

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**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-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Hauptsachbearbeiter/in X des Anhaltezentrum (AHZ) X, E2a/6, der Landespolizeidirektion (LPD) X“ aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Ernennung von B zum „Hauptsachbearbeiter X“ des AHZ X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Er habe sich mit Ansuchen vom ... bei der LPD X um die ausgeschriebene Planstelle „Hauptsachbearbeiter/in X des AHZ X, E2a/6“ beworben. Mit Einteilungsvorschlag des AHZ Kommandos an die LPD X vom ... sei er gegenüber seinem Mitbewerber B für die Besetzung dieser Planstelle als bestgeeigneter Bewerber vorgeschlagen worden.

Er sei im ... in den Bundesdienst eingetreten. Nach Beendigung seiner Grundausbildung habe er bis zu seiner Versetzung mit ... zur Bundespolizeidirektion (BPD) X im Wachzimmer ... seinen Dienst versehen. Den Grundausbildungslehrgang (GAL) E2a habe er in der Zeit von ... bis ... absolviert. Danach sei er bis ... Wachkommandant auf diversen Dienststellen gewesen. In der Zeit von ... bis ... sei er Kanzleileiter im Zentralinspektorat der BPD X bzw. Führungsunterstützung im Stadtpolizeikommando (SPK) X gewesen. Mit ... sei er zum Polizeianhaltezentrum ... versetzt und als Kommandant, Verwendungsgruppe E2a/5, eingeteilt worden. Bis zur

Schließung des Polizeianhaltezentrum ... mit ... habe er als „Inspektionskommandant“ die Leitung dieser Dienststelle ausgeübt. Mit Wirksamkeit vom ... sei er zum AHZ X versetzt worden und mit der Funktion „Hauptsachbearbeiterstellvertreter X, E2a/5“, betraut worden. Diese Tätigkeit habe er zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausgeübt. Es sei ihm gegenüber nichts Gegenteiliges in einem seiner Mitarbeitergespräche geäußert worden. Bei Abwesenheit des „Hauptsachbearbeiters X“ habe er dessen Aufgaben in Stellvertretung vollzogen. Dem Hauptsachbearbeiter X obliege die Dienstführung und Führungsunterstützung des AHZ Kommandanten für den gesamten Bereich des AHZ X. Daraus ergebe sich die Rolle des Vorgesetzten über den Gruppenkommandanten und weiteren Mitarbeitern im operativen Dienst, dh. die Dienst- und Fachaufsicht über den Gruppenkommandanten (auch über B) und weiteren Mitarbeitern im operativen Dienst. B sei seit seiner Versetzung zum AHZ X mit ... bis zu seiner Einteilung als Hauptsachbearbeiter X des AHZ X mit Wirksamkeit ... Gruppenkommandant im operativen Dienst gewesen. Der Gruppenkommandant habe die Aufgabe für die ordnungsmäße Durchführung von Aufnahmen, Bewachung, Betreuung, Transportvorbereitungen und Übernahmen, Abschiebungen, Überstellungen und Vorführungen, sowie für Kontaktaufnahmen mit NGO's und dergleichen zu sorgen.

Bezüglich seiner Weltanschauung könne er (A) angeben, dass er im Bundesministerium für Inneres (BMI) eindeutig der FSG (Fraktion Sozialistischer GewerkschafterInnen) und somit auch der Sozialdemokratischen Partei zugerechnet werde. Dies sei in X auch bekannt und ergebe sich aus folgenden Gründen: Er sei Personalvertreter für die Bediensteten der Sicherheitswache bei der damaligen BPD X für die FSG gewesen. Weiters sei er Vorsitzender des Dienststellenwahlausschusses für die FSG bei den Bundes-Personalvertretungswahlen ... für die Bediensteten beim SPK X und bei den Bundes-Personalvertretungswahlen ... für die Bediensteten beim AHZ X gewesen.

