jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2023/1/9 B-GBK II/201/2023

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 09.01.2023

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

1. B-GlBG § 13 heute
2. B-GlBG § 13 gültig ab 15.08.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

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

Gutachten

beschlossen:

Bei der Bestellung von B als Kommandanten der PI X liegt eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß§ 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG vor. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A gemäß§ 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG kann nicht ausgeschlossen werden.

Begründung:

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

Er habe sich am ... bei der Landespolizeidirektion (LPD) X für die Planstelle des Inspektionskommandanten der PI X beworben.

Mit ... sei er zum 2. Stellvertreter der PI X (systemisierter Stand: ...) ernannt worden und er habe diese Stelle zum Bewerbungszeitpunkt innegehabt. Die Planstellen des Kommandanten, des 1. Stellvertreters sowie des 3. Stellvertreters seien vakant gewesen. Seit ... sei er auf der Dienststelle der einzige ernannte Stellvertreter gewesen und

habe mit ... rückwirkend die Ergänzungszulage für den Inspektionskommandanten erhalten. Mit ... habe B die Planstelle des 1. Stellvertreters der PI X erhalten; dieser sei zuvor als qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI X eingeteilt gewesen. Mit ... habe B die gegenständliche Planstelle erhalten.

Er (A) fühle sich aufgrund seines Alters diskriminiert: B sei um etwa ... Jahre jünger, sei vor seiner Ernennung als 1. Stellvertreter lediglich qualifizierter Sachbearbeiter gewesen und ihm sei nur ... Monate danach die Planstelle des PI-Kommandanten verliehen worden, während er (A) seit ... in alleiniger Verantwortung die Dienststelle geleitet habe. Er (A) habe mit ... die Möglichkeit, in den Ruhestand zu treten, und er befinde sich von ... bis ... im Sabbatical.

Er (A) fühle sich aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert: Er engagiere sich „in keinster Weise" parteipolitisch und für ihn sei es naheliegend, dass die Tätigkeit von B als Personalvertreter im Dienststellenausschuss des Bezirkes ... und als ... von ... „für die Verleihung der Planstelle übermäßig Einfluss" gehabt habe. Er (A) vertrete auch gegenüber Vorgesetzten seine Meinung und es gebe einen konkreten Vorfall im ..., bei dem er aus dem Besprechungszimmer des Bezirkskommandanten verwiesen worden sei, was zu einer Rückreihung seiner Bewerbung für den 1. Stellvertreter geführt habe.

Dem Antrag waren ein Bewerbungsschreiben und das Laufbahndatenblatt von A angeschlossen.

Dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass er ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. ... sei er in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden. Auf der PI X sei er von ... bis ... Sachbearbeiter und von ... bis ... qualifizierter Sachbearbeiter gewesen. Ab ... habe er die Agenden des 2. Stellvertreters übernommen, ehe er seit ... als Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten tätig sei. Er habe unter anderem die Ausbildung „Kommandantenverfahren für Exekutivbedienstete in funktioneller mittlerer Führungsebene" absolviert.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Die Planstellenausschreibung sei aufgrund einer Ruhestandsversetzung erfolgt und es seien ... Bewerbungen bei der LPD X eingelangt.

Die Beurteilung von A und B sei durch den Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos (BPK) X, ... erfolgt. Dieser habe B vorgeschlagen und er sei nach Ansicht der LPD ebenfalls der bestgeeignete Bewerber. Er sei derzeit als Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten eingeteilt und besitze „aufgrund seiner umfassenden Führungserfahrung mit Vorbildwirkung sowie seiner beispielhaften Ausübung der Leitungsfunktion hervorragende Eignung für die angestrebte Führungsfunktion."

Am ... sei der Besetzungsvorschlag dem Fachausschuss (FA) der Personalvertretung für die Bediensteten des Öffentlichen Sicherheitswesens sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB) ... mitgeteilt worden. Der FA habe seine Zustimmung erteilt und die GBB habe um Übermittelung der Bewerbungsunterlagen ersucht. Am ... sei dem Büro des Landeshauptmannes der X der geplante Besetzungsvorschlag mitgeteilt worden; diesem sei zugestimmt worden.

Mit Wirksamkeit vom ... sei B als Kommandant der PI X eingeteilt worden. A sei mit Schreiben vom ... in Kenntnis gesetzt worden, dass die gegenständliche Planstelle einem/r anderen Bewerber/in verliehen worden sei.

