jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2022/3/14 B-GBK II/185/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 14.03.2022

Norm

§13 (1) Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Alter

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 stellvertretende Leitung des Fachbereiches X im Referat X des Stadtpolizeikommandos (SPK) X aufgrund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zur stellvertretenden Leiterin des Fachbereiches X im SPK X stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters 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 sei ... Jahre alt und bei der Besetzung der stellvertretenden Leitung des Fachbereiches X im SPK X eindeutig aufgrund seines Alters diskriminiert worden. Per E-Mail sei ihm lapidar mitgeteilt worden, dass die um ... Jahre jüngere B die Planstelle bekomme.

„Durch verschiedene Kollegen“ sei ihm zur Kenntnis gelangt, dass er „eh schon zu alt sei und in Pension gehe“, die „Quelle dieses Gerüchts“ habe er leider nicht ausforschen können.

Er habe sich seit seiner Ernennung zum Abteilungsinspektor mehrfach um Planstellen mit höheren Bewertungen beworben. Seine Qualifizierungen durch spezielle Führungs- und Teamleiterausbildungen etc. seien nie wahrgenommen worden, jüngere Kollegen ohne einschlägige Fachausbildung hätten die Planstellen bekommen.

Er sei seit ... beim SPK X im FB Y tätig, aber als „Generalist“ zu bezeichnen, da er (wie alle Kollegen im FB) im Journaldienst und auch im Fachbereich Aufgaben „quer durch das Strafgesetzbuch“ bzw. Verwaltungsanzeigen

wahrzunehmen habe. Im Journaldienst habe er auch fachbereichsfremde Tätigkeiten wie Körperverletzungen, Raubüberfällen, Todesanzeigen usw. auszuüben. Als ausgebildeter Kriminalbeamter habe er in seiner Laufbahn immer wieder „Fremdtätigkeiten“ wahrnehmen müssen, Kriminalbeamte seien in allen Fachbereichen sechs Monate und länger geschult worden. Die Einschulungen hätten Tatortarbeit bei Mord, Raubüberfällen und Körperverletzungen umfasst. Er sei „als Teamführer für ...“ im ..., wo ein ... aufgetreten sei, eingesetzt worden, wozu zu bemerken sei, dass ... in den FB ... falle.

Die im Vergleich zu B (...) bessere Eignung begründe er wie folgt:

? Langjährige Erfahrungen durch Seminare wie „...“ sowie Tätigkeit für „...“ als verdeckter Ermittler bei verschiedensten Delikten; Einsatzplanungen.

? ... bis ...: Teamführung, „...“, Planung von ... für „...“ und andere Dienststellen im In- und Ausland.

? ...: Führungsverhaltensseminar Teil 1-2

? ...: Teamführung und Managementausbildung

? ...: Führungsseminar Management BMI

? Seit ... bis dato: Für Schulungen von jungen Kollegen zuständig

? Von ... bis dato habe er auch Schulungen (...) und Vorträge (ab)gehalten und Diskussionen geführt.

Für seine Tätigkeit in der Dienstführung habe er eine Belobigung bekommen.

Aufgrund der Abwesenheit seines Vorgesetzten habe er „die Dienstführung für den FB (Y) ... Jahre als E2a/... auftragsgemäß leiten müssen“.

Die Denkweise, dass jemand „eh in Pension geht“ und man ihn daher nicht mehr berücksichtigen müsse, sei diskriminierend. Er gebe seine Erfahrungen als Kriminalbeamter an die jungen Kollegen weiter und unterstütze sie bei Fragen aller Art. Trotz langjähriger Tätigkeit sei er noch voller Energie und habe nicht vor, in Pension zu gehen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde.

Die Bewerbung von B vom ... sei samt der Stellungnahme ihrer unmittelbaren Dienstvorgesetzten ... und der Stellungnahme des Leiters des Referates X des SPK X ... (als mittelbarer Vorgesetzter) am ... in der Personalabteilung der LPD X eingelangt.

Die von A behauptete Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Alters liege aus folgenden Gründen nicht vor:

Alle „Bewerber“ seien nach objektiven Kriterien unter besonderer Berücksichtigung der in der Ausschreibung angeführten „Fachspezifischen“ und „Persönlichen Anforderungen“ sowie unter Heranziehung der Aufgaben des Arbeitsplatzes nach den Beurteilungskriterien Verhalten im Dienst und Auftreten, Umgang mit Behörden und Parteien, Umgang mit Mitarbeiter*innen, Managementfähigkeiten und Dienstvollzug und Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften einer Bewertung unterzogen worden.

Mit Schreiben vom ... sei der auf B lautende Dienstgebervorschlag gemäß § 9 Abs. 3 lit. a B-PVG dem Fachausschuss (FA) als zuständigem Organ der Personalvertretung sowie gem. § 17 Abs. 2 des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Inneres (BMI) der ... Gleichbehandlungsbeauftragten ... vorgelegt worden.

In der „B-GlBG-Stellungnahme vom ... zum gegenständlichen Besetzungsverfahren bzw. zum Dienstgebervorschlag“ [Anmerkung: Gemeint die Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten ...] sei sinngemäß ausgeführt worden, dass A (und ...) als insgesamt am besten qualifiziert anzusehen seien, da sie eine bedeutend längere Erfahrung im allgemeinen Exekutivdienst sowie in dienstführenden und kriminalpolizeilichen Tätigkeiten und eine gute bis sehr gute Beschreibung des gemeinsamen Dienstvorgesetzten aufweisen würden. Es könne daher nicht nachvollzogen werden, weshalb insbesondere A nicht in Erwägung gezogen worden sei. Am ... habe der FA dem Dienstgebervorschlag zugestimmt. Dennoch habe die Personalabteilung aufgrund der „B-GlBG-Stellungnahme“ den Leiter des Referates X des SPK X ... als gemeinsamen Vorgesetzten von A und B ersucht, die Bewerber*innen anhand eines „Kompetenzrasters“ ergänzend zu beurteilen. Die ergänzenden Beurteilungen des Leiters des Referates X vom ...

hätten das bisherige Bild bestätigt, zumal B in den Bereichen „Führungskompetenzen“ und „Persönliche/Soziale Kompetenz“ wesentlich besser abgeschnitten habe als A. Im Bereich Fachkompetenz habe B ebenfalls besser abgeschnitten, was sich mit ihren einschlägigen Erfahrungen und Kenntnissen und ihren bisher tadellosen Leistungen im Fachbereich X schlüssig begründen lasse.
Die Personalabteilung habe die Beurteilung des Leiters des Referates X der Gleichbehandlungsbeauftragten vorgelegt und diese habe geäußert, dass sich aus den Unterlagen kein Grund für eine Änderung ihrer Stellungnahme ergäbe.