Trotz seiner Erstreichung durch den Leiter des AHZ X sei die Planstelle an B verliehen worden. Sein Mitbewerber B sei im AHZ X Personalvertreter-Vorsitzender des Dienststellenausschusses der Wählergruppe „Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF/FEG)“. Bezüglich seiner besseren Eignung (als sein Mitbewerber B) könne er angeben, dass dieser ... Jahre jünger als er und ... Jahre später in den Exekutivdienst eingetreten sei. Zum Zeitpunkt, zu welchem B Dienstführender geworden sei, sei er bereits ... Jahre in Führungsposition gewesen.

Dem Antrag war die InteressentInnensuche „Hauptsachbearbeiter/in X im Anhaltezentrum X E2a/6“ angeschlossen.

Zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes zählen:

Dienstführung im gesamten Bereich des AHZ, Dienstvorschau, Krank- und Gesundheitsmeldungen, Kommandierung zu allen Nebendiensten, Dienstaufträge, Wahrnehmung der ständigen

Verbindung zum Kommando, Kontrolltätigkeit im gesamten Abteilungsbereich und Schulung, Aktenkontrolle, Häftlingsaufnahmen und Entlassungen, Dienstkontrollen im AHZ, Durchführung einer effektiven und effizienten Abwicklung des Schubhaftvollzugs unter strikter Einhaltung der Menschenrechte, Einhaltung der vorgegebenen Qualitätsstandards und Optimierung der Prozesse im AHZ.

Die persönlichen und fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes waren angegeben mit:

1.) Allgemeine (gesetzliche) Anforderungen...

2.) Persönliche Anforderungen: Kein vorliegendes Disziplinarverfahren bzw. auch keine wesentlichen, schuldhaften Dienstpflichtverletzungen die eine Funktionserfüllung in dieser dienstlichen Stellung behindern würde oder die Vorbildfunktion in Frage stellen könnte; Flexibilität und Bereitschaft hinsichtlich vermehrten Arbeitsaufkommen in Bezug auf Koordination und Führungsverantwortung insbesondere auch problembezogene Entscheidungsfreudigkeit bei der Leitung des obliegenden Verantwortungsbereiches; Bereitschaft in Bezug auf die administrative Bearbeitung von Häftlingsangelegenheiten; hohe Bereitschaft zum ständigen Umgang mit Angehaltenen; Bereitschaft zur Bereinigung von Konfliktsituationen mit Angehaltenen, aber auch Parteien (Angehörige, Schubhaftbetreuern, Sozialarbeitern); hohes Verantwortungsbewusstsein; große Dispositionsfähigkeit; Erfahrung in allen personellen und administrativen Aufgaben; didaktisches Grundwissen für die Schulung der Beamten und Motivation und Zielsetzung bei der Führung der Beamten.

Unter dem Punkt „Wissen“ waren der Abschluss der GAL für die Verwendungsgruppen E2b und E2a sowie die Absolvierung der vom Dienstgeber für den Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen verlangt.

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende fachspezifische Anforderungen: Besondere Kenntnisse und hohe Akzeptanz bei der Wahrnehmung und Einhaltung von Menschenrechten im Zusammenhang mit der Hauptaufgabe des AHZ-Vollzugs von Freiheitsbeschränkungen; Umsetzung der Inhalte von Fortbildungsveranstaltungen insbesondere für spezifische Seminare; sehr gute Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften; zuzüglich ausgezeichnete Kenntnisse der Rechtsvorschriften und Fachkenntnisse in Menschenrechte (Menschenrechtskonvention EU-Richtlinien), Fremden- und Asylrecht Anhalteordnung Strafvollzugswesen. Arrestantenlogistik; überdurchschnittliche EDV- und EKIS-Kenntnisse auf Grund des vermehrten Einsatzes in Rahmen der Häftlingsverwaltung und ED-Behandlung; hohes Entscheidungsvermögen in Belangen der Anhaltung und Behandlung von Häftlingen, Fähigkeit, Mitar-

beiter zu verstehen, zu beurteilen, zu entwickeln und zu motivieren; Fähigkeit zu koordinieren und umzusetzen; Aufweisen einer hohen emotionalen Stabilität und situationsbezogenen Sachlichkeit.

