auch über die erforderlichen Lokal- und Personalkenntnisse verfüge, für die Ausübung der Funktion des Dienststellenleiters wesentlich mehr Erfahrung sammeln können als A.

Aus dem der Stellungnahme angeschlossenen Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass dieser ... in den Bundesdienst eingetreten sei. Nach der Grundausbildung E2c sei er eingeteilter Beamter am Gendarmerieposten (GP) ... gewesen. Danach habe er den Grundausbildungslehrgang E2a im Jahr ... absolviert. Danach sei er Sachbearbeiter am GP ... und GP ... gewesen. Von ... bis ... sei er Sachbereichsleiter und ... Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X gewesen. Seit ... sei er Sachbereichsleiter und ... Stellverteter des Inspektionskommandanten der PI X gewesen. Von ... bis ... sei B vorwiegend im ...dienst auf der PI X tätig gewesen.

Aus dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass dieser von ... bis ... die Grundausbildung E2c absolviert habe. Danach sei er von ... bis ... eingeteilter Beamter auf diversen GP ... gewesen. Danach habe er den Grundausbildungslehrgang E2a im Jahr ... absolviert. Im Anschluss sei er von ... bis ... Sachbearbeiter auf dem GP ... gewesen. Von ... bis ... sei er Postenkommandantenstellvertreter des GP ... gewesen. Im Anschluss sei er Sachbearbeiter auf dem GP ... gewesen. Mit ... sei er als Sachbereichsleiter und Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y eingeteilt gewesen. Seit ... sei er Sachbereichsleiter und Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... waren der Antragsteller, als Dienstgebervertreter des BMI ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... anwesend.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Funktion „des/der Kommandanten/in der PI X“ mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, obwohl der Fachausschuss, der aus vielen Mitglieder der FCG bestehe, nicht dem Vorschlag der LPD X, nämlich, mit ... zu besetzen, zugestimmt habe, sondern für ihn (A) gestimmt habe, führte A Folgendes aus: Die Vertreter der FCG beim Fachausschuss in ... hätten ihn nur deshalb unterstützt, weil man eine bezirksinterne Lösung gewollt habe. ... sei aus einem anderen Bezirk gewesen und daher nicht in Frage gekommen. Er (A) sei vom BPK (Bezirkspolizeikommandanten) an die ... Stelle gereiht worden und dieser habe die Situation in ... am besten gekannt und scheinbar eine Veränderung herbeiführen wollen.

Die Vorsitzende monierte, dass er (A) aufgrund seines Naheverhältnisses zur AUF diskriminiert worden sein solle, obwohl die FCG Vertreter für ihn und nicht für den ehemaligen Personalvertreter der FCG, nämlich B, gestimmt hätten, passe für sie nicht zusammen.

A entgegnete, da man sich in ... nicht einig geworden sei, sei die Entscheidung letztendlich vom BMI getroffen worden. Im Fachausschuss hätten die FCG Mitgliedern für ihn gestimmt, da mit keiner aus einem anderen Bezirk nach ... komme (Anm.: gemeint sei ...). ... sei von der LPD X vorgeschlagen worden, das BMI habe sich schließlich für B ausgesprochen.

Die Vorsitzende stellte fest, dass B als stellvertretender Kommandant der PI X bereits im Bezirk gewesen sei und dennoch er (A) vom Fachausschuss unterstützt worden sei. Auf die Frage, wieso seine damalige Zugehörigkeit zur FSG bei der Besetzung des stellvertretenden Kommandanten der PI Y kein Hindernis gewesen sei, antwortete der Antragsteller, damals habe es nicht viele Bewerber gegeben und er sei am weitesten vorne gelegen. Diese Besetzung sei, anders als die Besetzung des ... stellvertretenden Kommandanten der PI X, nie ein Problem gewesen.

