jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2020/4/9 B-GBK II/138/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 09.04.2020

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 Planstelle des Leiters/der Leiterin beim AB X bei der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Planstelle Leiter/in beim AB X bei der Landespolizeidirektion X stellt eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

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

Er sei im Landeskriminalamt X, Assistenzbereich (AB) X als Bereichsleiter Stellvertreter beschäftigt und habe sich am ... bei der LPD X um die Funktion des Leiters beim AB X beworben.

Er sei bei der letzten Personalvertreterwahl auf der Liste der FCG gestanden, was von den Vertretern der AUF (Aktion Unabhängiger und Freiheitlicher Gewerkschafter) dezidiert kritisiert worden sei. Noch vor der Ausschreibung sei ihm vom Personalvertreter der AUF B (...) als Bewerber der betreffenden Planstelle genannt worden. Nachdem der Personalvertreter der AUF (B) mit der Planstelle betraut worden sei, habe der Personalvertreter des DA der AUF/FEG B in dessen Büro zur Bestellung gratuliert. Wegen seines Naheverhältnisses zur Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) liege im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vor.

Er sei seit ... im AB X beim Landeskriminalamt X beschäftigt und im ... sei er aus organisatorischen Gründen mit der

interimistischen Vertretung des AB-Leiters und mit … offiziell mit der Planstelle des Bereichsleiter Stellvertreter beim AB betraut worden. Seine fachliche Fortbildung für den Bereich X habe gänzlich auf die angestrebte Funktion abgezielt. Betreffend seine fachliche Qualifikation in Bezug auf die beworbene Planstelle wolle er Folgendes anführen:

Er verrichte seit … durchgehende seinen Dienst beim AB und sei seit … stellvertretender Leiter. Seit … wirke er am Projekt „…“ im BMI mit und seit … sei er „…trainer“ für den Bereich X bei der LPD X. Es werde auf die Aufgabenverteilung des Vorgesetzten vom … hingewiesen. (Aus dieser geht hervor, dass A für die Bereiche „Dienstplanung, Schulung, LPK-Befehle, Fahndungsvorschriften, Großfahndung/Sonderlagen, Schwerpunktaktionen, Phantombild, Zielfahndung, verdächtige Wahrnehmungen und Losgeher“ zuständig ist, B für die Bereiche „Abgängige, unbekannte Leichen, Kanzleiverwaltung, Materialverwaltung und DVI“.)

In den Jahren … bis … habe A wegen seiner Erfahrung im Bereich Schulung/Ausbildung bei der Fachmaterie X am Projekt des BMI „…“ teilgenommen und sei bis dato „… Ansprechpartner“. Er verfüge über im Laufe der Jahre gesammelte Erfahrungen im Bereich von Großfahndungen, Sonderlagen und Mitarbeit in BAOs und weise überdurchschnittliche Erfolge im Bereich der Personenfahndung auf. Seit … sei er aktives Mitglied der BMI Verhandlungsgruppe X und seit Einführung des EPP und SAP im Bereich der polizeilichen Dienstführung Inhaber einer entsprechenden Lizenz für die Dienstplanung und monatlichen Abschluss von Abrechnungen der Mitarbeiter. Er habe jahrelange Erfahrung im Bereich der Dienstplanung, Menschenführung und Verfassen von Dienstanweisungen.

Dem Antrag beigelegt war die Bewerbung von A, in der er Folgendes angab:

Im Zuge seiner nunmehr 27-jährigen Tätigkeit als Kriminalbeamter in verschiedenen Behörden und Dienststellen sei es ihm immer möglich gewesen, die an ihn gestellten Aufgaben selbständig, eigenverantwortlich und zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten zu erfüllen.

Neben seiner Tätigkeit als Fahndungsbeamter habe er bei verschiedenen Projekten („…“, „…“ im Rahmen der Sicherheitsforschung, „…“, …trainer für den Bereich X, BMI Kompetenzzentrum …) mitwirken und in Teamarbeit mit Kollegen anderer Bundesländer erfolgreiche Ergebnisse erarbeiten können. Als seit … tätiges Mitglied der „BMI/BK. Verhandlungsgruppe X“ habe er bei Einsätzen und Übungen Verantwortung übernommen und in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten die von ihm geforderten Aufgaben erfüllt.

