

Gbk 2019/12/19 B-GBK II/131/19

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.12.2019

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines „Ermittlungsbereichsleiter und Hauptsachbearbeiter im Ermittlungsbereich X-Suchtmittelkriminalität“ beim Landeskriminalamt (LKA) X diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Planstelle des „Ermittlungsbereichsleiters und Hauptsachbearbeiter im Ermittlungsbereich X-Suchtmittelkriminalität“ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters und der Weltanschauung gem. § 13 (1) Z5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Folgendes wurde im Wesentlichen vorgebracht: Gemäß der Interessentensuche der Landespolizeidirektion X (LPD X) vom ... sei beim LKA X eine Planstelle des Ermittlungsbereichsleiters (im Folgenden: EB-Leiter) im Ermittlungsbereich X-Suchtmittelkriminalität (im Folgenden: EB X), E2a Funktionsgruppe 7, freigeworden. Er sei davor beim LKA X, EB X als Ermittlungsbereichsleiter Stellvertreter (im Folgenden EBL Stv.) beschäftigt gewesen und habe sich am ... auf die freie Planstelle erfolglos beworben. Im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis liege eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg auf Grund der Weltanschauung und des Alters vor.

In der Bewerbung sei folgendes Anforderungsprofil verlangt worden:

- ? Langjährige Erfahrung im Bereich der Bekämpfung von Suchtmitteldelikten
- ? Sehr gute Kenntnisse im Bereich suchtmittelrelevanter Applikationen und Anwendungen

? Umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Scheingeschäfte, Observationen und Zugriffstaktik im Suchtmittelbereich

? Sehr gute Gesetzeskenntnisse im Bereich SMG (Suchtmittelgesetz) und StPO (Strafprozessordnung)

? Didaktische Kenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung.

Seine Bewerbung sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Leiter des LKA, ..., unterstützt worden und aufgrund dessen, dass er das Anforderungsprofil zu 100 Prozent erfülle, sei er als bestgeeignet von insgesamt ... Bewerbern an erster Stelle gereiht worden. Zusätzlich sei er vom Stellvertreter des Landespolizeidirektors von X, ..., nach Prüfung der geforderten persönlichen und fachlichen Eignung für die Verwendung als EB-Leiter vorgeschlagen worden, dies insbesondere deshalb, da die anderen Mitbewerber das spezielle Anforderungsprofil nur bedingt oder gar nicht erfüllt hätten und laut Ansicht der LPD die erforderliche Kompetenz zur Führung und Anleitung von Mitarbeitern nur sehr eingeschränkt bzw. gar nicht erbracht hätten.

Es werden Auszüge aus den Durchlaufmeldungen der Zwischenvorgesetzten bzw. der Vorgesetzten der LPD X wiedergegeben:

„Für den Leiter des Landeskriminalamtes bringt A un widersprochen die geforderte persönliche und fachliche Eignung sowie die fachliche Kompetenz für die im Betreff angeführte Funktion auf jeden Fall mit. In den letzten Monaten fiel er ihm besonders höchst interessiert und motiviert auf, da sehr viele Ideen in die zukünftige Gestaltung des Ermittlungsbereiches (EB) einbrachte. Als EB Leiter-Stellvertreter schaffte er es regelmäßig, den Überblick über die Vielzahl an angefallenen Amtshandlungen zu wahren und im Umgang mit anderen Dienststellen, Behörden und Gerichten stets als fachkundiger Ansprechpartner zu fungieren.

Seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen leitet er regelmäßig an und erbringt auch die erforderliche Konsequenz die für die Führung des EB notwendig ist. Über seine Funktion hinaus ist A auch ...trainer für ... sowie Leiter der Arbeitsgruppe „...“ über Auftrag des BM.I. Aus- und Fortbildung sowie Schulungen der Bediensteten im Bereich der ... Ausbildung und ...- Lehrgängen bei den ... Bildungszentren gehören ebenfalls zu seinem Repertoire. Im Bereich Gesetzeskenntnis brachte sich der Beamte sogar für legislative Änderungen ein, nachdem er selbstständig Probleme in der Auslegung des Suchtmittelgesetzes erkannte.

Die weiteren Mitbewerber um die im Betreff angeführte Funktion sind allesamt Hauptsachbearbeiter im EB X. ..., B und ... wären grundsätzlich für die von ihnen angestrebte Position geeignet.

... erbrachte die erforderlichen Kompetenzen, welche für die Führung und Anleitung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des sehr arbeitsintensiven EB erforderlich sind, bis dato nur sehr eingeschränkt.

B erbrachte diese Zuständigkeiten aus Sicht des Leiters des Landeskriminalamtes bis dato noch gar nicht.

Dieser Umstand trifft auch auf ... zu. Er tritt ferner im Umgang mit anderen Dienststellen und Behörden oft zu forsch gegenüber diesen auf und lässt somit fallweise das erforderliche „Fingerspitzengefühl“ vermissen.“

Da ein Mitbewerber ein Beamter des Bundeskriminalamtes (BKA) gewesen sei, sei der Antrag an das Bundesministerium für Inneres (BMI) mit dem Ersuchen um Einteilung von A als Leiter des EB X beim LKA X weitergeleitet worden. Die Mitglieder des Zentralausschusses hätten in weiterer Folge auch für seine Einteilung als EB-Leiter gestimmt. Entgegen allen Vorschlägen der Zwischenvorgesetzten sei B auf Weisung des Innenministers ohne weitere Begründung zum EB-Leiter ernannt und mit ... in Verwendung genommen worden.

