jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2019/11/28 B-GBK II/129/19

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.11.2019

Norm

§13 (1) Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „1. Kommandant-Stellvertreter bei der Polizeiinspektion (PI) X" aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum „1. Kommandant-Stellvertreter bei der PI X" stellt keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A (eingebracht von der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB) ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde im Wesentlichen vorgebracht: Am ... habe die Landespolizeidirektion (LPD) X die Planstelle „1. Kommandant-StellvertreterIn der PI X" ausgeschrieben. Er habe sich neben sechs anderen Bewerber um die Planstelle beworben. Er sei vom zuständigen Bezirkspolizeikommandanten an die erste Stelle gereiht worden. Die Planstelle sei mit B besetzt worden, obwohl der unmittelbare Vorgesetzte von B diesen an die zweite Stelle gereiht habe. Die LPD X habe dann B ohne Begründung an die erste Stelle gereiht. Die GBB habe eine negative Stellungnahme zum Dienstgebervorschlag abgegeben, diese habe jedoch im Besetzungsverfahren der LPD X keine Beachtung gefunden.

Für ihn sei nicht nachvollziehbar, dass er durch einen Mitbewerber, der die Funktion eines Sachbearbeiters (E2a/2) innehabe und der darüber hinaus die Gegebenheiten der PI X nicht kenne, übergangen werde.

Er (A) sei seit ... der 2. Stellvertreter (E2a/4) des Kommandanten der PI X und sei bereits im ... mit der Dienstplanung auf dieser Dienststelle betraut worden.

Die Besetzung der Funktion des 1. Kommandanten-Stellvertreter mit dem Mitbewerber B habe nach Meinung des Antragstellers einen politischen Hintergrund, da B der Fraktion Sozialistischer GewerkschafterInnen (FSG) als Dienststellenausschuss-Vorsitzender des Bezirkes angehöre und er (A) Mitglied der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) sei.

Die Besetzung der Funktion mit B stelle daher eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung dar.

Dem Antrag waren As Bewerbung, die Stellungnahme des Dienstvorgesetzten, das Laufbahndatenblatt, die Reihung des Bezirkspolizeikommandanten und die Bewerberübersicht angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben von ... im Wesentlichen folgende Stellungnahme zum Antrag: Im Antrag seien zwei Kritikpunkte zu finden, die als Begründung für eine Diskriminierung anzusehen seien. Zum Ersten sei das der Vorwurf, dass die LPD X ohne jegliche Begründung nicht der Meinung des Bezirkspolizeikommandanten, sowie der Meinung des Kommandanten der PI ... gefolgt sei. Zum Zweiten werde behauptet, dass A aufgrund seiner Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