Bezogen auf die angestrebte Funktion sei er davon überzeugt, auf Grund seiner langjährigen Erfahrung das notwendige Verantwortungsbewusstsein, die erforderliche soziale Kompetenz und die fachliche Eignung zu besitzen, um den neuen Aufgaben entsprechen zu können.

Er sei am … in die Österreichische Bundessicherheitswache der BPD X eingetreten und nach Abschluss der Grundausbildung von … bis … in der Sicherheitswacheabteilung …, Wachzimmer … tätig gewesen. Im … habe er den Grundausbildungslehrgang für die Dienstverrichtung bei der Einsatzgruppe zur Bekämpfung der Suchtmittelkriminalität (EBS) absolviert und sei dieser Einsatzgruppe von … bis … zugeteilt gewesen. Nach erfolgreicher Beendigung des Grundausbildungslehrganges für Dienstführende Kriminalbeamte im Jahre … sei er von … bis … Sachbearbeiter im damaligen …büro (…) bei der BPD X gewesen. Mit … sei er zur BPD Y versetzt und der …- und später der …gruppe zugeteilt worden. Im … sei unter der Leitung der Sicherheitsdirektion X die „SOKO …“ gegründet worden, in der er von … bis … als Teamleiter tätig gewesen sei. Daraus habe sich die Möglichkeit ergeben, in das damals neu geschaffene Landesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung zu wechseln, wo er im Bereich des … die Funktion des Gruppenführerstellvertreters von … bis … ausgeübt habe.

Mit der Zusammenlegung Gendarmerie/Polizei im … habe sich ihm der Wechsel in das Landeskriminalamt X angeboten, wo er zum Assistenzbereich X als Sachbearbeiter versetzt worden sei. Im … sei er aus organisatorischen Gründen mit der interimistischen Vertretung des AB Leiters und mit … mit der Funktion des AB Leiter Stellvertreters betraut worden.

Er habe folgende berufsbegleitende Fortbildungen besucht:

Observations/VE Kurs; Phantombildzeichner; Landestrainer für Fachbereich X; Landeskoordinator für abgängige Personen; Internationales Suchtmittelseminar; „Antikorruptionsseminar“; „Umgang mit psychisch kranken Menschen“; „Vernehmungstechnik“; „Führen und Verantwortung Leben im BMI“; SIAK „Bewältigung von Sonderlagen und Einbindung von Verhandlungsgruppen“; SIAK „Internationale Zusammenarbeit und Fahndung“

Er habe an folgenden Projekten bzw. Großeinsätzen mitgewirkt:

? Mitwirkung in der SOKO „...“, der SOKO „...“, der BAO „...“, der SOKO „...“, der BAO „...“ und der SOKO „...“.

? Teilnahme am Projekt „...“ in Kooperation mit dem AB ..., am Projekt „...“ im Bundeskriminalamt, an den Projekten „...“ und „...“ im Rahmen der Sicherheitsforschung.

? Leitung- und Koordinierung von Groß- und Alarmfahndungen national und international, Such- und Schwerpunktaktionen, zahlreiche Fahndungserfolge

? Mitwirkung und Koordinierung der Amtshandlung „...“ ... im LKA ...

? Fahndungskoordinierung beim Mordversuch im .../ ... (...)

? Teilnahme bei Großveranstaltungen wie Konzerte, ..., zahlreichen Scheingeschäften, Großrazzien in ... und ....

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte darin Folgendes aus:

Auf Grund der behördenübergreifenden Bewerbung sei das BMI zuständig gewesen. Die LPD X habe C vorgeschlagen, der Fachausschuss und in weiterer Folge das BMI hätten B vorgeschlagen.

Eine Diskriminierung von A auf Grund seiner Nähe zur FCG sei die subjektive Meinung des Beamten und könne seitens des BMI nicht verifiziert werden, die Besetzung der Planstelle sei nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher Kriterien erfolgt.

B und A würden beide die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben besitzen. Bei B sei anzunehmen, dass er die Ernennungserfordernisse auf bestmögliche Weise erfülle, da er seit ... im Kriminaldienst tätig sei und daher über die erforderlichen Kenntnisse der Aufgaben, Vorschriften und Dienstanweisungen des Kriminalamtes verfüge.

Der Stellungnahme beigelegt waren die Ausschreibung der Planstelle und die Bewerbung von B.