Auf Ersuchen der B-GBK langte am ... eine Stellungnahme des BMI ein, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde: Nach Durchsicht und Beurteilung der Bewerbungen habe das BMI beabsichtigt B mit der Planstelle zu betrauen. Wie aus der Meldung der Vorgesetzten ersichtlich, seien von dortiger Seite beide Bewerber gleich gut geeignet eingeschätzt und A nur aufgrund des Dienstalters, der Zusatzausbildungen und der Stellvertreterfunktion beim AHZ X der Vorzug gegeben worden.

Seitens des Dienstgebers werde jedoch B wegen seiner längeren Zeit in Führungspositionen als Dienststellenleiter, Sachbereichsleiter und 3. bzw. 1. stellvertretender Kommandant und Gruppenkommandant der Vorzug gegenüber A gegeben.

Die LPD X sei mittels Erlass vom BMI angewiesen worden, B mit Wirksamkeit vom ... mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen.

Eine Diskriminierung von A aufgrund seiner Weltanschauung, nämlich, dass er im BMI aufgrund seiner Tätigkeiten als Personalvertreter eindeutig der FSG und somit auch der Sozialdemokratischen Partei zugerechnet werde und dieser Umstand auch in X bekannt sein solle, sei die subjektive Meinung des Beamten.

Das Lebensalter habe für das BMI im gesamten Besetzungsverfahren überhaupt keine Rolle gespielt. A liege zwar hinsichtlich des Lebensalters und der Laufbahndaten vor B, für die Einteilung des Zweitgenannten seien jedoch die längere Dienstzeit von ... Jahren in Führungsfunktionen, entgegen den ... Jahren von A, ausschlaggebend gewesen.

Aus den Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass B von ... bis ... den GAL E2c absolviert habe. Von ... bis ... sei er eingeteilter Beamter in ... gewesen. Von ... bis ... sei er bei der PDH-Abteilung (PDH=Polizeidiensthund) Diensthundeführer gewesen. Von ... bis ... habe er den GAL E2a absolviert. Von ... bis ... sei er bei der BPD X Dienststellenleiter bei der Polizeidiensthundegruppe gewesen. Anschließend sei er bis ... Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter der Diensthundeinspektion (DHI) ... und danach bis ... Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreter der DHI ... gewesen. Seit ... sei er Gruppenkommandant im AHZ X.

In der Durchlaufermeldung des AHZ Kommandos X vom ... sei A als bestgeeigneter Bewerber vorgeschlagen worden. Die Zusammenfassung der Durchlaufermeldung wird an dieser Stelle wiedergegeben: „*Unter Berücksichtigung aller unter Punkt 2 angeführten Bewertungskriterien verfügt A auf Grund seiner langjährigen Erfahrung als Stellvertreter der angestrebten*

Verwendung gegenüber seinem Mitbewerber über eindeutige Vorteile im Bereich des planstellenbezogenen Fachwissens.

Im Bereich der Managementfähigkeit (auch Internes Krisenmanagement) besticht B durch rasche und zielführende Problemlösungen.

In sämtlichen sonstigen persönlichen Fähigkeiten sind A und B gleichauf zu werten.

Der Einteilungsvorschlag der beiden gleich gut geeigneten Bewerber kann daher nur über das Dienstalter, der Zusatzausbildungen und dem Umstand, dass A bereits seit ... Jahren die Stellvertretungsfunktion der angestrebten Planstelle innehält, begründet werden.“

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... führte der Antragsteller auf Ersuchen der Vorsitzenden, seinen Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters darzulegen, Folgendes aus: Er sei in allen Belangen, sowohl betreffend das Dienstalter, als auch aufgrund seiner Kommandantenfunktion, für die Planstelle besser geeignet als der zum Zug gekommene B. Dieser sei im AHZ X gewählter Personalvertreter der AUF.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es im Vorfeld Hinweise oder Gerüchte gegeben habe, darüber, dass er die Planstelle nicht erhalten solle, antwortete A, da ein Bewerber aus ... dabei gewesen sei, habe sich die Zuständigkeit betreffend die Besetzung ins BMI verlagert. Er denke, um die LPD X „auszuhebeln“.