Er (A) verrichte bereits seit ... seinen Dienst in der Suchtmittelgruppe des LKA X und habe daher eine langjährige Erfahrung im Bereich der Bekämpfung der Suchtmittelkriminalität. Er sei mit den suchtmittelrelevanten Applikationen und Anwendungen vertraut und habe sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich von Scheingeschäften, Observation und Zugriffstaktik.

Seit ... sei er EBL Stv. im EB X und sei daher auch mit diversen internen Applikationen bestens vertraut. Die für die interne Aufgabenerfüllung geforderten Tätigkeiten seien von ihm stets korrekt, pünktlich und zur vollen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erfüllt worden. Es sei außerdem anzumerken, dass insbesondere seit der Inbetriebnahme von PAD NG („Protokollieren, Anzeigen, Daten next generation“ aktualisiertes Protokollierungssystem der Polizei) im ... alle erforderlichen Tätigkeiten wie Aktenzuweisung, Aktenkontrolle und Genehmigung sowie die Genehmigung des ERV Versandes ausschließlich von ihm alleine durchgeführt worden seien. Seit der Ruhestandsversetzung des vorherigen

EB-Leiters sei der EB X von ihm in Eigenverantwortung geführt und administriert worden. Zusätzlich führe und koordiniere er zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten eine eigene Arbeitsgruppe mit zusätzlich drei Beamten und wirke beim Planen und Einschreiten in verschiedene Amtshandlungen immer selbst mit. Seit dem Jahr ... sei er als Mitglied der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) Personalvertreter und seit ... als Vorsitzender Stellvertreter im Dienststellenausschuss des LKA X tätig.

In einem persönlichen Gespräch vor seiner Bestellung habe B erklärt, dass er wisse, dass A besser geeignet sei, er aber politisch unterstützt werde, gefragt worden sei und in weiterer Folge auch vom Bundesminister für Inneres eingeteilt worden sei. A habe persönliche Gespräche mit seinen Vorgesetzten geführt und wisse daher, dass er dies auch ihnen erzählt habe.

A wolle anmerken, dass sich B im Jahr ..., als damaliger Hauptsachbearbeiter Stellvertreter (E2a/4), auf die freiwerdende Planstelle des EBL Stv. (E2a/5) im EB X des LKA mit der Begründung, dass er mit dem administrativen bzw. internen Tätigkeiten nichts zu tun haben wolle und ihn dies auch nicht interessiere, gar nicht beworben habe und sich bisher in die Belange der internen Dienstverrichtung auch nicht eingebracht habe.

Da B die erforderliche fachliche Kompetenz und Eignung laut des Besetzungsvorschlages der LPD X in keiner Weise erbringe, die Ausschreibungskriterien nicht erfülle und sich bis zu seiner Bestellung auch nicht gewillt und interessiert gezeigt habe, sich die entsprechenden Kenntnisse, insbesondere in Bezug auf die erforderlichen Applikationen zur Führung und Leitung des Ermittlungsbereiches anzueignen, erachte A sich als benachteiligt und gehe von einer weltanschaulich motivierten Benachteiligung seinerseits aus.

Über den Zentralkommission sei ihm in einem persönlichen Telefonat mitgeteilt worden, dass laut dem BMI B zu bestellen sei, weil er älter sei und daher die entsprechenden Voraussetzungen mitbringe. Da außer dem Umstand, dass er älter sei, die anderen Anforderungen für diese Planstelle nur bedingt erfüllt seien, bedeute dies für ihn (A) eine weitere Benachteiligung.

Der EB X, den er in Abwesenheit des EB-Leiters und nach dessen Ruhestandsversetzung fast ... Monate durchgehend alleine geleitet habe, umfasse inklusive dauernder Schulungszuteilung ca. 20 Beamte. Während seiner bisherigen Dienstzeit sei er wegen seines überdurchschnittlichen Engagements für gewisse Sonderverwendungen und Arbeitsgruppen herangezogen worden.

Im ... sei er aufgrund seiner umfassenden Kenntnisse in Bezug auf die Bekämpfung der Suchtmittelkriminalität der Sondereinheit „X“, welche sich mit der Kriminalitätsbekämpfung im urbanen Bereich befasste, zugeteilt worden und habe diese als stv. Leiter gemeinsam mit ... bis zur Eingliederung in die ... („...“) im ... geführt.