Gemäß der Ausschreibung sind folgende Aufgaben mit dem Arbeitsplatz verbunden:

? Leitung des Assistenzbereiches und Führung der Mitarbeiter in dieser Organisationseinheit

? eigenständige administrative Bearbeitung der obliegenden Aufgaben, selbstständige Bearbeitung der Akte des täglichen Dienstbetriebes, Ausübung der Fachaufsicht

? fachbezogene Fortbildung

? Führen von Übersichten, Evidenzen, Berechnungsgrundlagen und Statistiken

? Beratung der Abteilungsleitung, Bereitstellen von Daten, Teilnahme an Besprechungen

Aufgabengebiete des Assistenzbereiches:

? Wirtschaftsdelikte

? Geldwäsche

? Korruptionsdelikte

? Vermögenssicherung

? Anlagebetrug

? Subventionsbetrug

Dem AB obliegen 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 Assistenzbereichsleiter darüber hinaus die

? die operative Leitung des Assistenzbereiches

? 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 ... und der Abteilungsleitung im Rahmen des örtlichen und sachlichen Zuständigkeitsbereiches

Insbesondere:

„landesweite Kriminalitätsbekämpfung und Vorbeugung; Optimierung und Koordinierung der Fahndungstätigkeit; Informationsgewinnung, Verarbeitung und Auswertung; Informationsaustausch zwischen den Organisationseinheiten, Kontakte mit in- und ausländischen Sicherheitsdienststellen, Kontakt und Informationsaustausch mit Gerichten und Staatsanwaltschaften, Kontakte zu den Medien und Öffentlichkeitsarbeit, Erstellung von Fahndungsblättern, Abgängigenstatistik, Ausarbeitung von LPD-Befehlen, Durchführung von Schulungen, Weiterbildung und Information, Planung der personellen Ressourcen für besondere Aufgabenstellungen, Unterstützung aller Ermittlungsbereiche bei besonderen Fahndungsmaßnahmen im Inland, Auslandskorrespondenz den AB X betreffend Ziel- und Sonderfahndungen, Überregionale Fahndungskoordinierung, Teilnahme an Sonderdiensten und Unterstützung anderer Sicherheitsdienststellen in kriminalpolizeilichen Aufgaben; Administrative, organisatorische und operative Leitung des Assistenzbereiches sowie die Führung und Schulung der Mitarbeiter des AB X zur Sicherstellung der dem Assistenzbereiches übertragenen Aufgaben“

Persönliche und fachliche Anforderungen des Arbeitsplatzes

Allgemeine Anforderungen:

? Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses;

? Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft

? volle Handlungsfähigkeit

? persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben

? die für den Dienst in der jeweiligen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe geforderten besonderen Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse;

? Keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs 1 Z 3 BDG 1979

Persönliche Anforderungen:

„Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbstständiges Agieren, hohe physische und psychische Belastbarkeit, Fähigkeit zu vernetztem Denken und zielorientiertem Handeln, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, sozialkommunikative Kompetenz, Koordinierungs- und Kombinierungsvermögen, Teamfähigkeit, Entschluss- und Entscheidungskompetenz, Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung, Vorbildwirkung“

Wissen:

„erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für den Exekutivdienst (E2b) und der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a); Absolvierung der vorgesehenen fachspezifischen und der für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen“

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbunden Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende fachspezifische Anforderungen

? Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten

? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze

? Kenntnisse der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung

? Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind

? Erfahrung im exekutiven Einsatz und im inneren Dienst

? Kenntnisse der für die Dienstverrichtung einschlägigen Gesetze und Vorschriften

? EDV-Anwenderkenntnisse und interne Applikationen des Arbeitsplatzes

In seiner Bewerbung gab B Folgendes an:

Er sei seit ... im exekutiven Außendienst und seit ... bei der Kriminalpolizei tätig und verfüge daher über Kenntnisse, die die Organisation des Wachkörpers und der Sicherheitsbehörden betreffen und kenne die Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten sowie die betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften.