Betreffend die Altersdiskriminierung führte der Antragsteller aus, er sei ... Jahre älter als B, sein Dienstalter liege um ... Jahre höher und er sei ... Jahre länger in E2a. Die Funktion eines Hauptsachbearbeiters sei einem Kommandanten einer PI, also einem Dienststellenleiter, gleichzusetzen.

Auf die Frage nach seinen Führungsfunktionen, gab A an, von ... bis ... sei er Kanzleileiter im ... der BPD X bzw. nach der Wachkörperreform Führungsunterstützung im SPK X gewesen. Von ... bis ... sei er Kommandant gewesen.

Die Frage, ob er als Kanzleileiter Dienst- und Fachaufsicht gehabt habe, bejahte A. Seit er die Kommandantenausbildung im Jahr ... abgeschlossen habe, habe er immer eine Kommandantenfunktion mit Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt.

Die Frage an den Dienstgebervertreter des BMI ... gerichtet führte die Vorsitzende aus, dass der Vorgesetzte des Antragstellers in einer ausführlichen Stellungnahme den Antragsteller als am besten geeigneten Bewerber vorgeschlagen habe. Dennoch sei das BMI von diesem Einteilungsvorschlag abgegangen und habe B, mit der Begründung, dass er längere Zeit in Führungspositionen gewesen sei, mit der Funktion betraut. Der Dienstgebervertreter gab dazu an, dass nicht nur die längere Zeit in Führungsfunktionen ausschlaggebend gewesen

sei, sondern auch andere Gründe, insbesondere im Zusammenhang mit den Kriterien der InteressentInnensuche. Über die Beurteilung des Vorgesetzten, speziell über die Schlussfolgerung, müsse noch geredet werden. X sei eine sehr schwierige Dienststelle, insbesondere die dortigen MitarbeiterInnen. Die Dienststelle habe ... systemisierte, jedoch ... tatsächliche, MitarbeiterInnen. ... davon seien unfreiwillig dienstzugeteilt. Das AHZ werde wie ein Gefängnis verwaltet. X sei schwieriger als ein „normales“ AHZ. Hinsichtlich der vom Antragsteller angegebenen Zeiten in Führungsfunktionen müsse relativiert werden, dass man zwar Führungsverantwortung ab dem dienstführenden Kurs habe, aber wirkliche Führungsverantwortung speziell erst dann, wenn man Kommandanten- oder Stellvertreterfunktionen ausübe. In diesem Bereich habe der Antragsteller ... Jahre Erfahrung und B ... Jahre. Als Kanzleileiter bzw. Sachbearbeiter Führungsunterstützung, wie es der Antragsteller im BPD bzw. SPK X gewesen sei, übe man über niemanden Dienst- und Fachaufsicht aus. Das sei wie ein Sekretariat, man unterstütze die Führung.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob dieser das auch so sehe, dass er als Kanzleileiter keine Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt habe, antwortete A, nein, nicht ganz. Er habe über ein bis drei eingeteilte E2b BeamtInnen Dienst- und Fachaufsicht gehabt.

Der Dienstgebervertreter warf ein, das könnte sein, aber üblicherweise habe man keine MitarbeiterInnen. Da dies keine Führungsfunktion darstelle, habe man das auch nicht als Führungserfahrung gewertet. Das sei aber nicht der Hauptgrund, warum B und nicht der A zum Zug gekommen sei. A sei zwar der Stellvertreter des Hauptsachbearbeiters ..., hingegen habe B aber eine ähnliche Funktion und zusätzlich über ... Jahre mehr Erfahrung in tatsächlichen Führungsfunktionen.

Die Frage, ob sich die ... Jahre darauf beziehen, dass die Kanzleileitung als Führungsfunktion nicht anerkannt worden sei, bejahte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage, wie viele MitarbeiterInnen man als Gruppenkommandant in X und wie viele als stellvertretender Dienststellenleiter der Polizeidiensthundeeinspektion habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das wisse er nicht - wahrscheinlich an die ... MitarbeiterInnen.

