jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2020/8/13 B-GBK I/251/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.08.2020

Norm

§4 Z5 B-GlBG
§13 Abs1 Z5 B-GlBG
Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung
Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg
Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

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 im Zusammenhang mit seiner Bewerbung um die Planstelle des/der 2. stellvertretenden Kommandanten/Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) X bei der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B GlBG und aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bevorzugung der nicht gleich geeigneten Bewerberin B im Verfahren zur Besetzung der Planstelle des/der 2. stellvertretenden Kommandanten/Kommandantin der PI X der LPD X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes und aufgrund der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller brachte im Antrag und der Antragskonkretisierung vom ... im Wesentlichen Folgendes vor:

Er habe sich um die Planstelle beworben, da er die mit diesem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen „über das gewöhnliche Maß“ erfülle und die Funktion des 2. stellvertretenden PI-Kommandant auf Grund der derzeitigen Personalsituation (Anmerkung: In der PI Y) „in einem nicht geringen Ausmaß bereits interimistisch ausübe bzw. mitbetreue“.

Die mit diesem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen, nämlich

? Volle Exekutivdienstfähigkeit

? Kenntnisse und Fähigkeiten über die Leitung einer Organisationseinheit

? eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts

? eingehende Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften

? sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung

sowie die zu erfüllenden Aufgaben, nämlich

? Unterstützung des Kommandanten

? Führung des Dienstbetriebes

? Wahrnehmung der Dienstplanung und Einteilung

? Wahrnehmung aller unmittelbaren und mittelbaren Personalangelegenheiten

? Gewährleistung und Koordination aller dienstlichen Aufgaben bis hin zur Außendienstpräsenz

? Verantwortung für die Präsenz der Mitarbeiter der Dienstgruppe

? Verantwortung für Funkmitteleinsatz

? Einsatzleitung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des Großen Sicherungs- und Ordnungsdienstes

? Koordination des Aktenlaufes

würden bereits von ihm durchgeführt bzw. im Zuge der Unterstützung seines derzeitigen PI-Kommandos von ihm „mitbearbeitet".

Er habe seit Beginn seiner Laufbahn bei der LPD X die mit seiner Position verbundenen Anforderungen stets zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erfüllt und in den meisten Fällen erheblich übertroffen. Auch abseits des Dienstes habe er sich fortgebildet. Immer wieder habe er sich der Befindlichkeiten seiner Kollegen angenommen und Lösungen gefunden, mit denen sowohl die Kollegen als auch der Dienstgeber zufrieden gewesen seien.

Er habe die E2a-Grundausbildung mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen und sei seit ... dienstführender Beamter. Auf Grund seiner „Eigenmotivation" und seines Fachwissens sei er ab ... mit den Aufgaben eines qualifizierten Sachbearbeiters, Arbeitsplatzbewertung E2a/3, betraut worden. Er sei stellvertretender Leiter des Kriminalsachbereiches und u.a. zuständig für die Koordination des Aktenlaufes der Dienststelle. Seine Aufgabe sei u.a., jeden strafrechtlichen Sachverhalt auf Richtigkeit, Zuständigkeit und Vollständigkeit zu kontrollieren, rechtlich zu beurteilen und die Mitarbeiter dementsprechend anzuleiten und gegebenenfalls zu unterstützen. Im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit führe er regelmäßig Schulungen auf der PI durch.

Der PI-Kommandant habe ihm die Aufgabe des Ausbildungsverantwortlichen anvertraut, und als solcher kümmere er sich um die Zuteilung von Betreuungsbeamten und bemühe sich um Schulungen für die zukünftigen Kollegen.

Auf Grund der derzeitigen Personalsituation habe ihn der PI-Kommandant - wie bereits erwähnt - wegen seines Fachwissens und seiner Einsatzbereitschaft in Arbeitsschritte der PI-Leitung eingebunden. Er unterstütze den PI-Kommandanten in der Dienstplanung sowie bei weiteren administrativen Arbeiten.

Bereits seit Jahren unterrichte er freiwillig im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung (BBF) in den Sparten SPG, StPO und UBG. Weiters leite er in den Grundausbildungslehrgängen (GAL)/E2c die Erste-Hilfe-Ausbildung und werde das zukünftig auch in den GAL/E2a tun. Zudem unterrichte er Soldaten des österreichischen Bundesheeres in der Handhabung der Sicherheitspolizei, um sie auf den sicherheitspolizeilichen Assistenzeinsatz vorzubereiten. Daher könne er in den angeführten Sparten ein hohes Fachwissen vorweisen und bekomme von den TeilnehmerInnen und Koordinatoren ausschließlich sehr gutes Feedback zu seiner Vortragstätigkeit.