Noch während dieser Zeit sei er vom damaligen Leiter des Referates X im BMI, ..., mit der Erstellung einer Schulungsunterlage für ... zur Schulung aller ... („...“, zuständig für ... Kriminalität) Beamten in ... beauftragt worden und gemeinsam mit ... weiteren Beamten aus anderen Bundesländern zum ...trainer für ... für die Polizei in ... ernannt worden. Die von ihnen erstellten Unterlagen seien allen ... Beamten in ... zur Verfügung gestellt und für Schulungszwecke verwendet worden. In weiterer Folge sei er als Vortragender in den Bildungszentren ..., ... und ... zur Durchführung von ...schulungen in den Polizei ...lehrgängen sowie in der ... Ausbildung im Bildungszentrum ... einberufen worden. Im Jahr ... sei er vom BMI mit der Erstellung einesvortrages im ... Bereich für ... Ausbildungsstandorte in ... (... , ... , ... und ...) beauftragt worden. Dem Auftrag habe er entsprochen und die von ihm unter Einbindung je eines Beamten aus ... und ... erstellten Unterlagen seien in weiterer Folge an ... Standorten verwendet und vorgetragen worden. Er habe im Rahmen der Erstellung von Schulungsunterlagen für die Ausbildung „...“ auf Auftrag vom BMI in einer Arbeitsgruppe Präsentationen in Kooperation mit einem Beamten des ... zusammengestellt.

Bereits im ... sei er aufgrund eklatanter Missstände im ... von der Abteilungsleitung des LKA für X beauftragt worden, diese aufzuzeigen und zu dokumentieren. Diesem Auftrag habe er entsprochen und einen Entwurf im ... im Kabinett des Bundesministers unter Anwesenheit des damaligen Kabinettschefs, dem Leiter des BKA, sowie Beamten der Abteilungsleitung präsentiert. Von diesen Anregungen seien einige Punkte in das Regierungsübereinkommen der damaligen Bundesregierung übernommen worden.

Im Jahr ... sei er in die Arbeitsgruppe „...“ einberufen worden und habe dort seine Erfahrungen einbringen können. In weiterer Folge sei er zumtrainer in X ernannt worden und habe gemeinsam mit anderen Trainern im Jahr ... die ...

Schulungen im Bereich der LPD X durchgeführt. Speziell in der Umsetzungsphase im gesamten Jahr ... sei er nicht nur als Ansprechpartner in der ... Hotline der LPD X, sondern insbesondere auch für Hilfestellungen der Beamtinnen und Beamten des LKA X täglich und auch an den Wochenenden zur Verfügung gestanden. Aufgrund ... Änderungen in der StPO (Strafprozessordnung) im Jahr ... sei er gemeinsam mit ... weiteren Beamten des LKA als Trainer für die Schulungen der LKA Beamten verantwortlich gewesen.

Im Jahr ... sei er vom BMI in das Projekt „...“ (...) als Experte im Bereich der praktischen Anwendung einberufen und in die Planung und Erprobung der unterschiedlichen Anlagen eingebunden worden. Im Zuge dieser Arbeitsgruppe und aufgrund seiner Erfahrung sei er in weiterer Folge zum Trainer für ... Angelegenheiten ernannt worden. In dieser Funktion habe er gemeinsam mit ... Beamten des LKA ... Vorträge für Beamte aus den Bundesländern in Bezug auf praktische Anwendung der ... Anlage ausgearbeitet und abgehalten und führe auch weiterhin ... Schulungen in Bezug auf die praktische Anwendung der ... durch.

Aufgrund seiner Vielseitigkeit sei er im ... ins ... („...“) aufgenommen worden und im Zuge der Flüchtlingskatastrophe auf der ... in ... mit ... Toten sei er als Unterstützung bei der Identifizierung zum LKA ... nach ... entsendet worden. Für das Identifizieren von ... der ... Leichen innerhalb von ... Monaten sei das Team von der damaligen Innenministerin und von der Vereinigung österreichischer Kriminalisten ausgezeichnet worden.

Seit dem Jahr ... sei er als ... für alle in X beim Bundeskriminalamt Büro registrierten ... für die Administration sowie Auszahlung der Führungskosten und Entlohnungen verantwortlich. Trotz allem sei die täglich anfallende administrative Arbeit im EB X von ihm zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erledigt worden.

Zusammengefasst habe er folgende Verwendungen gehabt: ... habe er den Grundausbildungslehrgang für Wachebeamte absolviert. Von ... bis ... sei er eingeteilter Beamte gewesen, bis Ende ... am Gendarmerieposten ... und anschließend in der Suchtgiftgruppe der Kriminalabteilung X. Nach seiner Absolvierung des Grundausbildungslehrganges für dienstführende Wachebeamte im Jahre ... sei er von ... bis ... qualifizierter Sachbearbeiter im EB X des LKAs X gewesen. Von ... bis ... sei er stellvertretender Abteilungsleiter im Assistenzbereich ... gewesen und habe anschließend wieder in den EB X als qualifizierter Sachbearbeiter gewechselt. Seit ... sei er EBL Stv. im EB X.

Abschließend wolle er noch einmal anführen, dass er von allen seinen Vorgesetzten und Zwischenvorgesetzten, sowie den Mitgliedern des Zentralausschusses für die Einteilung als EB-Leiter beim EB X vorgeschlagen worden sei und als Einziger das geforderte Anforderungsprofil erbringe. Er wolle außerdem darauf hinweisen, dass der nun eingeteilte EB-Leiter B bis zu dessen Einteilung einer seiner Mitarbeiter im EB X gewesen sei und er daher diesem gegenüber in Bezug auf Dienst- und Fachaufsicht weisungsbefugt gewesen sei.

