jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2022/1/19 B-GBK II/183/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.01.2022

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 Planstelle des/der 2. Stellvertreters/Stellvertreterin der Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) X der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion des/der 2. Stellvertreters/Stellvertreterin der Kommandantin 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. Im Wesentlichen wurde Folgendes ausgeführt:

Für die Planstelle „des/der 2. Stellvertreters/Stellvertreterin der Kommandantin der PI X“ habe sich unter anderen auch B beworben, welcher mit Wirksamkeit von ... mit der Funktion des 2. Stellvertreters betraut worden sei. Aufgrund dieser Entscheidung der LPD X erachte er sich aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert.

Er sei seit ... Polizeibeamter und seit ... Jahren dienstführender Beamter, wobei er bereits ... Jahre lang (...-...) mit der Funktion des stellvertretenden Kommandanten der PI Y betraut gewesen sei und diese Funktion zur vollsten Zufriedenheit seiner Kollegen sowie auch gegenüber seinen Vorgesetzten ausgeübt habe. Zusätzlich zu den Aufgaben der Dienstführung habe er sich insbesondere der Bearbeitung von ...delikten gewidmet. Seit ... sei Sacharbeiter auf der PI X, wo er zusätzlich zur allgemeinen Polizeiarbeit auch Computerarbeiten zur internen Erleichterung von Arbeitsabläufen für die Kollegenschaft durchführe. Darüber hinaus sei er unter anderem zuständig für die Erstellung

von ...plänen für ... im Bezirk X. Zudem sei er seit ... Jahren Personalvertreter der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF), sowie seit circa ... Jahren als ... Organ (...) tätig. Bei der PI X handle es sich um die für seinen Wohnsitz zuständige PI, wodurch er große Lokal- und Personalkenntnis für dieses Überwachungsgebiet besitze.

B sei hingegen im Jahr ... geboren und somit circa ... Jahre jünger als er. Im Vergleich zu ihm sei B seit ... Jahren Polizeibeamter und könne somit ... Jahre weniger Polizeidienst vorweisen. B sei seit ... dienstführender Beamter und somit um insgesamt ... Jahre kürzer als er. Seit ... sei B als Sachbearbeiter der PI X tätig. Im Vergleich zu ihm habe B bis dato noch kaum Erfahrung in einer Stellvertreterfunktion sammeln können. Zudem befinde sich sein Wohnsitz nicht im Überwachungsbereich der PI X. B sei in der ...gruppe tätig und Mitglied der ...einheit (...). Die über ihn (A) vorgenommene Beschreibung für die Funktion des 2. Stellvertreter durch seine Kommandantin sei äußerst positiv ausgefallen.

Durch seinen Vorgesetzten, Bezirkspolizeikommandanten ... sei er (A) überdies mit folgenden Worten beschrieben worden: „[...] arbeite er unaufgeregt, verlässlich, teilweise jedoch ohne besondere Leidenschaft. Manchmal werde bei ihm eine gewisse Trägheit und Lässigkeit wahrgenommen [...]“. Hingegen sei B in der Beschreibung des Bezirkspolizeikommandant in höchsten Tönen gelobt worden und dem Landespolizeidirektor als Topfavorit präsentiert worden. B sei es somit ermöglicht worden, ohne Vorerfahrung als Stellvertreter die Position als 3. Stellvertreter zu überspringen und die Stelle des 2. Stellvertreter zu besetzen.

Die Arbeitsplatzbesetzung als auch die Begründung seiner abwertenden Beschreibung durch den Bezirkspolizeikommandanten sei für ihn nicht nachvollziehbar. Die Gründe seiner Diskriminierung lägen offenbar in seiner Tätigkeit als Personalvertreter der AUF und in seiner teilweise klaren und direkten Ausdrucksweise.

Er habe über die Besetzung des 2. Stellvertreters durch B am ... über eine Information vom Fachausschuss ... Kenntnis erlangt.

Dem Antrag beigefügt war der Besetzungsvorschlag des Landespolizeidirektors ... vom ... Diesem ist zu entnehmen, dass sich ... Bedienstete für die gegenständliche Planstelle beworben hätten. Die Landespolizeidirektion beabsichtige, B bei der PI X als 2. Stellvertreter ... in Verwendung zu nehmen. B besitze die geforderte persönliche und fachliche Eignung für die vorgesehene Verwendung. Es sei anzunehmen, dass er die mit der angestrebten Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde. Da sich alle ... Bewerber aus der PI X rekrutieren würden, würden die Durchlaufermeldungen der verantwortlichen Kommandantin bzw. des Bezirkspolizeikommandanten zur Entscheidungsfindung herangezogen werden. Aus diesen Beschreibungen gehe hervor, dass von den Bewerbern B der Bestqualifizierteste für die angestrebte Funktion sei. B sei für den verantwortlichen Bezirkspolizeikommandanten ein ganz besonderer Kollege, der ein verlässlicher Leistungsträger in X sei und der ganz offensichtlich auch als Führungsbeamter „eine klare Ansage“ sei. Die alltäglichen Aufgaben als Sachbearbeiter seien für ihn ein Leichtes, und seine besondere Leidenschaft gelte seiner Verwendung im Rahmen der internen ...gruppe, wo er mit seinem Leistungspensum und seinen qualitätsvollen Arbeiten besonders auffalle. Aber auch Angelegenheiten in der PI-Führung erledige er mit Bravour. Für das Bundespolizeikommando (BPK) X sei B ein verlässlicher Ansprechpartner, der schnell und unbürokratisch Angelegenheiten des inneren Dienstes abarbeite. Gerade in den letzten Monaten, wo es einen personellen Engpass in der unmittelbaren Dienstführung gegeben habe, habe man sich auf ihn verlassen können. Auch wenn B objektiv gesehen der Jüngste der aktuellen Sachbearbeiterkollegen sei, sei er der Qualifizierteste. Wie auch aus Informationsgesprächen innerhalb der Postenbelegschaft herauszuhören gewesen sei, stimme dem auch ein Großteil der Bediensteten der PI X zu.