Das Vertrauen des PI-Kommandanten in ihn beruhe nicht zuletzt darauf, dass er im Zuge von ... bilateralen Auslandseinsätzen des Bundesministeriums für Inneres (BMI) in ... (.../...) die Funktion des stellvertretenden Kontingentskommandanten und in weiterer Folge vorwiegend die des Kontingentskommandanten innegehabt habe. Im Zuge dieser Funktion habe er bereits eigenverantwortlich Dienst-, Freizeit- und Urlaubsplanungen durchgeführt. Er sei auch für die Kontingentsverrechnung, zunächst in analoger und in weiterer Folge in digitaler Form (ePEP und EDD), zuständig gewesen. Auf Grund dieser ...-monatigen Tätigkeit, welche mit der Funktion eines PI-Kommandanten,

allerdings unter erschwerten Bedingungen, gleichzusetzen sei, seien ihm die Aufgaben in einer Kommandantenfunktion bestens bekannt und er habe bereits unter Beweis gestellt, dass er sie korrekt wahrnehmen könne. Als Bestätigung hierfür sei das Schreiben der … Polizeiführung an das BMI zu erwähnen, in dem ihm für seine Leistungen im Auslandseinsatz Dank ausgesprochen worden sei.

Bereits als Einsatzkommandant für Auslandseinsätze habe er Schulungen zur Dienstplanung im EDD und ePEP, DIMA und DZR und zu Richtlinien für besondere Lagen besucht. Daher verfüge er über das nötigte Wissen betreffend Dienstplanung und Personalmanagement sowie die dafür eingesetzten Programme.

Zusätzlich zu den bereits von ihm ausgeübten Tätigkeiten könne er eine über das gewöhnliche Maß hinausgehende Außendienstpräsenz vorweisen, sodass er im Bedarfsfall jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin bei jeglichen Amtshandlungen unterstützen könne. Als Beispiel sei die freiwillige Übernahme von Kommandofunktionen bei Krisen-, Großschadens- bzw. medienträchtigen Ereignissen zu nennen, etwa der „…“ und die … in der …. Obwohl in beiden Fällen keine örtliche Zuständigkeit vorgelegen habe, habe er freiwillig seine Hilfe angeboten und sei mit Kommandantenfunktionen, im Fall des …-Einsatzes sogar mit der Gesamteinsatzleitung, betraut worden. Als weiteres Beispiel für seine Kompetenz als Einsatzleiter könne er den aufsehenerregenden Spontaneinsatz des … nennen. Im Rahmen der diversen Einsätze habe er als dienstführender Beamter die Gesamteinsatzleitung, die Führung und Koordination vor Ort sowie die administrative Aufarbeitung und Dokumentation übernommen.

Das Vertrauen in seine Fähigkeiten sei ihm … auch vom Kommandanten des Stadtpolizeikommandos (SPK) X bestätigt worden. Er habe ihn beauftragt, ein Einsatzkonzept zur Durchführung von Streifen im Bereich der …- und …hotspots rund um … zu erstellen. Das von ihm daraufhin erstellte Konzept „…“ werde seither unter seiner Leitung und Koordination angewandt und trage dazu bei, die Probleme einzudämmen. Dieser Streifendienst finde nur unter Mitwirkung freiwilliger MitarbeiterInnen statt, und bis dato seien keine Zwangskommandierungen der ohnehin stark belasteten MitarbeiterInnen erforderlich gewesen. Dies sei vor allem darauf zurückzuführen, dass er die Bediensteten zu den Diensten motivieren habe können. Nach Vorlage der Jahresstatistik habe das SPK die Fortführung der Streife angeordnet, worin er eine Bestätigung seiner Arbeit sehe.

Er sei der Meinung, dass im Verfahren zur Besetzung der Planstelle des/der 2. stellvertretenden Kommandanten/Kommandantin der PI X das B-GlBG bzw. das Frauenförderungsgebot vorgeschoben worden sei, um B mit der gegenständlichen Funktion betrauen zu können. Zwar hätten B und er zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine einigermaßen gleiche Laufbahn – bezogen auf Lebensalter, Dienstalter und Ausbildung zum/zur dienstführenden Beamten/Beamtin – aufgewiesen, aufgrund der diversen von ihm ausgeübten Tätigkeiten und übernommenen Aufgaben sei er jedoch geeigneter.

…, der Kommandant des SPK X, habe eine Reihung der BewerberInnen vorgenommen und einen Besetzungsvorschlag erstellt, er habe ihn als einen der geeignetsten Bewerber bezeichnet und an 2. Stelle gereiht, hinter einem Mitbewerber. B sei vom SP-Kommandanten an 3. Stelle gereiht worden. Der Besetzungsvorschlag sei der LPD und auch dem Dienststellenausschuss (DA) vorgelegt worden. Die LPD und der DA hätten keine Einwände gehabt, allerdings habe der Fachausschuss (FA) nicht zugestimmt, sondern B zur Besetzung vorgeschlagen. Schließlich habe die LPD X B mit Wirksamkeit … mit der Funktion betraut.

