jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2019/12/19 B-GBK II/130/19

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.12.2019

Norm

§13 Abs1 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 „Leiter/in des Ermittlungsbereiches (EB) LKA X (Menschenhandel) im Landeskriminalamt (LKA), E2a/6" bei der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion „Leiter/in des EB LKA X (Menschenhandel) im LKA, E2a/6" mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z5 B-GlBGdar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) (eingebracht von Rechtsanwalt ...) ein. Folgendes wurde im Wesentlichen vorgebracht: Er habe sich am ... um die Planstelle des Leiters des EB Menschenhandel/Schlepperei bei der LPD X beworben.

Er sei am ... in die Österreichische Bundesgendamerie eingetreten. Nach Absolvierung der Grundausbildung habe er seine Laufbahn im ... beim Gendarmerieposten ... als eingeteilter Beamter begonnen. Danach sei er von ... bis ... beim Gendarmerieposten in ... tätig gewesen. Er habe in der Folge eine Ausbildung zum dienstführenden Beamten in ... absolviert und sei ab ... als dienstführender Beamter in ... tätig gewesen. Danach sei er ab ... in die Kriminalabteilung X „Sachbereich Organisierte Kriminalität" und „Ermittlungsbereich (EB) Menschenhandel/Schlepperei" eingetreten. Von ... bis ... sei er als qualifizierter Sachbearbeiter beim LKA X EB X Menschenhandel und Schlepperei tätig gewesen und sei in diesem Bereich seit ... stellvertretender Leiter.

Er sei somit seit fast 20 Jahren in diesem Ermittlungsbereich tätig und habe diese Funktion zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausgeübt. Er sei vom scheidenden Ermittlungsbereichsleiter auch für die Funktion vorgeschlagen worden.

Er sei in seinem beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderung der Zuweisung höher entlohnter Verwendungsgruppen (Funktionen) aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden.

Er sei seit ... als Personalvertreter für die Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) tätig. Von ... bis ... sei er Mitglied im Dienststellenausschuss beim Bezirksgendarmeriekommando ..., danach von ... bis ... Mitglied im Dienststellenausschuss bei der Kriminalabteilung X gewesen. Seit ... sei er Vorsitzender des Dienststellenausschusses bei der Kriminalabteilung des LKA X und Vorsitzender Stellvertreter des gewerkschaftlichen Betriebsausschusses beim LKA. Seit ... sei er Mitglied im Fachausschuss (FA) für das Bundesland X bei der LPD X und Landesvorsitzender des Klubs der Exekutive X der FSG. Seit seinem 18. Lebensjahr sei er Mitglied der Sozialistischen Partei Österreichs. Der Antragsteller sei seit 26 Jahren als Personalvertreter tätig und sei in dieser Funktion auf Bezirks- und Landesebene für eine andere Fraktion als sein Mitbewerber tätig.

Die Personalabteilung der LPD X habe ihn am ... mitgeteilt, dass die von ihm angestrebte Planstelle einem anderen Mitbewerber verliehen worden sei. Die Planstelle sei mit B besetzt worden. Der Leiter des LKA habe B, als auch ihn für diese Funktion bestens geeignet beschrieben. Hinsichtlich seiner Person (Antragsteller) sei hervorgehoben worden, dass für ihn seine langjährige Tätigkeit im gegenständlichen Ermittlungsbereich und seine hervorragende Tätigkeit als Stellvertreter, sowie die Dienst- und Fachaufsicht für sieben Mitarbeiter, spreche.

In fachlicher Hinsicht sei B, dem letztendlich der Vorzug gegeben worden sei, bis dato nicht im Ermittlungsbereich Menschenhandel und Schlepperei des LKA tätig und sei im Ermittlungsbereich Suchtmittel auch nicht mit der Dienst- und Fachaufsicht betraut.

B sei für die Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) Mitglied des Dienststellenausschusses und auch in seiner Heimatgemeinde politisch tätig.

Der Zentralausschuss (ZA) habe sich mit Mehrheitsbeschluss für ihn ausgesprochen. Dennoch sei sein Mitbewerber B mit der Planstelle betraut worden.

