jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2023/1/13 B-GBK II/202/23

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.01.2023

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 Stellvertretung des Hauptsachbearbeiters X des Anhaltezentrums (AHZ) X aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Ernennung von B zum Stellvertreter des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin X des AHZ X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht festgestellt werden.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Er sei Bediensteter der Landespolizeidirektion (LPD) X, aktuell Stellvertreter des Hauptsachbearbeiters im Hauptsachgebiet (HS) „Y“ im AHZ X (in der Folge kurz AHZ). Am ... habe er sich um die Planstelle des stellvertretenden Hauptsachbearbeiters X des AHZ beworben. Die Stelle habe der deutlich jüngere Kollege B bekommen, wodurch er sich aufgrund seines „fortgeschrittenen Alters (...)“ und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert

erachte, weil er die persönlichen und auch fachlichen Anforderungen für die Planstelle erfülle, noch nie eine Leistungsfeststellung durchgeführt worden sei und weil er in den Mitarbeitergesprächen nur positive Rückmeldungen bekommen habe.

...

Zu seinem beruflichen Werdegang führte der Antragsteller aus, er sei im ... in den Exekutivdienst eingetreten und habe an verschiedenen Dienststellen der (damaligen) Bundespolizeidirektion (BPD) ... Dienst versehen. Von ... bis ... sei er als Dienstführender in der Funkleitstelle eingeteilt gewesen. Zwischen ... und ... sei er suspendiert gewesen. Nach einer ...monatigen Dienstzuteilung zu einer Polizeiinspektion (Pl) in ... sei er auf der Pl ... Sachbearbeiter und qualifizierter Sachbearbeiter gewesen. Von ... bis ... sei er auf den Plen ... und ... als Sachbereichsleiter und Stellvertreter des Pl-Kommandanten (Kdt.) verwendet worden. Nach der Schließung der Pl ... habe er bis ... Dienst als Sachbearbeiter auf der Pl ... versehen.

Als stv. Pl-Kdt. sei er für ... Mitarbeiter verantwortlich gewesen. Neben der Genehmigung von Akten sei er auch zur Monatsdienstplanung und Monatsabrechnung herangezogen worden.

Im ... sei er zum AHZ versetzt worden, er sei stv. Hauptsachbearbeiter im HS „Y“ und habe einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a/...

Die Mitbewerber im gegenständlichen Auswahlverfahren seien C und B gewesen. C habe seine Bewerbung zurückgezogen, B habe die Planstelle bekommen. Dieser sei im ... in den Exekutivdienst eingetreten, mit ... zum AHZ versetzt und bis ... als Beamter der VwGr E2b im operativen Dienst verwendet worden. Nachdem er im ... den Grundausbildungslehrgang (GAL) für die VwGr. E2a abgeschlossen habe, sei er ab ... als qualifizierter Sachbearbeiter im operativen Dienst des AHZ verwendet worden.

Er (A) stehe mehr als ... Jahre länger im Exekutivdient als B und sei um ca. ... Jahre länger Dienstführender. Während B (bis zur Ernennung auf die gegenständliche Planstelle) keine einzige Stellvertretungsfunktion ausgeübt habe, habe er über viele Jahre hinweg Stellvertretungsfunktionen wahrgenommen. Da er ... Jahre vor B ins AHZ gekommen sei, sei er auch mit den innerbetrieblichen Abläufen und den Abläufen im operativen Dienst bestens vertraut, zudem werde er immer wieder für Tätigkeiten im operativen Dienst herangezogen „(...)“. Im Jahr ... habe er die Ausbildung zum Polizeirettungssanitäter mit gutem Erfolg abgeschlossen, womit er auch Zielstrebigkeit, Engagement und Fleiß unter Beweis gestellt habe. Als das AHZ im Jahr .../... ...stelle für ... gewesen sei, habe er durch sein Engagement im HS Y und im operativen Dienst wesentlich dazu beigetragen, die „Flüchtlingskrise“ zu meistern.

... [Anmerkung: der Leiter des HS X im AHZ] habe in seiner Stellungnahme zu den Bewerbungen darauf hingewiesen, dass die Dienstverrichtung und stv. Führung im HS X neben Sachlichkeit und Konsequenz Genauigkeit, Stressresistenz sowie Einsatz-und Konfliktlösungsbereitschaft über das übliche Maß hinaus erfordere und damit unterstellt, dass er (der Antragsteller) über diese Eigenschaften nicht verfüge. Abgesehen davon, dass die genannten Eigenschaften von jedem „EB“ (Exekutivbeamten) gefordert würden, habe er in seiner langjährigen Dienstzeit und gerade auch in der „Flüchtlingskrise“ bewiesen, dass er über diese Eigenschaften verfüge. Zur Feststellung des Leiters des HS X, nämlich: „Auch im Zusammenhang mit verantwortender Stellvertretung der AHZ Leitung und entsprechender Führungsqualität/-Entscheidungskompetenz wird hier [Anmerkung: gemeint beim Antragsteller] noch Entwicklungsbedarf erkannt“, hielt A fest, dass er zur Vertretung des AHZ-Leiters nicht befugt gewesen sei und daher seine Fähigkeiten gar nicht unter Beweis stellen habe können. Die von dem Leiter des HS X getätigten Äußerungen seien diskriminierend.
Als er sich im Jahr ... um die Sachbereichsleitung und 1. Stellvertretung des Kdt. der Pl ... beworben habe, habe der damalige stv. Kdt. des AHZ, ..., in seiner Stellungnahme ausgeführt, dass ihm (A) aufgrund seines Fachwissens, seiner persönlichen Kompetenz, seines Auftretens und Umgangs mit internen Personen sowie mit Angehaltenen ohne Vorbehalte die stv. Leitung einer Pl anvertraut werden könnte.

A führte weiter aus, dass im gegenständlichen Besetzungsverfahren gegen die Bestimmungen einer „LPD-Dienstanweisung“ aus dem Jahr ... bzw. gegen den „Bezugnehmenden Erlass“ verstoßen worden sei. Unter Punkt 2. des Erlasses „Auswahl der Bewerber/Bewerberinnen“ heiße es, dass der/die unmittelbare Dienstvorgesetzte die bei ihm/ihr im Dienstweg eingebrachten Bewerbungen mit einer geeigneten Stellungnahme im Dienstweg weiterzuleiten habe. Der/die erste allen Bewerbern/Bewerberinnen gemeinsame und mit der Dienst- und Fachaufsicht betraute Vorgesetzte der VwGr. E1 bzw. A1 habe eine Beurteilung der Bewerbungen einschließlich der im Durchlaufweg

vom/von der unmittelbaren Dienstvorgesetzten abgegebenen Stellungnahme vorzunehmen und eine Reihung zu erstellen und diese mit den gesammelten Bewerbungen an die LPD zu übermitteln.