Durch Gespräche mit den höchsten Vorgesetzten der LPD und des LKA X, Personalvertretern und Kollegen ergebe sich das Bild, dass sein beruflicher Aufstieg einerseits wegen seiner Weltanschauung, andererseits auf Grund seines Alters verhindert worden sei. Es zeige sich auch, wie leicht es sei, auf eine Entscheidung Einfluss zu nehmen, wenn man die entsprechenden politischen Kontakte habe. Auch werde ihm durch die in keiner Weise gerechtfertigte Einteilung und Bevorzugung seines Mitbewerbers die Möglichkeit einer beruflichen Weiterentwicklung erschwert. Die Einteilung von B habe für ihn einen wesentlichen laufenden finanziellen Nachteil, der sich auch auf die Ruhestandsbezüge negativ auswirke.

Es sei nicht einfach zu verstehen, dass man jahrelang zur vollsten Zufriedenheit aller Vorgesetzten seine Arbeit erledige, von allen Vorgesetzten und Zwischenvorgesetzten als absolut bestgeeignet beurteilt werde und dann auf Grund seiner Weltanschauung einem Mitbewerber mit Ministerentscheid unterliege.

Dem Antrag angeschlossen waren folgende Beilagen: die InteressentInnensuche der LPD X vom ..., die Bewerbung von A und die Reihung der Bewerber nach Alter.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben von ... im Wesentlichen folgende Stellungnahme zum Antrag: Aufgrund der behördenübergreifenden Bewerbung sei die Personalmaßnahme im BMI für die Beurteilung der ... Bewerber zuständig gewesen. Dem Antrag der LPD X, A mit der Planstelle zu betrauen, habe sich das BMI nicht angeschlossen, es sei für die Einteilung von B eingetreten. Der Vorschlag des BMI sei dem Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BMI vorgelegt worden, der entgegen der Meinung des BMI

ebenso für die Einteilung von A eingetreten sei. Von Seiten des BMI sei weiterhin B der Vorzug gegeben worden, weshalb die Entscheidung in einer Beratung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmervertretung zu Gunsten von diesem erfolgt sei.

B habe ... den Grundausbildungslehrgang für Wachebeamte absolviert. Anschließend sei er bis ... eingeteilter Beamte bei den Gendarmerieposten in ... und ... gewesen. Nach der Absolvierung des Grundausbildungslehrganges für dienstführende Wachebeamte sei er Gruppenleiter im Ermittlungsbereich Suchtmittel des Kriminalamtes gewesen. Seit ... sei er im EB X des LKA tätig, bis ... als qualifizierter Sachbearbeiter, bis ... als stellvertretender Hauptsachbearbeiter und seit ... als Hauptsachbearbeiter. Er bringe Erfahrung im Zusammenhang mit der operativen Abwicklung von Suchtmittelamtshandlungen mit und trete im Umgang mit anderen Dienststellen und Behörden äußerst kompetent auf. Er sei ein motivierter Beamter mit dem notwendigen Maß an Fachwissen, der sowohl im als auch außer Dienst jenes Verhalten an den Tag lege, das von einem dienstführenden Beamten der österreichischen Bundespolizei zu erwarten sei. Er besitze die geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Verwendung.

A habe ... den Grundausbildungslehrgang für Wachebeamte absolviert. Anschließend sei er als eingeteilter Beamter bis ... beim Gendarmerieposten ... und von ... bis ... im Ermittlungsbereich Suchtmittel des Kriminalamtes tätig gewesen. Nach der Absolvierung des Grundausbildungslehrganges für dienstführende Wachebeamte ... sei er bis ... als qualifizierter Sachbearbeiter im EB X in Verwendung gewesen und habe anschließend bis ... als stellvertretender Abteilungsleiter im Assistenzbereich ... des LKA gearbeitet. Seit ... sei er wieder im EB X als qualifizierter Sachbearbeiter und seit ... als EBL Stv. tätig. Der vom Zentralausschuss vorgeschlagene A trete sehr korrekt und motiviert auf. Er bewahre den Überblick über die Vielzahl an anfallenden Amtshandlungen und trete im Umgang mit anderen Dienststellen und Behörden stets professionell und kompetent auf. Er lege sowohl im als auch außer Dienst jenes Verhalten an den Tag, das von einem dienstführenden Beamten der österreichischen Bundespolizei erwartet werde und er besitze er ein hohes Maß an Fachwissen.

Beide Beamte seien von Vorgesetzten gut beschrieben worden und würden die gleiche Tauglichkeit für die ausgeschriebene Funktion besitzen. Bei den Laufbahndaten liege jedoch B vor A, wobei der Erstgenannte vor allem seit ... durchgehend im Bereich „Suchtmittelkriminalität“ tätig sei, der Beschwerdeführer hingegen beinahe 4 Jahre weniger Erfahrung in diesem Bereich gesammelt haben könne.

Eine Diskriminierung von A aufgrund seiner Weltanschauung, nämlich, dass er wegen seiner politischen Tätigkeit als Personalvertreter der FSG ungerechtfertigt benachteiligt worden sei, sei die subjektive Meinung des Beamten und eine bloße Vermutung, die seitens des BMI nicht verifiziert werden könne, die Besetzung der Planstelle erfolge nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher Kriterien.