A sei bei seiner Vorgängerdienststelle (PI Y) bereits mehr als ... Jahre in der Stellvertreterfunktion tätig. Auch wenn es sich hier um eine kleine Dienststelle (... Bedienstete) gehandelt habe, sei er in die Dienststellenleitung voll eingebunden gewesen. Als Sachbearbeiter der PI X arbeite er unaufgeregt, verlässlich, teilweise jedoch auch ohne besondere Leidenschaft. Manchmal werde bei ihm eine gewisse Trägheit und Lässigkeit bei der Aufgabenwahrnehmung wahrgenommen, trotzdem werde ihm eine bislang grundsätzlich solide Dienstverrichtung bestätigt. Aus den angeführten Gründen wäre B der Vorzug einzuräumen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A, samt der Bewerbungen, Laufbahndatenblätter und Beurteilungen der beiden Bewerber durch die Kommandantin der PI X und den Bezirkspolizeikommandanten.

Der Stellungnahme der LPD X ist Folgendes zu entnehmen:

Um die Funktion des/der 2. Stellvertreters/Stellvertreterin der Kommandantin der PI X hätten sich insgesamt ... Bewerber beworben, die grundsätzlich alle die erforderlichen Vorrausetzungen für die angestrebte Planstelle erfüllt hätten. Unter Beachtung der Bestimmungen des § 4 Abs. 3 BDG und Objektivierung der vorhandenen Bewerbungsunterlagen sei B eindeutig als bestgeeigneter Bewerber hervorgegangen, obwohl er der "Dienstjüngste" gewesen sei.

B sei ein verlässlicher Leistungsträger der PI X, der „als Führungsbeamter eine Ansage sei". Gerade das Interesse für den Dienstbetrieb, die Eigeninitiative und das diesbezügliche Engagement hätten ihn geradezu für die gegenständliche Funktion qualifiziert. Er sei bereits seit ... als Sachbearbeiter der PI X in Verwendung gewesen, weshalb es nach einer ...jährigen Verwendung bei dieser Dienststelle nicht relevant sein dürfte, ob man diese Tätigkeit ein Jahr länger oder kürzer ausgeübt habe (nicht ... Jahre). Unter diesem Aspekt wäre ein weiterer Mitbewerber ebenfalls vor A zu reihen gewesen, dem grundsätzlich auch gute Fähigkeiten attestiert worden sei. A sei von der Inspektionskommandantin ein gutes Zeugnis ausgestellt worden.

Die Dienststellenleiterin habe in ihrer Beurteilung B in allen Belangen um eine Nuance besser beurteilt als A. Für die Kommandantin der PI X sei eine funktionierende Dienstführung auf einer großen Polizeidienststelle, die die PI X mit ... Planstellen darstelle, ein wichtiger Faktor gewesen, weshalb „gewisses Fingerspitzengefühl" gefordert gewesen sei. Einerseits solle dabei niemand vergrämt werden, andererseits zum Ausdruck gebracht werden, wer die beste Eignung (dienststellenintern) vorweise.

Die Gegenüberstellung der Beurteilungen von A als auch B würden Folgende Unterschiede zeigen: Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Bewerbern lasse sich insbesondere darin erkennen, dass A für administrative Aufgaben zuständig sei, während B für Führungsaufgaben herangezogen werde. Insbesondere die Aufgabe „des Kommandanten vor Ort" zeichne ihn besonders aus. Dies bedeute, dass er bei schwierigen Amtshandlungen und Zusammentreffen mehrerer Polizeieinheiten die Leitung übernehmen und ... koordinieren müsse. Hohe physische und psychische Belastbarkeit sowie entsprechende Managementfähigkeiten seien dabei Grundvoraussetzungen, die B in hervorragender Weise erfülle.