Auf die Frage, warum das BMI dem Vorschlag der LPD X nicht gefolgt sei, antwortete der Dienstgebervertreter, das BMI habe den Akt, die Ausschreibungskriterien, die Durchlaufermeldungen der Zwischenvorgesetzten sowie die Karriereverläufe der Bewerber überprüft und sei zu der Überzeugung gekommen, dass weder der Vorschlag der LPD X noch jener des Fachausschusses überzeugt habe, da sich auch B, welcher bereits langjähriger Stellvertreter der PI X gewesen sei, seinen Dienst ausgezeichnet verrichtete und vom PI Kommandanten sehr gut beurteilt worden sei, beworben habe. Die Argumente des BPK für A seien nicht nachvollziehbar gewesen. Er habe angeführt, dass A länger

dienstführender Beamter sei. Es handle sich hier jedoch um … Jahre im Vergleich zu … Jahren, dieser Unterschied könne wohl vernachlässigt werden. Richtig sei, dass der Antragsteller länger in Führungsfunktionen tätig gewesen sei, diese würden allerdings schon lange zurückliegen. Als damals die Dienststellen zusammengelegt worden seien, sei A als Stellvertreter abberufen worden und „nur“ mehr Sachbearbeiter gewesen. Dann seien beide, A und B, Stellvertreter auf PIs geworden, B in X und A immer auf kleinen … Dienststellen. Des Weiteren habe der BPK angeführt, dass A auf verschiedenen Dienststellen Dienst verrichtet habe. Dies müsse aber stark relativiert werden, denn A habe nur aufgrund der Auflösung seiner Dienststelle auf … unterschiedlichen Dienststellen Dienst verrichtet. B habe auf … Dienststellen Dienst verrichtet. Für das BMI sei zu beurteilen gewesen, warum ein harmonisch zusammengespieltes Team wie in … getrennt und ein „Fremder“ aus einer Kleindienststelle Kommandant auf einer Großdienststelle werden solle. Es sei ganz klar gewesen, dass B der Vorzug zu geben sei. A und B seien sicher beide sehr gut geeignet gewesen, für A spreche zwar der Punkt 1.2 „Managementwissen - homogen“, jedoch der Unterpunkt „Kontaktpflege zu Gemeinden, Behörden und Ämtern“ unter dem Punkt „Aufgaben des Arbeitsplatzes“ spreche eindeutig für B, da er die Entscheidungsträger der Gemeinden, Behörden und Ämter bestens kenne. Auch hinsichtlich dem Punkt 3.2 „Messbare Richtgröße“ unter dem Punkt 3. „Verantwortungswert“ sei B der Vorzug einzuräumen, da er auf der personalstärksten Dienststelle des Bezirkes Stellvertreter gewesen sei. Es wäre somit eher eine Diskriminierung gewesen, wenn man B nicht genommen hätte.

Die Vorsitzende konstatierte, dass der Senat in vielen Verfahren vom BMI gehört habe, dass in der Regel die Personen vor Ort, also der BPK und die LPD, am besten wissen, mit welcher Person eine Funktion zu besetzen sei. Im gegenständlichen Fall sei das jedoch nicht so. Der Dienstgebervertreter erwiderte, das sei richtig, in den meisten Fällen werde den Vorschlägen der LPD und der Zwischenvorgesetzten gefolgt. Wenn die Argumentationen für das BMI jedoch nicht nachvollziehbar seien, korrigiere das BMI. Das BMI müsse schlussendlich entscheiden, wer die am besten geeignete Person für eine Planstelle sei und das gehe rein aus der Aktenlage hervor. Ob die Entscheidung im Endeffekt mit dem Vorschlag der LPD übereinstimme, spiele weniger eine Rolle. Im gegenständlichen Fall sei es sehr knapp gewesen, da beide, A und B, bereits lange Zeit dienstführende Beamte, beide sehr gut beurteilt worden, beide sehr gut in ihrem Job und auch beide bereits Stellvertreter gewesen seien. Schlussendlich sei B ganz klar besser gewesen. Außerdem sei es ein ungeschriebenes Gesetz, dass, wenn der Stellvertreter bereits sehr gute Arbeit geleistet habe und der Gegenkandidat kein „Kapazunder“ sei, der bisherige Stellvertreter die Führung übernehmen solle, damit auch die Kontinuität gewahrt bleibe.