Der Leiter des HS X sei nicht befugt gewesen, eine Stellungnahme zu seiner Bewerbung abzugeben, da C sein unmittelbarer Vorgesetzter gewesen sei. Auch aus der

„OGO“ (Organisation und Geschäftsordnung der Polizeiinspektionen) gehe hervor, dass der Leiter des HS X nicht die Fach- oder Dienstaufsicht über ihn ausgeübt habe. Der Leiter des HS X habe auch den Einteilungsvorschlag erstellt, obwohl er dazu nicht berechtigt gewesen sei, ... [Anmerkung: Damaliger Leiter des AHZ] habe den Einteilungsvorschlag lediglich genehmigt. Nach der Dienstanweisung hätten er (der Antragsteller) und C von dem damaligen Leiter des AHZ oder dessen Stellvertreter beurteilt werden müssen und hätte dieser den Einteilungsvorschlag bzw. die Reihung erstellen müssen.

C sei bis zur Zurückziehung seiner Bewerbung als 1. Kandidat für die Nachfolge von ... gehandelt und vorübergehend bereits im HS X verwendet worden. Nachdem C seine Bewerbung zurückgezogen habe, sei sogleich B als Nachfolgekandidat „auserwählt“ und in den Monaten ... und ... (bis zu seinem ...) ebenfalls im HS X verwendet worden. Dies sei sowohl aus den vom Leiter des HS X erstellten Dienstplänen für ... und ..., als auch aus den „EDD's“ ersichtlich. Richtig wäre gewesen, erforderlichenfalls vorläufig eine/n andere/n Bedienstete/n im HS X einzubeziehen. Von einem fairen Besetzungsverfahren könne daher wohl nicht die Rede sein, sondern sei eindeutig erkennbar, dass er (A) von Beginn an keine Chance gehabt habe.

A führte weiter aus, dass er aufgrund des deutlich höheren Dienstalters (... Jahre), aufgrund seiner längeren Verwendung als Dienstführender (... Jahre), aufgrund seiner Stellvertretungsfunktionen, in denen er über viele Jahre die Dienst- und Fachaufsicht über mehrere Beamte ausgeübt habe, und aufgrund seiner längeren Tätigkeit im AHZ (um ... Jahre) für die Planstelle besser geeignet gewesen wäre als B. Seine Kenntnisse in der Anhalteordnung, im Fremden- und Asylwesen, in der „ADVW“ und der EDV und seine EKIS Kenntnisse habe er über einen viel längeren Zeitraum vertiefen können als sein Mitbewerber. Er habe auch die für den Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen absolviert. Keiner der Bewerber habe zuvor die Befugnis gehabt, die AHZ-Leitung in Abwesenheit zu vertreten, diese Befugnis habe der Leiter des HS X (...) gehabt, und bei dessen Abwesenheit der „...“ (...).

Unter Punkt 2.3 des Einteilungsvorschlages „Umgang mit Mitarbeitern/innen“ sei der Antragsteller von dem Leiter des HS X nicht einmal erwähnt worden. Unter Punkt 2.4 des Einteilungsvorschlages seien ihm Managementfähigkeiten attestiert worden, jedoch sei nicht erwähnt worden, dass es auch im Bereich des HS Y erforderlich sei, sich mit „PAD Vorschriften-Bearbeitungen-Genehmigungen“ auszukennen. Er sei bereits seit Einführung des PAD mit dieser Anwendung vertraut, die im Übrigen jeder EB beherrschen müsse. PAD sei somit auch nicht als Zusatzqualifikation zu werten, wie dies im Fall von B geschehen sei. Was die Zusatzqualifikationen betreffe habe weder er noch B einen „Vorteil“.

Im Vorfeld der Bewerbung habe er (der Antragsteller) den Leiter des HS X in einem persönlichen Gespräch gefragt, ob er sich eine Zusammenarbeit mit ihm vorstellen könne und dieser habe ihm zu verstehen gegeben, dass er sich eine solche eher nicht vorstellen könne und ihm eine Zusammenarbeit mit B lieber wäre. Nach dem Grund befragt habe der Leiter des HS X lediglich angegeben, dass im HS X viel Arbeit sei.

Der Leiter des HS X sei Personalvertreter der AUF und Vorsitzender im Dienststellenausschusses (DA) des AHZ. B sei ebenfalls der AUF zuzurechnen. Aufgrund dieses Naheverhältnisses habe seiner Meinung nach der Leiter des HS X B bevorzugt. Er (der Antragsteller) sei weder Mitglied einer Partei noch einer Fraktion. Er erachte sich daher beider gegenständlichen Planstellenbesetzung (auch) aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

Schließlich warf A die Fragen auf, ob die Leitung der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA), die dem AHZ „vorgesetzt“ sei, und die Personalabteilung der LPD der Vorgangsweise (bei der Eignungsbeurteilung) zugestimmt haben. Nachdem jede Bewerbung des AHZ sowohl der FGA-Leitung als auch der Personalabteilung vorgelegt werden müsse, sei es nämlich unverständlich, dass niemandem aufgefallen sei, dass die Bestimmungen der LPD-Dienstanweisung nicht eingehalten worden seien.

Abschließend führte der Antragsteller aus, dass ... bei der Eignungsbeurteilung nicht herangezogen werden dürften, da ... Er könne es sich nicht erklären, warum er trotz zahlreicher Bewerbungen noch bei keiner Planstellenbesetzung berücksichtigt worden sei.

Dem Antrag waren folgende Beilagen angeschlossen:

As Bewerbung mit Laufbahndatenblatt; die Stellenausschreibung mit der Arbeitsplatzbeschreibung; die Stellungnahme des Leiters des HS X („im Auftrag der AHZ Leitung") vom ... zur Bewerbung von A; der Einteilungsvorschlag des „AHZ-Kommandanten" (unterzeichnet von ..., „Bearbeiter" Leiter des HS X) vom 6..; ein Schreiben (mail) der LPD X vom ... an die Dienststellen, mit dem auf die Dienstanweisung bzw. den Erlass betr. die Vorgangsweise bei „Planstellenausschreibungen - Planstellenbewerbungen" hingewiesen wurde; der „AHZ Befehl ... betreffend Dienst- und Fachaufsicht im Anhaltezentrum X"; die Stellungnahme des ... vom ...zur Bewerbung von A um die Sachbereichsleitung und 1. Stellvertretung des Kdt. der Pl ...

Der Leiter des HS X führte in seiner Stellungnahme zu As Bewerbung im Wesentlichen Folgendes aus:

Der Bewerber habe sich als stv. Leiter des HS Y die für die Abwicklung zwischen privaten Dienstleistern und den ihm fachlich unterstellten ... nötigen Abläufe angeeignet. Im Bedarfsfall unterstütze er den operativen Dienst bei Ausführungen in ... und ... und sei zudem teilweise im operativen Bereich („...") ersatzweise tätig. Tätigkeiten in der Aufnahme bzw. als ... als Basiskenntnis sowie typische Dienstführungstätigkeiten wie etwa die Bearbeitung und Kontrolle von Monatsabrechnungen der Bediensteten, die Bearbeitung und Kontrolle der EDD sowie die Erstellung von Monatsdienstplänen für den gesamten operativen Bereich seien bis dato nicht in den Aufgabenbereich von A gefallen. Es seien jedoch bereits einige Monatsdienstpläne für den Bereich der ... als auch für die Bediensteten des HS Y (in Summe ... EB) erstellt worden.