Aufgrund der Weltanschauung erachte er sich aus folgendem Grund diskriminiert: Er habe zu Beginn seiner Laufbahn entschieden, sich keiner Personalvertretungsfraktion anzuschließen. Er sei nämlich der Meinung, dass Politik und der polizeiliche Dienst voneinander getrennt werden müssten, um – im Sinne der Gewaltentrennung – ein höchstmögliches Maß an Unparteilichkeit zu gewährleisten. Welcher Fraktion Personalvertreter zugehören, sei für ihn nicht wesentlich. Er habe diesen Grundsatz auch immer hochgehalten, dennoch sei ihm teilweise ein Sympathisieren mit der … vorgehalten bzw. unterstellt worden. Die Ungleichbehandlung sehe er darin, dass er tatsächlich keiner Organisation angehöre, ihm aber die Nähe zur … nachgesagt werde und B aufgrund ihrer politischen Gesinnung (nicht der … zugehörig) vorgezogen worden sei. Kurz nach ihrer Ernennung habe sie ein Seminar für zukünftige Personalvertreter für die AUF besucht. Ein Personalvertreter habe ihm schon vor der Ausschreibung gesagt, dass er sich bei der Planstellenbesetzung nicht für ihn oder einen anderen Bewerber aussprechen werde, da er B bereits zugesagt habe, für sie zu stimmen. Der gegenständliche Besetzungsvorschlag des FA sei bereits der … gegen ihn gewesen. Da er sich in seiner Laufbahn nichts zu Schulden kommen habe lassen, gehe er davon aus, dass

„bekennende Fraktionsmitglieder“ bevorzugt würden. Die Betrauung mit einem angestrebten Arbeitsplatz finde wohl nur statt, wenn entweder die Funktion von niemand anderem beansprucht werde oder wenn bereits alle zu ihrer Zufriedenheit befördert worden seien.

Er sei der LPD bereits in … Auswahlverfahren (… Ausschreibungen für die Funktion 3. Stellvertreter/in des PI Kommandanten und … Ausschreibung für die Funktion 2. Stellvertreter/in des PI Kommandanten) als geeignetster Bewerber genannt worden (die Verfahren seien noch offen). Es sei für die meisten MitarbeiterInnen im SPK nicht nachvollziehbar, dass er bei den Ausschreibungen im vergangenen Jahr übergangen worden sei.

Dem Antrag angeschlossen waren: die InteressentInnensuche (I-Suche); die Bewerbung des Antragstellers inklusive Laufbahndatenblatt; ein Schreiben der … Polizeiführung an das BMI; ein Einsatzbericht zum „…“; ein Einsatzbericht zur ….

Die in der I-Suche angeführten, mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und die daraus resultierenden Anforderungen müssen nicht wiedergegeben werden, da sie bereits im Antrag genannt wurden (siehe Seite 2). Die I-Suche enthielt den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht seien und besonders berücksichtigt werden würden.

As Laufbahndaten und die Angaben zu seinen Qualifikationen in der Bewerbung müssen ebenfalls nicht wiedergegeben werden, da sie im Wesentlichen im Antrag enthalten sind.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom … eine Stellungnahme zum Antrag von A. Darin wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass sich neben A … weitere Personen um die bekanntgemachte Funktion beworben hätten. Es sei eine „Bewerber/innen Übersicht“ (tabellarischer Laufbahnvergleich) erstellt und dem Kommandanten des SPK X, …, am … mit dem Ersuchen um Erstattung einer begründeten Stellungnahme hinsichtlich der Eignung jedes Bewerbers/jeder Bewerberin übermittelt worden.

Der „Besetzungsvorschlag“ des Kommandanten des SPK X vom … habe eine detaillierte Beschreibung und Bewertung aller Bewerber/innen enthalten. Es sei zwar eine dritte Person als am besten für die Funktion geeignet beschrieben worden, jedoch sei „grundsätzlich allen Beamten das notwendige Maß an Verantwortungsbewusstsein, Leistungsbereitschaft und Motivation zugeschrieben“ worden. Die Beschreibung des Kommandanten des SPK X lasse „teilweise nur geringe Unterschiede“ in der Qualifikation der Bewerber/innen erkennen.