Dem Antrag wurde die Dienstbeschreibung des ehemaligen EB X Leiters angeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... im Wesentlichen folgende Stellungnahme zum Antrag: Für die ausgeschriebene Planstelle seien ... Bewerbungen eingegangen. Die Besetzung sei aufgrund einer Fremdbewerbung in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Inneres (BMI) gefallen. Die LPD X habe beantragt die Planstelle mit B zu betrauen. Nach Beurteilung der Bewerbungen habe sich das BMI der Dienstbehörde angeschlossen und habe den Vorschlag dem ZA beim BMI vorgelegt. Dieser sei entgegen der Meinung des BMI wie der FA bei der LPD X für die Einteilung von A eingetreten. Von Seiten der Abteilung X des BMI sei weiterhin B der Vorzug gegeben worden, weshalb die Entscheidung in einer Beratung zwischen Dienstgeber und DienstnehmerInnenvertretung zu Gunsten von B erfolgt sei. Die LPD X habe B mit Wirksamkeit vom ... als Ermittlungsbereichsleiter eingeteilt.

B sei ... in den Exekutivdienst eingetreten. Von ... bis ... habe er den Grundausbildungslehrgang absolviert. Von ... bis ... sei er eingeteilter Beamter auf verschiedenen Wachzimmern gewesen. Von ... bis ... sei er dienstführender Kriminalbeamter auf verschiedenen Dienststellen gewesen. Von ... bis ... sei er Spezialsachbearbeiter bei der Suchtmittelgruppe und von ... bis ... sei er Gruppenführer Menschenhandel/Prostitution/Sitte bei der Bundespolizeidirektion X gewesen. Von ... bis dato sei er Hauptsachbearbeiter im Landeskriminalamt X gewesen. Für B spreche seine langjährige ausgezeichnete Tätigkeit als Hauptsachbearbeiter und außerdem liege er hinsichtlich des Lebensalters und des Dienstalters (länger E2a-Bediensteter) wesentlich im Vorteil.

Für A spreche seine jahrelange Tätigkeit im EB LKA X, sowie seine seit ... ausgeübte Funktion des stellvertretenden Ermittlungsbereichsleiters, die er zweifelsfrei zur Zufriedenheit seines Vorgesetzten erledigt habe.

Abschließend wird angemerkt, dass auch der Leiter des LKA der LPD X bei der gegenständlichen Personalmaßnahme B vor A gereiht habe.

In Bezug auf die Anforderungen sowie die persönliche und fachliche Eignung unter Berücksichtigung der Interessenten/innensuche würden bei objektiver Betrachtung beide Bedienstete die Voraussetzungen für die gegenständliche Funktion erfüllen.

B werde jedoch wegen seiner langjährigen ausgezeichneten Tätigkeit im Bereich EB LKA ..., wo er seit ... als Hauptsachbearbeiter tätig sei, der Vorzug gegenüber A gegeben.

Der Erstgenannte sei bereits seit ... als stellvertretender Gruppenführer in der Suchtmittelgruppe und als Gruppenführer beim Menschenhandel/Sitte in der Führungsebene erfolgreich tätig gewesen und habe diesbezüglich Erfahrung gesammelt, wogegen A erst seit ... mit einer Führungsfunktion betraut sei.

Zu den allgemeinen Ernennungserfordernissen zur Besetzung einer Planstelle zähle gemäß Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden seien. Diese würden sowohl B als auch A besitzen.

Nach § 4 Abs. 3 BDG dürfe von mehreren Bewerbern/innen, welche die Ernennungserfordernisse erfüllen, nur der/die ernannt werden, von dem/der aufgrund seiner/ihrer persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen sei, dass er/sie diese in bestmöglicher Weise erfüllen würde.

Die Gewährleistung dafür sei nach objektiver Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien durch die Betrauung von B mit der gegenständlichen Funktion etwas sicherer gegeben.