Das Verhalten des Bewerbers gegenüber Mitarbeitern, Vorgesetzten, Vertretern privater Dienstleister und gegenüber den Schubhäftlingen sei korrekt, sein Auftreten gegenüber Ämtern und Behörden sei gut. Seine Kenntnisse der Gesetzesmaterien würden den Anforderungen entsprechen. Die Managementfähigkeiten seien als gut zu bezeichnen, ebenso die Teamfähigkeit. „Die Dienstverrichtung und stellvertretende Führung im Hauptsachgebiet X erfordern neben Sachlichkeit und Konsequenz Genauigkeit, Stressresistenz sowie Einsatz-und Konfliktlösungsbereitschaft über das übliche Maß hinaus. Auch im Zusammenhang mit verantwortender Stellvertretung der AHZ Leitung und entsprechender Führungsqualität/Entscheidungskompetenz wird hier in Summe noch Entwicklungsbedarf erkannt".

Im Einteilungsvorschlag (bearbeitet von dem Leiter des HS X, unterzeichnet von dem damaligen Leiter des AHZ) wurde ausgeführt, dass C der bestgeeignete Bewerber sei, was wie folgt begründet wurde:

„2.1 Verhalten im Dienst und Auftreten

Alle drei Bewerber verfügen über ein einwandfreies Auftreten und Verhalten im Dienst.

...

Entsprechend dieser Kriterien kann kein bevorzugter Bewerber gereiht werden.

2.2 Umgang mit Behörden und Parteien

Der Kontakt mit privaten Dienstleistern, Behörden sowie den Angehaltenen ... ist bei allen drei Bewerbern als tadellos zu bezeichnen. Dabei haben ... C und A ... in ihrer Funktion als Leiter und stellvertretender Leiter des HS Y vorwiegend Kontakt mit den Vertretern der ... ... B hat in erster Linie Kontakt mit sämtlichen BFA Regionaldirektionen, mit den Privatdienstleistern im Hause, sowie Dienststellen des österreichweiten Anhaltevollzuges zu pflegen. Dabei ist bei sämtlichen Bewerbern die ständig professionelle, lösungsorientierte sowie deeskalierende Gesprächsführung erkennbar.

Entsprechend dieser Kriterien kann ebenso kein bevorzugter Bewerber gereiht werden.

2.3 Umgang mit Mitarbeitern/innen

Hier zeigen vor allem ... C und B die ständige Kooperation und erforderliche Sozialkompetenz, um anfallende Problemlösungen mit den Mitarbeitern/innen gemeinsam einer gewissenhaften Aufgabenbewältigung zuzuführen. Dabei besticht vor allem B mit ad hoc Entscheidungsfreudigkeit, Analyse der causalen Zusammenhänge, Verdeutlichung von ad hoc Maßnahmen an die ... Privatdienstleister mit Sozialkompetenz, Einschulungsfreudigkeit (ständiger Wechsel von zugeteilten Kräften) und unter Beleuchtung des menschlichen Aspektes. Aufgrund des weit höheren Mitarbeiterkreises erfährt B auch eine entsprechend hohe Akzeptanz bei seinen Mitarbeitern.

Entsprechend dieser Kriterien wird B als bestgereihter Bewerber gereiht.

2.4 Managementfähigkeiten und Dienstvollzug

Alle drei Bewerber verfügen über gutes Fachwissen und Managementfähigkeiten. Allen sind die internen Abläufe des AHZ ... bestens bekannt, wobei die grundsätzlichen Fachwissensrichtungen der Bewerber C und A auf ... (...) Agenden beruht und B mit sämtlichen Agenden des operativen Dienstes bestens vertraut ist und zusätzlich im Bereich Asylwesen Erfahrungen sammelte und im Bereich PAD Vorschriften-Bearbeitungen-Genehmigungen spezialisiert ist. Auch ist B derjenige, welcher in seiner Funktion als ... oder ... ständig Entscheidungen zu treffen hat und dies auch selbständig und gewissenhaft wahrnimmt. Die Entscheidungsverantwortung der weiteren Bewerber beschränkt sich eben auf ihre Zuständigkeiten im HS Y. Führungs-Managementqualitäten werden sowohl von C als auch B gleichauf gut bewertet.

Entsprechend dieser Kriterien können C und B als gleichaufbestgereihte Bewerber eingestuft werden.

2.5 Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften

Bei allen drei Bewerbern sind gute Kenntnisse im Zusammenhang mit den ... erforderlichen Rechtsvorschriften und ... Dienstvorschriften vorhanden.

Entsprechend dieser Kriterien kann kein bevorzugter Bewerber gereiht werden.

2.6 Sonstiges

...

2.6.1 Besondere Fähigkeiten im Hinblick auf das ho PPP Modell

C wurde von der Leitung des AHZ ... mit der Mitarbeit in der Evaluierungskommission des AHZ ... und der Unterstützung bei der Erstellung von Soll-Prozessen im Zusammenhang mit Schnittstellenproblematik ... betraut. Dabei arbeitete er auch ... mit Funktionsträgern des BMfI und der LPD X zusammen ...

Entsprechend dieser Kriterien ist C der bestgereihte Bewerber.

2.6.2 Dienstalter/Vordienstzeiten

Bediensteter

C

A

B

Geburtsdatum

...

...

...

Eintritt Exekutive

01.04.1992

...

...

Ernennung E2a

01.01.2009

...

...

derzeitige Einstufung

E2a/...

E2a/...

E2a/...

Die Gegenüberstellung ... ergibt, dass es sich bei A um den ältesten Bewerber handelt [der] dementsprechend auch ... eine mehr als ...jährige Diensterfahrung im Bereich der Exekutive aufweist. C weist eine nahezu ...jährige Diensterfahrung im Bereich der Exekutive auf. B weist eine nahezu ...jährige Diensterfahrung auf.

Angemerkt wird, dass die Grundvoraussetzungen der bezeichneten Planstelle, also die Dienstverrichtung und stellvertretende Führung im Hauptsachgebiet X, neben Sachlichkeit und Konsequenz Genauigkeit, Stressresistenz sowie Einsatz-und Konfliktlösungsbereitschaft über das übliche Maß hinaus erfordern, jedenfalls von C und B erfüllt werden und die jeweiligen Diensterfahrungen/-zeiten nicht prioritären Ausschlag geben sollten.

Nach diesen (insbesondere im Hinblick auf die vorstehende Anmerkung) Kriterien ist C als erstgereiht anzusehen.