Gegen den laut „Besetzungsvorschlag“ am besten geeigneten Bewerber habe seitens des (unmittelbar beim SPK X eingerichteten) DA kein Einwand bestanden, und vorerst habe auch der Landespolizeivizepräsident, …, sein Einverständnis erklärt. Ebenso habe die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) für den Zuständigkeitsbereich X keinen Einwand gegen die Besetzung der Funktion mit dem vom Stadtpolizeikommandanten vorgeschlagenen Kandidaten erhoben. Der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Landespolizeidirektion X (FA) habe jedoch seine Zustimmung zur Besetzung des Arbeitsplatzes mit dem Erstgereihten versagt und B vorgeschlagen. Begründet worden sei der Vorschlag mit der fast identen Exekutivdienstzeit und der identen Zeit als Dienstführende/r und mit dem „zum Tragen kommenden Vorzug der weiblichen Bewerberin“. Die Versagung der Zustimmung des FA sei dem Landespolizeivizepräsidenten vorgelegt worden und dieser habe zugunsten von B entschieden. Diese Entscheidung sei erneut der zuständigen GBB übermittelt worden, und diese habe keinen Einwand geäußert. B sei schließlich mit … mit der ausgeschriebenen Funktion betraut worden.

Der Vorwurf von A, er sei aufgrund der Religion oder Weltanschauung (Nichtzugehörigkeit zu einer politischen Fraktion) sowie des Geschlechtes diskriminiert worden, werde „entschieden zurückgewiesen“, ausschlaggebend für die Betrauung von B mit der Funktion seien rein sachliche Erwägungen gewesen.

A könne zwar (grundsätzlich) auf wertvolle Qualifikationen und Referenzen als dienstführender Beamter verweisen, die er auch im Antrag dargelegt habe. B weise jedoch „bereits an formalen Parametern eine zumindest idente Qualifizierung“ wie A auf. So seien beide im Jahr … in den Bundesdienst (…) eingetreten und beide gleichzeitig - nach Absolvierung des „E2a-Kurses“ - im Jahr … zum/zur dienstführenden Beamten/in ernannt worden. Danach hätten beide beinahe gleich lang - bis … (A) bzw. … (B) - die Funktion eines/r Sachbearbeiter/in auf einer PI bekleidet. A habe diese Tätigkeit aber … Mal, für insgesamt mehr als ein Jahr, für Auslandseinsätze (Dienstzuteilung zum BMI) unterbrochen.

Schließlich hätten sowohl A (seit ...) als auch die zum Zug Gekommene (seit ...) die Funktion eines/r qualifizierten Sachbearbeiters/in auf einer PI ausgeübt. B sei in dieser Funktion sogar auf jener PI tätig gewesen, auf welcher sie nun 2. stellvertretende Kommandantin sei.

Als qualifizierte Sachbearbeiterin habe B auch die vorübergehende Leitung und alleinige Bearbeitung des Kriminalsachbereiches wahrgenommen. Dadurch weise sie bereits seit längerer Zeit Führungsverantwortlichkeit im Bereich des PI-Kommandos auf. Sie besitze das notwendige Maß an Leistungsbereitschaft, was sich durch die freiwillige Leistung einer Vielzahl an Überstunden, insbesondere bei SPK-internen Schwerpunktstreifen, gezeigt habe. Ebenso sei sie mehrere Jahre Zugskommandantin in der Ordnungsdiensteinheit (ODE) gewesen und seit ... mit der Dienstführung der ... betraut. Zudem sei die „Nettodienstzeit" von A als dienstführender Beamter aufgrund seiner Auslandseinsätze geringer als die von B.

Auch die von A vorgebrachten Referenzen hätten die Dienstbehörde nicht vom Überwiegen seiner Fähigkeiten überzeugt. Ein Vergleich der Qualifikationen von A und B habe somit „eine gleiche (vergleichbare) Eignung" ergeben. Daher habe sich die Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Landespolizeivizepräsidenten (in Übereinstimmung mit dem FA und der GBB) iSd § 11c B-GIBG für B entschieden.

Der Stellungnahme angeschlossen waren die I-Suche, die Bewerbungen und Laufbahnüber-sichten von B und von A, die Stellungnahme des Kommandanten des SPK X und eine BewerberInnenübersicht.