Da die Dienstbehörde die gleichbehandlungsrechtlichen Bedenken nicht nachvollziehen habe können und die Bewertung der Bewerber*innen nach objektiven Kriterien erfolgt sei und eine Zustimmung des zuständigen Personalvertretungsorgans vorgelegen sei, sei die gegenständliche Funktion am ... mit B besetzt worden.

„Erwägungen der Dienstbehörde hinsichtlich der Bewerber*innen“:

A habe nach Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2c im ... auf diversen Wachzimmern ... Dienst verrichtet. Nach Abschluss der E2a-Grundausbildung im ... sei er im ...dienst der damaligen Bundespolizeidirektion (BPD) X eingesetzt worden, wo er bis ... in unterschiedlichen Deliktsbereichen, nämlich ..., ..., ... sowie ..., tätig gewesen sei. Seit ... sei er im SPK X, Referat X, Fachbereich Y (...) tätig, seit ... sei er Hauptsachbearbeiter-Stellvertreter (Arbeitsplatzbewertung E2a/...).
A habe zahlreiche Aus- und Fortbildungen absolviert, die fast ausschließlichen einen Bezug zur ...kriminalität gehabt hätten. Zwischen ... und ... habe er insgesamt ... Seminare zum Themenbereich Führung und (Konflikt)Management besucht. In den letzten ... Jahren habe er keine weiteren Aus- oder Fortbildungen auf diesem Gebiet mehr absolviert. Der Bewerber habe besonders im Bereich der ...delikte an umfangreichen Ermittlungen mitgewirkt und sei mehrmals belobigt worden. Im PM-SAP würden ... Geldbelohnungen in der Zeit von ... bis ... aufscheinen. Das grundsätzlich positive Bild des Bewerbers werde durch Vortragstätigkeiten im Bereich ...kriminalität abgerundet.

B habe nach Abschluss der E2c-Grundausbildung im ... Dienst auf der PI X. verrichtet. Ab ... sei sie im SPK X, Referat X, Fachbereich X (...) verwendet worden. Nach Abschluss der E2a-Ausbildung mit ... habe sie ihre Tätigkeit im Referat X fortgesetzt. Im ... habe sie die Fachausbildung für den Kriminaldienst absolviert und bei dem Projekt des ... zur ... mitgewirkt. Durch ihr Engagement und ihren Einsatz bei Ermittlungen habe sie sich im Fachbereich X etabliert, seit ... sei sie Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin (E2a/...). Sie sei mit Tätigkeiten der Dienstführung des FB X vertraut und habe zahlreiche Belohnungen und Belobigungen erhalten. Durch ihre äußerst positive Dienstauffassung, ihre Ermittlungserfolge und ihr Engagement habe sie sich Anerkennung über das Referat X hinaus - bei der Staatsanwaltschaft und den Gerichten sowie bei Opferschutzeinrichtungen und anderen Institutionen - erworben. Im PM-SAP würden ... Geldbelohnungen in der Zeit von ... bis ... aufscheinen.

„Vergleichende Beurteilung“ (zusammengefasst):

A weise eine Gesamtdienstzeit von rund ... Dienstjahren auf, B eine Gesamtdienstzeit von ... Jahren. A sei zum Bewerbungszeitpunkt ca. ... Jahre im Kriminaldienst tätig gewesen, B mehr als ... Jahre, und das im ausgeschriebene Fachbereich X.

Bei B würden alle geforderten persönlichen Anforderungen in höchstem bzw. in hohem Maße vorliegen. Sie besitze Eigenschaften wie Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit, Engagement und Verlässlichkeit, Eigeninitiative und Selbständigkeit, Kompetenz im Umgang mit Menschen aller Altersgruppen, Einfühlungsvermögen, hohe psychische Belastbarkeit sowie eine ausgeprägte Teamfähigkeit. Sie könne weiters eine hohe Aufklärungs- und Verurteilungsrate bei Ermittlungen und praktische Erfahrungen auf dem Gebiet der Dienstführung im Fachbereich X vorweisen. Die bessere Vernetzung mit Behörden und Ämtern, insbesondere in Angelegenheiten der ...arbeit bzw. –kriminalität, gehe auf ihre Initiative zurück. Sie sei ehrenamtlich bei ... tätig, wofür sie ... vom Bundesminister für Inneres geehrt worden sei. Ihre hohe soziale Kompetenz und ihre Führungsfähigkeiten seien auch aus dem Umstand klar ableitbar, dass ihr von den Vorgesetzten die verantwortungsvolle Aufgabe übertragen worden sei, jüngere bzw. neue Kollegen*innen in die Aufgabengebiete des Fachbereichs einzuweisen und sie zu betreuen.

As bisherige Verwendungen im Kriminaldienst ließen auf das Vorhandensein der geforderten Eigenschaften schließen, grundsätzlich erfülle er die im persönlichen Anforderungsprofil festgelegten Kriterien. Seine fachspezifischen Kenntnisse auf dem Gebiet der ...kriminalität seien unbestritten in hohem Maße gegeben, seine Kenntnisse im Fachbereich X „...“ würden allerdings nicht an die von B heranreichen. Aus der längeren Tätigkeit in anderen Kriminalitätsfeldern oder aus der Wahrnehmung fachbereichsfremder Tätigkeiten im Journaldienst könne nicht

geschlossen werden, dass A die fachspezifischen Anforderungen des gegenständlichen Arbeitsplatzes besser erfülle als B, denn im Journaldienst hätten grundsätzliche alle Beamten*innen des Referates X fachbereichsfremde Tätigkeiten wahrzunehmen.