Zum ersten Vorwurf werde mitgeteilt, dass die LPD X einen Qualifikationsvergleich durchgeführt habe und dabei zum Ergebnis gekommen sei, dass B aus dem Pool an Bewerbern für diese Funktion der am besten Geeignete gewesen sei. Die Reihung, die durch den Kommandanten der PI ... durchgeführt worden sei, beziehe sich nur auf die Tätigkeiten seit der Anwesenheit der beiden Bewerber auf dieser PI. Diese zeitliche und örtlich eingeschränkte Betrachtungsweise spiegele jedoch nicht umfassend die Leistungen und Erfahrungen des B wieder. Als Leiter der Suchtgiftgruppe des Bezirkes ... am Standort der PI ... sei B als Kommandant für diesen Spezialbereich zuständig und tätig gewesen. Dazu zählen neben den operativen Aufgaben auch zeitweise die administrativen, wie insbesondere die Dienstplanung sowie die Dienst- und Fachaufsicht beim Dienstvollzug über vier bis fünf Beamte. Auf die übrigen Funktionen des B als E2a-Beamter in den früheren Dienststellen werde in der Bewertung des PI Kommandanten nicht eingegangen. Der Bezirkspolizeikommandant von ... habe in seiner Bewertung den Bewerber B und den weiteren Mitbewerber von der PI ... ex aequo auf den zweiten Platz unter allen Bewerbern platziert. Mit „einem leichten Vorteil" hinsichtlich der fachlichen Qualifikation habe er A an den ersten Platz seiner Reihung gestellt. Dieser Einschätzung ist die LPD X nicht gefolgt, sondern hat die gesamten Laufbahndaten aller Bewerber für die Beurteilung herangezogen. Dabei sei festgestellt worden, dass die beiden A und B annähernd gleich lang dem Exekutivdienst angehören. A habe den Grundausbildungslehrgang (GAL E2a) in den Jahren .../... bei der Zollwache absolviert und B in den Jahren .../... bei der Bundespolizeidirektion .... Davor seien beide eingeteilte Beamte in der Verwendungsgruppe E2b gewesen. Durch die frühere Absolvierung des GAL E2a könne B auf eine zehn Jahre längere Erfahrung als dienstführender Beamter verweisen. Weiters sei er bereits stellvertretender Kommandant des damaligen Gendarmerieposten ... gewesen. Diese Funktion habe er aufgrund einer Behördenreform jedoch verloren. Der behauptete leichte Vorteil hinsichtlich der fachlichen Qualifikation auf einer AGM-Dienststelle (Ausgleichsmaßnahmen für Grenzkontrollen), wie die PI X eine sei, sei ebenfalls nicht gegeben, da B mehrere Jahre (... bis ...) als dienstführender Beamter in AGM-Dienststellen (GREKO ... und GREKO ... - heutige Bezeichnung PI ... und PI X AGM) tätig gewesen sei. Außerdem sei die Arbeitsplatzbeschreibung für diese Dienststelle ident mit jener einer PI ohne AGM Bezug. Die Karriere von B und von A seien vergleichbar, da beide grundsätzlich die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten gehabt hätten. Die Tatsache, dass A den GAL E2a erst 10 Jahre später absolviert habe, müsse bei einem Qualifikationsvergleich beachtet werden, da die Nichtbeachtung dieses Erfahrungswertes als dienstführender Beamter eine Diskriminierung des Mitbewerbers darstellen würde. Die Sonderverwendung des B als Leiter der Suchtgiftgruppe des Bezirkes ... über mehr als zehn Jahre (seit ...) hindurch sowie die 8-monatige Funktion als stellvertretender Kommandant des Gendarmerieposten ... mit der dazugehörigen Verantwortung sei weder von PI-Kommandanten noch von seinem Bezirkspolizeikommandanten entsprechend gewürdigt worden. Die Abberufung des B habe bei ihm nicht zur Resignation geführt, sondern habe ihn veranlasst sich eine neue Herausforderung zu suchen und sich dieser zu stellen. Als entscheidende Dienstbehörde betrachte die LPD X ein solches Engagement als besonderes Persönlichkeitsmerkmal und habe dieses in der Beurteilung miteinfließen lassen.

Der zweite Vorwurf, dass A aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei und dadurch am beruflichen Aufstieg gehindert worden sei, werde von der LPD X zurückgewiesen, da diese Behauptung nicht den Tatsachen

entspreche. A sei mit ... zum 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten der PI X AGM ernannt worden. Bei diesem Ausschreibungsverfahren habe der Qualifikationsvergleich der LPD X ergeben, dass er der am besten geeignete Bewerber gewesen sei. Wäre seine Behauptung richtig, dass er aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei, wäre er schon bei der damaligen Besetzung nicht berücksichtigt worden. Weiters habe im nun kritisierten Fall die zuständige Personalvertretung „der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Landespolizeidirektion X" den Beschluss gefasst, dass der Ernennung des B als 1. Kommandant-Stellvertreter der PI X zugestimmt werde. Die politische Zusammensetzung dieses Gremiums würde sogar für die behauptete Zugehörigkeit des A zur FCG förderlicher sein, als die Zugehörigkeit des B zur FSG.

Der Stellungnahme angeschlossen waren: Die Bewerbung von B, die Stellungnahme seines Dienstvorgesetzten und das Laufbahndatenblatt des B.