Der Stellungnahme waren die InteressentInnensuche, ein Schreiben der LPD X an die Sektion X des BMI betr. die Zuständigkeit und die Besetzung, die BewerberInnenübersicht, ein Schreiben des Leiters des LKA X an die LPD X betr. Stellungnahmen bzw. Einteilungsvorschläge, die Bewerbung von B, das Laufbahndatenblatt von B, die Durchlauferstellungnahme zur Bewerbung B, die Bewerbung von A, das Laufbahndatenblatt von A, ein Schreiben des ZA betr. die Besetzung, ein Schreiben des BMI betr. die Besetzung, das Beratungsprotokoll gem. § 10 Abs 7 PVG und ein Schreiben des BMI an die LPD X betr. Einteilung B angeschlossen.

In der InteressentInnensuche, die der Stellungnahme angeschlossen war, sind folgende

Aufqaben des Arbeitsplatzes eines/r Ermittlunqsbereichsleiters/in aufgezählt:

? Leitung des Ermittlungsbereiches und Führung der Mitarbeiter in dieser Organisationseinheit.

? Der Ermittlungsbereichsleiter hat für die eigenständige administrative Bearbeitung der dem Ermittlungsbereich obliegenden Aufgaben Sorge zu tragen, Akte des täglichen Dienstbetriebes selbständig und abschließend zu bearbeiten sowie seine Mitarbeiter anzuleiten und für seinen Verantwortungsbereich die Fachaufsicht auszuüben. Die Genehmigungsbefugnis im Rahmen der Dienstaufsicht wird durch den Delegierungsbefehl des Abteilungsleiters begrenzt.

? Die eigenständige administrative Bearbeitung der nachstehenden Aufgaben umfasst auch die fachbezogene Fortbildung, sowie das für die ordnungsgemäße Wahrnehmung erforderliche Führen von Übersichten, Evidenzen, Berechnungsgrundlagen und Statistiken.

? Darüber hinaus hat der Arbeitsplatzinhaber im Rahmen der Zuständigkeit des Ermittlungsbereiches die Abteilungsleitung zu beraten, Daten bereit zu stellen, an Besprechungen teilzunehmen und entscheidungsvorbereitend tätig zu werden.

Aufqabenqebiete des Ermittlunqsbereiches:

Für die Deliktsbereiche

? Menschenhandel-

? Zuhälterei-/Prostitution-

? Schlepperei

? und Scheinehenakte, insbesondere im Bereich der organisierten Kriminalität, im gesamten Bundesland im Rahmen der KDR.

obliegen dem EB die landesweite

? Organisation und Durchführung kriminalpolizeilicher Aus- und Fortbildung

? Koordination und Information iZm der Ermittlungs- und Fahndungstätigkeit

? Analyse und Entwicklung kriminalpolizeilicher Strategien.

Im Sinne der Kriminaldienstrichtlinie obliegt dem Ermittlungsbereichsleiter darüber hinaus die

? die operative Leitung des Ermittlungsbereiches,

? die Ermittlungsarbeit zu Straftaten, die aufgrund der Dimension bzw. Schwere nicht von den Inspektionen oder vom operativen Kriminaldienst in den Stadtpolizeikommandos wahrgenommen werden und

? die kriminalpolizeiliche Öffentlichkeitsarbeit (Kontaktpflege zu Gerichten, Staatsanwaltschaften, Behörden und Ämtern;

? die Medienarbeit in Absprache mit dem Büro X und der Abteilungsleitung im Rahmen des örtlichen und sachlichen Zuständigkeitsbereiches

Neben den allgemeinen Anforderungen (das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft,...), den persönlichen Anforderungen (sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit,...), den fachlichen Anforderunqen des Arbeitsplatzes (Erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für den Exekutivdienst (E2b) und der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a), Absolvierung der vom BK vorgesehenen fachspezifischen Aus- und Fortbildungen,...) werden noch die fachspezifischen Anforderungen des Arbeitsplatzes aufgezählt (Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten,...).