Aus As Bewerbungsunterlagen und aus aktenkundigen Vorgängen seien im Vergleich zu B deutlich weniger Tatsachen abzuleiten, die eine überdurchschnittliche Erfüllung der persönlichen Anforderungskriterien begründen könnten. Überdies liege zu A ein rechtskräftiges Disziplinarerkenntnis aus dem Jahr … vor (die Verfehlung wurde in der Stellungnahme des Dienstgebers ausgeführt). Nach § 121 BDG dürfe zwar eine Verfehlung über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen, es sei der Dienstbehörde jedoch nicht verwehrt, aus einem Verhalten des Beamten, Rückschlüsse auf die Eignung für eine angestrebte Verwendung zu ziehen. Ferner sei in der Dienstbehörde ein Vorfall vom … aktenkundig, bei dem A …

Aus diesem Vorfall und dem Disziplinarerkenntnis könne zwar nicht abgeleitet werden, dass A für die angestrebte Funktion nicht geeignet sei, jedoch ergäben sich im Gegensatz zu ihm bei B nicht die geringsten Anhaltspunkte für Zweifel an ihrer Integrität und Vorbildwirkung im Allgemeinen sowie an ihren Stärken im Bereich der Mitarbeiterführung, Teamfähigkeit und der sozialkommunikativen Kompetenz.

Die grundsätzliche Erfüllung der persönlichen Anforderungen durch A könne nicht in Abrede gestellt werden, B sei allerdings „mit Blick auf das persönliche Anforderungsprofil“ in höchstem Maße geeignet.

Die Beurteilungen des gemeinsamen Vorgesetzten des Bewerbers und der Bewerberin … würden „das bisherige Bild der Bewerber*innen bestätigen“. Der Leiter des Referates X habe B als am besten für die ausgeschriebene Stelle geeignet erachtet. Sie habe sich als ausgezeichnete Sachbearbeiterin erwiesen, die in der Lage sei, Mitarbeiter*innen zu steuern und in gemeinsamer Arbeit Steuerungs- und Führungsfunktionen zu übernehmen. Auch nach den Beurteilungskriterien Verhalten im Dienst und Auftreten, Umgang mit Behörden und Parteien, Umgang mit Mitarbeiter*innen, Managementfähigkeiten und Dienstvollzug, Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-) Vorschriften sei sie äußerst positiv bewertet worden.

Die Beurteilung von A sei verhaltener ausgefallen, sie sei als eher durchschnittlich zu werten. Auf konkrete Mängel oder Verfehlungen habe der Leiter des Referates X aber „nicht direkt“ Bezug genommen.

In seiner ergänzenden Beurteilung habe der Leiter des Referates X bescheinigt, dass B nachfolgende Kriterien überdurchschnittlich erfülle.

? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Abteilung im Allgemeinen und der Arbeitsplätze in der Organisationseinheit im Besonderen; Begründung: Übernahme von Führungsaufgaben bei Abwesenheit des Fachbereichsleiters;

? Spezielles Fachwissen (Umfangreiche Erfahrung im Exekutivdienst, insbesondere im Kriminaldienst und hinsichtlich der administrativen Aufgaben als Dienstführende*r);

? Sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung, (Umfassende und vielfältige Führungserfahrung/Fähigkeit in der Mitarbeiter*innenführung und Führen durch Vorbildwirkung);

? Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit - Begründung: Verlässlichkeit bei allen an sie gestellten Aufgaben;

? Engagement und Verlässlichkeit - Begründung: Eigeninitiativ und verantwortungsbewusst;

? Eigeninitiative, selbstständiges Agieren - Begründung: Selbständiges Filtern der Inhalte von Sachverhalten inkl. kompetenter Aufarbeitung;

? Kompetenz im Umgang mit Menschen aller Altersgruppen; Begründung: Ausgezeichnetes; einfühlsames Gestalten von Einvernahmen und Gesprächen mit Parteien;

? Soziales Einfühlungsvermögen - Begründung: Mitarbeiterin beim …;

? Hohe psychische Belastbarkeit - Begründung: Akribische Aufarbeitung schwieriger Ermittlungsakte, wie … oder …;

? Umgang mit traumatisierten Opfern;

? Teamfähigkeit - Begründung: Ausgezeichnetes Führen und Anleiten junger Mitarbeiter.

A betreffend habe der Leiter des Referates X lediglich die überdurchschnittliche Erfüllung des Kriteriums „Kenntnisse über die Organisation der Landespolizeidirektion und der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden sowie der

Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten“ bescheinigt, alle übrigen Kriterien seien als „erfüllt“ bewertet worden.
B sei daher sowohl in Hinsicht auf die Erfüllung der fachlichen als auch der persönlichen Anforderungskriterien für die ausgeschriebene Funktion in höchstem Maße geeignet und deutlich vor A zu reihen gewesen.

„Zusammenfassung der Bewertung“:

Nach einer Gewichtung von je 33,3% auf die Kategorien Fachkompetenz, Führungskompetenz und Persönliche/Soziale Kompetenz habe B ... Punkte von insgesamt ... Punkten erreicht, A habe ... Punkte erzielt.

Die Bedenken der Gleichbehandlungsbeauftragten könnten insofern nicht nachvollzogen werden, als der Prüfungsrahmen sich im Wesentlichen auf die Gesamtdienstzeiten, auf die Zeiten im Kriminaldienst unter Außerachtlassung einschlägiger Verwendungen im Fachbereich X „...“ und auf eine oberflächlich gehaltene Bewertung der Stellungnahmen des Vorgesetzten beschränkt habe.

Der von A erhobene Vorwurf der Altersdiskriminierung werde bestritten, die Aussage, dass „er zu alt sei und in Pension gehe (...)“ sei der Dienstbehörde weder zuzuordnen noch von derselben zu vertreten, zumal dieser Umstand zu keinem Zeitpunkt des Besetzungsverfahrens ein Beurteilungskriterium dargestellt habe.

Der Stellungnahme der LPD X waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Bewerbungen des Antragstellers und der Bewerberin samt Stellungnahmen der Dienstvorgesetzten (DV) und Laufbahndatenblättern; Dienstgebervorschlag mit Begründung und Zustimmung des FA; Stellungnahmen der ... Gleichbehandlungsbeauftragen ...; „Kompetenzraster“; Arbeitsplatzbeschreibung; BewerberInnenübersicht („Zusammenfassung der Bewerbungen“).