Der Bewerbung des A ist zu entnehmen, dass er im ... der Österreichischen Zollwache beigetreten sei. Nach Absolvierung der Grundausbildung bis zur Ablegung der Dienstprüfung habe er seinen Dienst bei der Zollwachabteilung ... versehen. Auf eigenem Wunsch sei er ... zum Zollamt ... versetzt worden, wo er als Sachbearbeiter für das Kraftfahrzeugwesen eingeteilt gewesen sei. Von ... bis ... habe er seinen Dienst beim Zollamt ... als eingeteilter Beamter verrichtet. Im ... sei er zum Grundausbildungslehrgang für dienstführende Beamte einberufen worden, welche er im ... mit ausgezeichnetem Erfolg abschließen habe können. Bis zur Auflösung der Österreichischen Zollwache mit ... habe er seinen Dienst beim Zollamt ... verrichtet. Mit ... sei er zum Gendarmerieposten ... versetzt worden und mit der Funktion eines Sachbearbeiters betraut worden, von welchem er aufgrund einer Umsystemisierung im ... wieder abberufen worden sei. Von ... bis ... sei er dienstführender Beamter auf der PI ... gewesen. Von ... bis ... sei er mit der Funktion eines Sachbearbeiters (E2a/2) auf der PI X betraut worden. Seit ... sei er zum 2. Kommandant-Stellvertreter ernannt worden und habe gleichzeitig damit die Dienstplanung bzw. Abrechnung vollends übertragen bekommen bzw. bei Abwesenheit des Kommandanten bzw. 1. Kommandanten-Stellvertreter die Führung der Dienststelle. Seit ... sei er auch Inhaber der E-PEP Lizenz des 1. Kommandanten-Stellvertreters.

Der Bewerbung des B ist zu entnehmen, dass er durch seine bisherigen Verwendungen als dienstführender Beamter (seit ...) auf verschiedenen Dienststellen in ... und ... zahlreiche Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit sammeln habe können. Seit ... versehe er seinen Dienst bei der PI ... und er sei im Zuge dieser Tätigkeit immer wieder mit Aufgaben der Dienstführung (Dienst- und Einsatzplanung sowie Abrechnung) betraut gewesen. Seit seiner Aufnahme beim Koordinierten Kriminaldienst des Bezirkspolizeikommando (BPK) ... im Jahr ... sei er weiters auf dem Gebiet des Kriminaldienstwesens tätig und habe im Zuge von zahlreichen kriminalpolizeilichen Amtshandlungen Erfahrungen sammeln können. Seit ... sei er als Teamleader der Suchtgift-Ermittlungsgruppe des BPK ... eingesetzt und als solcher mit der Leitung dieser Organisationseinheit betraut gewesen. In dieser Zeit habe er auch zahlreiche komplexe Amtshandlungen leiten und erfolgreich finalisieren können.

Mit der Dienst- und Einsatzplanung, sowie den damit zusammenhängenden administrativen Tätigkeiten sei er aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit auf diesem Gebiet bestens vertraut.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A ergänzend zu seinem Antrag Folgendes aus: Er verstehe nicht, wieso B als Sachbearbeiter in der Funktionsgruppe 2 vor ihn gereiht worden sei. Er selbst sei in der Funktionsgruppe 4. Seit vier Jahren sei er in der Postenführung tätig und erledige die Dienstplanung. B sei im Bezirk ... Vorsitzender des Dienststellenausschusses (DA) der FSG und darüber hinaus auch politisch tätig. Dies sei der Grund gewesen, warum er (A) nach hinten gereiht worden sei. Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es dazu Anhaltspunkte gegeben habe, antwortete A, im Fachausschuss (FA) haben zwei „Rote“ und ein „Blauer“ gegen ihn gestimmt.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass die Entscheidung der Dienstgeber treffe, und wollte wissen, ob es im Auswahlverfahren Anhaltspunkte dazu gegeben habe, dass es jemand von der FSG hätte werden „müssen“. A sagte, dazu habe er nichts gehört.

Der Dienstgebervertreter der LPD ... berief sich auf die Stellungnahme der LPD und replizierte, es sei richtig, dass der Antragsteller 2. Stellvertreter auf der PI X sei. B sei vor seiner Bestellung zum 1. stellvertretenden Kommandanten Leiter der Suchtgiftermittlungsgruppe gewesen.