Erste Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. einer Organisationseinheit habe er sich bereits während seiner fünfjährigen Tätigkeit als Stellvertreter des Gruppenführers bei der ...gruppe ... im Referat ... der Kriminalpolizeilichen Abteilung der BPD Y von ... bis ... angeeignet. In dieser Zeit habe er außerdem die erforderlichen Kenntnisse im Verwaltungsmanagement und in der Menschenführung erlangt. Zudem habe er neben weiteren Seminaren wie Vernehmungstechnik, Teamarbeit in Ermittlungsgruppen etc. auch die Seminare „Führungsverhalten f. Kriminalbeamte I und II" besucht. Im Zuge der Zusammenlegung der Wachkörper am ... habe sich der Tätigkeitsbereich der ...gruppe sehr stark verändert, weshalb er in der Folge ins LKA zum Assistenzbereich X gewechselt habe. Seit ... sei er im Assistenzbereich AB X tätig und habe sich in den vergangenen ... Jahren ein umfassendes Wissen diesen Tätigkeitsbereich betreffend angeeignet und zudem unzählige Fahndungserfolge erzielt, sowohl im Bereich der Abgängigen wie auch der festzunehmenden Personen.

Seit rund ... Jahren sei er zudem im Bereich der Schulung in der Polizeigrundschule in der Ausbildung der KKD-Beamten und auch im Bereich der E2a-Ausbildung tätig, da sich der aktuelle Gruppenleiterstellvertreter von dieser Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen zurückgezogen habe.

Neben den genannten Gründen würden ihn seine langjährige Diensterfahrung, seine weit über das übliche Maß hinausgehende Bereitschaft dienstlich zur Verfügung zu stehen, sein Verantwortungsbewusstsein und seine makellose bisherige Laufbahn als für diese Funktion geeignet erscheinen lassen.

Aus den Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, B im ... in den Exekutivdienst eintrat und von ... bis ... als eingeteilter Beamte der PI ... tätig war. Nach Absolvierung der E2a-Grundausbildung ... war er von ... bis ... Krb bei den Gruppen ... und ... (.../...) im Referat ... der Kriminalpolizeilichen Abteilung der BPD Y Von ... bis ... war er Stellvertreter des Leiters der ...gruppe ... der Kriminalpolizeilichen Abteilung der BPD Y und von ... bis ... Sachbearbeiter bei der Gruppe für ... im FB ... des KR des SPK X. Seit ... ist er als Sachbearbeiter im Assistenzbereich AB X des LKA X tätig. Von ... bis ... wurde er während des Auslandseinsatzes von ... dem EB ... zugeteilt.

Er absolvierte folgende Fortbildungen: Kurs für Brand-und Explosionsursachenermittlung im BK; Führungsverhalten für Kriminalbeamte I und II; Teamarbeit in Ermittlungsgruppen; Vernehmungstechnik; Sachbearbeiterschulung für AB X; KDFR

Er wirkte an folgenden Projekten bzw. Großeinsätzen mit:

? Mitwirkung an der Erstellung eines Leitbildes für die Polizei

? Teilnahme an den Ermittlungen nach ... in ...

? Mehrfache Teilnahme an den Großeinsätzen (..., ... und ..., Einsätze im Rahmen politischer und religiöser Veranstaltungen)

? Mitglied des Ermittlungsteams nach tödl. Schusswaffengebräuchen

? Mitglied der SOKO ... in ... und der SOKO ...

Am ... fand eine Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Anwesend waren der Antragsteller A und dessen ... als Vertrauensperson, ... als Dienstgebervertreter und ... als GBB.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „des Leiters/der Leiterin beim AB X" bei der LPD X auf Grund seiner Nähe zur FCG, also auf Grund der Weltanschauung, diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Im Jahr ... habe er sich auf der Liste der FCG als Personalvertreter aufstellen lassen und im Jahr ... sei ihm das vom Fachausschuss der AUF durch die Blume negativ ausgelegt worden. Im ... habe er mit der GBB telefoniert, da habe alles gepasst. Etwas später sei dann der zum Zug gekommene Bewerber B in

Erscheinung getreten. Da sei ihm auf Grund gewisser Situationen eh schon alles klar gewesen. Im .../... habe er mit X vom Dienststellenausschuss gesprochen, welcher ihm jedoch nichts Konkretes gesagt habe, sondern kritisiert habe, wie schlecht es ihm während der Zeit des von der ÖVP geführten Innenministeriums gegangen sei. Dazu sei anzumerken, dass ... (vom Dienststellenausschuss) seit der Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie immer in der Funktionsgruppe 6 gewesen sei. Ihm sei es also nie schlecht gegangen. Als B bestellt worden sei, habe ihm Herr ... (vom Dienststellenausschuss) sofort gratuliert. Einige Tage später habe er (A) Herrn ... darauf angesprochen, warum diese Entscheidung so zustande gekommen sei und da sei ihm lächelnd gesagt worden: „wärst halt zu uns gekommen".