Auch das Lebensalter spiele für das BMI im gesamten Besetzungsverfahren überhaupt keine

Rolle, bei der Besetzung der Planstelle sei die längere ausgezeichnete Tätigkeit im EB X von B ausschlaggebend gewesen.

Die vom Beschwerdeführer ebenfalls angesprochene „Diskriminierung beim beruflichen

Aufstieg“ sei nicht gegeben, da es keinen Rechtsanspruch auf die Betrauung mit einer Planstelle gebe.

B besitze laut Eignungsbeurteilung des LKA X die geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Verwendung (Funktion) des EBL des EB X. Er verrichte seit ... seinen Dienst EB X-Suchtmittelkriminalität und bringe daher die entsprechende fachliche Kompetenz mit. Er bringe Erfahrung im Zusammenhang mit der operativen Abwicklung von Suchtmittelamtshandlungen mit und trete im Umgang mit anderen Dienststellen und Behörden angemessen gegenüber.

Die erforderlichen Kompetenzen, welche für die Führung und Anleitung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des EB X als einen der größten und intensivsten Ermittlungsbereiche notwendig seien, seien von ihm bis dato noch nicht erbracht worden. Didaktische Kenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung seien dem Gefertigten nicht bekannt.

B sei der Abteilung als motivierter Beamter im Bereich der Suchtmittelbekämpfung mit dem notwendigen Maß an Fachwissen bekannt, der in der Vergangenheit sowohl im als auch außer Dienst jenes Verhalten an den Tag lege, das von einem dienstführenden Beamten der österreichischen Bundespolizei erwartet werde. Aus den vorangeführten Gründen sei der Gefertigte der Ansicht, dass B für die angestrebte Verwendung geeignet sei.

A besitze laut Eignungsbeurteilung des LKA X die geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Verwendung (Funktion) des EBL des EB X. Er verrichte seit ... seinen Dienst beim EB-X Suchtmittelkriminalität und bringe daher die entsprechende fachliche Kompetenz auf jeden Fall mit. Er sei in den letzten Monaten als sehr interessiert und höchst motiviert aufgefallen und bringe viele Ideen in die zukünftige Gestaltung des EB ein.

Als aktueller stv. EB-Leiter schaffe er es regelmäßig, den Überblick über die Vielzahl an anfallenden Amtshandlungen zu wahren und im Umgang mit anderen Dienststellen und Behörden stets professionell und kompetent gegenüber zu treten. Dabei leitet er die Mitarbeiter des EB regelmäßig an und bringe die erforderliche Konsequenz ein, die für die Führung eines EB erforderlich sei. Er sei überdies als ...trainer im Bereich des BMI tätig und engagiere sich auch übergreifend als ...-Trainer und ...-Beauftragter, wodurch er regelmäßig Vorträge halte und somit auch die didaktischen Kenntnisse mitbringe. Im Bereich Gesetzeskenntnis habe sich der Beamte sogar für legislative Änderungen eingebracht, nachdem er selbständig Probleme in der Auslegung des Suchtmittelgesetzes erkannt habe.

Er sei der Abteilung als sehr korrekter und motivierter Beamter mit einem hohen Maß an Fachwissen bekannt, der sowohl im als auch außer Dienst jenes Verhalten an den Tag lege, das von einem dienstführenden Beamten der österreichischen Bundespolizei erwartet werde. Aus den vorangeführten Gründen sei der Gefertigte der Ansicht, dass A für die angestrebte Verwendung bestens geeignet sei.

Der Stellungnahme des Dienstgebers angeschlossen waren: die InteressentInnensuche der LPD X vom ..., die Arbeitsplatzbeschreibung, die Empfehlung des Landespolizeidirektors für A, die Bewerbungen inkl. Eignungsbeurteilungen des LKA X von B und A und der Schriftverkehr zwischen Zentrallausschuss und BMI.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) führte A ergänzend zu seinem Antrag Folgendes aus:

Er sei seit ... Personalvertreter im LKA X und dabei für die FSG tätig. Es sei nicht ganz richtig, was in der Stellungnahme in Bezug auf seine Dienstzeiten und Zugehörigkeit zum LKA angegeben worden sei. Das BMI habe die Besetzung damit begründet, dass B um vier Jahre länger in der Suchtgiftgruppe sei als er, das stimme so jedoch nicht, weil er (A) im ... zur Kriminalabteilung gekommen sei, in der Stellungnahme aber stehe, dass er bis ... am Gendarmerieposten ... gewesen sei. Der Gendarmerieposten ... sei jedoch lediglich für ... Monate seine Schulungsdienststelle gewesen. Mit ... sei er ausgemustert worden und ... der Kriminalabteilung zugeteilt worden. Dort verrichte er durchgehend Dienst bei der Suchtgiftgruppe mit einer Ausnahme, als er von seinem Leiter ersucht worden sei, als stv. Leiter zur Einsatzgruppe „...“ zu gehen, wo er die Suchtgiftamtshandlungen geleitet, koordiniert und geführt habe. Die Zusammenfassung der Vorsitzenden, dass er sei seit über 20 Jahren im Suchtgiftbereich tätig sei, korrigierte A, er sei seit 26 Jahren tätig.