Zuvor sei er bereits PI Kommandant-Stellvertreter in ... gewesen. Davor habe er dienstführende Funktionen im Bezirk ... und außerhalb innegehabt. Den Leiter der Suchtgiftgruppe könne man mit einem stellvertretenden Dienststellenleiter

vergleichen. Er habe die Gruppe zwar unter Aufsicht des Bezirkskriminalreferenten geleitet, sei aber eigenverantwortlich gewesen. Er sei für die Dienstplanung der Gruppe und die Freigabe der Akten zuständig gewesen. Im Bewerbungsverfahren sei die Leitung der Suchtgiftgruppe vom Bezirkskommandanten nicht entsprechend gewertet worden. Ebenso wenig wie seine vorherige Tätigkeit als stellvertretender Kommandant in .... Diese Stelle habe B nicht aus eigenem Verschulden, sondern durch eine Organisationsreform verloren. Trotzdem habe er nicht verzagt und die Leitung der Suchtmittelgruppe übernommen. Für den LPD Direktor sei das persönliche Engagement von B und dessen Leitung der Suchtmittelgruppe ausschlaggebend gewesen. Die Ermittlungsgruppen seien bedauerlicherweise nicht als eigene Dienststellen eingerichtet. Die Leitung einer Ermittlungsgruppe sei ähnlich einer stellvertretenden Kommandantenfunktion zu sehen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie viele Mitarbeiter die Suchtgiftgruppe habe, antwortete der Dienstgebervertreter, vier bis sechs Mitarbeiter unmittelbar. In Zusammenarbeit mit dem Landeskriminalamt bei Suchtmittelerhebungen im Bezirk habe B phasenweise mehrere Personen koordinieren müssen.

Die Frage, ob B über die Suchtgiftgruppe die Dienst- und Fachaufsicht habe, bejahte der Dienstgebervertreter und wiederholte, dass die Gruppe nicht als eigene Dienststelle eingerichtet worden sei und auf der Organisations- und Geschäftsordnung der Bezirks- und Stadtpolizeikommanden fuße. Solche Gruppen gebe es jedoch nicht in jedem Bezirk. Die Suchtgiftgruppe in ... habe nicht nur für den Bezirk ... gearbeitet, sondern habe auch im Wesentlichen zusammen mit der Landeskriminalamt (LKA) Außenstelle den kompletten ... des Landes betreut.

Die Vorsitzende wollte wissen, ob die Einstufung nichts über die Verantwortung und Qualifikationen aussage, denn immerhin sei B als Leiter der Sondergruppe in E2a/2 und A als 2. Kommandant-Stellvertreter in E2a/4 eingestuft gewesen.

Der Dienstgebervertreter erklärte, man dürfe nicht vergessen, dass B bereits vor A stellvertretender Kommandant in ... gewesen sei. Der Grund, warum B in E2a/2 besoldet worden sei, sei die Tatsache, dass es den Organisationsteil der Suchgiftgruppe nicht als Dienststelle mit entsprechender Bewertung gebe. Das sei das Problem. Die Tätigkeit sei jedoch absolut vergleichbar.

Auf die Frage, wie viele MitarbeiterInnen die PI X habe, antwortete der Dienstgebervertreter, im Schnitt 25 bis 30.

Auf die Frage, welche Führungsaufgaben ein 2. stellvertretender Kommandant habe, antwortete der Dienstgebervertreter gemäß Organisations- und Geschäftsordnung der PIs gebe es innerhalb einer PI verschiedene Sachbereiche, welche vom Kommandanten an die Stellvertreter übertragen werden. Eine wesentliche Aufgabe betreffe die Dienstplanung. In einem Sachbereich gehe es um wirtschaftliche Angelegenheiten, wie Miete, Reinigung, Kraftfahrzeuge etc. Der 1. Stellvertreter habe üblicherweise mit der Dienstplanung zu tun und der 2. übernehme die wirtschaftlichen Angelegenheiten. Durch Krankenstände und Pensionierungen müssen die Sachgebiete jedoch flexibel erledigt werden und nicht immer könne die grundsätzliche Einteilung eingehalten werden. Je nach Dienststellengröße gebe es auch einen 3. stellvertretenden Kommandanten, diesem werden üblicherweise der Kriminal- und Verkehrsdienst zugewiesen.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass B laut Stellungnahme acht Monate lang 3. stellvertretender Kommandant in ... gewesen sei.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, seines Wissens nach sei B 1. Stellvertreter gewesen. Laut Laufbahndatenblatt sei er von ... bis ... Kommandant-Stellvertreter gewesen. Danach habe er diese Funktion verloren und sei Sachbearbeiter auf der PI ... geworden. Er habe somit bereits ... die Funktion als Stellvertreter ausgeübt.