Hinsichtlich der Führungsqualitäten und Leistungsfähigkeiten der Bewerber ergebe sich ein eindeutiges Bild zu Gunsten B, der vorzügliche Führungsarbeit leiste. Zweifellos wäre auch A gut für die Funktion des 2. Stellvertreters der Kommandantin dieser Dienststelle geeignet gewesen, allerdings wäre er hinter B zu reihen gewesen. A sei bei den Beamten anerkannt, beliebt und werde auch von diesen in seiner Funktion respektiert. Anhand seiner kollegialen Art trage er wesentlich zum guten Klima auf der Dienststelle bei. B hingegen werde nicht nur anerkannt und sei beliebt, er werde auch in seiner Funktion respektiert. Aufgrund seiner kompetenten und kollegialen Art könne er als vorbildlich bezeichnet werden. Es gehe somit die Priorität zu Gunsten von B eindeutig hervor. Im Rahmen der Beurteilung der beiden Bewerber habe die Inspektionskommandantin der PI X angemerkt, dass A die Aufgaben der gegenständlichen Planstelle erfülle, B hingegen erfülle diese jedoch bestens. Das Adjektiv „bestens" könne in diesem Zusammenhang wohl kaum überboten werden, weshalb B nach Abschluss des Verfahrens als 2. Stellvertreter der Kommandantin der PI X mit Wirksamkeit vom ... eingeteilt worden sei. Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe am ... schriftlich mitgeteilt, dass gegen die Einteilung keine Einwände bestünden.

Angesichts des gegenständlichen Verfahrens sei neuerlich mit der Inspektionskommandantin der PI X Kontakt aufgenommen worden, wobei sie die Verlässlichkeit von A neuerlich bestätigt habe. Insbesondere durch die Beistellung von computerunterstützten Listen und Formulare werde die Arbeitsabwicklung erleichtert. Allerdings sei sein Interesse am allgemeinen Dienstbetrieb eher unaufgeregt und nicht immer förderlich für eine konstruktive Zusammenarbeit gewesen. Dies sei bei einem „vier Augengespräch" zwischen ihr und A im Vorjahr bereinigt worden. Seine längere Zeit zurückliegende Verwendung als Stellvertreter des Kommandanten der eher kleinen PI Y (... Planstellen) sei für die Beurteilung und anschließende Personalentscheidung nicht relevant gewesen. Im Gegenzug habe sich B in den letzten Jahren sehr erfolgreich mit konstruktiven Vorschlägen in den Dienstbetrieb eingebracht und habe reges Interesse am internen Dienstbetrieb gezeigt. Der Wohnort einer Polizistin/eines Polizisten im Überwachungsbereich der eigenen PI stelle keinen Vorteil dar und werde von vielen Bediensteten aus Befangenheitsgründen auch abgelehnt. Die Ausführungen des Bezirkspolizeikommandanten von X stelle deshalb keine Diskriminierung von A dar. Er habe mit klaren Worten zum Ausdruck gebracht „was Sache sei" und somit bei der Entscheidungsfindung mitgewirkt.

Abschließend sei anzumerken, dass A mit Wirksamkeit vom ..., als 3. Stellvertreter der Kommandantin der PI X eingeteilt worden sei, da er im diesbezüglichen Bewerbungsverfahren als bestgeeigneter Bewerber hervorgegangen sei.

Laut InteressentInnensuche sind auf dem Arbeitsplatz des/der 2. Stellvertreters/Stellvertreterin der PI X neben den allgemeinen Anforderungen folgende spezielle Anforderungen zu erfüllen:

? Umfassende Kenntnisse der die Sicherheitsexekutive und Sicherheitsbehörden betreffenden Gesetze, Verordnungen und Erlässe, insbesondere hinsichtlich der den Arbeitsplatz tangierenden Vorschriften und anderer maßgeblicher Normen;

? Entscheidungsfähigkeit, besonderes Koordinierungsvermögen, organisatorisches Verständnis, Flexibilität;

? Erfahrungen im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb);

? Beherrschung der Instrumente der leistungsorientierten Steuerung;

? Kenntnisse des Projektmanagements;

? Ausgereifte EDV-Anwenderkenntnisse im Allgemeinen und der für den Arbeitsplatz erforderlichen Applikationen im Besonderen;

? Sehr gutes Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung sowie der Wirkungsorientierung;

? Datenauswertung und -analysen, Belange der Berichtserstellung und der grafischen Aufbereitung von Berichten;

? Wahrung höchster Vertraulichkeit im Umgang mit sensiblen Daten und den daraus gewonnenen Erkenntnissen;

? Kenntnisse im Bereich des Haushaltsrechts des Bundes;

? Didaktische Kenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung.

Der Bewerbung sowie dem Laufbahndatenblatt von A vom ... ist zu entnehmen, dass er mit ... in die Bundesgendarmerie eingetreten sei. Nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) E2c sei er als eingeteilter Beamter im vormaligen Gendarmerieposten (GP) ... tätig gewesen. Nach ...jähriger Dienstzuteilung zum GP ... habe er den GAL E2a absolviert und sei danach mit Wirkung vom ... als dienstführender Beamter zum GP ... versetzt worden und sei dort als Sachbearbeiter in Verwendung genommen worden. Von ... bis ... sei er der ... dienstzugeteilt gewesen. Auf der PI Y sei er von ... bis ... als Sachbearbeiter und Stellvertreter des Kommandanten in Verwendung gewesen. Mit ... sei er als Sachbearbeiter zur PI X versetzt worden. Zusätzlich sei er ... Organ (...).