B führte in ihrer Bewerbung im Wesentlichen aus, dass sie im ... in die Polizeischule eingetreten sei und nach Absolvierung der Grundausbildung (für die Verwendungsgruppe E2b) mit ... dem SPK ..., dienstzugeteilt worden sei. Nach Abschluss der Ausbildung für die Verwendungsgruppe E2a im Jahr ... sei sie im SPK ... verblieben und habe bis zur Schließung der Dienststelle Dienst in der PI ... versehen. Von ... bis ... habe sie Dienst in der PI X, Arbeitsplatzbewertung E2a/2, versehen. Am ... sei die Ernennung zur qualifizierten Sachbearbeiterin (E2a/3) in selbiger Dienststelle erfolgt. Zu ihren Aufgaben gehöre seither die vorübergehende Leitung und alleinige Bearbeitung des Kriminalsachbereiches. Somit weise sie schon seit längerer Zeit Führungsverantwortlichkeit im Bereich des PI-Kommandos auf. Sie sei es gewohnt, sich fachlich auf dem neuesten Stand zu halten und alle „Pflichten schnell, kompetent und engagiert zu erledigen". Ihre Entscheidungen würden auf der Abwägung dienstbetrieblicher Notwendigkeiten und sozialer Gegebenheiten der Belegschaft beruhen, sodass trotz schwieriger Gegebenheiten ein hohes Maß an Motivation der MitarbeiterInnen erhalten bleibe. Die hohe eigene Motivation und Fähigkeit zur Fremdmotivation zeige sich bei der Vielzahl an freiwillig geleisteten Überstunden und den darin erzielten Arbeitsleistungen – insbesondere bei SPK-internen Schwerpunktstreifen. Die ihr auferlegte Verantwortung empfinde sie keineswegs als Belastung, vielmehr erfülle sie das in sie gelegte Vertrauen mit Stolz.

Die Betrauung mit einem E2a/5-Arbeitsplatz wäre eine von ihr gesuchte Herausforderung, zumal sie bereits eine Anzahl an Führungsjahren (seit ...) besitze und bereits über einen längeren Zeitraum eigenständig Aufgaben im Bereich des PI-Kommandos erfülle.

Weiters würde sie auf einem E2a/5-Arbeitsplatz ihre organisatorischen Fähigkeiten einsetzen können, welche sie im Rahmen der ... bereits über einen längeren Zeitraum bewiesen habe. Sie sei mehrere Jahre Zugskommandantin gewesen und mit ... mit der Dienstführung der ... betraut worden.

Bs Laufbahndaten müssen nicht wiedergegeben werden, da sie im Wesentlichen in ihrer Bewerbung enthalten sind. Betreffend zusätzliche Ausbildungen gab B an, an berufsbegleitenden Schulungen teilzunehmen.

Der Stadtpolizeikommandant ... führte zu den (...) Bewerbungen um die Planstelle in seiner Stellungnahme aus, dass „die Bewerber nach persönlichen Gesprächen, umfangreichem Aktenstudium und Einholung von Informationen wie folgt gereiht" würden:

2. A

3. B

(...)

Allen „Beamten" werde grundsätzlich das notwendige Maß an Verantwortungsbewusstsein, Leistungsbereitschaft und Motivation zugeschrieben, es seien teilweise auch nur geringe Unterschiede erkennbar. Die „ausgewiesenen Fähig- und Fertigkeiten, die Persönlichkeiten und Karriereverläufe" hätten einen „Anhaltspunkt für eine vorläufige Reihung"

ergeben. Zusätzlich seien die Laufbahndaten verglichen und weitere Erhebungen durchgeführt worden. In weiterer Folge habe man sämtliche Informationsquellen genutzt, um sich der Stärken und Schwächen der „Bewerber“ bewusst zu werden, es seien die BewerberInnen auch persönlich bekannt.

A vereine Leitungsaufgaben, hohe Motivation und überdurchschnittliches Wissen, er falle immer wieder durch außergewöhnliches Führungsverhalten auf, seine Fähigkeiten seien im gesamten SPK-Bereich bekannt. An die zweite Stelle werde er gereiht, weil er im Vergleich zum Erstgereihten noch nicht in einer Kommandofunktion sei und über weniger Personal die Dienst- und Fachaufsicht ausübe.

B weise „gutes Wissen“ auf. Ihre soziale Kompetenz sei sehr gut ausgeprägt. Sie sei … (…) mit einem Arbeitsplatz der Funktionsgruppe … betraut und erfülle ihre Aufgaben ohne Probleme, könne aber noch nicht diese umfassende Führungserfahrung wie die vor ihr gereihten Bewerber vorweisen, weshalb sie an die dritte Stelle gereiht werde. Dies auch deshalb, weil sie erst mit … als qualifizierte Sachbearbeiterin eingesetzt worden sei, noch nicht „in einem PI-Kommando Verantwortung übernehmen“ habe können und „über deutlich weniger Personen die Dienst- und Fachaufsicht ausübe“.

A m … fand eine Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Anwesend waren A, … als Dienstgebervertreterin sowie … als Gleichbehandlungsbeauftragter (GBB).