Die Vorsitzende merkte an, der Bezirkspolizeikommandant habe den Antragsteller mit der Begründung, er habe bisher die höchste und verantwortungsvollste Funktion ausgeübt, an die erste Stelle gereiht, der Dienstgebervertreter habe jedoch dazu ausgeführt, dass hier keine Gesamtbeurteilung stattgefunden habe.

Daher wollte die Vorsitzende wissen, ob es hinsichtlich der Tätigkeiten des A Beschwerden gegeben habe, immerhin sei er bereits einige Jahre an der PI X tätig, sei mit der Dienstplanung beauftragt gewesen und habe die E-PEP Lizenz erhalten. Darüber hinaus habe sogar der unmittelbare Vorgesetzte von B, der ja gewusst habe, dass B seit ... Leiter der Suchtgiftgruppe sei, ihn an die zweite Stelle gereiht.

Der Dienstgebervertreter gab an, es habe keine Beschwerden die Dienstverrichtung betreffend gegeben. Es habe Vorfälle gegeben, welche hier jedoch nicht mehr zu erwähnen seien. Außerdem habe es diese auf der „anderen Seite“

auch gegeben.

Für den Landespolizeidirektor sei die Gesamtbeurteilung von B ausschlaggebend gewesen und er habe gesehen, dass B, ebenso wie der Antragsteller, entsprechende Führungsqualifikation aufweise. Bs Engagement sowie seine dienstliche Laufbahn hätten dazu geführt, dass der Landespolizeidirektor ihn vorgereiht habe.

Die Vorsitzende hielt fest, die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte habe den Antrag bei der B-GBK eingebracht und erteilte dem Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB) … das Wort.

Dieser führt aus, er müsse der Dienststelle leider widersprechen. Er stelle in Abrede, dass ein E2a/2 Beamter die gleiche Dienst- und Fachaufsicht wie ein E2a/4 Beamter habe. Insbesondere wenn man sich die Bezeichnungen der Planstellen näher anschaue. B habe eine Planstelle als Sachbearbeiter innegehabt, diese sei bei der österreichischen Polizei selten mit Dienstaufsichtspflichten verbunden. Der Antragsteller sei ein stellvertretender Kommandant an einer Dienststelle mit 23 Personen. Es sei richtig, dass es sich um den 2. Stellvertreter und nicht um den 1. Stellvertreter handle, aber es sei immer noch ein stellvertretender Kommandant im Vergleich zu einem Sachbearbeiter. Außerdem habe A zwischenzeitlich aufgrund von längeren Abwesenheiten des 1. Stellvertreters dessen Funktion mitübernommen. Es habe offensichtlich nie irgendwelche Vorfälle oder Beschwerden gegeben. Es sei nicht legitim zu sagen, dass B und A die gleiche Führungsverantwortung und Führungsfunktion innegehabt hätten. Die Begründung, dass B dies dadurch ausgleiche, dass er … oder …, also irgendwann früher, für acht Monate eine stellvertretende Kommandantenfunktion ausgeübt habe, stelle der GBB in Abrede. Denn erstens seien es nur acht Monate gewesen und zweitens sei das lange her. B sei im Bereich des Suchtgiftes fachlich sicher ein sehr guter Beamter, dies sei aber als stellvertretender Kommandant auf einer PI nicht gefordert. Die PI X sei eine AGM Dienststelle. B sei bis … auf einem Grenzgendarmerie Posten gewesen. Seither habe sich das Fremdenrecht massiv geändert. Es gebe komplett andere gesetzliche Grundlagen, die es … nicht einmal annähernd gegeben habe. Er (der GBB) sei nicht im Fremdenrecht beschäftigt, aber es gebe MitarbeiterInnen im Bundesministerium für Inneres (BMI), welche sagen, wenn man zwei Jahre vom Fremdenrecht weg sei, fange man quasi von vorne an. Daher sehe er bei A eine höhere fachliche Eignung, auch gerade deshalb, weil die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten eindeutig für A gesprochen hätten. Sowohl der PI Kommandant als auch der Bezirkspolizeikommandant hätten A an die erste Stelle gereiht. Die LPD habe das umgedreht. Es gebe hier keine anderen Anhaltspunkte als die Weltanschauung. Der Antragsteller sei der FCG und B der FSG zugehörig.