Die Kommandantin der PI X habe am ... zur Bewerbung von A Stellung genommen und Folgendes näher ausgeführt: A sei sowohl im Außendienst als auch dienststellenintern, vorwiegend im Computerwesen, tätig. Er zeichne hauptverantwortlich für die interne Administration und den intakten Betrieb von diversen internen Erleichterungen wie z.B. dem Formularwesen. Er sei zuständig für computerunterstützte Listen zur Erleichterung der Arbeitsvorgänge in der ..., um den Kollegen eine reibungslose und einfach gestaltete Abwicklung der diversen digitalen Aufgaben zu ermöglichen. Er habe bei der Digitalisierung von Ämtern und Schulen hervorragende Arbeit geleistet. In seiner Tätigkeit habe er wertvolle Erfahrungen hinsichtlich Abwicklung von Einsätzen, Zusammenarbeit mit diversen polizeilichen Einheiten als auch mit Ämtern und Behörden sammeln können und sei damit bestens vertraut. A sei in allen Bereichen einsetzbar und verrichte sämtliche ihm übertragenen Tätigkeiten selbständig und verlässlich. A sei bei den Beamten anerkannt, beliebt und werde auch von diesen in seiner Funktion respektiert. Er trage durch seine kollegiale Art wesentlich zum guten Klima auf der Dienststelle bei. Der Beamte erfülle die Aufgaben für die Funktion des 2. Stellvertreters der PI X.

Der Bezirkspolizeikommandant führte am ... in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von A aus, dass dieser ... Jahre sei und bald ... Jahre dienstführender Beamter und seit mehr als ... Jahren als Sachbearbeiter auf der PI X tätig sei. In X zeige er sich der vorgesetzten Organisationsebene als korrekter, zugleich aber unscheinbarer Beamter, der seinen Aufgaben unaufgeregt, verlässlich, aber auch ohne besondere Leidenschaft nachkomme. Er (Bezirkspolizeikommandant) meine bei ihm auch eine gewisse Trägheit und Lässigkeit bei der Aufgabenwahrnehmung zu erkennen, trotzdem müsse er ihm eine bislang grundsätzlich solide Dienstverrichtung bestätigen. A trete selbstsicher auf, sei korrekt adjustiert und erledige seine Akte ohne viel Aufsehen zeitgerecht, wobei bei ihm keine

„besonders großen oder schwierig zu bearbeitenden“ Akten evident seien. Abgesehen von den Aufgaben iSd Sachgebietszuweisung Organisation und Geschäftsordnung der Polizeiinspektionen einschließlich Fachinspektionen … sei er in die eigentliche Dienstführung der Pl/X, insbesondere Dienstplanung und Dienstkommandierung nicht eingebunden. In seiner Funktion als „qualifizierter Sachbearbeiter für …-Angelegenheiten“ bemühe er sich sehr und habe sich zuletzt tüchtig bei der Erstellung von digitalen …plänen eingebracht. A sei ein sehr umgänglicher Kollege sonnigen Gemüts, der bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere bei den Jüngeren, in X gut ankomme. Ihm (Bezirkspolizeikommandant) fehle bei A dabei aber gelegentlich der „Zug zum Tor“, somit die Vorbildwirkung als Vorgesetzter gepaart mit Eigenengagement und gesteigerter Leistungsbereitschaft, um die Kolleginnen und Kollegen selbst wiederum zu Leistungen anzuspornen. A sei vor seiner Zeit in der PI X bereits … Jahre Stellvertreter des Kommandanten auf der „kleineren“ Pl Y gewesen, weshalb er nach seiner Einschätzung (Bezirkspolizeikommandant) auch die grundsätzlichen Voraussetzungen für die angestrebte Funktion als 1. oder 2. Stellvertreter des Kommandanten der Pl X besitze. Im Hinblick auf die weiteren Bewerber der gegenständlichen Planstelle sei A in beiden Funktionen nicht erstgereiht, sondern in der künftigen Funktion als 3. Stellvertreter des Kommandanten der Pl X.

B führte in seiner Bewerbung vom … aus, dass er bei seinen bisherigen beruflichen Erfahrungen auf verschiedenen Dienststellen in den Bezirken … und … als eingeteilter Beamter, sowie … und X als dienstführender Beamter in der Funktionsgruppe …, verschiedenste Tätigkeiten im …dienst, im …dienst als auch in der Dienstführung (Dienstplanung) verrichtet habe. Weiters habe er bei seiner … Monate dauernden Dienstzuteilung zum … (…) wertvolle Erfahrungen hinsichtlich … gesammelt. Als langjähriges Mitglied der …einheit … verfüge er über entsprechend hohe Erfahrungswerte hinsichtlich der Abwicklung von …, sowohl in Zusammenarbeit mit diversen polizeilichen Einheiten, als auch mit Ämtern und Behörden. Auf Grund der Ausbildung zum Kommandant … (…) verfüge er hinsichtlich …planung sowohl in der Theorie, als auch praktisch über Erfahrungswerte bei der Erstellung von …plänen. Durch seine weitere Tätigkeit als … der … im Projekt …, verfüge er über sehr gute Kontakte zu den im Rayon der Polizei … befindlichen Rettungs- und Hilfsorganisationen, der Feuerwehren sowie den Gemeinden und deren Vertreter. Durch dieses „Networking“ habe er mit den angeführten Institutionen hervorragende Kontakte herstellen können, die sowohl für ihn, als auch die PI X gegenwärtig und zukünftig wertvoll seien. Auch mit dem vermutlich zukünftigen Kommandanten der … verbinde er seit … eine enge Freundschaft, dies dient als Voraussetzung für eine weitere, sehr gute Zusammenarbeit zwischen der PI X und dem Gemeindewachkörper. Während seiner …-jährigen Dienstzeit habe er bis dato keinerlei disziplinarrechtliche Beanstandungen erfahren. Er genieße ein hohes Ansehen innerhalb der Kollegenschaft der PI X, als auch im Bezirk X.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist ferner zu entnehmen, dass er im … in den Exekutivdienst eingetreten sei. Nach Absolvierung der Grundausbildung E2c sei er von … bis … den Dienststellen Gendarmeieposten (GP) …, GP … sowie PI … zugeteilt gewesen. Im … sei er als E2a- Beamter ernannt worden. Im Anschluss sei er bis … in der PI … als Sachbearbeiter tätig gewesen. Danach folgte eine Zuteilung im … Seit … sei er als der PI X als Sachbearbeiter zugeteilt, wobei er seit … im …dienst tätig sei. Überdies habe er einen …- Grundkurs für … absolviert.