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen, weshalb er glaube, bei dieser Stellenbesetzung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Seiner Meinung nach sei das Ausschreibungsverfahren nicht nachvollziehbar. Der Stadtpolizeikommandant habe eine Reihung vorgenommen, und sowohl der DA als auch die GBB hätten keine Einwände gehabt. Auch der Landespolizeivizepräsident habe - vorerst - zugestimmt. Erst der FA habe einen Gegenvorschlag erstattet und die LPD habe dann diesem zugestimmt. Obwohl er nicht Erstgereihter gewesen sei, erachte er sich diskriminiert, und zwar deshalb, weil B als vom Fachvorgesetzten Drittgereihte die Stelle bekommen habe. Gleiche Eignung, wie von der LPD behauptet, liege nicht vor. Er könne auf die Leitung zahlreicher Großeinsätze verweisen (Anmerkung: Sind im Antrag aufgezählt). Er sei weiters vom Stadtpolizeikommandanten beauftragt worden, eine Polizeistreife für die Einsätze wegen …delikten im Bereich der … zu bilden. Diese Streife laufe jetzt schon … Jahre sehr erfolgreich. Betroffen gemacht habe ihn der Abzug seiner Dienstzeit als stellvertretender Kontingentskommandant in … und die Argumentation, dass dadurch seine „Nettodienstzeit“ geringer sei. Von einem solchen Abzug der Dienstzeit habe er zum ersten Mal gehört. Er sei in … im Polizeidienst gestanden, nur eben nicht für die LPD X, sondern für das BMI. Er sei nicht nur Stellvertreter, sondern für eine längere Zeit auch Kontingentskommandant gewesen. Diese Funktion sei mit der eines PI-Kommandanten vergleichbar, allerdings ohne den „Komfort“, dass alle die gleiche Sprache sprechen und eine Führungsunterstützung vorhanden sei. Angesichts des Abzugs der Dienstzeit in … frage er sich, ob er den „Papamonat“ in Anspruch nehmen solle, denn es sei zu befürchten, dass dieser beim beruflichen Vorankommen nachteilig ausgelegt werde. Zur Weltanschauung könne er nur sagen, dass er keiner politischen Partei zugehöre, Kollegin B sei auf der Liste der AUF.

Auf die Frage, ob es Gespräche mit einem Vorgesetzten gegeben habe, antwortete A, es habe Gespräche gegeben, allerdings keine Hearings.

Die Dienstgebervertreterin verwies auf die schriftliche Stellungnahme der Behörde und betonte, dass mit der Personalentscheidung nicht die Kompetenz von A in Abrede gestellt worden sei.

Der GBB fragte A, an welcher Dienststelle er interimistisch der 2. stellvertretende Kommandant (gewesen) sei, und A antwortete, auf „seiner“ Dienststelle, der PI Y. Diese …monatige Vertretungsfunktion sei auch besoldungsmäßig in Form einer Ausgleichszulage abgegolten worden.

Der GBB fuhr fort, auch er habe den Ausdruck „Nettoarbeitszeit“ noch nie gehört. Er finde den Abzug dieser Zeit sehr bedenklich, denn immerhin werde man ja vom Dienstgeber in diese Kommandofunktion entsandt. Er sehe einen leichten Vorteil von A gegenüber B, denn er habe die Kommandofunktion im Ausland ausgeübt, die – wie A eben dargelegt habe – einer Führungsfunktion in einer PI gleichzusetzen sei. Hinzu komme die …monatige Funktion als 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten. Somit habe er Erfahrungen in der Leitung einer Organisationseinheit gesammelt.

A ergänzte, dass er mittlerweile, seit …, definitiv 2. stellvertretender Kommandant der PI Y sei. Soweit ihm bekannt, sei Kollegin B mit …, also … Monate früher, zur …inspektorin ernannt worden.

Auf die Frage an die Dienstgebervertreterin, woher der Begriff „Nettodienstzeit“ stamme und wann und wofür er

verwendet werde, antwortete ..., sie habe die Stellungnahme nicht geschrieben. Sie könne nur sagen, dass die Bewerberin in dieser Zeit (des Auslandseinsatzes von A) PI-Erfahrungen gemacht habe, und diese seien wesentlich für den gegenständlichen Arbeitsplatz.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 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.

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.

Gemäß § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg") sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

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 der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der sich zu keiner politischen Partei bekennende Antragsteller stützte seinen Antrag auf Feststellung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung im Wesentlichen darauf, dass er besser für die Planstelle geeignet sei als die der AUF zugehörige Mitbewerberin B. Seine bessere Eignung ergebe sich insbesondere daraus, dass er in der PI Y bereits interimistisch die Funktion des 2. stellvertretenden PI-Kommandanten ausgeübt habe, und auch die (stellvertretende) Funktion als Kontingentskommandant bei Auslandseinsätzen sei mit jener eines PI-Kommandanten vergleichbar. Eine derartige Führungserfahrung könne B – trotz vergleichbarer Laufbahn was das Dienstalter und die Ausbildung zur dienstführenden Beamtin/zum dienstführenden Beamten betreffe – nicht vorweisen. Obwohl er im Besetzungsvorschlag des Stadtpolizeikommandanten nicht Erstgereihter gewesen sei, liege eine Diskriminierung vor, und zwar deshalb, weil B auf die Planstelle ernannt worden sei, obwohl sie vom gemeinsamen Vorgesetzten, dem Stadtpolizeikommandanten, hinter ihm gereiht worden sei.