Die Vorsitzende sagte dazu, wenn man die Kanzleileitung als Führungsfunktion gewertet hätte, würde der Antragsteller im Vergleich zu B eine längere Zeit in der Dienstführung aufweisen.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, er spreche von Zeiten in Kommandanten- und Stellvertreterfunktionen. In Führungsfunktionen sei der Antragsteller als Wachkommandant und dann erst wieder von ... bis ... als Inspektionskommandant im PAZ ... gewesen.

Zur Stellungnahme des AHZ Kommando über B und den Antragsteller führte der Dienstgebervertreter aus, dass man das Auftreten und Verhalten im Dienst bei beiden Bewerbern als einwandfrei gesehen habe. Das sehe er (der Dienstgebervertreter) genauso. Betreffend den

Umgang mit MitarbeiterInnen und Managementfähigkeiten habe das AHZ Kommando B als besser geeignet qualifiziert, da B im Bereich des internen Krisenmanagements über einen leichten Vorteil verfüge, zumal er die außerordentliche Gabe aufweise, im Bedarfsfall rasche Entscheidungen treffen zu können. Im Dienstvollzug sei der Antragsteller besser beurteilt worden. Das sei für ihn (den Dienstgebervertreter) überraschend gewesen, da laut InteressentInnensuche unter den persönlichen Anforderungen Erfahrungen in allen personellen und administrativen Aufgaben gefordert worden sei. Erfahrung haben B und der Antragsteller seit „ewigen Zeiten“.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass man einen Hauptsachbearbeiter X gesucht habe und der Antragsteller bereits seit ... der Stellvertreter des Hauptsachbearbeiters X sei.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass trotzdem die Punkte der InteressentInnensuche zählen.

Die Vorsitzende sagte, deswegen sei es für sie auch erklärbar, warum das AHZ Kommando dem Antragsteller im Punkt „Anforderungen Erfahrungen in allen personellen und administrativen Aufgaben“ einen Vorteil eingeräumt habe.

Der Dienstgebervertreter sehe hier keinen großen Unterschied und könne das nicht nachvollziehen. Man müsse B schon zu Gute halten, dass er ... Jahre länger diese Erfahrung gemacht habe, wenn auch nicht speziell in diesem Bereich.

Ein Senatsmitglied gab zu bedenken, dass es darauf ankomme, in welchem Bereich die Erfahrung gemacht worden sei.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, im Bereich personeller und administrativer Aufgaben. In der InteressentInnensuche stehe nicht, dass es sich um Erfahrungen in allen personellen und administrativen Aufgaben des AHZ X handeln müsse.

Ein anderes Senatsmitglied warf ein, dass das AHZ Kommando definitiv erkläre, dass der Antragsteller ... Jahre Dienst erfahrung in der mittleren Führungsebene aufweise. Die Kanzleitätigkeit sei nicht ausgenommen worden. Der Dienstgebervertreter monierte, man könne gerne darüber diskutieren, wieviel Führungserfahrung für die einzelnen Bereiche notwendig seien.

Das Senatsmitglied sagte, dass das AHZ Kommando, also zwei Offiziere, hätten die Führungserfahrung beim Antragsteller gesehen und ihn an die erste Stelle gereiht.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, man könne darüber diskutieren, ob die richtigen Schlüsse bei der Beurteilung der Führungserfahrung gezogen worden seien oder nicht. Interessanterweise habe die LPD X keine Stellungnahme dazu abgegeben und sei nicht auf die Beurteilung eingegangen.

Das Senatsmitglied sagte, wenn die Beurteilung als gerechtfertigt angesehen worden sei, müsse man sie auch nicht kommentieren.