A wies in seiner Bewerbung darauf hin, dass er - „wie aus dem Funktionsdatenblatt zu ersehen“ - bereits vom ... bis ... Gruppenführer-Stellvertreter im Referat ... (...) und im Referat ... beim BPK X (...) gewesen sei. Er habe auch „langjährig stellvertretend die Vertretung des Leiters des Fachbereichs Y ohne jegliche Beanstandung übernommen, wofür er auch belobigt worden sei. Weiters sei er dienstführender Sachbearbeiter im Referat ... (...) gewesen (diese Angaben finden sich auch im Laufbahndatenblatt).

Darüber hinaus gab der Bewerber an, „im Rahmen des „normalen Dienstes“ an berufsbegleitende Fortbildungen wie z.B. dem Einsatztraining, teilgenommen zu haben.

Unter „Sonstige Ausbildungen“ war verzeichnet:

Zwischen ... und ...: ...seminar, ...seminar, Seminar für ..., ...seminar bei der ..., ...seminar beim BMI, „PC-Seminare“, ...kurse, Seminar für Trainer „...“, ...kurs;

Zwischen ... und ...: ...seminar, Seminar über ..., Seminar Teamführung und Management, ...seminare, ...seminar, ...seminare als Vortragender für das SPK X, ...seminar für ... als Vortragender bei der ..., „... - Seminar beim ...“, ..., Führungsseminar des BMI - Management;

Ab ...: ...seminar ..., ...seminar, „...“, ..., ...seminare für ...

A gab weiters an, an folgenden Projekten und Großeinsätzen mitgewirkt zu haben: ...; ... und „weitere große ...verfahren“; „...: ...-...“; ..., ...- dato;

Für die Mitwirkung bei Großeinsätzen habe er „unzählige Belobigungen“ und Geldbelohnungen erhalten.

Der Bewerber gab diverse Vortragstätigkeiten an, z. B. ...; ...; ...; ...; ...; ....

Der Leiter des Referates X führte zu A im Wesentlichen Folgendes aus:

Ad Verhalten im Dienst: Er lege ein sicheres Verhalten an den Tag, sei korrekt und wirke im Gesamten kompetent. Er habe gute Kontakte im SPK und LPK und sei aufgrund seiner Fachkompetenz im Bereich der ... anerkannt.

Ad Umgang mit Behörden und Parteien: Er gehe bei großen Ermittlungsakten in der Bekämpfung ...kriminalität (...) geschickt vor, aufgrund seines Einfühlungsvermögens habe er ein gutes Ansehen bei den Justizbehörden. Gegenüber den anderen Behörden habe er ein „entsprechendes, gutes Auftreten“. Gegenüber Parteien sei sein Verhalten ebenfalls sehr kompetent und korrekt.

Ad Umgang mit Mitarbeiterinnen: Alle „Mitarbeiter“ im SPK würden ihn akzeptieren. Seine Umgangsformen seien ordentlich. Als Sachbearbeiter übernehme er immer wieder Aufgaben der Führung.

Ad Managementfähigkeiten und Dienstvollzug: Der Bewerber habe großes Geschick in der Aktenbearbeitung und bei den Einvernahmen und beweise großes Einfühlungsvermögen. Er arbeite zielorientiert und sei kreativ in der Methodik und der anzuwendenden Technik. Er verfüge über umfangreiches Fachwissen und sei ein sehr wichtiger Mitarbeiter „bei der Versehung des ...dienstes“.

Ad Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften: Der Bewerber sei lernfähig und „willig“, bei Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Er bilde sich auch extern fort und verwende die Kenntnisse speziell bei Ermittlungsarbeiten zu ... Er habe umfangreiches Fachwissen in fast allen Bereichen der Kriminalitätsbekämpfung bzw. sei er bereits in sehr vielen Fachbereichen als Sachbearbeiter tätig gewesen.

Unter „Sonstiges“ führte der Leiter des Referates X aus, dass der Bewerber zur Zeit Spezialsachbearbeiter im Fachbereich Y (...) sei, wo er bereits vor der Polizeireform (...) tätig gewesen sei.

B gab in ihrer Bewerbung bzw. im Laufbahndatenblatt an, dass sie im ... in den Exekutivdienst eingetreten und im ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden sei. Von ... bis E... sei sie im Referat X des SPK X im FB X verwendet worden, bis ... auf einem Arbeitsplatz der VwGr E2a/..., danach auf einem E2a/...-wertigen Arbeitsplatz. Seit ... sei sie Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im FB X, Arbeitsplatzwertigkeit E2a/...

An Ausbildungen war im Laufbahndatenblatt die Fachausbildung für den Kriminaldienst im Jahr ... angegeben. Weiters gab die Bewerberin an, am Projekt „...“ des ... mitgewirkt zu haben.

Der Leiter des Referates X führte zu B im Wesentlichen Folgendes aus:

Ad Verhalten im Dienst: Die Beamtin lege ein sicheres Verhalten an den Tag, sei sehr zielstrebig und wirke im Gesamten äußerst kompetent, innovativ und fleißig. Sie habe gute Kontakte im SPK und LPK und sei aufgrund ihrer Art allgemein anerkannt. Die ihr übertragenen Aufgaben erledige sie zeitgerecht und ordentlich.

Ad Umgang mit Behörden und Parteien: Sie sei aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz bei Gesprächen, Verhandlungen und Planungen bei Behörden (Gericht oder Verwaltungsbehörden) anerkannt und pflege ausgezeichnete Kontakte zu diesen Behörden. Gegenüber Parteien sei sie korrekt und gerecht.

Ad Umgang mit MitarbeiterInnen: Sie werde im SPK in hohem Maße akzeptiert, ihr Umgang mit den „unmittelbaren Kollegen und Mitarbeitern bei Ermittlungssachen“ und auch bei der Versehung des ...dienstes sei kameradschaftlich. Sie zeichne sich durch Sach- und Fachverstand aus.