In der Sitzung des Senates II der Bundes-Gleichbehandlungskommission (kurz Senat) am ... führte der Antragsteller ergänzend zu seinem Antrag folgendes aus: Früher sei es üblich gewesen, dass man die Person mit der meisten Erfahrung und fachlicher Kenntnis mit der Funktion des Bereichsleiters betraue. Er sei seit 21 Jahren im gleichen Bereich tätig. ... habe er als Sachbearbeiter im Bereich Menschenhandel begonnen und habe nie in eine andere Gruppe gewechselt. Damals habe der Bereich „organisierte Kriminalität" geheißen und habe sich auch mit Schleppereidelikten befasst. Bis zum Jahr ... sei er dort qualifizierter Sachbearbeiter gewesen. Dann sei er zum Stellvertreter ernannt worden und habe diese Funktion ... Jahre lang, bis zur neuerlichen Besetzung, zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausgeführt. Sein damaliger Bereichsleiter habe ihn beim Abteilungsleiter für die Besetzung als Bereichsleiter vorgeschlagen. Der Abteilungsleiter habe gegenüber A in einem persönlichen Gespräch erwähnt, dass seine Bewerbung legitim und er auch geeignet sei, er aber machen könne was er wolle, die Stelle bekomme sowieso ein anderer. Damit habe der Abteilungsleiter ihm zu verstehen gegeben, dass es eine Weisung von Wien gegeben habe, die Funktion mit B zu besetzen. B sei Personalvertreter für die AUF sowie Ortsparteiobmann im Bezirk .... Er (A) habe auch noch mit anderen Personen gesprochen und von jedem habe er die gleiche Antwort bekommen, nämlich, dass er fachlich und persönlich geeignet sei, aber machen könne, was er wolle, er bekomme die Stelle nicht. Er habe sich dennoch beworben. Es sei dann eingefädelt worden, dass sich ein B nahestehender Kollege (Fremdbewerber) ebenso um die Funktion beworben habe, damit die Zuständigkeit nach Wien ins BMI gehe. Der Akt sei somit an den ZA im BMI gegangen und der FA in X sei nicht damit befasst worden, obwohl es fälschlicherweise so in der Stellungnahme des BMI angeführt worden sei. Er wisse das, weil er selbst Mitglied im FA sei. Der ZA in Wien habe sich mehrheitlich für ihn ausgesprochen. Vorgeschlagen wurde jedoch B und der Bundesminister habe dem Vorschlag zugestimmt. Das sei eindeutig eine politische Entscheidung gewesen und aufgrund dieser fühle er sich aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert. B sei keinen einzigen Tag im Bereich des Menschenhandels tätig gewesen und sei auch nie mit Führungsaufgaben betraut gewesen. B sei als Hauptsachbearbeiter im Bereich Suchtmittel tätig. Dort habe er keine Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt. Er ordne keine Überstunden an und genehmige keine Akte.

Der Bereichsleiter und auch sein Stellvertreter hingegen seien für die Führung der MitarbeiterInnen und die Genehmigung der Akten zuständig. Deswegen gebe es für ihn nur einen Grund, weswegen er nicht berücksichtigt worden sei und zwar der politische.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob das mit seiner politischen Zugehörigkeit oder jener von B zu tun habe, antwortete A, sein Vorgesetzter habe wörtlich zu ihm gesagt „Du kannst machen was du willst, es wird sowieso der Blaue".

Auf die Frage, warum er damals stellvertretender Bereichsleiter werden konnte, antwortete A, weil die anderen Bewerber aus der eigenen Gruppe gewesen seien. Damals sei auch die Konstellation eine andere gewesen.

Auf die Frage, wie viele MitarbeiterInnen der Ermittlungsbereich Menschenhandel habe, antwortete A, acht.

Die Vorsitzende wollte wissen, ob für die Planstelle des Leiters eines Fachbereiches keine einschlägige fachliche Qualifikation erforderlich sei, da B seit … bis zum Zeitpunkt seiner Bewerbung in der Ermittlungsgruppe „Suchtmittel“ tätig gewesen sei.

Der Dienstgebervertreter des BMI, …, führte aus, dass fachliche Kenntnisse erforderlich seien.

Auf die Frage, woher B diese Kenntnisse gehabt habe, sagte der Dienstgebervertreter, B sei vierzehn Jahre Hauptsachbearbeiter im Bereich des Suchtgiftes gewesen und davor Gruppenführer-Stellvertreter. Von … bis … sei er Gruppenführer „Menschenhandel und Sitte“ gewesen. Es stimme somit nicht, dass B nie im Bereich Menschenhandel tätig gewesen sei.