Auf Nachfrage der Vorsitzenden, wie das von Herrn ... gemeint gewesen sei, antwortete A, dass er der AUF hätte beitreten sollen. Auf die Frage, ob B bei der AUF sei, antwortete A, so müsse es gewesen sein, denn er sei vom Fachausschuss namentlich genannt worden. Auf die Frage, ob es weitere Hinweise darauf gegeben habe, antwortete A, es seien ... Positionen der Funktionsgruppe 6 besetzt worden, ... davon mit Funktionären der AUF. Das sei seiner Meinung nach schlüssig und nachvollziehbar.

Auf die Frage, seit wann er im AB X (Assistenzbereich) ... tätig sei, antwortete A, seit .... Stellvertreter sei er seit ..., also seit zehn Jahren. Auf die Frage, wie viele MitarbeiterInnen der AB habe, antwortete A, 13. Die Frage, ob B in seiner Zeit als Stellvertreter sein Mitarbeiter gewesen sei, bejahte A. B sei ... zum AB gekommen. Auch die Frage, ob sich B ... ebenfalls auf die Funktion als Stellvertreter beworben habe, bejahte A. Die Frage, ob die Aufgabenverteilung aus dem Jahr ... zum Zeitpunkt der Bewerbung im Jahr ... immer noch aktuell gewesen sei, er also für die Dienstplanung, die Schulung, die LPK-Befehle, die Fahndungsvorschriften, die Großfahndungen, die Schwerpunktaktionen, das Phantombild, die Zielfahndung sowie für verdächtigen Wahrnehmungen und Losgeher zuständig gewesen sei, bejahte A.

Die Vorsitzende kam auf die Stellungnahme des BMI zu sprechen, in welcher begründet werde, dass B der am besten geeignete Bewerber sei, da er bereits seit ... im Kriminaldienst tätig sei und über die erforderlichen Kenntnisse der Aufgaben, Vorschriften und Dienstanweisungen des Kriminalamtes verfüge und diese auch anzuwenden wisse. Sie konnte nicht nachvollziehen, warum B besser geeignet sein soll als A und fragte..., ob er als Dienstgebervertreter dazu etwas ergänzen möchte. Der Dienstgebervertreter verneinte, er wolle nichts mehr ergänzen. Auch die Frage, ob B bereits Dienst-und Fachaufsicht ausgeübt habe, verneinte der Dienstgebervertreter. Auf die Frage, wer die Entscheidung zur Besetzung getroffen habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das BMI. Der Vorschlag sei vom Referat ... an den Zentralausschuss ergangen, welcher zugestimmt habe. Dienstgebervorschlag der LPD C sei C gewesen. Viel mehr könne man dazu nicht sagen.

Auf Nachfrage bei der GBB ..., ob sie etwas hinzufügen möchte, verneinte diese und erklärte, die Faktenlage sei eindeutig.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war 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 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Es wird festgehalten, dass die Eignung der BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist.

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.

B trat ... als Kriminalbeamter bei den Gruppen ... und ... (... und ...) im Referat ... der kriminalpolizeilichen Abteilung in den Kriminaldienst ein. Von ... bis ... war er Stellvertreter des Leiters der ...gruppe ... der kriminalpolizeilichen Abteilung und von ... bis ... war er Sachbearbeiter bei der Gruppe für ... im Fachbereich ... des Kriminalreferates der Stadtpolizeikommandos X tätig. Seit ... ist er Sachbearbeiter im Assistenzbereich X.

A trat ... als zugeteilter Beamter in der Einsatzgruppe zur Bekämpfung von Suchtmittelkriminalität in den Kriminaldienst ein. Von ... bis ... war er Sachbearbeiter im ...büro (...), von ... bis ... wurde er der ...gruppe zugeteilt, von ... bis ... war er Teamleiter der SOKO ... und von ... bis ... war er Gruppenführer Stellvertreter am Landesamt für Verfassungsschutz und Terrorismusbekämpfung. Seit ... ist er im Assistenzbereich X tätig und seit ... ist er stellvertretender Assistenzbereichsleiter.

Das ausschlaggebende Argument des BMI war, dass B seit ... im Kriminaldienst tätig sei und daher über die erforderlichen Kenntnisse der Aufgaben, Vorschriften und Dienstanweisungen des Kriminalamtes verfüge und diese auch anzuwenden wisse.