Der Dienstgebervertreter antwortete darauf, auch das stehe nicht dabei. Wenn die LPD der gleichen Meinung sei, stehe das sonst immer dabei. Der interessanteste Punkt der Stellungnahme des AHZ Kommandos sei die Zusammenfassung gewesen, da schreibe man nämlich, dass B im Bereich der Managementfähigkeiten durch rasche und zielführende Problemlösungen besteche und in sämtlichen sonstigen persönlichen Fähigkeiten der Antragsteller und B gleichauf zu werten seien. Im Schlusswort schreibe man dann, dass beide Bewerber gleich gut geeignet seien und der Einteilungsvorschlag mit dem Antragsteller daher nur über das Dienstalter, die Zusatzausbildung und dem Umstand, dass der Antragsteller bereits seit ... Jahren die Stellvertreterfunktion der angestrebten Planstelle innehabe, begründet werden könne. Man wisse bereits seit vielen Jahren, dass X eine sehr schwierige Dienststelle mit sehr schwierig zu führenden MitarbeiterInnen sei. Jetzt habe man zwei Bewerber und müsse gut überlegen, welchen man nehme, da die LPD nichts dazu geschrieben habe. Betreffend die Erfahrung in E2a und Erfahrung in der Exekutive seien eigentlich beide gleich, aber ein ganz wichtiger Aspekt sei, dass die Dienststelle funktioniere. Und da nehme man lieber den Bewerber, der mit den schwierigen MitarbeiterInnen am besten umgehen könne. Dahingehend habe sich das AHZ Kommando sehr deutlich ausgedrückt.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wer in der Angelegenheit entschieden habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das BMI. Der Vorschlag sei zum Zentralausschuss gegangen und dieser habe zugestimmt.

Die Vorsitzende resümierte, aufgrund der schriftlichen Bewerbungen und der Beurteilungen sowie aus der Interpretationen heraus, jedoch ohne einen persönlichen Eindruck der Bewerber zu haben, sei entschieden worden, B zu nehmen, weil er mit Sicherheit der bestgeeignete Bewerber gewesen sei. Der Dienstgebervertreter stimmte dem zu.

Die Vorsitzende erteilte dem Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) ... und dieser replizierte, dass der Antragsteller, soweit ihm bekannt gewesen sei, als Kanzleileiter zumindest eine Form von Fachaufsicht gehabt habe und es sogar seine Aufgabe gewesen sei, die Dienstpläne und Abrechnungen aller PI Kommandanten zu kontrollieren. Der Antragsteller stimmte dem zu.

Der Dienstgebervertreter sagte, das sei nicht richtig, der Antragsteller habe in keiner Weise Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den Polizeiinspektionen gehabt.

Der GGB entgegnete, in der Realität kontrolliere der Kanzleileiter die Dienstpläne, Überstundenabrechnungen etc. der PI Kommandanten, die dem SPK gemeldet werden. Der Dienstgebervertreter stimmte dem zu.

Der GGB sagte, er glaube, in dieser Form der Ausübung habe das sehr wohl mit Fachaufsicht zu tun und möchte vom Antragsteller wissen, wie viele MitarbeiterInnen er als Hauptsachbearbeiter Stellvertreter im AHZ X habe.

Der Antragsteller antwortete, dass er etwa ... MitarbeiterInnen habe.

Auf die Frage, wie viele MitarbeiterInnen B als Gruppenkommandant gehabt habe, antwortet der Antragsteller, in etwa

Der GBB führte weiter aus, wenn man die Arbeitsplatzbeschreibung des Hauptsachbearbeiters mit jenen des Stellvertreters vergleiche, falle auf, dass ... der ... Kategorien übereinstimmen. Lediglich zwei Kategorien, nämlich die ... und ... sowie die ... im AHZ, stimmen nicht überein.