Die LPD X habe sich der nachvollziehbaren Beurteilung und Reihung (zugunsten von B) des Bezirkspolizeikommandanten angeschlossen und erkenne keinen Diskriminierungstatbestand des Alters oder der Weltanschauung.

Der Stellungnahme waren angeschlossen die Interessent/innensuche samt Arbeitsplatzbeschreibung, die Bewerbung von A (samt Laufbahndatenblatt), die Bewerbung von B (samt Laufbahndatenblatt), Stellungnahme und Einteilungsvorschlag des Bezirkspolizeikommandanten vom ..., Bewerber/innen-Übersicht, Mitteilung an FA vom ..., Mitteilung an die GBB ... vom ..., Mitteilung an das Büro des Landeshauptmannes X am ..., Zustimmung des Büros des Landeshauptmannes vom ..., Bescheid an B vom ..., Mitteilung der Einteilung von B sowie Verständigung der Nicht-Betrauung an A vom ...

Zu den Aufgaben des gegenständlichen Arbeitsplatzes zählen laut Interessent/innensuche:

? Administrative, organisatorische und operative Leitung der Polizeiinspektion

? Führen der Mitarbeiter

? Dienstplanung und Monatsabrechnung

? Sicherstellung der Arbeitsqualität (Gerichts- und Verwaltungsanzeigen, Berichte) im Wege der Genehmigung und der

? Ausübung von Dienst- und Fachaufsicht

? Vertretung der Dienststelle im Innenverhältnis und nach außen

? Repräsentation und Teilnahme an lokalen Besprechung sowie

? Öffentlichkeitsarbeit und

? Kontaktpflege zu Gemeinden, Behörden und Ämtern

? Sicherstellung der geordneten Zusammenarbeit mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen

Die Interessent/innensuche listet folgende persönlichen und fachspezifischen Anforderungen des Arbeitsplatzes auf:

Persönliche Anforderungen:

? Personale Kompetenzen

o Ausdauer-Durchhaltevermögen

o Auftreten

o Entscheidungsfähigkeit

o Initiative ergreifen können

o Leistungsbereitschaft

? Sozial-Kommunikative Kompetenzen

o Motivationsfähigkeit

o Konfliktmanagement

o Kritikfähigkeit

o Teamfähigkeit - Kooperationsbereitschaft

o Verhandlungsfähigkeit

o Zuverlässigkeit

? Aktivitäts-und Umsetzungsorientierte Kompetenzen

o Fähigkeit zu Delegieren und Kontrollieren

o Problemlösefähigkeit

o Stressbewältigung - Belastbarkeit

o Veränderungen initiieren und umsetzen

o Organisationsfähigkeit – Planen

Fachspezifische Anforderungen:

? Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten

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

? Kenntnis der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und der die Sicherheitsexekutive und Sicherheitsbehörden betreffenden Gesetze, Verordnungen und Erlässe, insbesondere hinsichtlich der den Arbeitsplatz tangierenden Vorschriften und anderer maßgeblicher Normen; Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung

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

? Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Inspektionsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter

? übergreifendes Fachwissen

? erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass er ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. Er sei ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden und seit damals als qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI X tätig. Er habe ... den Studienlehrgang „...“ an der Fachhochschule ... absolviert.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller mit seinem rechtsfreundlichen Vertreter ... teil. Als Dienstgebervertreter waren der Bezirkspolizeikommandant ... und ... anwesend. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... hat sich entschuldigt.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle des/der Inspektionskommandanten/in der PI X mit B aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Er glaube, dass ihm die Planstelle als PI-Kommandant zugestanden hätte, da er bereits seit ... großteils, und vorher auch schon als Stellvertreter, die Dienstführung übernommen habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden nach den Gründen, warum A nicht zum Zug gekommen sei, antwortete der Bezirkspolizeikommandant, dass die Gründe mit jenen, warum A nicht 1. stellvertretender Kommandant der PI X geworden sei, ident seien.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass B sich in den ... Monaten als 1. Stellvertreter so bewährt habe, dass klar gewesen sei, dass er auch die Rolle als Kommandant gut erfüllen werde.

Der Bezirkspolizeikommandant entgegnete, er kenne A und B ja schon länger und nicht erst seit ... Monaten.

Dem Resümee der Vorsitzenden, dass der Bezirkspolizeikommandant die Beurteilungen vorgenommen habe, der Vorschlag dann an die LPD ergangen und diese in weiterer Folge dem Vorschlag gefolgt sei, stimmten der Bezirkspolizeikommandant und die Dienstgebervertreterin zu.