Ein Senatsmitglied kam auf den Vergleich zwischen A und B in der Stellungnahme vom BMI zu sprechen und merkte an, dass die Aussage zu B: „Er ist ein engagierter Beamter mit korrektem Auftreten, der versucht, in einem schwierigen Umfeld sich Vorgesetzten gegenüber zu behaupten und Mitarbeiter/-innen gegenüber durchzusetzen“ in allgemeinen arbeitsrechtliche Beurteilungen ein vernichtendes Urteil bedeute, da das Wort „versucht“ lediglich den (leider vergeblichen) Versuch zum Ausdruck bringe. Darin die beste Eignung zu sehen, während dem gegenüber B das Können zugesprochen werde, sei verwunderlich. Der Versuch sei zwar positiv zu sehen, wäre es B gelungen, sich durchzusetzen, wäre wohl anders formuliert worden, zumindest hätte hier die Bedeutung nachgefragt werden müssen.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, er interpretiere den Versuch nicht negativ, weswegen auch nicht nachgefragt worden sei und er dazu nicht Stellung nehmen könne. Die Vorsitzende ergänzte, in der Beurteilung des BPK zu B finde sich unter Punkt 3 „Umgang mit MitarbeiterInnen“ der Satz: „Da er sehr lange auf der PI X Dienst verrichtet fällt es ihm manchmal schwer sich bei einzelnen Kollegen durchzusetzen“. Hier werde nicht mehr von einem Versuch gesprochen, sondern davon, dass B sich nicht mehr habe durchsetzen können.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, der BPK habe auch geschrieben, dass der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen grundsätzlich positiv zu bewerten sei und B zu den übrigen Kolleginnen und Kollegen ein korrektes, weitgehend kollegiales Verhältnis habe, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere mit seinen umfangreichen Kenntnissen unterstütze, sie in seine Tätigkeit miteinbeziehe und versuche sie nicht zu sehr zu belasten. Die Gesamteinstufung sei somit positiv, er (der Dienstgebervertreter) lese hier nichts Negatives. Es sei Natur der Sache, dass man mit Bediensteten nach … Jahren Zusammenarbeit manchmal auch Konflikte auszutragen habe. Auf die Frage, wie die Beurteilung von Bs Managementfähigkeiten, nämlich „(…) Seine Managementfähigkeiten sind im Rahmen innerhalb der PI weitgehend ausreichend. Sie enden jedoch dort, wo es darum geht, Entscheidungen unter Berücksichtigung der neuesten Entwicklungen und überregionaler Gegebenheiten zu treffen“ (…) seitens des BMI

beurteilt worden seien, antwortete der Dienstgebervertreter, dieser Punkt sei, wie vorher erwähnt, zu Gunsten von A gewertet worden. B habe sich ein wenig schwergetan über den Rayon der PI X hinaus zu denken. In der Gesamtbeurteilung sei dennoch B als der Bestgeeignete hervorgegangen, da er in den anderen Punkten vor A liege. Betreffend das Thema Schulungen und die Umsetzung von Neuerungen sei zu sagen, dass das Interesse dahingehend bei beiden, A und B, endenwollend sei. Im Jahr ... hätten beide die Fortbildung „...“ absolviert, in der Gesamtschau der Ausbildungen seien jedoch beide nicht wirklich besonders hervor zu heben. Daraus zu schließen, dass B keine Neuerungen akzeptieren könne, sei nicht richtig, denn gerade die Fortbildung „... (...)“ sei etwas ganz Neues und bedeute für die Personen vor Ort einen Mehraufwand.

Auf die Feststellung eines Senatsmitglieds, nämlich, dass die Bereitschaft von B über den Tellerrand zu schauen auch enden wollend sei, da er zwar auf Dienststellen tätig gewesen, allerdings nur ... in ..., ein ... Jahr in ... und seit ... in ... sei, erwiderte der Dienstgebervertreter, B sei laut seiner Bewerbung auch am LKA tätig gewesen. Natürlich sei es positiv zu bewerten, wenn sich Bewerber engagieren und auf verschiedenen Dienststellen tätig seien, in der E-Suche sei dies aber nicht gefordert gewesen. Wenn man unbedingt Kommandant werden wolle, müsse man eben auch ein bisschen weiter wegfahren und nicht nur im eigenen Bezirk bleiben, dies sei aber von beiden offenbar nicht gemacht worden, deswegen könne man das beiden, A und B, weder positiv noch negativ auslegen.

A monierte, er sei auf insgesamt ... und nicht ... Dienststellen gewesen.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, angeführt seien die Dienststellen ab Dienstführender, nicht davor.