Der GBB setzte fort, die Tätigkeit des A als Hauptsachbearbeiter Stellvertreter seit ... sollte stark gewichtet werden, unabhängig davon, was die beiden Bewerber im Jahr ... gemacht hätten. Dass das AHZ Kommando B gerade bei der Entscheidungsfähigkeit mit Bezug auf den operativen Leitungsdienst einen Vorzug einräume sei für ihn aufgrund dessen Tätigkeit als Gruppenführer völlig nachvollziehbar, da es auch nicht der Job des Antragstellers als Hauptsachbearbeiter Stellvertreter gewesen sei und auch nicht jener des ausgeschriebenen Hauptsachbearbeiters sei. A habe die Stellvertretung des Hauptsachbearbeiters seit ... offenbar gut gemacht, sonst hätte man mit ihm ein MitarbeiterInnengespräch geführt oder ihm eine Ermahnung gegeben. Für ihn sei der Unterschied durchaus eklatant, der Antragsteller habe genau diese Aufgaben der ausgeschriebenen Planstelle bereits ausgeübt. Er (GBB) habe der Planstellenbesetzung damals nicht zugestimmt.

Der Dienstgebervertreter replizierte, betreffend die Aufgaben des Arbeitsplatzes sehe er das genauso. Der Stellvertreter mache in Wirklichkeit die gleichen Aufgaben, die der Hauptsachbearbeiter auch mache. Man müsse jedoch auch die persönlichen und fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes in der InteressentInnensuche beachten. Bei fast allen Punkten seien die Bewerber gleichauf. Bei den Punkten: „Flexibilität und Bereitschaft hinsichtlich vermehrten Arbeitsaufkommen in Bezug auf Koordination und Führungsverantwortung insbesondere auch problembezogene Entscheidungsfreudigkeit bei der Leitung des obliegenden Verantwortungsbereiches“, „Fähigkeit, Mitarbeiter zu verstehen, zu beurteilen, zu entwickeln und zu motivieren“, „Fähigkeit zu koordinieren und umzusetzen“ sowie „Aufweisen einer hohem emotionalen Stabilität und situationsbezogenen Sachlichkeit“ gebe es aus Sicht des BMI einen deutlichen Unterschied zu Gunsten Bs.

Die Vorsitzende sagte, es sei unstrittig, dass A seit ... und B seit ... dienstführend seien und monierte, dass die von dem Dienstgebervertreter angesprochene Führungserfahrung nicht in den Anforderungen der InteressentInnensuche angeführt gewesen sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund 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-GIBG 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 des Dienstgebers für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 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 Sinn Ganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gesellschaftlichen 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.

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

Das BMI begründete ihren Vorschlag, B die Planstelle zu verleihen, damit, dass dieser mehr Zeit in Führungspositionen als Dienststellenleiter, Sachbereichsleiter und 3. bzw. 1. stellvertretender Kommandant und Gruppenkommandant vorweisen könne. Der Dienstgeber gab als Begründung seiner Personalentscheidung an, dass A zwar hinsichtlich des Lebensalters und der Laufbahndaten vor B liege, aber ausschlaggebend für die Betrauung der Planstelle mit B seine längere Dienstzeit in Führungsfunktion von ... Jahren, im Vergleich zu ... Jahren Führungsfunktion von A gewesen sei.

Der Senat stellt fest, dass die vom Dienstgebervertreter behauptete Anforderung der längeren Führungserfahrung in der InteressentInnensuche nicht enthalten ist und deshalb ein Vergleich der Zeiten in Führungsposition der beiden Mitbewerber für die Besetzung der Planstelle nicht relevant ist.

Laut der Arbeitsplatzbeschreibung obliegen dem Hauptsachbearbeiter/der Hauptsachbearbeiterin die ... im gesamten Bereich des AHZ der MitarbeiterInnen. Zu den fachspezifischen Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber/die ArbeitsplatzinhaberIn gehören: Besondere Kenntnisse und hohe Akzeptanz bei der Wahrnehmung und Einhaltung von Menschenrechten im Zusammenhang mit der Hauptaufgabe des AHZ-Vollzugs von Freiheitsbeschränkungen; Umsetzung der Inhalte von Fortbildungsveranstaltungen insbesondere für spezifische Seminare; sehr gute Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften; Zuzüglich ausgezeichnete Kenntnisse der Rechtsvorschriften und Fachkenntnisse in Menschenrechte (Menschenrechtskonvention EU-Richtlinien), Fremden- und Asylrecht, Anhalteordnung, Strafvollzugswesen, Arrestantenlogistik, überdurchschnittliche EDV- und EKIS-Kenntnisse auf Grund des vermehrten Einsatzes in Rahmen der Häftlingsverwaltung und ED-Behandlung; hohes Entscheidungsvermögen in Belangen der Anhaltung und Behandlung von Häftlingen, Fähigkeit, Mitarbeiter zu verstehen, zu beurteilen, zu entwickeln und zu motivieren; Fähigkeit zu koordinieren und umzusetzen und Aufweisen einer hohen emotionalen Stabilität und situationsbezogenen Sachlichkeit.