Auf Nachfrage antwortete die Dienstgebervertreterin, dass die Vorschläge immer geprüft werden.

Der Bezirkspolizeikommandant monierte, dass die Beurteilung nicht nur die ... Monate, sondern einen längeren Zeitraum umfasse.

Die Vorsitzende entgegnete, 1. Stellvertreter sei B nur ... Monate gewesen, und der Bezirkspolizeikommandant stimmte zu.

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 (unter anderem) der Weltanschauung oder des Alters 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“ nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), „als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ dient. 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 (vgl. Brockhaus - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).“

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.

A erachtet sich aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert, weil der Mitbewerber B um ... Jahre jünger

sei als er und als qualifizierter Sachbearbeiter tätig gewesen sei, während er (A) 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X und teilweise einziger Funktionsträger auf dieser PI gewesen sei. Außerdem sei B Personalvertreter im Bezirk ... und ... von ..., was für die Besetzung eine Rolle gespielt habe.

Die LPD X argumentierte die Entscheidung zugunsten von B damit, dass er der bestgeeignete Bewerber sei und bereits Aufgaben in der Dienstführung übernommen habe.

Anzumerken ist, dass zum Besetzungsverfahren des 1. Stellvertreters des Kommandanten der PI X ebenfalls ein Verfahren vor der B-GBK aufgrund eines Antrages von A anhängig ist. Der Mitbewerber und schlussendlich mit der Planstelle betraute Bewerber ist in beiden Fällen B, die beiden Besetzungsverfahren sind in zeitlicher Nähe erfolgt und die Argumente für bzw. gegen die Bewerber sind ident.

Werden die Laufbahnen von A und B verglichen, ergibt sich folgendes Bild:

A ist ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten. Hingegen wurde B ... geboren und trat ... in den Exekutivdienst ein. Beim Bewerbungszeitpunkt war A somit ... Jahre alt und seit ... Jahren im Dienst und B ... Jahre alt und seit ... Jahren im Dienst.

Auf der PI X war A von ... bis ... Sachbearbeiter und von ... bis ... qualifizierter Sachbearbeiter. Er übernahm ab ... die Agenden des 2. Stellvertreters und seit ... ist er als Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten tätig. Im Gegensatz dazu war B ab ... als qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI X und von ... bis ... ... Monate als 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI X tätig.

A ist dementsprechend um ... Jahre älter, um ... Jahre länger im Dienst und um ... Jahre länger an der PI X tätig als B. Auch war A über ... Jahre länger als Funktionsträger als B tätig.

Der Senat erkennt bei A eindeutig langjährige Erfahrung in der Kommandoführung. B leistete gewiss als qualifizierter Sachbearbeiter gute Arbeit und er war auch ... Monate als 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten tätig, dennoch erachtet der Senat diese Erfahrungen nicht als vergleichbar mit jenen von A, der für die Führungsaufgaben auch teilweise alleinverantwortlich war. Auch ist fraglich, wie viel Erfahrung man in ... Monaten als 1. Stellvertreter sammeln kann, fällt doch die Einschulungs- und Eingewöhnungsphase auch in diese ... Monate.

Der Senat hatte auch zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen Bewerber auf Grund der Weltanschauung besteht. A behauptete, dass die Entscheidung politisch motiviert sei, da B der ÖVP angehört, als Personalvertreter im Dienststellenausschuss des Bezirkes ... und als ... der ...tätig ist. A hat zu seiner Weltanschauung geäußert, dass er sich politisch nicht engagiert.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters sieht es der Senat als gegeben an, dass das Sabbatical und die vermutete Versetzung in den Ruhestand von A die entscheidende Rolle bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung gespielt haben und die Bestellung von B (... Monate davor) zum 1. stellvertretenden Kommandanten an der PI X die „vorbereitende Handlung“ dazu war.

Die LPD X konnte insgesamt nicht darlegen, warum B besser für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll und seine neun Jahre Erfahrung als qualifizierter Sachbearbeiter und ... Monate als 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten mehr wiegen als die über ...jährige Erfahrung als 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten von A für die Planstelle des PI-Kommandanten.

Der Senat stellt fest, dass bei der Bestellung von B als Kommandant der PI X eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG vorliegt. Der Senat kann eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG nicht ausschließen.

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

Wien, Jänner 2023

Zuletzt aktualisiert am

07.02.2023

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