Es wird festgehalten, dass A seit ... durchgehend im Kriminaldienst tätig ist und daher, dem Argument des BMI folgend, ebenso über die erforderlichen Kenntnisse der Aufgaben, Vorschriften und Dienstanweisungen des Kriminalamtes verfügt. Folgt man dem Argument des BMI, wären die Bewerber zwar im gleichen Ausmaß qualifiziert, aus Sicht des Senates geht daraus aber nicht hervor, inwiefern B besser geeignet ist. Aus Sicht des Senates ist insbesondere im Hinblick auf die Führungserfahrung keine bessere Eignung von B im Vergleich zu A erkennbar, da A seit ... Stellvertreter des Leiters des Assistenzbereichs X ist und damit über eine vieljährige, einschlägige Erfahrung verfügt, B hingegen bisher noch keine Dienst- und Fachaufsicht innehatte.

Im Hinblick auf die fachlichen Kenntnisse ist festzuhalten, dass A zahlreiche für den ...bereich einschlägige Fortbildungen (Landestrainer für Fachbereich X, Phantombildzeichner, Landeskoordinator für abgängige Personen, „KAP"-Ansprechpartner) absolvierte und auch an mehreren einschlägigen Projekten („...", „...", „...", ...trainer für den Bereich X) beteiligt war. Insbesondere im Vergleich zu B, dessen absolvierte Fortbildungen und Projekte (Seite 7) keinen Bezug zum ...bereich aufweisen, wird festgehalten, dass A über umfassendere Fachkenntnisse als B verfügt.

Aus der Aufgabenverteilung des Vorgesetzten geht hervor, dass A in seiner Tätigkeit als ABL-Stellvertreter für deutlich mehr Bereiche (Dienstplanung, Schulung, LPK-Befehle, Fahndungsvorschriften, Großfahndung/Sonderlagen, Schwerpunktaktionen, Phantombild, Zielfahndung, verdächtige Wahrnehmungen und Losgeher) zuständig war als B (Abgängige, unbekannte Leichen, Kanzleiverwaltung, Materialverwaltung und DVI).

Dazu ist außerdem anzumerken, dass sich die Bereiche von A zum großen Teil mit den in der Ausschreibung unter anderen genannten Aufgabengebieten (Optimierung und Koordinierung der Fahndungstätigkeit, Erstellung von Fahndungsblättern, Ausarbeitung von LPD-Befehlen, Durchführung von Schulungen, Weiterbildung und Information sowie überregionale Fahndungskoordinierung) decken, was bei B nur hinsichtlich des Aufgabengebietes „Abgängigenstatistik" der Fall ist.

Es wird festgehalten, dass es für den Senat nicht nachvollziehbar ist, auf welcher Grundlage die bessere Eignung von B festgestellt wurde, da A für deutlich mehr und einschlägigere Bereiche zuständig war als B und über ein umfassenderes Fachwissen verfügt.

Zur Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung:

A brachte vor, dass er auf Grund seiner Nähe zur FCG nicht mit der Planstelle des Assistenzbereichsleiters betraut wurde. Zum Zug kam der vom Personalvertreter der AUF noch vor der Ausschreibung genannte B. Angesprochen darauf, warum die Entscheidung so zustande gekommen sei, sagte der Personalvertreter der AUF zu A: „wärst du halt zu und gekommen". Gemeint war damit, dass A der AUF hätte beitreten sollen. Der Dienstgebervertreter des BMI äußerte sich in der Senatssitzung gar nicht zum Vorbringen von A und führte lediglich aus, dass das BMI B vorschlug und sich der Zentralausschuss dem Vorschlag anschloss.

Es wird festgehalten, dass die Aussage des Personalvertreters, A hätte der AUF beitreten sollen, um mit der Planstelle betraut zu werden und die Tatsache, dass B bereits vor der Ausschreibung als Bewerber genannt wurde, starke Indizien dafür sind, dass im Besetzungsverfahren auf Grund der Weltanschauung der Bewerber entschieden wurde.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat daher zum Ergebnis, dass das BMI mit ihrem gesamten Vorbringen nicht den Beweis erbringen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle „Leiter/in AB X" der LPD X objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle „Leiter/in AB X" mit B eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG darstellt.

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

Wien, April 2020

Zuletzt aktualisiert am

05.08.2020

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