2.6.3. Derzeitige Verwendung

Bediensteter

C

A

B

Verwendung

Leiter HS Y

stv. Leiter HS Y

stv Gruppen-Kdt

Dienststelle

AHZ X

HS Y

AHZ X

HS Y

AHZ X

...

Führungserfahrung

Sachbearbeiter – Gruppen-Kdt PI/... (... - ...)

HS Y (... - dato)

Funksprecher PI ... (... - ...)

Sachbearbeiter PI ...

(... - ...)

Stv. PI-Kdt PI ...

(... - ...)

Stv. PI-Kdt PI ...

(... - ...)

Sachbearbeiter PI ...

(... - ...)

Stv. Leiter HS Y AHZ

... - dato

qualifizierter Sachbearbeiter

Stv. Gruppen-Kdt des ...

(... - dato).

Die Gegenüberstellung ... ergibt, dass C eine ...jährige Führungserfahrung als stv Kdt einer Pl aufweist sowie eine ...jährige Führungserfahrung im Bereich des HS Y im AHZ X.

A weist eine ...jährige Führungserfahrung als stv Kdt mehrerer Pl auf sowie eine ebenfalls ...jährige Führungserfahrung im Bereich des HS Y im AHZ X, weiters eine ...jährige Führungserfahrung im Bereich der Funkleitstelle der ehem. BPD ...

B weist eine ...jährige Führungserfahrung als stv. Gruppen-Kdt im ... Bereich des AHZ X auf.

Gleichzeitig wird auf die Anmerkung unter 2.6.2. verwiesen.

Entsprechend dieser Kriterien ist A der bestgereihte Bewerber.

2.6.4 Zusatzqualifikationen

...

In diesem Unterabschnitt sind die Zusatzqualifikationen der Bewerber ... gegenübergestellt. Darin wird veranschaulicht, dass C die meisten Zusatzqualifikationen aufweist und [diese] auch hochwertig sind. Gleichzeitig wird verdeutlicht, dass obgleich der kürzeren Diensterfahrung auch B entsprechende Zusatzqualifikationen aufweist und diese teilweise für die angestrebte Planstelle erhöhten Nutzen bringen (PAD).

Entsprechend dieser Kriterien ist C der bestgereihte Bewerber.

3. Zusammenfassung

Unter Berücksichtigung aller ... Bewertungskriterien heben sich C und B als die am besten geeigneten Bewerber hervor. Speziell die Eigeninitiative und ad hoc Entscheidungen zur ggst. Aufgabenbewältigung verdeutlichen die Eignung ... . Es sind ... alle drei Bewerber für die ... Planstelle als geeignet ... anzusehen, vorrangig jedoch C und B. Aufgrund der langjährigen Exekutiverfahrung, der sich angeeigneten Zusatzqualifikationen, der bereits durchgeführten Dienstplanerstellungen sowie Kenntnisse über Art und Weise der Dienstverrichtung im Bereich des Hauptsachgebietes X wird seitens des AHZ Kommandos C als Einteilungsvorschlag gereiht."

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zu As Antrag, darin wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Innerhalb der Bewerbungsfrist seien die Bewerbungen von A, C und B eingelangt, C habe seine Bewerbung am ... wieder zurückgezogen.

B sei vom Dienststellenleiter des HS X im AHZ ... mit Schreiben vom ... wie folgt beurteilt worden:

B sei mit ... in den operativen Dienst des AHZ versetzt worden, habe ... den GAL für die VwGr E2a positiv abgeschlossen und werde seither als qualifizierter Sachbearbeiter im ... eingesetzt. Er habe sich bis dato sämtliche Tätigkeiten und Aufgabenbereiche als ... und teilweise auch als ... (Gruppen-Kdt) aneignen können, es seien ihm alle Vorgänge innerhalb des ... geläufig und er setze die damit verbundenen Entscheidungen strikt um.
Sein Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten, gegenüber den privaten Dienstleistern und gegenüber Schubhäftlingen sei äußerst korrekt. Sein Auftreten gegenüber Ämtern und Behörden könne als sehr gut bezeichnet werden.

Mit der erforderlichen Sozial- und Sachkompetenz habe er den Mitarbeitern Vertrauen und Verantwortung vermittelt und diese in Entscheidungsfindungen eingebunden. Aufgaben seien gemeinschaftlich, genau und gewissenhaft erledigt worden.
Seine Kenntnisse über Dienstverrichtung im AHZ entsprächen den Anforderungen für den Bereich des ... Zusätzlich zeichne B die gewissenhafte Bearbeitung und Abwicklung der ihm zugewiesenen PAD-Akte aus, wodurch auch bereits Agenden im Bereich des HS X erfüllt worden seien.
Die Managementfähigkeiten seien gut, die Teamfähigkeit sehr gut.

Die ihm aufgetragenen Arbeiten erledige der Bewerber umsichtig und konsequent, und er zeige die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen „zur Führung der ihm unterstellten Mitarbeiter". Es sei daher davon auszugehen, dass dies in der Funktion des stv. HSB des HS X auch der Fall sein werde.

Sämtliche Aufgaben des angestrebten Arbeitsplatzes seien vom Bewerber bereits in seiner jetzigen Dienstverwendung erfüllt worden (... etc.).
Typische Dienstführungstätigkeiten seien bis dato noch nicht in den Aufgabenbereich des Bewerbers gefallen, jedoch seien diese B aufgrund seines Engagements, seiner Gewissenhaftigkeit und seiner Einsatzbereitschaft jedenfalls zuzutrauen.
Die „mehrjährige" Erfahrung des Bewerbers in der Funktion des ...leiters und in zunehmendem Ausmaß als ... Gruppenkommandant habe die Grundvoraussetzung für sein Durchsetzungsvermögen, für die genaue Einschätzung seiner Mitarbeiter und die damit verbundene hohe Sozialkompetenz, welche für die Verwendung im HS X unerlässlich ist, gebildet.
Zusätzlich werde gerade im Hinblick auf die mögliche langjährige Dienstverwendung des Bewerbers als stv. Hauptsachbearbeiter im HS X die ggst. Bewerbung jedenfalls begrüßt und vorrangig befürwortet.

Im Folgenden wurden die Beurteilung von A durch den Leiter des HS X und der Einteilungsvorschlag wiedergegeben (siehe dazu Seite 6 bis 10). Weiters wurde festgehalten, dass der interimistische Leiter des AHZ ... in seiner Stellungnahme vom ... bestätigt habe, dass C und B zur Ausübung der Funktion am besten geeignet seien. Nach der Zurückziehung der Bewerbung von C sei B der Vorzug zu geben gewesen.