A erklärte, dass das überhaupt nicht vergleichbar sei.

Der Dienstgebervertreter führte weiter aus, der Bereich Menschenhandel sei vor der Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie mit dem Bereich Sitte zusammen gewesen und man habe stark mit dem Suchtgiftbereich zusammenarbeiten müssen. Menschenhandel habe, auch wenn A verneinend den Kopf schüttle, mit Zuhälterei, Zwangsprostitution und Drogenmissbrauch zu tun. Deswegen arbeiten die drei Bereiche – Menschenhandel, Sitte und Suchtgift – sehr eng zusammen. Die Bewerbung von B zeige, an welchen großen Fällen er die letzten Jahre mitgearbeitet habe. A habe nur in der … mitgearbeitet und das haben alle. Er wolle A nicht schlechtreden, aufgrund seiner Laufbahn sei er sicher ein sehr guter Beamter, aber A sei seit … Jahren in der Funktionsgruppe 4. B sei seit … als Hauptsachbearbeiter in der Funktionsgruppe 6 mit Führungsaufgaben tätig.

Die Vorsitzende hielt fest, den zwei Jahren, in denen B Gruppenführer im Bereich Menschenhandel gewesen sei, stehen fast 20 Jahre Erfahrung des Antragstellers im Ermittlungsbereich Menschenhandel gegenüber.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, das könne man so nicht stehen lassen. Man müsse schauen, welche Aufgaben man in diesem Fachbereich brauche. Man müsse als Leiter fachlich führen können und selbst Akte anlegen. Es sei logisch, dass jemand, der schon länger in dem Fachbereich tätig sei, mehr Detailwissen habe. Aber nachdem die Bereiche Suchtmittel und Menschenhandel so eng zusammenarbeiten, wisse im Prinzip jeder vom anderen was sie für Aufgaben und welches Klientel sie haben. Seit ein paar Jahren gebe es auch die Überlegung, dass man diese Bereiche wieder zusammenlege. Daher sei die fachliche Komponente auch bei denen vorhanden, die im „Nachbar-Ermittlungsbereich“ arbeiten. B habe bereits Belobigungen bekommen, weil er einen Menschenhändlerring zerschlagen habe. In den letzten Jahren habe B 50 Belohnungen erhalten. Da spreche man wirklich von einem „super Mann“ und nicht von einem, der aus parteipolitischen Gründen „reingedrückt“ worden sei.

Dass der Vorgesetzte zum Antragsteller gesagt habe, dass er sowieso nichts werde, müsse man in einem anderen Konnex sehen. Logischerweise rede der Leiter des LKA mit seinen Fachbereichs- und Ermittlungsbereichsleitern auch über Nachbesetzungen. Da habe der LKA-Leiter mit Sicherheit einmal erwähnt, dass sich B auf die Stelle des Bereichsleiters bewerben wolle und da er so gut sei, „hüpfe“ über B keiner drüber. Das habe der LKA-Leiter nachher auch genauso geschrieben. Die Bewerbung des Antragstellers sei zwar sehr gut und wenn man keine anderen Bewerber gehabt hätte, würde das auch passen, aber B habe so viel Vorsprung, dass man da gar nicht anders könne. Und das habe der Vorgesetzte des Antragstellers sicher auch schon gewusst. Das könne man nicht auf die „blaue Schiene“ schieben.

Die Vorsitzende sagte, in der Stellungnahme sei angegeben, dass der Vorsprung von B in seinem Lebens- und Dienstalter sowie in seiner längeren Zeit als E2a Bediensteter liege. Da B sieben Jahre älter als A sei, sei auch klar, dass er die E2a Einstufung früher als A erhalten habe. Fraglich sei, ob hier nicht das Senioritätsprinzip gegriffen habe, denn im Grunde sei in der Stellungnahme nur die langjährige Tätigkeit im Suchtmittelbereich angegeben worden.