Auf Frage der Vorsitzenden, warum er sich aufgrund der Zugehörigkeit zur FSG als diskriminiert erachte, antwortete er, dass B die Stelle nur bekommen habe, weil er von der AUF unterstützt worden sei und der FPÖ nahestehe. Auf Nachfrage meinte A, B sage das nicht nur ihm, sondern auch den Vorgesetzten im LKA gegenüber ganz offen, dass er vom damaligen Innenminister ... unterstützt worden und deswegen auch Leiter des Bereiches „Suchtmittelkriminalität“ geworden sei.

Auf die Frage, inwiefern er sich aufgrund des Alters diskriminiert fühle, antwortete der A, der damalige Innenminister habe beim Zentrallausschuss gesagt, dass B älter und dienstfahrener sei als er.

Auf die Frage der Vorsitzenden, was das BMI dazu veranlasst habe, trotz eindeutiger Stellungnahmen zugunsten As, B zu bestellen, wenn weder das Alter noch die Weltanschauung ausschlaggebend gewesen seien, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, im Wesentlichen sei die Führungserfahrung von B ausschlaggebend gewesen. Dieser habe 13 Jahre Führungserfahrung und im Gegensatz dazu habe der Antragsteller siebeneinhalb Jahre. B habe seine Führungserfahrung in der bisherigen Tätigkeit als stellvertretender Hauptsachbearbeiter gesammelt.

Auf die Frage, ob man als Hauptsachbearbeiter Dienst- und Fachaufsicht habe, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, Fachaufsicht ja, die Dienstaufsicht habe er nur dann, wenn sie ihm in Einzelfällen zugewiesen werde. Größere Fälle erledige nicht einer alleine, sondern ein Team, wobei der Hauptsachbearbeiter dann auch die Dienstaufsicht habe und den Fall leite. Je nach Größe des Falles seien das zwei bis zehn Mitarbeiterinnen. Bei der Dienstaufsicht könne man streiten, wo die wirklich hingehöre, eher aber zum EB-Leiter. Auf die Frage, wer die Dienst- und Fachaufsicht über den Hauptsachbearbeiter habe, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, der EB-Leiter und dessen Stellvertreter.

Auf die Frage, welche Funktion A innehabe, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, die stellvertretende Leitung

des EB X. Die Frage, ob diese Tätigkeit höherwertig sei, als jene eines Hauptsachbearbeiters, bejahte der Dienstgebervertreter des BMI und ergänzte, in der Praxis habe der Hauptsachbearbeiter sehr oft die Fachaufsicht. Das könne man nicht komplett von der Dienstaufsicht trennen. Man müsse die Umstände und die eigenartige Konstellation in den Landeskriminalämtern beachten. Der EB Leiter habe die Funktionsgruppe 7, der Stellvertreter die Funktionsgruppe 5 und der Hauptsachbearbeiter habe die Funktionsgruppe 6. Das sei eine „total blöde“ Situation. Viele Hauptsachbearbeiter bewerben sich dann nicht für den EB-Stv., da sie zurückgestuft werden.

Die Frage, wieviel MitarbeiterInnen der stellvertretende Hauptsachbearbeiter in der Fachaufsicht habe, wurde von A mit drei beantwortet, weil eine Ermittlungsgruppe aus vier bis fünf Personen bestehe. Auf die Frage, wie viele MitarbeiterInnen der EB X habe, antwortete er, 22. Nach der Ruhestandversetzung des Leiters habe er den EB ... Monate lang interimistisch geleitet.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass A laut Stellungnahme des LKA aufgrund seiner regelmäßigen Vorträge didaktische Kenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung habe und auch besondere Gesetzeskenntnisse im Bereich SMG und StPO habe und auf die Frage, ob auch B diese Kenntnisse in irgendeiner Form aufweisen könne, entgegnete der Dienstgebervertreter des BMI, der Grund für die Beurteilung des BMI sei der Unterschied in der Führungserfahrung gewesen und er könne die gestellte Frage nicht näher beantworten, wenn der Minister sich entschieden habe, dass die ausschlaggebenden Gründe die Führungserfahrung und längeren Dienstjahre waren, dann sei das so. Er könne jetzt nicht auf andere Punkte eingehen, die möglicherweise herangezogen werden hätten können.

Auf die Anmerkung der Vorsitzenden, dass es hier um die in der Ausschreibung enthaltenen Anforderungen gehe, welche in die Beurteilung und Bewertung miteinbezogen werden hätten sollen, erwiderte der Dienstgebervertreter des BMI, diese Fragen könne er nicht beantworten, weil nicht er, sondern der Minister die Entscheidung getroffen habe.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... machte die Anmerkung, dass Bs unmittelbarer Vorgesetzter, der Leiter des LKA X, ihm die vom Minister zugesprochene Führungserfahrung definitiv abgesprochen habe.

Ein Senatsmitglied merkte an, dass der Dienstgebervertreter des BMI als eines der ausschlaggebenden Motive längere Führungserfahrung von B angeführt habe. Es sei fraglich sei, wieviel Führung für den stellvertretenden Hauptsachbearbeiter überhaupt überbliebe, wenn ein Hauptsachbearbeiter die Fachaufsicht über ein konkretes Projekt oder einen Einsatz habe. Der Dienstgebervertreter des BMI erwiderte darauf, dass diese Funktionen eingeführt worden seien, weil man sie brauche, ein Hauptsachbearbeiter könne sich nicht bei jedem Fall um alles kümmern, daher brauche man einen Stellvertreter, welcher auch die Verantwortung im Fachbereich übernehme. Wie oft und intensiv das in der Praxis vorkomme, wisse man nicht. Zu sagen, der stellvertretende Hauptsachbearbeiter übe keine Fachaufsicht aus, sei nicht legitim.