Weiters wurde in der Stellungnahme der LPD formuliert: „Zur abermaligen Überprüfung und neuerlichen Reihung der verbliebenen Kandidaten werde nachfolgend auf die in der Ausschreibung angeführten Kriterien eingegangen":

Die Aufgaben des Arbeitsplatzes seien weitgehend mit jenen des ... vergleichbar, die B in seiner jetzigen Funktion bereits erfülle. Er habe aufgrund von Personalausfällen im HS X bereits in der Vergangenheit bei der Erledigung der Aufgaben unterstützt. As Arbeitsplatz würde zwar auch „artverwandte Tätigkeiten" beinhalten, die Aufgaben würden sich ansonsten jedoch stark von den Aufgaben des angestrebten Arbeitsplatzes unterscheiden. Da B bereits mit den Aufgaben der angestrebten Verwendung vertraut sei, könne von einer raschen und vollumfänglichen Ausübung dieser Funktion ausgegangen werden.

Die allgemeinen und persönlichen Anforderungen würden beide Bewerber in gleichem Ausmaß erfüllen. Was den Umgang mit Mitarbeitern betreffe sei die Führungskompetenz und Entscheidungsfreudigkeit des B hervorgehoben worden. Im Hinblick auf die herausfordernden Aufgabenstellungen im HS X sei bei A Entwicklungsbedarf erkennbar.

Aufgrund der erst ...wöchigen Zuteilung des ... zum AHZ habe sich dieser kein abschließendes Urteil hinsichtlich der Erfüllung der persönlichen Anforderungen durch die beiden Bewerber bilden können. „Es habe jedoch festgestellt werden können, dass A über ein sehr ruhiges Naturell verfüge, das bei der Erfüllung der Anforderungen an einen dienstführenden EB im HS X, der oftmals in sachlicher Konfrontation zu internen und externen Akteuren stünde, im Wege stehen. B vermittle hingegen eine grundlegende Dynamik und neige dazu, Problemstellungen anzusprechen sowie auf eine rasche Lösung derselben hinzuwirken."

Bei der Position des stv. HSB im HS X handle es sich um eine Funktion, die mitunter essentiell für das Funktionieren des Dienstbetriebes und somit des gesamten Schubhaftvollzuges sei. Die Innehabung dieser Funktion fordere ein hohes Maß an Verantwortungs- bzw. Leistungsbewusstsein sowie emotionale Stabilität. A weise im direkten Vergleich zu B zwar eine an Jahren längere Erfahrung im Exekutivdienst sowie als dienstführender EB auf, in Anbetracht der Anforderungen des Arbeitsplatzes sei jedoch B der geeignetere Kandidat.

Die Leitung der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA) ... habe in ihrer Stellungnahme vom ... die Reihung bestätigt.

Der FA habe am ... seine Zustimmung zur beabsichtigte Planstellenbesetzung erteilt.

Die ... Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AG GBF) im BMI, ... habe mit Schreiben vom ... rückgemeldet, dass die AG GBF keine Bedenken gegen die geplante Planstellenbesetzung habe.

Mit Wirksamkeit ... sei B als stv. Hauptsachbearbeiters X des AHZ eingeteilt worden.

Zu den Ausführungen des Antragstellers, nämlich, dass der Leiter des HS X zu seiner Eignungsbeurteilung nicht befugt gewesen sei, sondern diese C als sein unmittelbarer Vorgesetzter vorzunehmen gehabt hätte, wurde festgehalten, dass C selbst Bewerber gewesen sei und daher die AHZ Leitung um Stellungnahme ersucht worden sei.

Für die Personalabteilung der LPD und für „die Behördenleitung" seien die detaillierten Beurteilungen nachvollziehbar

gewesen. Die Behauptungen des Antragstellers, der Leiter des HS X sei Personalvertreter der AUF und Vorsitzender des DA des AHZ mögen bekannt sein, seien jedoch im Besetzungsverfahren nicht relevant gewesen. Ob B - wie behauptet - ebenfalls der AUF zuzuordnen sei, sei nicht bekannt. Die Behauptung, er sei aufgrund seines Naheverhältnisses zu dem Leiter des HS X von diesem bevorzugt worden, entbehre jeglicher Grundlage. Und selbst wenn der Leiter des HS X B bevorzugt hätte, hätten die im Besetzungsverfahren mitwirkenden Personen der Beurteilung nicht zugestimmt, wenn diese nicht objektiv und nachvollziehbar gewesen wäre.

Zum Vorbringen des Antragstellers, nämlich seine ... hätten bei der Beurteilung seiner Eignung nicht herangezogen werden dürfen, da ..., wurde ausgeführt, dass es auszuschließen sei, dass die in das Besetzungsverfahren involvierten Bediensteten Kenntnis von den ... gehabt haben, zumal der Antragsteller erst seit ... im AHZ Dienst versehe und sich „die Vorfälle" vorher ereignet hätten. In der Personalabteilung seien derartige ... evident, doch hätten sie auf die Personalentscheidung keinen Einfluss gehabt. Auch das Lebensalter und die Weltanschauung haben im gegenständlichen Besetzungsverfahren keine Rolle gespielt, die Planstellenbesetzung mit B sei gesetzeskonform gem. § 4 Abs. 3 BDG erfolgt.

Der interimistische Leiter des AHZ führte in seiner Stellungnahme vom ... (somit nach der Einleitung des Verfahrens vor der B-GBK) an die Personalabteilung der LPD im Wesentlichen aus, dass das AHZ im Ausschreibungszeitraum von ... und dessen Stellvertreter ... geleitet worden sei. ... sei ... und ... sei von diesem Zeitpunkt bis Ende des Jahres ... (dienstzugeteilt) mit der Leitung des AHZ bei Abwesenheit des Leiters beauftragt worden.

... obliege als Leiter des HS X die Dienstführung im gesamten Bereich des AHZ, und darüber hinaus erfülle er Aufgaben einer Führungsunterstützung unter direkter Anleitung der AHZ-Leitung. Nachdem C selbst Bewerber um die gegenständliche Stelle gewesen sei, sei eine Beurteilung von A durch ihn nicht tunlich erschienen. Daher habe der Leiter des AHZ - nach Rücksprache mit der Abteilungsleitung der LPD X FGA – dem Leiter des HS X den Auftrag erteilt, die Beurteilung der beiden Kollegen vorzunehmen.

Hinsichtlich des B habe sich die Notwendigkeit für die Beurteilung durch den Leiter des HS X aus dem Umstand ergeben, dass B zwar formell einer Dienstgruppe des AHZ zugeordnet gewesen sei, diese in der dienstlichen Praxis jedoch eine untergeordnete Rolle spiele. B sei nicht ausschließlich in seiner „originären Dienstgruppe" verwendet worden, zumal durch das Wechseldienstsystem die „Mindestdienststände" durch ständig wechselnden Zusammensetzungen erreicht werden. Darüber hinaus habe B im relevanten Zeitraum bereits überwiegend die Funktion des ... ausgeübt, weshalb seine Beurteilung durch einen der übrigen ... nicht zweckmäßig erschienen sei. Die Verfassung der Stellungnahmen durch den Leiter des HS X ... sei in Anbetracht der Konstellation der Bewerber ein taugliches Mittel für eine fundierte und unbefangene Beurteilung gewesen. Weiters sei anzumerken, dass sich die Einschätzungen des Leiters des HS X mit den später formulierten Ausführungen von ... und Der dem interimistischen Leiter des AHZ decken.