Ein Senatsmitglied kritisierte, es sei nicht nachvollziehbar, dass B durch die Zusammenarbeit von den Bereichen genauso viel Erfahrung im Bereich Menschenhandel wie der Antragsteller aufweise, welcher bereits seit … ausschließlich in diesem Bereich tätig sei.

Jemand, der überall mitarbeite, habe entweder 300% Kapazität oder er müsse seine Möglichkeiten aufteilen. Vor 20 Jahren habe der Bereich Menschenhandel sicher viel mehr mit dem Suchtmittelbereich zu tun gehabt, mittlerweile sei das mit Sicherheit anders.

Der Dienstgebervertreter replizierte, selbstverständlich habe jemand nach 20 Jahren Arbeit im Bereich Menschenhandel fachspezifisch mehr Erfahrung, als jemand aus dem Bereich Suchtgift. Aber laut Ausschreibung habe man keinen Sachbearbeiter, sondern einen Chef gesucht. Die Aufgaben des Chefs seien somit ganz andere. Dieser habe zwar selbst auch Akten zu führen, aber seine Hauptaufgaben seien die Truppe zu führen, einzuteilen, zu koordinieren und zu steuern. Diese Aufgaben seien in der Arbeitsplatzbeschreibung genau angeführt.

Das Senatsmitglied entgegnete, B habe seit ... keine Leitungsfunktion innegehabt.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass der Leiter des Fachbereichs laut Ausschreibung sehr wohl die Fachaufsicht habe. Es sei richtig, dass der Leiter nicht der beste Mitarbeiter sein müsse, aber er müsse die Fachaufsicht ausüben können. Daher sei es fraglich, ob sich jemand nach zwei Jahren Erfahrung in einem Bereich als Leiter fachlich einbringen könne, noch dazu, wenn diese Erfahrungen 15 Jahre zurückliegen.

Auf die Frage, ob B als Hauptsachbearbeiter Dienst- und Fachaufsicht über MitarbeiterInnen habe, antwortete der Dienstgebervertreter, der Hauptsachbearbeiter habe MitarbeiterInnen, die ihm vom Vorgesetzten zugewiesen werden.

Die Vorsitzende wiederholte ihre Frage, ob er über diese MitarbeiterInnen die Dienst- und Fachaufsicht habe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, er glaube nicht. Laut Arbeitsplatzbeschreibung habe ein Hauptsachbearbeiter keine ihm direkt zugewiesenen MitarbeiterInnen. Ein größerer Fall werde immer im Team bearbeitet und der Hauptsachbearbeiter habe dann die Fachaufsicht, weil er diesen Fall leite. Da habe er, je nach Größe des Falles, zwei bis zehn MitarbeiterInnen. Bei der Dienstaufsicht könne man streiten, wo die wirklich hingehöre, eher jedoch zum EB-Leiter. Beim LKA mache man aber keine „0815“ Fälle. Da arbeiten immer mehr Personen miteinander und einer müsse das Sagen haben. Das habe grundsätzlich der Hauptsachbearbeiter. Auch wenn es arbeitsplatzmäßig nicht festgeschrieben sei, in der Tatsache habe der Hauptsachbearbeiter Führungsfunktionen.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes wer wie zur Einschätzung gekommen sei, dass B solche herausragenden Führungsqualitäten habe, antwortete der Dienstgebervertreter, was die LPD betreffe, müsse er raten. Die eingehenden Bewerbungen bekomme die Personalabteilung. Der Leiter der Personalabteilung prüfe die Bewertungen und die Durchlaufermeldungen, danach mache er einen Vorschlag, welcher mit dem LPD Direktor besprochen werde. Das BMI prüfe dann die Stellungnahme und den Vorschlag der LPD und der Zwischenvorgesetzten. Wenn alles nachvollziehbar sei, schließe man sich dem Vorschlag an und gebe diesen an den Zentralausschuss weiter. Der erste gemeinsame Vorgesetzte von B und A, der Abteilungsleiter, habe gemeint, über B „hupft nix drüber“, weil dieser so weit voraus sei und es ihm einfach zustehe. B sei seit mehr als 13 Jahren Hauptsachbearbeiter in E2a/6.