Ein Senatsmitglied fasste darauf zusammen: Der Stellvertreter treffe Entscheidungen, wenn der Hauptsachbearbeiter verhindert sei, dies aber gänzlich ohne Dienstaufsicht, da die Dienstaufsicht über den Hauptsachbearbeiter bei A als Stellvertreter liege. Der Dienstgebervertreter des BMI bejahte diese Aussage und merkte an, dass man sich umgekehrt auch die Frage stellen könne, wie oft der stellvertretende EB Leiter Dienstaufsicht ausüben müsse und ob er jemals ein Mitarbeitergespräch geführt habe. Der GBB erwiderte darauf, dass A zumindest in den ... Monaten, in denen er interimistischer Leiter gewesen sei, die Dienstaufsicht gehabt habe.

Der Dienstgebervertreter des BMI gab an, dass der EB-Leiter und sein Stellvertreter natürlich mehr Dienst- und Fachaufsicht ausüben als ein Hauptsachbearbeiter und dessen Stellvertreter. Man dürfe trotzdem nicht außer Acht lassen, dass durch diese unglückliche Konstellation, der Hauptsachbearbeiter eine höhere Funktionsgruppe als der stellvertretende EB-Leiter habe.

Der Anmerkung eines Senatsmitglieds, dass die Führungsqualität hier somit nur eine Frage der Dauer sei, stimmte der Dienstgebervertreter des BMI zu.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Alters oder 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 dafür spricht, 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 BMI 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 BllgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff "Weltanschauung" u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeheimen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, "Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzuziehenden Norm.

Es wird festgehalten, dass die Eignung der BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der Ausschreibung wird für die Funktion „Ermittlungsbereichsleiter und Hauptsachbearbeiter im Ermittlungsbereich X- Suchtmittelkriminalität“ eine erhebliche fachliche Qualifikation verlangt. Zum Anforderungsprofil zählen eine langjährige Erfahrung im Bereich der Bekämpfung von Suchtmitteldelikten und sehr gute Kenntnisse im Bereich suchtmittelrelevanter Applikationen und Anwendungen. Umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen betreffend Scheingeschäfte, Observationen und Zugriffstaktiken im Suchtmittelbereich werden vorausgesetzt. Außerdem sollen sehr gute Gesetzeskenntnisse im Bereich SMG und StPO, sowie didaktische Kenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung vorgewiesen werden können.

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 der 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 ausschlaggebende Argument des BMI war der Umstand, dass B seit ... im Bereich Suchtmittelkriminalität tätig sei und A beinahe vier Jahre weniger Erfahrung in diesem Bereich sammeln habe können.

Es wird festgehalten, dass B seit ... im EB X-Suchtmittel tätig ist und damit im Zeitpunkt der im ... veröffentlichten Ausschreibung 26 Jahre im einschlägigen Bereich tätig war.

A ist laut der Stellungnahme des BMI seit ... im Bereich Suchtmittel und seit ... im EB X tätig. Es wird darauf hingewiesen, dass A laut eigenen Angaben in der Senatssitzung und laut der Eignungsbeurteilung des LKA X bereits seit ..., zwei Jahre früher als vom BMI vorgebracht, im Bereich Suchtmittel tätig ist. Von ... bis ... wurde er dem EB ... (...) zugeteilt, bei dem er Suchtgiftamtshandlungen leitete und koordinierte und ebenso einschlägige Erfahrungen im Suchtmittelbereich sammelte.

Zusammengefasst ist A daher, genauso wie B, seit ... in Suchtmittelbereich und hat ebenfalls 26 Jahre einschlägige Erfahrung vorzuweisen. Für den Senat ist daher nicht nachvollziehbar, auf welcher Grundlage die vom BMI vorgebrachten vier Jahre geringere einschlägige Berufserfahrung von A basiert.

Für den Senat ist weiters nicht nachvollziehbar, inwiefern B, abgesehen von der behaupteten, aber nicht nachvollziehbar dargestellten vier Jahre längeren Erfahrung im Suchtmittelbereich, besser geeignet sein soll. Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von B und A auf der Grundlage der Ausschreibung, so ergibt sich eine höhere Qualifikation von A. Dieser ist laut der für ihn verfassten Eignungsbeurteilung des LKA X als ...trainer im Bereich des BMI tätig und engagiert sich auch als ...-Trainer und ...-Beauftragter, in dessen Rahmen er regelmäßig Vorträge hält, wodurch er die in der Ausschreibung verlangten Kenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung mitbringt. Außerdem hat er sich für legislative Änderungen beim Suchtmittelgesetz eingebracht, was für sehr gute Gesetzeskenntnis spricht.

Bei B hingegen sind dem LKA X laut dessen Eignungsbeurteilung gar keine didaktischen Kenntnisse im Bereich der Erwachsenenbildung bekannt und die für die Führung des EB X erforderlichen Kompetenzen hat er noch nicht erbracht.