Die LPD X argumentierte zusammengefasst, dass ein Vergleich der Qualifikationen von A und B gleiche (vergleichbare) Eignung ergeben habe. Beide seien im Jahr ... in den Exekutivdienst eingetreten und hätten im Jahr ... den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a abgeschlossen. Danach seien sie Sachbearbeiter bzw. Sachbearbeiterin auf einer PI gewesen, A sei (...) qualifizierter Sachbearbeiter geworden, B (...) qualifizierte Sachbearbeiterin, und zwar in der PI X. Sie habe daher die inneren Abläufe und die Bediensteten der PI schon gekannt. Weiters habe sie „die vorübergehende Leitung und alleinige Bearbeitung des Kriminalsachbereiches" wahrgenommen. Dadurch weise sie bereits seit längerer Zeit „Führungsverantwortlichkeit im Bereich des PI-Kommandos" auf. Ebenso sei sie mehrere Jahre Zugskommandantin in der ... gewesen und seit ... mit der Dienstführung der ... betraut. Schließlich verfüge B „aufgrund der Auslandseinsätze von A, welche „zweifellos eine Erfahrung, jedoch keine Tätigkeit auf einer österreichischen PI darstellen," über eine längere „Nettodienstzeit" als dienstführende Beamtin.

Der Senat hält zu dieser Begründung der LPD X für die Personalentscheidung Folgendes fest:

Das Vorbringen, B verfüge über eine längere „Nettodienstzeit“ als dienstführende Beamtin als A ist unsachlich. So ist nicht im Geringsten nachvollziehbar, dass eine Kommandofunktion, die für den Dienstgeber BMI im Ausland wahrgenommen wurde, von der Dienstbehörde bloß als eine „Erfahrung“ gewertet wird, die nicht der Tätigkeit auf einer „österreichischen PI“ entspricht. Gerade diese (stellvertretende) Kommandantenfunktion unter erschwerten Bedingungen stellt eine wertvolle Führungserfahrung dar, die – wie auch der GBB in der Sitzung betonte – einer Führungsfunktion in einer PI durchaus gleichgehalten werden könne.

Ebenso nicht nachvollziehbar ist es, dass die LPD X den Umstand, dass A bereits für … Monate - wenn auch „nur“ interimistisch - 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI Y war, beim Vergleich mit B nicht gewichtete. Vielmehr betonte die Dienstbehörde, dass B aufgrund ihrer Tätigkeit als Kriminalreferentin „Führungsverantwortlichkeit“ aufweise. Durch die Ausübung der Tätigkeit der Kriminalreferentin/des Kriminalreferenten bzw. einer/eines qualifizierten Sachbearbeiters/Sachbearbeiterin wird im Gegensatz zur Ausübung der Stellvertretungsfunktion im PI-Kommando aber keine „Führungsverantwortlichkeit im Bereich des PI-Kommandos“ wahrgenommen. Bei der wörtlichen Wiederholung dieser Passage aus Bs Bewerbung in der Stellungnahme der LPD X handelt es sich lediglich um ein Scheinargument für die Personalentscheidung. Zur Tätigkeit im Kriminaldienst sei der Vollständigkeit halber auch angemerkt, dass Kenntnisse oder Erfahrungen in diesem Bereich in der I-Suche gar nicht gefordert wurden, also für die Ausübung der Stellvertretung des PI-Kommandanten nicht relevant sind. Abgesehen davon würde auch eine allfällige Berücksichtigung dieser Kenntnisse und Erfahrungen bei der Eignungsbeurteilung kaum zu einem Vorsprung von B führen, denn auch A verfügt – als stellvertretender Leiter des Kriminalsachbereiches - über Erfahrung im Kriminalsachbereich.
Der umfassenden Erfahrung von A als Einsatzleiter bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes maß die Dienstbehörde in ihrem Wertungsvergleich ebenfalls kaum Bedeutung bei, obwohl „die Einsatzleitung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des GSOD“ auch zu den in der I-Suche genannten mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben zählt. Vielmehr betonte die LPD X Bs Erfahrungen in der Dienstführung der …, ohne darzulegen, inwiefern sich daraus ein „Vorsprung“ gegenüber A ergeben soll. Ebenso wenig ging die Dienstbehörde auf die von A für das SPK X entwickelte und geleitete Sonderstreife … ein, die auch zeigt, dass er geeignet ist, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Laut der I-Suche gehören zu den auf dem Arbeitsplatz wahrzunehmenden Aufgaben u.a. die Führung des Dienstbetriebes, die Dienstplanung, die Wahrnehmung aller Personalangelegenheiten, die Koordination aller dienstlichen Aufgaben, die Verantwortung für die Präsenz der Mitarbeiter der Dienstgruppe, die Einsatzleitung bei Amtshandlungen größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des GSOD, die Koordination des Aktenlaufes. Dementsprechend werden von dem/der Arbeitsplatzinhaber/in Kenntnisse und Fähigkeiten betreffend die Leitung einer Organisationseinheit, eingehende Kenntnisse des Exekutivdienstes, eingehende Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften und sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung verlangt.
Diese Kenntnisse wurden A vom Stadtpolizeikommandanten im Wesentlichen auch attestiert. Dass er an zweiter Stelle gereiht wurde, begründete der Stadtpolizeikommandant damit, dass er zum Zeitpunkt der Bewerbung „im Vergleich zum Erstgereihten noch nicht [Anm.: offiziell] in einer Kommandofunktion“ sei und „über weniger Personal die Dienst- und Fachaufsicht ausübt“ (vgl. Seite 9). B wurde sogar nur an dritter Stelle gereiht, mit der Begründung, dass sie noch nicht die umfassende Führungserfahrung vorweisen könne, wie sie die vor ihr gereihten Bewerber hätten. Der Kommandant des SPK X hielt weiters explizit fest, dass sie „noch nicht in einem PI-Kommando Verantwortung übernehmen“ habe können und über „deutlich weniger Personen die Dienst- und Fachaufsicht“ ausgeübt habe (vgl. Seite 9). Die Dienstführung (der Bewerberin) in der … erwähnte der Stadtpolizeikommandant nicht einmal.