Der Stellungnahme der Kommandantin der PI X zur Bewerbung von B vom … ist im Wesentlichen Folgendes zu entnehmen: B sei vorwiegend im …dienst tätig. In seiner Tätigkeit als langjähriges Mitglied der …einheit für X, als … im Projekt „…“ als auch als „…“ habe er wertvolle Erfahrung hinsichtlich Abwicklung von …, Zusammenarbeit mit diversen polizeilichen Einheiten als auch mit Ämtern und Behörden gesammelt und sei damit bestens vertraut. Er sei in allen Bereichen einsetzbar und verrichte sämtliche ihm übertragenen Tätigkeiten äußerst verlässlich. B trage maßgeblich zum guten Arbeitserfolg auf der PI X, aber auch zum guten Klima auf der Dienststelle bei. Er arbeite völlig selbständig und habe Führungsqualitäten, die für den Dienstbetrieb äußerst wertvoll seien. B sei bei allen Beamten anerkannt, beliebt und werde auch von diesen in seiner Funktion respektiert. Seine kompetente und kollegiale Art könne als vorbildlich bezeichnet werden. Der Beamte erfülle die Aufgaben für die Funktion des 2. Stellvertreters der Pl X bestens.

Der Bezirkspolizeikommandant legte in seiner Stellungnahme vom … dar, dass B seit circa … Jahren dienstführender Beamter und seit … Jahren Sachbearbeiter der Pl X sei. Es würde sich bei ihm um einen besonderen Kollegen handeln, der verlässlicher Leistungsträger in X sei. Als Führungsbeamter sei er offensichtlich auch „eine klare Ansage“. Mit seinen … Lebensjahren und seiner …-jährigen Diensterfahrung stehe er mitten im Berufsleben und repräsentiere die Generation der aufstrebenden Leistungsträger, welche auch Werterhaltung vermitteln würden. Die alltäglichen Aufgaben als Sachbearbeiter der PI X seien für ihn ein Leichtes, seine besondere Leidenschaft gelte seiner Verwendung

im Rahmen der PI-...gruppe, wo er sich mit seinem Leistungspensum und seinen qualitätsvollen Arbeiten besonders auffalle. Aber auch die Aufgaben des PI Kommandos erledige er mit Bravour, die Dienstplanung für ... sei beispielsweise ein „guter“ und ausgewogener Dienstplan gewesen, der keine Korrekturen durch das BPK X bedurft habe. B sei auch für das BPK X ein verlässlicher Vorgesetzter gewesen, der schnell und unbürokratisch Dienstkommandierungen oder Angelegenheiten des Inneren Dienstes abgearbeitet habe, gerade in den letzten Monaten des „Führungs-Vakuums“ in X habe man sich auf ihn verlassen können. Er sei auch jahrelanges Mitglied der ...einheit X und werde als lokaler „...“ eingesetzt. Mit seinem Können und seinem Leistungswillen sei er ein Vorbild, sein Wort zähle, bei den Beamtinnen und Beamten der PI X sei er sehr beliebt und als Vorgesetzter werde er geschätzt und anerkannt. B sei ein ausgezeichneter Führungsbeamter, der die Voraussetzungen für die angestrebte Funktion als 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X unbestritten besitze. Wenn B auch der Jüngste der Bezirks-/PI-internen Bewerber sei, schätze er (Bezirkspolizeikommandant) ihn als den Bestqualifizierten für die angestrebte Funktion ein und glaube aus „Randgesprächen“ zu wissen, dass er durchaus vom Großteil der Bediensteten der PI X gerne in dieser Funktion gesehen werden würde.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller und seine Vertrauensperson Personalvertreterin ..., als Dienstgebervertreter Bezirkspolizeikommandant ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Funktion „des/der 2. Stellvertreters/Stellvertreterin der Kommandantin“ der PI X der LPD X mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Er habe direkte Ansichten zu diversen Meinungen und das verkrafte nicht jeder, unter anderem der Bezirkspolizeikommandant nicht.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden sagte A, wenn er zu etwas eine Meinung habe, dann sage er das direkt und drehe sich nicht hin und her. Offensichtlich werde das nicht toleriert.