Aufgrund der in den letzten ... Jahren ausgeübten Stellvertretung des Hauptsachbearbeiters im AHZ X ist davon auszugehen, dass A mit den Leitungsaufgaben für den Sachbereich vertraut und in der Lage ist, die MitarbeiterInnen zu führen und die Fachaufsicht auszuüben. Durch die Ausübung dieser Funktion weist A jedenfalls mehr planstellenbezogenes Fachwissen vor als sein Mitbewerber B.

Festgehalten wird, dass das Kommando des AHZ X A als bestgeeigneten Kandidaten vorgeschlagen hat. Dies war neben seinem Dienstalter und seinen Zusatzausbildungen damit begründet worden, dass A aufgrund seiner ...jährigen Erfahrung als Stellvertreter der angestrebten Verwendung über eindeutige Vorteile im Bereich des planstellenbezogenen Fachwissens (Dienstplanung, Statistiken, Abrechnung, etc.) gegenüber seinem Mitbewerber verfüge.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf der Grundlage der InteressentInnensuche, so ergibt sich eine höhere fachliche Qualifikation von A, der bereits seit ... dienstführender Beamter ist und über eine beinahe ...-jährige Dienst Erfahrung in der mittleren Führungsebene verfügt. Diese Führungserfahrung hat sich A in der Zeit von ...

bis ... als Wachkommandant auf diversen Dienststellen, als Kanzleileiter im ... der BPD X, als Kommandant des Polizeianhaltezentrum ... und als stellvertretender Leiter Hauptsachbearbeiter X angeeignet.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, warum das BMI von der Stellungnahme des AHZ Kommandos, in welcher A als bestgeeignet vorgeschlagen worden ist, abgegangen ist.

Das BMI konnte dem Senat nicht nachvollziehbar darlegen, inwiefern B für die Planstelle besser geeignet gewesen sein soll als A.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

Der Antragsteller behauptet aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, weil er Personalvertreter der FSG gewesen sei und sein Mitbewerber B Personalvertreter-Vorsitzender des Dienststellenausschusses der AUF.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass das BMI mit dem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass die getroffene Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage und nicht auf weltanschaulichen Motiven beruht. Der Senat stellt daher fest, dass A im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Hauptsachbearbeiter/in X des AHZ X“ gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Antragsteller behauptet aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, da der jüngere Mitbewerber vom Dienstgeber mit der Planstelle betraut worden sei.

A ist ... und sein Mitbewerber B ... geboren. Der Mitbewerber ist ... Jahre jünger als der Antragsteller. Inwiefern ... Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden. Aufgrund der bisherigen Ausführungen und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass der Dienstgeber nicht darlegen konnte, dass die Auswahl ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG vorliegt.

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

Empfehlung an das BMI bzw. die LPD X:

1.) Mit den abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern möge ein Gespräch gesucht werden und ihnen mitgeteilt werden, aus welchen Gründen sie nicht zum Zug gekommen sind und wo ihre Defizite liegen.

2.) Dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz möge mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, denn die immer wieder in den Stellungnahmen angeführte Begründung, dass „eine Diskriminierung nach ho. Ansicht nicht gegeben ist, da kein/e Bedienstete/r einen Rechtsanspruch auf die Betrauung mit einer Planstelle besitzt“ ist schlichtweg nicht haltbar.

Wien, Oktober 2020