Die Vorsitzende ersuchte die GBB ... aus ihrer Sicht Stellung zu nehmen und diese führte aus: Die in der ... zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte sei mit dem Fall nicht befasst gewesen. Manchmal würden die Besetzungsvorschläge, wenn sie nur Männer betreffen, der Gleichbehandlungsbeauftragten nicht vorgelegt werden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum die Gleichbehandlungsbeauftragte nicht vor der Einteilung befasst worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, normalerweise werde die Besetzungsabsicht dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vorher mitgeteilt.

Die Vorsitzende erwiderte, dem Senat liege die von dem Dienstgebervertreter unterzeichnete Einteilung vom ... an den Zentralausschuss und die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vor. Zu diesem Zeitpunkt sei die Entscheidung jedoch bereits gefallen gewesen.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, er habe das Schreiben nicht vor sich liegen und könne dazu leider nichts sagen, aber wenn die Verständigung am ... an den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ergangen sei, sei das auf jeden Fall noch vor der Besetzung gewesen.

Ein Senatsmitglied hält fest, dass der Besetzungsvorschlag der LPD X am ... an das BMI ergangen sei.

Die GBB sagte dazu, normalerweise sollte von der LPD bereits vor der Besetzung eine Stellungnahme bei der Gleichbehandlungsbeauftragten eingeholt werden.

Die Frage der Vorsitzenden, ob die GBB nunmehr, nach Durchsicht der Unterlagen, eine Stellungnahme abgeben könne, verneinte diese. Da das Ministerium entschieden habe, sei der Vorschlag an den an den Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ergangen. Sie könne den Ausführungen des Antragstellers zwar folgen, laut Gegenüberstellung seien jedoch beide, A und B, gleich gut bewertet worden, man hätte eigentlich beide nehmen müssen, denn es habe keinen Unterschied gegeben. Die Unterscheidung sei dann vom Dienstgeber vorgenommen worden. Sie traue sich nicht eine Meinung abzugeben, da sie beide Bewerber nicht kenne und der Fachausschuss für A und der Zentralausschuss für B gewesen sei. Es sei schwierig zu beurteilen, ob die Entscheidung politisch motiviert gewesen sei oder nicht. Den Verdacht habe sie immer wieder einmal.

Auf die Frage, warum A das Ergebnis aus der Zeitung erfahren habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass A seinen E-Mail Ordner durchkämmen oder mehr bei der Wahrheit bleiben solle, denn am ... um ... Uhr sei A über seine Nichtberücksichtigung verständigt worden und habe diese laut Outlook Lesebestätigung am ... um ... Uhr gelesen.

A stimmte dem zu und ergänzte B sei am ... bestellt worden und am ... oder ... habe er darüber in der Zeitung gelesen. ... Tage nachdem er seine Beschwerde bei der B-GBK eingebracht habe, habe er das von dem Dienstgebervertreter erwähnte E-Mail erhalten.

Ein Senatsmitglied kritisierte, dazwischen sei ... vergangen, es könne nicht sein, dass die Aufforderung, die Mitbewerber zu verständigen, am ... an die LPD erfolge und das dann erst ... Wochen später gemacht werde.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum die Bestellung erst mit ... erfolgt sei, wenn die Ausschreibung bereits im ... gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, das BMI habe den Akt im ... bekommen, dann sei die ... gewesen und ... Monate lang sei gar keine Besetzung erfolgt, weswegen die Akten ... Monate länger als üblicherweise gedauert hätten. Der Akt selber sei auch kein üblicher gewesen, da das BMI weder dem Vorschlag des Dienstgebers noch des Fachausschusses gefolgt sei. Betreffend die Weltanschauung sei anzumerken, dass der Fachausschuss, also auch die FCG, A unterstützt habe. Dass A behaupte, wegen seiner Unterstützung durch die AUF aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, passe nicht zusammen und sei nicht nachvollziehbar.

A monierte, die FCG habe nicht ihn, sondern B im Dienststellenausschuss unterstützt. Vom Fachausschuss sei er erst dann unterstützt worden, weil man eine bezirksinterne Lösung gewollt habe und mit aller Macht ... habe verhindern wollen.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, der Dienststellenausschuss habe bei Personalbesetzungsverfahren überhaupt kein Mitspracherecht. Dass der Fachausschuss trotzdem ihn unterstützt habe, zeuge doch davon, dass es keine politische Intention gegeben habe, jemanden aufgrund seiner Weltanschauung zu verhindern.