Zur Reihung der Bewerber führte der interimistische Leiter des AHZ aus, dass die erste Reihung [Anmerkung: mit C an der ersten Stelle]) „auf Anweisung des ..." durch den Leiter des HS X „konzipiert" worden sei. In weiterer Folge habe ... Korrekturen sowie Ergänzungen durchgeführt und „fertigte das Dokument schließlich ab". Dieses habe somit nicht die Wertung des Leiters des HS X wiedergegeben. In Folge der Zurückziehung der Bewerbung des C sei seitens der LPD X PA an die LPD X FGA und in weiterer Folge an ... als interimistischer Leiter des AHZ der Auftrag für eine abermalige Stellungnahme ergangen. ... habe eine Reihung der beiden verbliebenen Bewerber erstellt. Das Ergebnis der Gegenüberstellung der Kandidaten anhand der Kriterien der Ausschreibung sei gewesen, dass in Anbetracht der Anforderungen des Arbeitsplatzes B der geeignetere Kandidat sei.

Zum - behaupteten - Naheverhältnis von dem Leiter des HS X und B führte der interimistische Leiter des AHZ aus, dass ihm ein solches oder Zugehörigkeiten der Bewerber zu politischen Parteien oder Fraktionen der Personalvertretung nicht bekannt seien. Eine etwaige persönliche Präferenz des Leiters des HS X hätte auch keine Auswirkung auf die AHZ-internen Reihungen gehabt, zumal diese unabhängig durch ... sowie ihn (den interimistischen Leiter des AHZ) getroffen worden seien.

Zur Ausführung des A, wonach „C und B bereits vor der Ernennung auf besagte Planstelle zum überwiegenden Teil im HS X zu „Einschulungszwecken" dienstverwendet worden seien"' werde richtiggestellt, dass sowohl C als auch B den HS X unterstützt hätten, jedoch hauptsächlich in ihren originären Funktionen verwendet worden seien. Die zeitweilige unterstützende Verwendung sei aufgrund der Personalsituation im HS X sowie zur Aufrechterhaltung des

Dienstbetriebs erforderlich gewesen. Die Angabe des A, wonach dieser vor der Besetzung der gegenständlichen Funktion gegenüber der AHZ-Leitung kein Interesse an einer derartigen unterstützenden Verwendung im HS X geäußert habe, werde bestätigt.

B führte in seinem Laufbahndatenblatt an, dass er im ... den GAL für die VwGr. E2c abgeschlossen habe, anschließend bis ... Dienst auf einer PI in ... versehen habe, von ... bis ... bei der Stadtpolizei/Stadtgemeinde ... tätig gewesen sei, von ... bis ... als E2/b-Bediensteter Dienst an der PI ... versehen habe, mit ... ins AHZ versetzt worden sei, ab ... den GAL für die VwGr. E2a besucht habe und mit ... qualifizierter Sachbearbeiter und stv. Gruppenkommandanten im AHZ geworden sei.
In seiner Bewerbung vom ... gab B an, dass er im AHZ „teilweise" die Aufgaben „stellvertretend für den ..." übernehme. Aufgrund seiner „Aktverantwortlichkeit (PAD)" seien ihm auch die Tätigkeiten im ... bestens bekannt. Aufgrund seiner „mehrjährigen" Tätigkeit im AHZ wäre die ausgeschriebene Tätigkeit eine interessante Aufgabe für ihn.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller und als Dienstgebervertreter und –vertreterin ... und ... teil. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... hatte sich entschuldigt.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen, weshalb er glaube bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein, wiederholte A zunächst die Ausführungen seines Antrages über seine (seiner Meinung nach) höheren Qualifikationen (wesentlich früher bei der Exekutive und in Führungsfunktionen, seit ... im AHZ, B erst seit ... im AHZ, nur kurze Vertretungstätigkeit in Abwesenheit der Gruppenkommandanten).

Auf die Frage nach dem Diskriminierungsgrund Weltanschauung wiederholte A, dass B bestimmt keine Unterstützung durch den Leiter des HS X erfahren hätte, wenn er nicht auch der AUF zuzurechnen wäre.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass er mit dem Bewerbungsverfahren erstmalig im ... konfrontiert worden sei. Er habe die Leitung des AHZ interimistisch übernommen, da der vorherige Kommandant ... in den Ruhestand getreten sei. Das AHZ sei ein eigenes Konstrukt und vom Aufgabenbereich und der Organisation her in der Exekutive einzigartig. E2a-Beamte seien in der Dienstführung tätig und „drüber stehen" zwei E1-Beamte. Die E2a-Beamten fungieren jedoch auch als Führungsunterstützung für die Offiziere und insbesondere für den Leiter des AHZ. Der Leiter des HS X habe alle Beurteilungen verfasst, da C ebenfalls Bewerber gewesen sei. Die Reihung habe der vorherige Kommandant dann aufgrund der Beurteilungen des Leiters des HS X vorgenommen. As Vorwurf, dass diese Vorgehensweise gegen eine Dienstvorschrift verstoße, sei nicht richtig. Der vorherige Kommandant könne sich natürlich seiner Führungsunterstützung bedienen, die Beurteilung und Reihung durch den Leiter des HS X sei auf Anweisung des vorherigen Kommandanten erfolgt und enthalte den „Willen des vorherigen Kommandanten". Der Leiter des HS X sei der Bearbeiter gewesen, der vorherige Kommandant „der Gefertigte". Das habe alles seine Ordnung gehabt.

Der Antragsteller verwies auf die Dienstanweisung.

Der Dienstgebervertreter fuhr fort, dass der Einteilungsvorschlag an die Leitung der FGA ... ergangen sei, die die Reihung bestätigt habe. Anschließend sei der Vorschlag an die Personalabteilung der LPD ergangen. Nachdem C seine Bewerbung zurückgezogen habe, habe die Personalabteilung die Anweisung erteilt, eine neuerliche Reihung vorzunehmen, und der Akt sei erstmalig bei ihm gelandet, da der vorherige Kommandant bereits außer Dienst gewesen sei. Nach neuerlicher Prüfung habe er B an die erste und den Antragsteller an die zweite Stelle gereiht. Dieser Vorschlag sei abermals an die FGA und danach an die Personalabteilung ergangen.

Auf die Frage nach den Gründen für Bs Erstreihung, antwortete der Dienstgebervertreter, dass B zwar eine kürzere Dienstzeit und auch eine kürzere Zeit als dienstführender Beamter habe, aber über mehr Erfahrung im spezifischen Aufgabengebiet verfüge. B sei nach dem E2a-Grundausbildungslehrgang im ... eingesetzt worden und der Tätigkeitsbereich eines ... (...) sei näher an der Position des Stellvertreters des HS X als der Tätigkeitsbereich im HS Y. Die Aufgabenstellung im HS Y sei sehr speziell und betreffe insbesondere die Zusammenarbeit mit ... im AHZ, die Ausarbeitung der ..., die Fachaufsicht über die ... Operativ gesehen sei der ... „das Maß aller Dinge", er übernehme sehr viele Aufgaben, die auch der HS X auszuführen habe. B sei PAD-Beauftragter (=Protokollierungssystem: Protokollieren, Anzeigen, Daten) gewesen und habe sich mit der Aktenerledigung auseinandergesetzt.