Der Dienstgebervertreter replizierte, für die Dienstbehörde wäre die Durchführung von Planstellenbesetzungen schwierig, wenn man Planstellen nicht an Personen vergeben dürfe, die politisch tätig seien. Es sei irrelevant, ob jemand bei der FCG, der FSG oder sonst wo engagiert sei. Jeder müsse die gleichen Möglichkeiten zum Aufstieg haben. Der Grund der Mitgliedschaft zu einer entsprechenden Fraktion in der Personalvertretung sei für den Landespolizeidirektor nicht maßgeblich gewesen.

Zu den AGM- und Suchtgiftagenden sagte der Dienstgebervertreter, diese stellen auf einer Dienststelle einen speziellen Fachbereich dar. Wenn man immer nur auf die speziellen Bereiche eingehe, bedeute das, jemand der eine gewisse Laufbahn eingeschlagen habe, dürfe nicht mehr in einen anderen Bereich wechseln.

Es gebe viele Personen im BMI, welche ihre Tätigkeit über Jahre hinweg einem speziellen Gebiet gewidmet haben und danach wechseln. So sei es bei B auch gewesen und das sollte für jeden Mitarbeiter möglich sein. Wenn sich jemand bereits zehn Jahre in einem Bereich gut eingebracht habe, sei es absehbar, dass sich dieser auch in einem anderen Bereich schnell einlerne. Die Dienstbehörde fördere das.

Das System im BMI, wonach die Wertigkeit durch die Größe der Dienststelle festgelegt werde, werde mittlerweile auch intern hinterfragt. Es werde nicht ausreichend darauf geschaut, was den einzelnen Personen aufgetragen worden sei. Es gebe zwar keine Dienststelle „Suchtmittelerhebungsgruppe“, aber es gebe die Möglichkeit, diese einzurichten. In vielen Bezirken gebe es bei den Bezirks- und Stadtpolizeikommanden auch Ermittlungsgruppen für Eigentum. Dort gebe es Kollegen, die ganz ähnlich und gleich wie ein PI Kommandant oder dessen Stellvertreter ihre Tätigkeiten ausüben. Sie achten darauf, dass die Kollegen pünktlich den Dienst antreten, erstellen den Dienstplan, geben sachlich und inhaltlich die Arbeit vor und erledigen die Aktenverteilung. Inhaltlich sei das mit einer eigenständigen Dienststelle vergleichbar.

Manche E2a/2 Beamte seien auch wesentlich engagierter als einige E2a/5 Beamte.

Das solle die Leistung von A nicht schmälern, er sei wie B ein ausgezeichneter Beamter, aber nach Einschätzung des Landespolizeidirektors sei B aufgrund seiner verantwortungsvollen Tätigkeit vor den Antragsteller zu reihen gewesen. Außerdem habe B bereits lange vor dem Antragsteller Führungsverantwortung getragen und um diese gehe es im Wesentlichen.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob der Landespolizeidirektor diese Entscheidung alleine getroffen habe, antwortete der der Dienstgebervertreter, der Direktor habe mit entsprechendem internen Erlass verfügt, dass er diese Entscheidungen treffe. Er (der Dienstgebervertreter) bereite sie gemeinsam mit der Personalabteilung vor.

Auf die Frage, ob der Landespolizeidirektor persönliche Kenntnisse von B und/oder dem Antragsteller habe, entgegnete der Dienstgebervertreter, er sei nicht der Landespolizeidirektor und könne nicht in dessen Kopf schauen. Er (der Landespolizeidirektor) kenne sicher beide.

Auf die Frage, ob er persönlich in die Entscheidung involviert gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter er sei insofern involviert, dass er und sein Personal die Laufbahndaten zusammenstellen und dem Landespolizeidirektor diese Daten als Entscheidungsgrundlage vorlegen.