Ad Managementfähigkeiten und Dienstvollzug: Die Bewerberin habe sich in den letzten Jahren als ausgezeichnete Sachbearbeiterin im Bereich des FB X, speziell auch bei ...strafsachen bewiesen. Umfangreiche Akten würden von ihr selbst oder im Team ausgezeichnet erledigt. Sie sei in der Lage, Mitarbeiter diesbezüglich zu steuern und auch in der gemeinsamen Arbeit Steuerungs-und Führungsfunktionen zu übernehmen. Zugeteilte Beamte aus den verschiedenen Polizeiinspektionen würden von ihr sorgfältig auf die Aufgaben des ...dienstes vorbereitet. Bei anderen Ermittlungsarbeiten im Bereich des FB X (...) sei sie ebenfalls mit den entsprechenden Aktenführungen betraut gewesen und habe diese zur vollsten Zufriedenheit der Vorgesetzten erledigt.

Ad Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften: „Der Bewerber“ sei lernfähig und „willig“, bei Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die erworbenen Kenntnisse würden in den Ermittlungsarbeiten verwendet.

Unter „Sonstiges“ führte der Leiter des Referates X aus, dass B aufgrund herausragender Leistungen im FB X am ... mit der Tätigkeit „eines StV HS“ betraut worden sei. Ihr besonderes Engagement, die Übernahme der Agenden des Fachbereichsleiters in dessen Abwesenheit, die Dienst- und Einsatzplanung und die Verknüpfung ihrer Tätigkeit mit anderen Fachbereichen und Behörden würden sie befähigen, die angestrebte Führungsfunktion ausgezeichnet zu erfüllen.

Die ... Gleichbehandlungsbeauftragte ... kam (wie bereits in der Stellungnahme der Behörde ausgeführt) zu dem Ergebnis, dass A (und ...) am besten qualifiziert seien, da sie eine bedeutend längere Erfahrung im Exekutivdienst sowie in dienstführenden und kriminalpolizeilichen Tätigkeiten und eine gute bis sehr gute Beschreibung des gemeinsamen Dienstvorgesetzten aufweisen würden.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK am … führte A auf Ersuchen der Vorsitzenden, seinen Verdacht der Altersdiskriminierung zu begründen aus, dass er bereits stellvertretender Gruppenführer bei der BPD X gewesen und … Jahre den Fachbereich Y geführt habe. Seit er im Jahr … Abteilungsinspektor geworden sei, sei er immer übersehen worden. Zu seinem …-jährigen Dienstjubiläum habe sein Dienststellenleiter vor versammelter Mannschaft gesagt, er wisse nicht, warum ihm ein Exekutivdienstabzeichen übergeben worden sei. Es habe immer wieder kleine Seitenhiebe gegeben, die sogar von der Personalabteilung bemerkt worden seien, die den Dienststellenleiter auch darauf hingewiesen habe, dass „das so nicht geht", und dass er in seinem Fortkommen nicht behindert werden dürfe. Obwohl er sämtliche Ausbildungen, insbesondere betreffend Management- und Teamführung bei der SIAK, absolviert habe, sei er aufgrund seines Alters für eine Führungsposition nicht herangezogen worden. Diese Ausbildungen seien in seinem Personalakt nicht aufgeschienen, „gewisse Sachen" seien „einfach verschwunden".

Auf die Frage, ob er damit meine, dass er bereits seit dem Jahr … aufgrund des Alters diskriminiert werde, antwortete der Antragsteller, nein, „erst in letzter Zeit". Obwohl er früher … und … bearbeitet habe, werde ihm die fachliche Qualifikation dafür aberkannt. Einmal sei ihm gesagt worden: „Du bist eh schon so alt, geh in Pension".

Auf Nachfrage gab A an, derzeit im … zu sein und mit … in den Ruhestand zu treten, da er ohnehin „nichts mehr werde" und von der Behörde enttäuscht sei. Die LPD X habe ihm Vorfälle vorgeworfen, von denen er freigesprochen worden sei. Der rechtsfreundliche Vertreter des Antragstellers … warf ein, dass die Behörde in der Stellungnahme zum Antrag den Vorfall vom … in einer Form erwähnt habe, die man durchaus als „anschwärzend" bezeichnen könne. Er verweise diesbezüglich auf die Erkenntnisse … und …

Auf den Vorhalt der Vorsitzenden, dass A im Laufbahndatenblatt angegeben habe, es sei kein Disziplinarverfahren bzw. keine Disziplinarstrafe offen, die LPD X in ihrer Stellungnahme aber ein rechtskräftiges Disziplinarurteil vom … angeführt habe, replizierte der Antragsteller, dass nur ein Mandatsverfahren durchgeführt worden sei.

Auf die Frage, warum er glaube, für die gegenständliche Planstelle besser geeignet zu sein als B, antwortete der Antragsteller, er sei im Journaldienst ihr Vorgesetzter gewesen, und wenn sie überfordert gewesen sei, sei er zur „… ausgerückt". Er habe …delikte ausgewertet und ein Schema zur Dienstplanung entwickelt, welches er dem FB X zur Verfügung gestellt habe.

Die Vorsitzende ersuchte die Dienstgebervertreter, darzulegen, weshalb man sich für B entschieden habe, obwohl die Gleichbehandlungsbeauftragte eindeutige Bedenken geäußert habe. Der Dienstgebervertreter X antwortete, dass der Interessent*innensuche objektive Kriterien zugrunde gelegen seien und der Vorschlag zu Gunsten von B von Anfang an eindeutig gewesen sei. Wenngleich A über mehr Exekutivdiensterfahrung verfüge, sei B in den letzten … Jahren ausschließlich im FB X tätig gewesen und dieser Umstand sei wesentlich. Die negative Stellungnahme der Gleichbehandlungsbeauftragten habe verwundert und sei zum Anlass genommen worden, den Leiter des Referates X um eine ergänzende Stellungnahme zu bitten. Der Leiter des Referates X habe anhand eines Kompetenzrasters alle Anforderungskriterien abermals überprüft und bepunktet, und das Ergebnis sei wieder gewesen, dass B am besten für diese Planstelle geeignet sei.

Die Vorsitzende monierte, dass der Kompetenzraster einige Kriterien enthalte, die sich in der Interessent*innensuche nicht wiederfinden würden, worauf der Dienstgebervertreter X replizierte, dass der Kompetenzraster derzeit noch ein Pilotprojekt des BMI und des Zentrums für Organisationskultur und Gleichbehandlung sei. Da die LPD X sehr daran interessiert sei, objektive Verfahren durchzuführen, habe sie sich bereit erklärt, an diesem Projekt teilzunehmen. Es könne sein, dass es in dem einen oder anderen Punkt noch Divergenzen gebe.