Das Senatsmitglied gab zu denken, dass es hier um Leitungs- und Führungsaufgaben gehe.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, genau diese Aufgaben habe B als Hauptsachbearbeiter die ganze Zeit ausgeübt.

Ein Senatsmitglied wollte auf die vorher von einem anderen Senatsmitglied gestellte Frage, nämlich, wer wie zur Einschätzung gekommen sei, dass B dermaßen herausragende Führungsqualitäten habe, antworten und zitierte aus der Stellungnahme des BMI vom ... über B: „(...) Der Erstgenannte war bereits seit ... als stellvertretender Gruppenführer in der Suchtmittelgruppe und als Gruppenführer beim Menschenhandel/Sitte in der Führungsebene erfolgreich tätig (...)“.

Das bedeute jedoch, er sei es gewesen und nicht, er sei es immer noch. Seit ... sei das somit beendet. Nicht einmal in der Stellungnahme des BMI werde auch nur ansatzweise behauptet, dass B seit ... eine Führungsfunktion innegehabt habe.

Der Dienstgebervertreter widersprach dem und sagte, dass nur weil in der Stellungnahme stehe „er war“, hieße das nicht, dass er es nachher nicht mehr gewesen sei. Die Gruppenführertätigkeit sei damals zu Ende gewesen, weil durch die Zusammenführung von Polizei und Gendarmerie ein neues System eingeführt worden sei. B sei zum Hauptsachbearbeiter aufgestiegen. Damals habe er vermutlich die Einstufung E2a/4 gehabt und nunmehr sei er in E2a/6 eingestuft und habe mehr Verantwortung als vorher.

Die Frage der Vorsitzenden, ob er ernsthaft der Ansicht sei, ein Hauptsachbearbeiter stehe hinsichtlich der Führungsverantwortung über einem stellvertretenden Leiter, verneinte der Dienstgebervertreter. Trotzdem habe man den Unterschied zwischen vier Jahren Stellvertretung und 14 Jahren Hauptsachbearbeiter.

A wollte dem widersprechen und replizierte, die Bereiche Rotlicht und Suchtgift arbeiten sehr selten zusammen. In den letzten 10 bis 15 Jahren habe es in X nachweisbar keine großen Ermittlungsakten gegeben. Darüber hinaus habe ein Hauptsachbearbeiter keinerlei Führungsfunktion – er dürfe keinen Akt genehmigen und dürfe nichts unterschreiben, außer das eigene Protokoll, dass er angefertigt habe, wenn er jemanden vernommen habe. Auch dürfe er keine Überstunden anordnen und keine Weisungen erteilen. In einer Arbeitsgruppe kann sogar der jüngste Sachbearbeiter der Aktenführer sein und alle anderen müssen ihm zuarbeiten. Das habe mit Dienst- und Fachaufsicht überhaupt nichts zu tun. Da gehe es darum, wer einen Akt verantworte. Fachlich prüfen müsse es der, der die Dienst- und Fachaufsicht habe, und das sei nicht der Hauptsachbearbeiter.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) … noch etwas zu ergänzen habe, antwortete dieser, es sei bereits alles gesagt. Anmerken wollte er nur, dass in der Stellungnahme des unmittelbar Vorgesetzten angeführt worden sei, dass sowohl B als auch A im gleichen Ausmaß sehr gut für die Funktion geeignet seien, es stehe in der Stellungnahme des Dienstgebers nicht, dass B besser geeignet sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 13 (1) 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 anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

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 dem BMI. Dieses begründete die Entscheidung damit, dass für B seine langjährige ausgezeichnete Tätigkeit als Hauptsachbearbeiter im Bereich EB LKA … (seit …) spreche und außerdem liege er hinsichtlich des Lebensalters und des Dienstalters (länger E2a-Bediensteter) wesentlich im Vorteil. Weiters habe auch der Leiter des LKA der LPD X B vor A gereiht.