Der Dienstgeber hat in seiner Stellungnahme festgehalten, dass beide Beamte von ihren Vorgesetzten gut beschrieben worden seien und sie würden die gleiche Tauglichkeit für die Funktion besitzen. Der Unterschied der beiden Bewerber ergebe sich lediglich daraus, dass B seit ..., also vier Jahre länger als A im Bereich „Suchtmittelkriminalität“ tätig

gewesen sei.

Das Vorbringen des Dienstgebers, dass B mehr Führungserfahrung habe, konnte von diesem nicht ausreichend bewiesen werden, da B in seiner Funktion als Hauptsachbearbeiter keine Dienstaufsicht gehabt hat, sondern nur die Fachaufsicht, bei der jedoch nicht verifiziert werden konnte, wie oft er diese ausgeübt hat. A hingegen hat nicht nur theoretisch die Dienst- und Fachaufsicht gehabt, sondern übte diese als stv. EB-Leiter bei fallweiser Abwesenheit des EB-Leiters über Jahre hinweg sowie dann aufgrund der Ruhestandversetzung des EB-Leiters ... Monate lang tatsächlich aus. Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, warum die Führungserfahrung nur auf Grundlage der Dauer beurteilt und die Qualität dieser Erfahrungen dabei völlig außer Acht gelassen wurde.

Festgehalten wird, dass sowohl die LPD X, als auch der Zentralausschuss des BMI die Empfehlung abgegeben haben, A mit der Planstelle zu besetzen. Das BMI entschied sich gegen diesen Besetzungsvorschlag und begründete in der Senatssitzung die Bestellung von B im Wesentlichen mit seinen Führungserfahrungen, die er in seiner Tätigkeit als Hauptsachbearbeiter gesammelt habe.

Dazu ist festzuhalten, dass ein Hauptsachbearbeiter grundsätzlich keine Dienstaufsicht hat, denn diese hat der EB-Leiter, weshalb A als EBL Stv. eine höherwertige Funktion mit tatsächlichen Führungskompetenzen innehatte und dadurch ebenso ein für die Planstelle ausreichendes Maß an Führungserfahrungen erlangen konnte. Das BMI konnte dem Senat daher nicht darlegen, inwiefern B besser geeignet gewesen sein soll als A.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters: Der Antragsteller behauptet aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, weil die Bestellung des Mitbewerbers damit begründet wurde, dass dieser älter sei und daher die entsprechenden Voraussetzungen mitbringe. Der Mitbewerber ist ... Jahre älter als der Antragsteller und dementsprechend ... Jahre früher in den Bundesdienst eingetreten.

Das Senioritätsprinzip bezeichnet im allgemeinen Sprachgebrauch das Prinzip des Vorranges von Personen, die schon länger im Dienststand sind und automatisch nachrücken. Mit dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung auf Grund des Alters soll gerade verhindert werden, dass automatisch und ohne sachliche Grundlage (dienst-)älteren Bediensteten der Vorzug gegeben wird.

Die Aussage des Bundesministers für Inneres, dass B älter sei und daher die entsprechenden Erfahrungen mitbringe, kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass bei dieser Bestellung das Senioritätsprinzip zur Anwendung gekommen ist. Es konnte außerdem nicht glaubhaft erläutert werden, inwiefern die lediglich ... Jahre längere Dienstzeit ohne konkrete Führungstätigkeiten des Mitbewerbers besser zu bewerten sei, als die tatsächliche, ... Führungstätigkeit im konkreten Bereich und das einschlägige Fachwissen des Antragstellers. Es ist außerdem anzumerken, dass A zwar ... Jahre später in den Bundesdienst eingetreten ist, die Anzahl an Jahren, in denen er Erfahrung im Suchmittelbereich gesammelt hat, nämlich 26, aber dieselbe wie bei B ist.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass in diesem Fall das Senioritätsprinzip zur Anwendung gekommen ist, weil die Personalentscheidung einzig und allein auf der Grundlage der um ... Jahre längeren Diensterfahrung des Mitbewerbers getroffen wurde. Der Senat stellt daher fest, dass A im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Ermittlungsbereichsleiter im Ermittlungsbereich X-Suchtmittelkriminalität“ gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG aufgrund des Alters diskriminiert wurde.

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 (Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher) unterstützt worden sei.

Es wird festgehalten, dass B, laut seinen eigenen Angaben, nur wegen der Unterstützung vom Bundesminister für Inneres EB-Leiter geworden sei. Es wird außerdem darauf hingewiesen, dass sich sowohl die LPD X, als auch der „Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BMI“ A als einzigen bestgeeigneten Kandidaten ausgesprochen haben. Ein weiteres Indiz für die Unterstützung von B durch den Innenminister ist die Aussage des Dienstgebervertreters in der Senatssitzung, dass der Innenminister entschieden habe, was die ausschlaggebenden Gründe gewesen seien und er selbst daher die Fragen zu der Beurteilung und Bewertung der Bewerber nicht beantworten könne.

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 „Ermittlungsbereichsleiter im Ermittlungsbereich X-Suchtmittelkriminalität“ gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

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

Wien, Dezember 2019

Zuletzt aktualisiert am

30.04.2020

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at