Die Vorsitzende führte aus, dass es sich bei den abweichenden Punkten bzw. Kriterien im Kompetenzraster um genau jene handle, in denen B besser abgeschnitten habe, nämlich im Bereich der sozialen Kompetenzen. Weiters seien im Kompetenzraster drei Bereiche zu bewerten, nämlich Fachkompetenz, Managementkompetenz und Sozialkompetenz, und diese Einteilung finde sich nicht in der Interessent*innensuche.

Der Dienstgebervertreter X stimmte dieser Kritik grundsätzlich zu und führte weiter aus, dass sich der erste Dienstgebervorschlag an der Interessent*innensuche orientiert habe und bereits dieser zu Gunsten von B ausgefallen sei. Der Kompetenzraster sei eine „Fleißaufgabe" gewesen, um alle für und gegen eine Bewerberin/einen Bewerber sprechenden Argumente dokumentieren zu können.

Auf die Frage, wie es möglich sei, dass A für seine „Kenntnisse über die Organisation der LPD" und seine „Kenntnisse

auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung“ nicht die Höchstpunktezahl und weniger Punkte als B bekommen habe, obwohl er seit … Jahren im Exekutivdienst sei, … Jahre stellvertretender Gruppenleiter, doppelt so lange dienstführender Beamter sowie wesentlich länger stellvertretender Hauptsachbearbeiter gewesen sei als B, antwortete der Dienstgebervertreter X, es sei davon auszugehen, dass der gemeinsame Vorgesetzte gute Gründe für seine Bewertungen gehabt habe. Wenn nur die Laufbahndaten maßgebend sein dürften, könne gleich nach dem Senioritätsprinzip ausgewählt werden.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass die Punktevergaben nicht begründet worden seien, was auch die Gleichbehandlungsbeauftragte bemängelt habe. Es sei nicht begründet worden, weshalb As soziale Kompetenz geringer bewertet worden sei als die von B, und in der verbalen Beurteilung würde sich die Punktevergabe auch nicht wiederspiegeln.

Der Dienstgebervertreter X erklärte, es seien pro Kriterium ein bis drei Punkte zu vergeben. Drei Punkte bedeute „überdurchschnittlich“, zwei Punkte „Anforderung erfüllt“ und ein Punkt „unterdurchschnittlich“. Der Leiter des Referates X habe den Antragsteller mit „gut“ bewertet, er habe die Anforderungen grundsätzlich erfüllt. B habe eine überdurchschnittliche Bewertung erhalten. Der Leiter des Referates X könnte wohl genauere Auskünfte erteilen.

Die Vorsitzende fuhr fort, dass die rhetorischen Fähigkeiten bei beiden mit … Punkten bewertet worden seien, obwohl der Antragsteller Vorträge halte und B nicht.

Nicht nachvollziehbar sei weiters, dass die LPD in ihrer Stellungnahme As Aus- und Fortbildungen als fast ausschließlich im Bereich der …delikte liegend und die Seminare zu den Bereichen Management und Führung als lange zurückliegend relativiert habe, sich aber nicht dazu geäußert habe, dass im Laufbahndatenblatt von B kein einziges Seminar angeführt sei.

Der Dienstgebervertreter X antwortete, dass die Aus- und Fortbildungen des Antragstellers in den Bereichen „Management und Führung“ … Jahre zurückliegen würden. B habe die Ausbildung für den allgemeinen Kriminaldienst absolviert, die sehr viele Führungs- und Managementbereiche beinhalte. Diese Ausbildung gestalte sich völlig anders als die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a zu Zeiten von A. Ob B darüber hinaus spezielle Seminare absolviert habe und ob sie Vorträge halte, müsste er im PM-SAP abfragen. Nachdem der Leiter des Referates X an beide … Punkte vergeben habe, sei davon auszugehen, dass B an Schulen Vorträge halte und die Einschulung von jüngeren Kolleginnen und Kollegen übernehme, was mit gewissen Vortragstätigkeiten einhergehe.

Auf die Frage, ob der Dienstbehörde nicht aufgefallen sei, dass die Beurteilung der Kenntnisse der Gesetze und Dienstvorschriften von A sehr positiv gewesen und ein Teil davon einfach in die Beurteilung für B kopiert worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter X, bei dem einen oder anderen Punkt hätte sich die Dienstbehörde vielleicht eine etwas differenziertere Angabe erwartet, aber man habe sich nicht auf einen einzelnen Punkt aufhängen wollen, da sowohl der Bewerber als auch die Bewerberin in der Behörde bekannt gewesen seien.

Auf die Frage, weshalb die Disziplinarsache in der verbalen Beurteilung nicht erwähnt, in der Stellungnahme zu As Antrag an die B-GBK aber ausgeführt worden sei, dass aus den Vorfällen Schlüsse auf die Verlässlichkeit gezogen werden könnten, antwortete der Dienstgebervertreter X, bei der Entscheidungsfindung werde versucht, auf die Stärken der Bewerberinnen und Bewerber einzugehen. Ein Bewerbungsakt durchwandere mehrere Stationen und es sollte keine „Schmutzwäsche“ gewaschen werden. Wenn der Vorwurf der Diskriminierung erhoben werde, sei es das gute Recht einer Dienstbehörde, auch Vorfälle aus der Vergangenheit aufzuzeigen. Die angeführten Vorfälle würden nicht gerade für eine Führungsposition von A sprechen. Die Dienstbehörde sei in Anbetracht der Vorfälle über As Diskriminierungsvorwurf sehr verwundert gewesen.