Eingangs wird festgehalten, dass der Dienstgeber in seinen Ausführungen vorgebracht hat, dass in Bezug auf die Anforderungen sowie die persönliche und fachliche Eignung unter Berücksichtigung der InteressentInnensuche bei objektiver Betrachtung beide Bedienstete die Voraussetzungen für die gegenständliche Funktion erfüllen. Weiters hielt der Dienstgeber fest, dass für A seine jahrelange Tätigkeit im EB LKA X sprechen würde, sowie seine seit … ausgeübte Funktion des stellvertretenden Ermittlungsbereichsleiters, die er zweifelsfrei zur Zufriedenheit seines Vorgesetzten erledigt habe. Der Dienstgeber argumentierte damit, dass betreffend die Erfüllung der Ernennungserfordernisse in bestmöglicher Weise dies durch die Betrauung der Planstelle mit B etwas sicherer gegeben sei.

Vergleicht man allerdings die Laufbahnen der beiden Bewerber, ergibt sich ein eindeutiges Plus an Erfahrungen im Ermittlungsbereich Menschenhandel bei A. Dieser ist bereits im … in die Kriminalabteilung X „Sachbereich Organisierte Kriminalität“ und „EB Menschenhandel/Schlepperei“ eingetreten. Von … bis … war er als qualifizierter Sachbearbeiter beim LKA X EB X Menschenhandel und Schlepperei tätig und ist in diesem Bereich seit … stellvertretender Leiter. Er ist

somit seit fast 20 Jahren in diesem Ermittlungsbereich tätig. Es stehen somit annähernd 20 Jahre Erfahrung des Antragstellers im Ermittlungsbereich Menschenhandel knapp zwei Jahren (... bis ...), in denen B Gruppenführer im Bereich Menschenhandel gewesen ist, gegenüber. Auch der Dienstgebervertreter bestätigte dem Senat, dass jemand nach 20 Jahren Arbeit im Bereich Menschenhandel mehr fachspezifische Erfahrung in diesem Bereich mitbringe als jemand aus dem Bereich Suchtgift.

Zum Argument des Dienstgebervertreters, dass es bei der Planstelle eines Ermittlungsbereichsleiters vielmehr um das Führen der „Truppe" und von „Akten" gehe und dass diese Eigenschaften B vorweisen könne, wird festgehalten, dass B in seiner Funktion als „Hauptsachbearbeiter" sehr wohl unter der Fach- und Dienstaufsicht des Ermittlungsbereichsleiters und dessen Stellvertreters gestanden ist. Es ist insgesamt fraglich, ob B die geforderte Führungserfahrung vorweisen kann, noch dazu, wenn die Erfahrung als „Gruppenführer im Bereich Menschenhandel und Sitte" cirka 15 Jahre zurückliegt. Festgehalten wird, dass A seit ... Führungserfahrung als Stellvertreter des Ermittlungsbereichsleiters sammeln konnte.

In Bezug auf das Kriterium Alter ist zu sagen, dass beim vorliegenden Altersunterschied zwischen Bediensteten mittleren Alters nicht nachvollziehbar ist, worin die Dienstbehörde einen Vorteil bei B allein aufgrund seines höheren Alters oder einen Nachteil bei A allein aufgrund seines geringeren Lebensalters sehen könnte.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass für den Senat aus den Ausführungen des BMI nicht erkennbar ist, inwiefern B für die Planstelle besser geeignet sein soll als A.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung: Der Antragsteller behauptet aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, weil er der FSG angehöre und der Mitbewerber von der AUF unterstützt worden sei. A sei seit ... als Personalvertreter für die FSG tätig und B sei Personalvertreter für die AUF sowie Ortsparteiobmann im Bezirk ....

A brachte glaubwürdig vor, dass er von allen Seiten gehört habe, dass er fachlich und persönlich qualifiziert sei, aber schon bevor die Personalentscheidung getroffen worden sei, jeder schon gewusst, dass „es sowieso der Blaue wird". Aufgrund der politischen Zugehörigkeit seines Mitbewerbers habe er trotz seiner Qualifizierung keine Chance gehabt mit der Planstelle betraut zu werden.

Es wird festgehalten, dass die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung von B nicht dessen Nähe zur FPÖ gewesen ist. Der Senat stellt daher fest, dass A im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Leiter des EB Menschenhandel E2a/6" gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

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

Wien, Dezember 2019

Zuletzt aktualisiert am

30.04.2020

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