der Dienstgebervertreter wiederholte, der Landespolizeidirektor behalte sich diese Entscheidungen vor und sei in ständigen Gesprächen mit den Entscheidungsträgern. Entscheidungsträger sei nicht die Personalabteilung, sondern der Landespolizeidirektor und die Personalvertretung. Ob der Landespolizeidirektor Kenntnisse über B und den Antragsteller im Detail habe, müsse der Senat ihn selbst fragen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund 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 dafür spricht, dass ein ande-res von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung aus-schlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMI 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 ObA 122/07t), sondern systemischer Natur sind, "Weltanschauungen" im innerstaatlichen Ver-ständnis der vorzitierten Norm.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen An-forderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen fest-gestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und sind nur jene Kenntnisse und Fähigkei-ten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD X. Diese begründete ihre Entscheidung damit, dass B Leiter der Suchtgiftermittlungsgruppe des Bezirkes ... am Standort der PI ... gewesen sei. Dies sei eine eigene Ermittlungsgruppe gewesen und B habe die Dienst- und Fachaufsicht (Dienstplanung etc.) über vier bis sechs DienstnehmerInnen gehabt. In dieser Funktion sei er selbstständig tätig gewesen und diese sei der einer Kommandanten-Stellvertreterfunktion gleichzusetzen. Diese Funktion habe er seit ... ausgeführt. Weiters sei er acht Monate Stellvertreter des PI Kommandanten der PI ... gewesen. Für den Landespolizeidirektor sei sein persönliches Engagement und die Leitung der Suchtgiftermittlungsgruppe ausschlaggebend für die Personalentscheidung gewesen.

Vom Dienstgeber wurde als Grund für die „niedrige“ Bewertung (E2a/2) des B als Leiter der Suchtgiftermittlungsgruppe (E2a/2) angeführt, dass der Organisationsteil „Suchtgiftermittlungsgruppe“ nicht als eigene Dienstelle mit entsprechender Bewertung einer PI existiere und dass diese Funktion aber mit einem stellvertretenden Dienststellenleiter vergleichbar sei. B habe die Gruppe unter der Aufsicht des Bezirkskriminalreferenten eigenverantwortlich geleitet.

In seinem Vorbringen hält der Dienstgeber fest, dass beide, A und B, annähernd gleich lang dem Exekutivdienst angehören und deshalb die Karriereverläufe der beiden Bewerber sehr gut vergleichbar gewesen seien. Weiters brachte der Dienstgeber vor, dass er die Leistung von A nicht schmälern wolle, aber dass sich der Dienstgeber aufgrund seiner verantwortungsvollen Tätigkeit für B entschieden habe.

Festgehalten wird, dass B eine zehn Jahre längere Erfahrung als dienstführender Beamter vorweisen kann. Für den Senat war das Argument des Dienstgebers der längeren Führungserfahrung des B im Vergleich zu A nachvollziehbar.

Nach dem gesamten Vorbringen hält der Senat fest, dass bei B aufgrund der Sonderverwendung als Leiter der Suchtgiftgruppe des Bezirkes ... über mehr als zehn Jahre sowie der achtmonatigen Funktion als stellvertretender Kommandant des Gendarmerieposten ... eine höhere Führungserfahrung vorliegt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

Der Senat hatte zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen Bewerber aufgrund der Weltanschauung besteht. A behauptete, dass die Entscheidung politisch motiviert sei, da bekannt sei, dass B der FSG als Dienststellenausschuss-Vorsitzender des Bezirkes ... angehöre und er (Antragsteller) Mitglied der FCG sei.

Der Senat stellt fest, dass im gesamten Vorbringen des Antragstellers eine Glaubhaftmachung des Diskriminierungsgrundes nicht gegeben ist. Für die Glaubhaftmachung des Diskriminierungsgrundes Weltanschauung ist die bloße Angabe der unterschiedlichen Parteizugehörigkeit zu wenig.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entschei-dungsfindung eine Rolle spielte.

Auf Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat daher zu dem Ergebnis, dass ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung nicht ausschlaggebend war. Eine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GlBG im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „1. Kommandant-Stellvertreter bei der PI X“ liegt daher nicht vor.

Empfehlung:

Der Senat weist auf die Notwendigkeit transparenter Auswahlverfahren für die Gewährleistung objektiver und sachlicher Personalentscheidungen hin. Angesichts der steigenden Anzahl an Verfahren vor der B-GBK II, erweist es sich als immer wichtiger, dass seitens der Dienstbehörde der Entscheidungsprozess nachvollziehbar ist und gut dokumentiert wird, um eine nachgelagerte Überprüfung durch die B-GBK zu erleichtern.

Wien, November 2019

Zuletzt aktualisiert am

22.04.2020

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

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