Die Frage, ob er das als abweichende Weltanschauung betrachte, bejahte der Antragsteller.

Auf Anmerken der Vorsitzenden, dass er in seinem Antrag angeführt habe, dass er als Personalvertreter der AUF tätig sei, entgegnete A, er gehe davon aus, dass dies mitursächlich für die Entscheidung gewesen sei, da er die Meinungen der AUF manchmal härter vertrete als es vermutlich erwünscht sei.

Auf die Frage, welche Weltanschauung B habe, antwortete A, das wisse er nicht, aber grundsätzlich sei B jemand, der nicht so viel Gegenwehr leiste.

Die Frage, ob er das Gefühl habe, wegen seiner Weltanschauung nicht zum 2. stellvertretenden Kommandant bestellt worden zu sein, bejahte der Antragsteller.

Die Vorsitzende merkte an, dass er ... Monate nach der Ausschreibung des 2. stellvertretenden Kommandanten zum 3. stellvertretenden Kommandanten der PI X bestellt worden sei und möchte wissen, wie das zusammenpasse und warum die Weltanschauung hierbei offenbar keine Rolle gespielt habe.

A antwortete, wenn er die Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten richtig interpretiere, sei er zum 3. Stellvertreter bestellt worden, weil der Bezirkspolizeikommandant sonst niemanden gehabt habe, da der zweite Bewerber erst frisch aus der Schule gekommen sei.

Auf die Frage, ob er auf die Gegenüberstellung in der Stellungnahme replizieren wolle, antwortete der Antragsteller, er stufe das als Wortklauberei ein, denn dass er bereits ... Jahre stellvertretender Kommandant der PI Y gewesen sei, sei komplett ignoriert worden.

Die Frage, ob es auf der PI Y auch mehrere Stellvertreter gebe, verneinte A.

Auf die Frage, wie viele Planstellen auf der PI Y systemisiert seien, antwortete der Antragsteller, ...

Auf die Frage, wie viele es auf der PI X seien, antwortete der Antragsteller, ...

Die Vorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter darzulegen, warum sich die LPD für B entschieden habe und der Dienstgebervertreter antwortete, die Weltanschauung habe ganz sicher keine Rolle gespielt. Er (Dienstgebervertreter) sei in die Besetzung massiv involviert gewesen und habe versucht seinen subjektiven Eindruck bestmöglich und

objektiv zu präsentieren, damit die LPD zu einer möglichst guten Entscheidung darüber gelangen könne, wer persönlich und fachlich am besten geeignet sei. In der Stellungnahme sei gut argumentiert worden, in welchen feinen Nuancen sich der Antragsteller und B unterscheiden würden. Eine punktgenaue, treffsichere Beurteilung zu machen sei eine sehr schwierige Herausforderung, trotzdem könne durch einzelne Wörter sehr gut herausgelesen werden, wen die Kommandantin als den besser geeigneten Bewerber gesehen habe.

Auf die Frage, warum B besser geeignet gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter insbesondere aufgrund der Führungsaufgaben, für welche er herangezogen worden sei und Funktionen, die B wahrgenommen habe, wie beispielweise die Tätigkeit als langjähriges Mitglied der ...einheit und als ... B habe zusätzlich Aufgaben wahrgenommen, welche ihn besonders gefordert hätten.

Auf die Frage, inwiefern berücksichtigt worden sei, dass der Antragsteller bereits doppelt so lange dienstführender Beamter und in weiterer Folge ... Jahre lang stellvertretender Kommandant auf der PI Y gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass es in letzter Konsequenz nicht ausschlaggebend sei, wer ein oder zwei Jahre länger in gewissen Funktionen tätig sei.

Die Frage, ob B davor jemals stellvertretender Kommandant gewesen sei, verneinte der Dienstgebervertreter. Allerdings sei der Antragsteller auf einer kleinen - sieben Mann - Dienststelle Stellvertreter und B bereits ... Jahre auf der großen PI X tätig gewesen.

Die Vorsitzende monierte, dass B und der Antragsteller zumindest gleichlang auf der PI X tätig gewesen seien und der Antragsteller zusätzlich die Stellvertreterfunktion auf der PI Y innegehabt habe.

Der Dienstgebervertreter stimmte dem zu und merkte an, er wisse nicht, wie die Personalabteilung gewichtet habe. Er müsse jetzt auch aufpassen und zwischen seiner Funktion als Bezirkspolizeikommandant und jener als Dienstgebervertreter unterscheiden. Aus seiner subjektiven Beurteilung heraus habe er einen deutlichen „Überhang“ bei B gesehen.

Die Vorsitzende kritisierte, dass in der Stellungnahme (Seite 6) explizit darauf hingewiesen worden sei, dass die Verwendung des Antragstellers als stellvertretender Kommandant auf der PI Y für die Beurteilung und Personalentscheidung nicht relevant gewesen sei.

Der Dienstgebervertreter erklärte, einerseits liege diese Verwendung mehr als ... Jahre zurück und andererseits seien die Anforderungen und Herausforderungen auf einer PI mit ... systemisierten Beamtinnen und Beamten andere als auf einer mit ...