Die Frage, ob A PAD-Akte bearbeitet habe, verneinte der Dienstgebervertreter, PAD-Erledigungen würden nicht in den Aufgabenbereich des HS Y gehören.

Auf die Frage, ob A vor seiner Zeit im AHZ Akte im PAD erledigt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, A sei seit ... im AHZ und seither hätten sich viele Dinge, beispielweise die Dienstplanung und die Bearbeitungsmodalitäten, geändert. Die „Vordienstzeiten“ des Antragstellers seien für ihn (den Dienstgebervertreter) nicht sehr relevant gewesen, da daraus nicht die Qualifikation für die gegenständliche Planstelle ableitbar sei. Das AHZ sei aufgrund der speziellen Abläufe nicht mit einer „normalen“ Polizeidienststelle vergleichbar.

Zum behaupteten Diskriminierungsgrund Alter führte der Dienstgebervertreter aus, dass das Alter im Bewerbungsprozess eine sehr untergeordnete Rolle gespielt habe. Der Antragsteller habe zwar mehr Dienstzeiten im AHZ als B, die unterschiedlichen Tätigkeiten seien aber unterschiedlich zu werten. Die Polizeidienstzeiten vor dem AHZ seien seiner Meinung nach sachfremd für die angestrebte Position. Der Antragsteller sei viele Jahre stv. PI-Kdt. gewesen, allerdings hätten die PIen ... und ... jeweils nur ... Beamte, das AHZ habe einen Personalstand von ... Beamten. Die Führungsaufgaben des Antragstellers als stv. Hauptsachbearbeiter Y seien äußert eingeschränkt. In letzter Konsequenz führe der ... auch die ... und mache die Dienstplanung. Die Dienstplanung der ... werde dem HS X vorgelegt und von diesem finalisiert. Die Letztverantwortung liege somit nicht im HS Y, sondern im HS X. In Abwesenheit des Leiters des HS X trage B die Verantwortung, durch den Wechseldienst seien B und der Leiter des HS X nicht oft gleichzeitig im Dienst.

Zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung führte der Dienstgebervertreter aus, dass der Leiter des HS X Vorsitzender des DA und somit deklariert sei. Ob B einer Fraktion zuzuordnen sei, wisse er nicht und habe auch keine Rolle gespielt. Der Leiter des HS X habe „eigenverantwortlich“ die ersten Beschreibungen gemacht, die Reihung habe der vorherige Kommandant vorgenommen und die nächste Reihung er (Dienstgebervertreter). Selbst wenn es ein Naheverhältnis zwischen dem Leiter des HS X und B gegeben hätte, hätte das keine Auswirkungen haben können.

Die Vorsitzende fragte A, ob es zutreffe, dass er - wie der Dienstgebervertreter in seiner Stellungnahme angeführt habe - vor der Besetzung der gegenständlichen Funktion gegenüber der AHZ-Leitung kein Interesse an einer unterstützenden Verwendung im HS X geäußert habe, und der Antragsteller bestätigte dies. Er führte weiter aus, dass bei ihm keine Einschulung erforderlich gewesen wäre, denn die Funktion des stv. Leiters des HS X sei mit der stv. Leitung einer PI vergleichbar. Er sei bestens mit der Dienstplanung und der Dienstzeitregelung vertraut und habe sich immer wieder damit auseinandergesetzt. Es mache nicht viel Unterschied, ob für ... oder für ... Personen geplant werden müsse. Für mehr Personen zu planen bedeute einen Mehraufwand, aber wenn einem das „Grundwerkzeug“ klar sei, sei die Personenanzahl unerheblich. Auch Monatsabrechnungen habe er gemacht. Alle administrativen Tätigkeiten die im HS X anfallen, würden auch auf einer PI anfallen. Dass man sich im PAD gut auskenne, werde von jedem Exekutivbeamten erwartet und gefordert, und er habe auch im HS Y PAD-Akte genehmigt. Er sei auch viel früher als B mit den PAD-Aufgaben vertraut gewesen.

Bezugnehmend auf die Ausführungen des Leiters des HS X, nämlich, dass die stv. Führung im HS X Genauigkeit, Stressresistenz, Einsatz und Konfliktlösungsbereitschaft über das übliche Maß hinaus erfordere und A dahingehend Defizite habe, führte dieser aus, dass er oft bewiesen habe, dass er einer sehr hohen Belastung standhalten könne, speziell in den schwierigen Jahren der „...“ ... und ... Damals habe er monatlich 30 bis 40 Überstunden geleistet. Im Laufe seiner Dienstzeit seien nie Mängel oder Defizite angesprochen worden, weder von dem vorherigen Kommandanten noch von dem Leiter des HS X.

Auf die Frage, warum im Einteilungsvorschlag hinsichtlich des Umgangs von A mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Punkt 2.3.) keine Aussage getroffen worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass A keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im engeren Sinne habe.

Auf die Frage, ob B zum Bewerbungszeitpunkt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehabt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, B sei zwar E2a/... Beamter gewesen, habe aber aufgrund der Personalsituation die Aufgaben des ... erfüllt und somit im Regelfall ... bis ... Kolleginnen und Kollegen im Tagdienst und ... im Nachdienst geführt.

Auf den Hinweis eines Senatsmitgliedes, dass in der Stellungnahme der LPD angeführt worden sei, dass typische Dienstführungstätigkeiten (...) zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht in den Aufgabenbereich von B gefallen seien, sagte der Dienstgebervertreter, er könne sich diese Aussage nicht erklären.

Die Dienstgebervertreterin sagte, dass es sich um ein „Zitat“ aus der Beurteilung des Leiters des HS X handle.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, für wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter B die Dienstplanung gemacht habe, antwortete der Dienstgebervertreter, als ... sei das nicht seine Aufgabe gewesen.

Auf die Feststellung, dass B somit keine Dienstpläne erstellt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, B habe die Tagesgeschäfte geleitet, die Dienstpläne habe der HS X gemacht. In weiterer Folge habe B den HS X personell unterstützt, da der vorherige Stellvertreter bereits im Ruhestand gewesen sei.