Der Dienstgebervertreter Y führte aus, dass er vor seiner Tätigkeit im … im LKA gewesen sei und B aus dieser Tätigkeit kenne. B habe die „…“ mustergültig abgewickelt. Sie habe an vielen Besprechungen als Vertreterin des FB X teilgenommen und sich aktiv eingebracht. Dies alles bestätige ihre soziale wie auch fachliche Kompetenz. Er (der Dienstgebervertreter Y) sei auch im Bereich …kriminalität tätig gewesen und habe bei A keine derartig aktive Mitarbeit beobachten können. Vor … Jahren habe B einen … bearbeitet und den … durch umfassende Ermittlungsarbeit in … ausfindig gemacht und bei der Staatsanwaltschaft zur Anzeige gebracht. Es sei nicht üblich, einen … im SKP zu bearbeiten, denn grundsätzlich sei das LKA dafür zuständig, aber B habe den Fall mit vollem Engagement bearbeitet. Sie habe auch ausgezeichnete Sozialkompetenz, sei sehr umgänglich, zeige Probleme auf und setze Lösungen entsprechend um. Er glaube nicht, dass A in den letzten Jahren, besonders nicht seit der Reform, einen … bearbeitet

habe. Er könne es sich auch nicht vorstellen, dass A zu einer ... ausgerückt sei, weil B überfordert gewesen sei, denn wenn eine „...“ durchzuführen sei, werde B kontaktiert. Es könne schon sein, dass A B zu Beginn ihrer Laufbahn unterstützt habe, aber mittlerweile habe sie sich umfangreiche fachliche Kompetenz angeeignet. Der Umstand, dass A im Journaldienst der Vorgesetzte von B gewesen sei, habe nichts mit fachlicher Kompetenz oder Leistung zu tun, sondern resultiere aus den Strukturen des militärischen Wachkörpers, bei gleichem Dienstgrad sei automatisch der Dienstältere der Vorgesetzte. In die Eignungsbeurteilungen seien viele Faktoren miteingeflossen, der Leiter des Referates X wisse ganz genau, welche Mitarbeiterin und welcher Mitarbeiter welche Leistungen erbringen könne und wer für welche Funktionen geeignet sei. Die Entscheidung für B sei im Übrigen bereits vor der Erstellung des Kompetenzrasters klar gewesen. Sie bringe die Qualifikation für die Bearbeitung der ...delikte mit, die Stelle nicht mit ihr zu besetzen, weil sie weniger Dienstjahre habe als A, hätte ihre Diskriminierung aufgrund des geringeren Alters bedeutet. Es gebe genügend Beispiele für Kolleginnen und Kollegen, die relativ kurz vor dem Ruhestand für eine Führungsposition ausgewählt worden seien, wenn sie bestgeeignet gewesen seien.

Der rechtsfreundliche Vertreter von A führte aus, er sei sehr verwundert darüber, dass der Dienstgebervertreter X „sich getraut“, den Vorfall vom ... wieder anschwärzend zu erwähnen, obwohl zwei Gerichte festgestellt hätten, dass A nichts vorzuwerfen sei. Der Eindruck der Behördenvertreter von der Bearbeitung der ...fälle hänge wohl mit ihrer ... zusammen, viele ...ermittlungen des Antragstellers seien ihnen nicht bekannt, weil sie aus einer Zeit stammen, in welcher sie noch nicht im Exekutivdienst gestanden oder noch nicht in leitendenden Funktionen gewesen seien. Es stehe ihnen jedoch nicht zu, deshalb den Wahrheitsgehalt der Angaben des Antragstellers in Frage zu stellen.

Der Antragsteller warf an dieser Stelle ein, dass der Leiter des Referates X bereits ... Jahre vor der Ausschreibung geäußert habe, dass B die neue Chefinspektorin werde. Als Zeugen dafür führe er jenen Kollegen an, der sich ebenfalls um die Planstelle beworben und einen Antrag bei der B-GBK gestellt habe.

Der Dienstgebervertreter Y führte aus, dass er seit ... bei der Polizei sei und A kenne. Er solle darlegen, welchen ... er bearbeitet habe, er (Dienstgebervertreter Y) könne sich das nämlich aufgrund der Strukturen im SPK seit ..., insbesondere im FB Y, nicht vorstellen. Im Journaldienst zu einem Tatort zu fahren sei keine ...ermittlung, der Streifenbeamte, ..., führe auch keine ...ermittlung durch.

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war demnach die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der im Zeitraum des Besetzungsverfahrens ...jährige Antragsteller begründete seinen Verdacht der Diskriminierung aufgrund des Alters damit, dass er trotz seiner (seiner Meinung nach) besseren Eignung für die gegenständliche Planstelle nicht zum Zug gekommen sei, weil er „eh schon zu alt sei und in Pension gehe“. Dies sei ihm „durch verschiedene Kollegen“ zur Kenntnis gelangt, die „Quelle dieses Gerüchts“ habe er „leider nicht ausforschen können“. Weiters habe der Leiter des Referates X - so der Antragsteller in der Senatssitzung - bereits ... Jahre vor der Ausschreibung geäußert, dass B die neue Chefinspektorin werde.

Die LPD X bestritt den Diskriminierungsvorwurf mit dem Vorbringen, dass B aufgrund ihrer ...jährigen Verwendung im ausgeschriebenen Fachbereich sowie aufgrund ihrer sozialen und ihrer Führungskompetenz besser geeignet sei.

Ein Vergleich der Laufbahndaten der Bewerberin und des Bewerbers zeigt - angesichts des um rund ... Jahre höheren Lebensalters des Antragstellers nicht überraschend - eine deutlich längere Verwendung des Antragstellers im Exekutiv- und im Kriminaldienst, nämlich um ... bzw. um ... Jahre.

Ein Vergleich der Verwendungen der Bewerberin und des Bewerbers nach Deliktsbereichen, also in fachlicher Hinsicht, ergibt eine rund ...jährige Tätigkeit von B im ausgeschriebenen FB „...“, A war zu keiner Zeit in seiner Laufbahn einem FB mit diesem Deliktsbereich zugewiesen, „seine“ Deliktsbereiche waren ..., ..., ..., ..., im Wesentlichen also ...delikte, in dem so bezeichneten FB war As Arbeitsplatz seit ... angesiedelt.

Von Dienstgeberseite wurde in der schriftlichen Stellungnahme und in der Senatssitzung nachvollziehbar dargelegt, dass die Kenntnisse und Erfahrungen in einem „fremden“ FB auch dann nicht den Kenntnissen und Erfahrungen der einem FB zur dauernden Ermittlung zugewiesenen Bediensteten gleichgesetzt werden können, wenn im Zuge einer langen Karriere mit einer gewissen Regelmäßigkeit, etwa im Rahmen von Journaldiensten, einzelne Amtshandlungen und Tätigkeiten in „fremden“ Fach- und Ermittlungsbereichen vorgenommen werden (müssen).