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, welche Führungsarbeit B als Sachbearbeiter geleistet habe, antwortete der Dienstgebervertreter, im Rahmen von Sachdelegierungen. Darüber hinaus leite B die ...gruppe der PI X und habe sich viel selbstständiger in die täglichen Leitungsaufgaben eingebracht als der Antragsteller.

Auf die Frage, welche konstruktiven Vorschläge B in den Dienstbetrieb eingebracht habe, wie in der Stellungnahme auf Seite 6 angeführt, antwortete der Dienstgebervertreter, er könne ad hoc kein konkretes Beispiel nennen. Für ihn (Dienstgebervertreter) seien die von B verschiedenen wahrgenommenen Aufgaben wesentlich gewesen, wie zum Beispiel jene als ... im Projekt „...“. Die Summe mache es aus und B habe sich selbst eingebracht und sei interessiert gewesen. Er (Dienstgebervertreter) wolle die Leistungen von A grundsätzlich nicht schmälern, aber die Dynamik und Initiative von B stelle einen Teil seiner Führungsleistung dar.

In weiterer Folge wies das Senatsmitglied darauf hin, dass das Laufbahndatenblatt falsch sei, denn laut diesem sei B seit ... auf der PI X und der Antragsteller seit ...

Der Dienstgebervertreter sagte dazu, hierbei müsse es sich um einen Irrtum handeln.

Auf die Frage des Senatsmitgliedes an den Antragsteller, ob es das erste Mal sei, dass er glaube, seine Zugehörigkeit zur AUF schade seinem Karriereverlauf, antwortete dieser, seit er in X sei habe er sich auf keine andere Stelle beworben. Als er sich damals von Y wegbeworben habe, sei es kein Vorteil gewesen, dass er bei der AUF sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie viele Bewerbungen es bei der Besetzung des 3. Stellvertreters gegeben habe, antwortete der Dienstgebervertreter, es sei zwar nicht so ein großer Andrang gewesen, aber insgesamt seien es ... gewesen. Es sei auch nicht richtig, dass einer der Bewerber frisch aus der Schule gekommen sei, einer sei sogar ein

hochkarätiger Mitbewerber gewesen. Im Verfahren zum 3. Stellvertreter sei A nicht umsonst zum Zug gekommen, aber die Mitbewerberin und der Mitbewerber hätten durchaus auch Erfahrung gehabt.

Zum Vorbringen, dass der Antragsteller seinen Aufgaben unaufgeregt, verlässlich, aber auch ohne besondere Leidenschaft nachkomme und bei ihm eine gewisse Trägheit und Lässigkeit bei der Aufgabenwahrnehmung zu erkennen sei (Stellungnahme des Dienstgebervertreters), ersuchte die Vorsitzende um Beispiele und der Dienstgebervertreter gab an, es sei schwierig, dies auf einzelne Fälle herunter zu brechen. Er sei seit über ... Jahren Bezirkspolizeikommandant und diesen subjektiven Eindruck habe er vom Antragsteller. Dass A seine Arbeit unaufgeregt mache, heiße nicht, dass er sie nicht gut mache, aber seine Aufgaben durchschnittlich wahrnehme. Er kenne den Antragsteller und glaube, dass niemand seine Aussagen, wie zu Beginn von ihm selbst angegeben, als störend empfinde. A sei eher ein ruhiger und unscheinbarer Beamter. Er (Dienstgebervertreter) habe nicht den Eindruck, dass der Antragsteller Leute motiviere.

Die Vorsitzende fragte, warum der Antragsteller als 3. Stellvertreter geeignet gewesen sei, wenn ihm doch in der Stellungnahme mangelnde Vorbildwirkung gepaart mit fehlendem Eigenengagement und gesteigerter Leistungsbereitschaft attestiert worden sei und der Dienstgebervertreter antwortete, seine Ausführungen seien differenziert zu betrachten. In der Funktion als 2. Stellvertreter habe man eine größere Vorbildwirkung als in der Funktion des 3. Stellvertreters und davon abgesehen gehe es um das Gesamtgefüge. Wenn damals statt dem Antragsteller der Mitbewerber 3. stellvertretender Kommandant in X geworden wäre, hätte das der PI nicht gutgetan.

Die Vorsitzende ersucht die GBB ..., aus ihrer Sicht Stellung zu nehmen und die GBB führt aus, sie kenne den Antragsteller und B, da sie bis vor ... Jahren ebenfalls auf der PI X tätig gewesen sei. Sie habe nicht mehr in Erinnerung gehabt, dass der Antragsteller Personalvertreter sei und aufgrund der Stellungnahmen und den ihr vorliegenden Unterlagen auch keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gesehen. Sie könne lediglich auf die Stellungnahmen der Vorgesetzten vertrauen und könne und wolle auch nicht beurteilen, ob A seine Arbeit gut gemacht habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Antragsteller, seit wann er Personalvertreter sei, antwortete dieser, seit ...

Die B-GBK hat erwogen:

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

Es wird festgehalten, dass der Begriff „Weltanschauung" im Sinne der Erläuterungen zum B-GlBG (nach den Materialien zu § 13 B-GlBG 1993 idF VGVl.I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) als 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 dient.