Die LPD X beabsichtigte ursprünglich – dem Besetzungsvorschlag des Kommandanten des SPK X folgend – den Arbeitsplatz mit dem Erstgereihten zu besetzen. Nach dem Einwand des FA änderte die LPD ihre Meinung. Der FA begründete seinen Besetzungsvorschlag damit, dass die Dienstzeiten und die Zeiten als Dienstführende/r von B und dem Erstgereihten (beinahe) ident seien, sodass der Bewerberin der Vorzug zu geben sei. Gleiche Eignung würde laut LPD X auch bei A und B vorliegen. Dies ist allerdings im Hinblick auf die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und die zu erfüllenden Anforderungen nicht im Mindesten nachvollziehbar.

Die Argumentation der LPD X in ihrer Stellungnahme zum Antrag von A, nämlich A und B seien für den gegenständlichen Arbeitsplatz gleich geeignet, ist sachlich nicht begründet, sie erfolgte offensichtlich deshalb, um mit

Hilfe des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GlBG die Personalentscheidung begründen zu können.

Zwar wäre A auch ohne den Einwand des FA nicht auf die Planstelle ernannt worden (die Begründung des Stadtpolizeikommandanten für die Erstreihung des Bewerbers X ist sachlich nachvollziehbar), allerdings stellt die Bevorzugung der nicht gleich geeigneten Bewerberin eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Zu der vom Antragsteller vorgebrachten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ist festzuhalten, dass A zum Zeitpunkt der Bewerbung keiner Gewerkschaftsorganisation und keiner politischen Partei angehörte, während B der AUF der FPÖ zuzurechnen war. Der zum Zeitpunkt der Ausschreibung der Planstelle (...) amtierende Innenminister gehörte der FPÖ an (... bis ...). A brachte in der Senatssitzung glaubwürdig vor, dass ihm ein Personalvertreter bereits vor der Ausschreibung mitgeteilt hatte, dass er für B stimmen werde. Tatsächlich sprach sich in der Folge der FA für die Besetzung der Planstelle mit der Bewerberin aus, die der FPÖ-nahen AUF zuzurechnen war. Die LPD X übernahm den – sachlich nicht nachvollziehbaren – Vorschlag des FA, obwohl der Fachvorgesetzte in seinem Vorschlag die Qualifikationsunterschiede von B und dem Erstgereihten und auch von B und A detailliert und sachlich nachvollziehbar aufgeschlüsselt hatte.

Aus den dargestellten Erwägungen ergibt sich, dass die LPD X mit ihren Argumenten für die Entscheidung zu Gunsten von B nicht von der Sachlichkeit und Objektivität des Auswahlverfahrens überzeugen und damit nicht den Vorwurf der weltanschaulich/parteipolitisch motivierten Auswahlentscheidung entkräften konnte. Der Senat stellt daher fest, dass auch eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG vorliegt.

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

Wien, August 2020

Zuletzt aktualisiert am

25.11.2020

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