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 aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Gesetzesmaterialen zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vlg. Brockhaus ...).“

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes 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.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen, wobei nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen sind, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Im vorliegenden Fall oblag die Gesamtbeurteilung dem BMI.

Der Bezirkspolizeikommandant des Bezirkes X hat A an die erste Stelle gereiht. Von der LPD X ist der im Bezirk ... Dienst versehende ..., Inspektionskommandant der PI ..., vorgeschlagen worden. Der Fachausschuss hat für A gestimmt. Da keine Entscheidung bei der LPD X herbeigeführt werden konnte, wurde die Personalentscheidung vom BMI getroffen. Das BMI folgte jedoch dabei weder dem Vorschlag des Fachausschusses noch dem ... Dienstgeber, sondern nominierte den ...gereihten B. Diese Nominierung wurde vom Zentralausschuss (Mehrheitsverhältnis von ... zu ... für die FCG) bestätigt.

Das BMI begründete die Entscheidung zu Gunsten von B mit seinen bereits bewiesenen Führungsarbeiten und -kompetenzen. Weiters habe es seitens des Dienstgebers eine gewünschte Kontinuität in der Führungslinie der Dienststelle gegeben, sodass B der Vorzug vor A gegeben worden sei. Ein weiteres mitentscheidendes Kriterium sei auch die Anzahl der MitarbeiterInnen, die die beiden Bewerber als ... stellvertretende Kommandanten zu führen gehabt hätten, gewesen. Auf der PI X seien ... Bedienstete, auf der PI Y ... Bedienstete zu führen gewesen. Aus diesem

Grund sei B als ... stellvertretender Dienststellenleiter auf einer arbeitsintensiveren PI tätig gewesen, in deren Überwachungsgebiet er auch über die erforderlichen Lokal- und Personalkenntnisse verfüge. Daraus folge, dass B für die Ausübung der Funktion des Dienststellenleiters wesentlich mehr Erfahrung als A habe sammeln können.

Zur Frage der Beweislastumkehr ist anzumerken, dass gemäß § 20a B-GlBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Vergleicht man die Laufbahnen von A und B ergibt sich Folgendes: A ist ... und B in den Bundesdienst eingetreten. Im Vergleich zu A hat B ... Jahre später, nämlich ... den Grundausbildungslehrgang E2a absolviert. A ist seit ... Jahren im Vergleich zu B ... Jahre dienstführender Beamter. A war ... Jahre und B ... Jahre in Stellvertreterfunktion. Der Antragsteller ist somit zwar länger in Führungsfunktionen tätig gewesen, aber diese Führungsfunktionen liegen schon zeitlich länger zurück. Aufgrund von Zusammenlegungen von Dienststellen wurde A als Stellvertreter abberufen und wurde als Sachbearbeiter eingeteilt. Beide Bewerber wurden ungefähr zur gleichen Zeit, A im ... auf der PI Y und B im ... auf der PI X Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter des Kommandanten.

Im Vergleich zur PI Y ist die PI X eine Großdienststelle. Auf der PI X verrichten ... Bedienstete und auf der PI Y ... Bedienstete ihren Dienst. B konnte auf dieser arbeitsintensiven PI bereits mehr Erfahrung als A sammeln. Weiters verfügt B über mehr Lokal- und Personalkenntnisse in X, da er seit ... auf dieser Dienststelle tätig ist. Aus diesem Grund hat B für die Ausübung der Funktion des Dienststellenleiters wesentlich mehr Erfahrung als A sammeln können.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

Die Antragsteller behauptet aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, da es allgemein bekannt gewesen sei, dass er in der Vergangenheit der FSG zugehörig gewesen sei und er erst vor kurzem zur AUF gewechselt sei. Im Vergleich dazu sei B jahrelanger Personalvertreter der FCG und sei von der FCG unterstützt worden.

Dazu ist festzuhalten, dass A im Bewerbungsverfahren auch durch die FCG unterstützt worden ist.

Aufgrund der von der Dienstbehörde festgestellten besseren Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens – das BMI konnte sowohl in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen der Sitzung des Senates schlüssig darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte – kommt der Senat zum Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle der Funktion „des/der Kommandanten/in der PI X“ mit B keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

Empfehlung:

Die lückenlose Einbindung der regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten in den Entscheidungsprozess.

Wien, am Juni 2021

Zuletzt aktualisiert am

16.11.2021

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