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 der LPD X 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 BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Die Dienstbehörde argumentierte die Entscheidung zu Gunsten von B mit der im Vergleich zu As besseren Qualifikation. Obwohl B der dienstjüngste Bewerber sei, sei er ein verlässlicher Leistungsträger der gegenständlichen PI, der „als Führungsbeamter eine Ansage" sei. Insbesondere sein Interesse für den Dienstbetrieb, seine Eigeninitiative sowie das diesbezügliche Engagement hätten dazu geführt, dass er bestqualifiziert für die gegenständliche Planstelle sei.

Vergleicht man die Laufbahnen der Bewerber ergibt sich folgender Qualifikationsunterschied:

A ist im … und B im … in den Exekutivdienst eingetreten. Die Absolvierung des Grundausbildungslehrganges zum E2a-Beamten erfolgte bei A im … Im Vergleich dazu hat B diesen im … abgeschlossen. Es ergibt sich somit in Summe eine um … Jahre längere Tätigkeit von A im Polizeidienst, sowie eine um … Jahre längere Verwendung von A als E2a-Beamten.

Anzumerken ist, dass B nach seiner Grundausbildung als eingeteilter Beamter der GP …, der GP … sowie der PI … tätig war. Nach Absolvierung des E2a-Kurses war dieser in der Zeit von … bis … als Sachbearbeiter der PI … tätig. Im Anschluss war B … Monate beim … tätig. Von … bis … war dieser Sachbearbeiter der PI X. Im Gegensatz dazu war A nach Abschluss seiner Grundausbildung im … als eingeteilter Beamter der GP … tätig. Ab … hat er zunächst als Sachbearbeiter und anschließend in der Zeit von … bis … als stellvertretender Kommandant der PI Y gearbeitet. Ab … bis … folgte eine Tätigkeit als Sachbearbeiter der PI X. Seit … ist er 3. Stellvertreter der PI X.

Zusammengefasst verfügt A über … Jahre mehr Erfahrung in einer Führungsfunktion sowie um … mehr Erfahrung als Sachbearbeiter der PI X als B. Diesbezüglich brachte der Dienstgeber vor, dass es sich bei der PI Y um eine relativ kleine Dienststelle handelt, in welcher nur … Bedienstete tätig sind. Im Vergleich dazu ist die PI X eine große Dienststelle mit insgesamt … Bediensteten. Zudem liegt die Tätigkeit von A als stellvertretender Kommandant der PI Y bereits … Jahre zurück. Zusammengefasst ergibt sich somit kein wesentlicher Qualifikationsunterschied zu B. Ferner handelt es sich bei der Tätigkeit As in der PI X um eine nur marginal längere Verwendung als der von B, was aufgrund der generell relativ langen Verwendung jeweils beider Bewerber auf der Dienststelle, nicht ins Gewicht fällt. Insbesondere in Bezug auf die Beurteilung durch den Bezirkspolizeikommandanten konnte die LPD X schlüssig erklären, dass es sich bei B um den Bestqualifizierten für die gegenständliche Planstelle handelt, da dieser insbesondere während seiner Tätigkeit in der PI X für Führungsaufgaben zuständig war, während A nur für die Erledigung administrative Tätigkeiten herangezogen wurde und in die eigentliche Dienstführung nicht eingebunden war. Zudem leitete B seit … die …gruppe der PI X, war … des Projekts „…“ und „…“.

Ferner konnte die LPD X glaubhaft darlegen, dass der Umstand, dass der Wohnort von A im Überwachungsgebiet der gegenständlichen Planstelle liegt keinen Vorteil für A darstellt, sondern einen Befangenheitsgrund darstellen kann. Zudem ist anzunehmen, dass B aufgrund seiner über … Jahre langen Tätigkeit in der PI X jedenfalls über sehr gute Lokal- und Personenkenntnisse des Überwachungsgebiets verfügt.

Aufgrund der detailgenauen Beschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten der beiden Bewerber konnte die LPD X glaubhaft darlegen, warum B für die ausgeschriebene Planstelle besser als A geeignet ist.

Für den Senat sind die Ausführungen des Dienstgebers, sowie die Ausführungen der Gleichbehandlungsbeauftragten … nachvollziehbar.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

A erachtet sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, da er als Personalvertreter der AUF tätig ist. B ist hingegen keiner Partei oder Interessensvertretung zugehörig. Dass die Weltanschauung der Bewerber eine Rolle für den Besetzungsvorschlag und in Folge für die Personalentscheidung gespielt haben soll, kann der Senat aus folgenden Gründen nicht erkennen: A ist im … mit der Funktion des 3. Stellvertreter der Kommandantin der PI X betraut worden. Würden Führungspositionen nur unter der Voraussetzung, nicht Angehöriger der AUF zu sein, besetzt werden, wäre A auch nicht als 3. Stellvertreter bestellt worden. Ferner führte der Bezirkspolizeikommandant in der Sitzung des Senates glaubhaft aus, dass die Personalauswahl für die gegenständlichen Planstelle in keinem Zusammenhang mit der Weltanschauung steht, sondern der Vergleich der Arbeitsweisen und der persönliche Einsatz der beiden Bewerber ausschlaggebend war.

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

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion „2. Stellvertreter/Stellvertreterin der Kommandantin“ der PI X mit B keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

Wien, Jänner 2022

Zuletzt aktualisiert am

16.03.2022

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