Der Senat kann sich der Ansicht des Antragstellers, nämlich Kriminalbeamte seien aufgrund der Wahrnehmung von Aufgaben „quer durch das Strafgesetzbuch bzw. von Verwaltungsanzeigen“ „Generalisten“, nicht anschließen, die Bezeichnung „Generalist“ setzt doch eingehendere Kenntnisse und Erfahrungen in den einzelnen Fachbereichen voraus als sie in Journaldiensten oder sonstigen fallweisen Diensten (wie etwa der im Antrag angeführte Dienst als Teamführer bei ...; siehe Seite 2) erforderlich sind. Weiters untermauerte A auch seine Äußerung in der Senatssitzung, nämlich er habe „früher“ ... und ... bearbeitet, nicht, Die diesbezügliche Frage des Dienstgebervertreters Y blieb unbeantwortet.

Der von A vorgenommene Qualifikationsvergleich (siehe Seite 2) zeigt hauptsächlich ein „Plus“ des Antragstellers bei den absolvierten Fortbildungen. B besuchte laut ihrer Bewerbung und dem Laufbahndatenblatt tatsächlich kein einziges Fortbildungsseminar.

Woraus der Leiter des Referates X schloss, dass auch „der Bewerber“ B „willig (sei), bei Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen“ (sodass die Kopie der entsprechenden Passage aus As Beurteilung gerechtfertigt wäre), ist der Beurteilung nicht zu entnehmen. Wenn sich diverse Fortbildungen aufgrund der vergleichsweise neuen, aktuellen Grundausbildung für den Kriminaldienst erübrigen (wie von den Dienstgebervertretern in der Senatssitzung angedeutet), wäre von der Dienstbehörde festzulegen, inwiefern überhaupt noch ein Vergleich der Fortbildungen der Bediensteten mit der „alten“ Grundausbildung mit den Fortbildungen der Bediensteten mit der „neuen“ „Fachausbildung für den Kriminaldienst“ statthaft ist.

Wie auch immer, Tatsache ist, dass die von A besuchten Fachseminare - wie in der Stellungnahme der LPD X zutreffend angemerkt - fast ausschließlich dem Bereich der ...kriminalität zuzuordnen sind. Zu den Themen Führung und Management nahm A zuletzt am „Führungsseminar des BMI, Management“ im Jahr ... teil (vgl. Seite 8). Abgesehen davon, dass den vom Antragsteller absolvierten Seminaren aufgrund der Themenbereiche und der zeitlichen Distanz für die gegenständliche Planstelle kaum Relevanz zukommt, können im Allgemeinen in Seminaren erworbene theoretische Kenntnisse nicht mit Fähigkeiten und Erfahrungen gleichgesetzt werden. Dieses Argument des Antragstellers geht daher ins Leere.

Nicht folgen kann der Senat der Feststellung der Dienstgeberseite, nämlich B habe in puncto Führung ein „Plus“ gegenüber A. Weder A, noch B übte bis zum Zeitpunkt der Bewerbung eine Führungsfunktion im eigentlichen Sinn aus, und wenn die Dienstzeit als Dienstführende/r (in E2a) als Führungserfahrung gewertet wird, kommt eindeutig A das „Plus“ zu.

Inwiefern B als qualifizierte Sachbearbeiterin seit ... und/oder als Stellvertreterin des Hauptsachbearbeiters im FB X seit ...(!) und/oder bei Abwesenheit des Fachbereichsleiters (letzteres eine Feststellung des Leiters des Referates X, siehe Seite 10) „umfassende und vielfältige Führungserfahrung/Fähigkeit in der Mitarbeiter*innenführung“ bewiesen habe, die über jene des Antragstellers, der seit ...(!) Stellvertreter des Hauptsachbearbeiters (im FB Y) war bzw. ist, hinausgehen sollen, wurde nicht dargelegt.

Der Senat kann weiters auch nicht nachvollziehen, inwiefern aus dem Umstand, dass jemandem die Einschulung von neuen Kolleg*innen übertragen wurde, „klar abzuleiten“ wäre, dass der/die betreffende Bedienstete „Führungsfähigkeiten“ besitzt (vgl. Seite 6), bedeutet „Einschulung“ doch in erster Linie, Wissen zu vermitteln.

Die Hinweise des Antragstellers auf seine „Funktion“ als Gruppenführerstellvertreter vor gut ... Jahren (zwischen ... und ...) in ... Referaten des BPK X sowie auf die langjährige „stellvertretende Vertretung des Leiters des Fachbereichs Y“ sind als Nachweis von Führungsfähigkeiten ebenso wenig überzeugend. Was die vom Antragsteller ins Treffen geführte ...jährige Leitung des FB Y betrifft, ist zu bemerken, dass dieser Umstand im Laufbahndatenblatt nicht verzeichnet ist. In seiner Bewerbung führte A die Leitung des FB Y zwar an, nicht aber zu welcher Zeit sie erfolgt sein soll.

Resümierend hält der Senat fest, dass in Bezug auf Führungskompetenz kein „Qualifikationsvorsprung“ der Bewerberin oder des Bewerbers zu erkennen ist.

Insgesamt erscheinen die die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerberin hochlobenden Beschreibungen etwas überzogen. Daraus ist allerdings nicht auf eine im Ergebnis unsachliche Eignungsbeurteilung und auf eine Diskriminierung von A zu schließen.

Die Beurteilung der fachlichen Eignung von B für die stellvertretende Leitung des FBX als in höherem Ausmaß gegeben als bei A ist für den Senat aufgrund der einschlägigen Tätigkeit der Bewerberin über ... Jahre hinweg sachlich nachvollziehbar.

Der Vollständigkeit halber sei festgehalten, dass selbst bei Bejahung einer Diskriminierung von A (aufgrund der Annahme er wäre besser geeignet gewesen) eine Diskriminierung aufgrund des Alters nicht bestätigt werden könnte, da die Vorbehalte der Dienstgeberseite auf anderen - vom Senat II der B-GBK nicht zu beurteilenden - Gründen beruhen.

Der Senat kam aus den dargelegten Gründen zu dem Ergebnis, dass die Bestellung von B zur stellvertretenden Leiterin des Fachbereiches X im SPK X keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG darstellt.

Wien, März 2022

Zuletzt aktualisiert am

12.05.2022

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at