A ergänzte, B sei qualifizierter Sachbearbeiter gewesen und habe den ... lediglich vertreten, er sei nicht als ... im ... eingeteilt gewesen. Darüber hinaus sei im OGO (Organigramm der Geschäftsordnung LPD - AHZ X) ersichtlich, dass er als stv. HS Y mit der Arbeitsplatzwertigkeit E2a/... direkt der AHZ-Leitung unterstellt gewesen sei, und erst danach kämen die Gruppenkommandanten mit E2a/...-Arbeitsplätzen, und dann erst die qualifizierten Sachbearbeiter mit E2a/...-Arbeitsplätzen. Daher sei ein Hauptsachbearbeiter eher im Range eines PI-Kommandanten zu sehen als ein Gruppenkommandant.

Der Dienstgebervertreter merkte dazu an, dass das OGO ein „konzeptionelles Dokument" sei, welches nicht die Realität im tatsächlichen Dienstbetrieb wiederspiegle. Außerdem sei in der Arbeitsplatzbeschreibung des Leiters des HS X klar angeführt, dass der Leiter des HS X die Dienstführung im gesamten Bereich des AHZ obliege. Als B im HS X ausgeholfen habe, habe er (Dienstgebervertreter) den Leiter des HS X angewiesen, B weiterhin als ... zu verwenden und ihn zusätzlich, soweit erforderlich, im HS X zu verwenden. Der Antragsteller habe sich im letzten Jahr nicht für einen Einsatz engagiert, aber aktuell bewerbe er sich um die Funktion des ... und sei zurzeit aus personellen Gründen auch als ... eingesetzt, er engagiere sich also vorab. Zu sagen sei auch, dass As Qualifikation und Wissen im ... Bereich absolut außer Frage stehe. Er habe das „..." im AHZ mit aufgebaut und sei nahezu von Beginn an dabei, aber das HS Y lasse sich nicht 1:1 auf das HS X umlegen.

Anschließend gab der Dienstgebervertreter an, dass B im Zeitraum ... bis ... ... Akte bearbeitet habe und A ... Akte. Im relevanten Zeitraum ... seien es beim Antragsteller ... PAD-Akte und bei B ... Akte gewesen. Bei den Akten von A gehe es um PAD-Akte im ... Bereich, im HS X gehe es vor allem auch um ..., und B sei mit ... befasst gewesen. Die persönlichen Voraussetzungen für den Stellvertreter HS X seien bei B in einem höheren Ausmaß gegeben, und dies sei nicht nur in der Stellungnahme des Leiters des HS X zum Ausdruck gekommen, sondern auch in den darauffolgenden Stellungnahmen, bis hin zur Stellungnahme der Dienstgebervertreterin, die dann auch ein „..." ins Treffen geführt habe, welches im AHZ nicht bekannt gewesen sei.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, dass die ... während des Besetzungsverfahrens nicht bekannt gewesen seien, erst durch As Ausführungen in seinem Antrag sei man aufmerksam geworden. Deshalb könnten die ... im Besetzungsverfahren auch nicht relevant gewesen sein.

A bemerkte, dass, wenn sie keine Relevanz gehabt hätten, die Dienstgebervertreterin sie jetzt nicht ins Treffen führen hätte müssen. Auch frage er sich, wer den Verschlussakt geöffnet habe und aus welchem Grund.

[Anmerkung: Da diese Fragen nicht vom Senat zu beantworten sind, werden die weiteren Ausführungen dazu nicht wiedergegeben].

Abschließend sagte der Antragteller, das AHZ sei dafür bekannt, dass die Arbeit dort nicht leicht sei. Im Hinblick darauf wäre es von Vorteil, mit einer ruhigen und sachlichen Art an Lösungen heranzugehen.

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 auf Grund (u.a.) des Alters und der Weltanschauung 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.

Nach den Materialien zu § 13 B-GlBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung" u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur

Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Zusammengefasst erachtet sich A aufgrund des Alters diskriminiert, weil er deutlich mehr Exekutivdienstzeiten und Zeiten als dienstführender Beamter (... Jahre) vorzuweisen habe und auch länger als B im AHZ tätig sei, weshalb er auch mit den Abläufen im ... bestens vertraut sei. Weiters habe er auch schon über ... Jahre an Plen Stellvertretungsfunktionen wahrgenommen, B habe bislang noch keine Führungsfunktion ausgeübt.

Einen weiteren Grund für die Bevorzugung von B durch den Leiter des HS X sieht A in der -vermuteten - gleichen Weltanschauung (Zugehörigkeit zur FPÖ) der beiden Bediensteten.

Die LPD X argumentierte die Entscheidung zu Gunsten von B mit den Eignungsbeurteilungen bzw. dem Einteilungsvorschlag.
Die Zulässigkeit seiner Beurteilung durch den Leiter des HS X ... wurde von A mit dem Hinweis auf die diesbezügliche Dienstanweisung und einen Erlass bestritten. Es ist grundsätzlich nicht die Aufgabe des Senates, zu prüfen, ob in Auswahlverfahren (behördeninterne) Dienstanweisungen/Erlässe eingehalten werden, allerdings kann deren Nichtbeachtung ein Indiz für mangelnde Objektivität im Auswahlverfahren und damit für eine Diskriminierung sein.
Für Eignungsbeurteilungen sind im Allgemeinen sinnvollerweise nur solche Personen heranzuziehen, die aufgrund ihrer regelmäßigen Zusammenarbeit mit den Bewerbern/

Bewerberinnen deren Eignung für einen Arbeitsplatz bzw. eine Funktion tatsächlich beurteilen können. In diesem Sinn regelt besagte Dienstanweisung, dass Eignungsbeurteilungen zunächst vom/von der unmittelbaren Vorgesetzten und in der Folge vom/von der gemeinsamen Vorgesetzten aller Bewerber und Bewerberinnen vorzunehmen sind, somit von Personen, die sich im Rahmen der Dienst- und/oder Fachaussicht ein realistisches Bild von den Kenntnissen und Fähigkeiten der Bewerber/Bewerberinnen machen konnten. Selbst ohne ausdrückliche Regelung des Prozederes für Eignungsbeurteilungen ist das Delegieren einer Aufgabe wie die Beurteilung von Kenntnissen und Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern keine Option, wenn die Personalauswahl fundiert und seriös sein soll. Das gilt selbstverständlich auch für den Auftrag an eine/einen Bediensteten der „Führungsunterstützung", einen Beurteilungsentwurf zur anschließenden Durchsicht des/der Verantwortlichen zu erstellen (...). Wie man sich inhaltlich eine Eignungsbeurteilung auf Anweisung und entsprechend dem Willen des/der Vorgesetzten vorzustellen hat, entzieht sich dem Vorstellungsvermögen des Senates.

Das Organigramm des AHZ zeigt die ... Hauptsachgebiete des AHZ, ... in einer (1) Ebene unter der Leitung des AHZ-Kommandos. Betreffend die X ist im „AHZ Befehl ... betreffend Dienst-und Fachaufsicht im AHZ ..." (in Kraft seit ...) geregelt (...), dass dem AHZ-Kdt. „bzw. diesem beigegebenen(?) Stellvertreter" die Dienstaufsicht über „sämtliche nachgeordnete Bedienstete des AHZ" ob

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