jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2021/5/11 B-GBK II/167/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.05.2021

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 vom A (= Antragsteller) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er bei der Besetzung der Funktion „der/des Spezialsachbearbeiters/in im Fachbereich X ... (..., ..., ... und ...) in der Fremden- und Grenzpolizeiliche Abteilung (Bewertung E2a/...)“ der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion „der/des Spezialsachbearbeiters/in im Fachbereich X ... (..., ..., ... und ...) in der Fremden- und Grenzpolizeiliche Abteilung“ der LPD X mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führt im Wesentlichen Folgendes aus:

Seinen Dienst habe er im ... beim ... angetreten. Bis ... habe er dort über Jahre die meisten Fahndungserfolge und Festnahmen verzeichnet. Er habe sich vor allem im Bereich der ..., ... und ... besondere Kenntnisse angeeignet.

Im Jahre ... habe er den Fachkurs für dienstführende Wachebeamte besucht und sei ab ... auf dem ... als Stellvertreter des Kommandanten, Funktionsgruppe ... eingeteilt gewesen. In dieser Funktion habe er an der Festnahme zahlreicher ... und illegaler ... mitgewirkt. Folglich sei er zur damaligen ...abteilung ..., Gruppe „...", mit dem Schwerpunkt ... gewechselt.

Er sei Gründungsmitglied der damaligen ..., jetzt ..., gewesen und sei von ... bis ... vorerst als Mitarbeiter, danach Teamführer und schließlich fast ... Jahre als Stellvertreter des Kommandanten tätig gewesen. Zu seinen Aufgaben

hätten die Durchführung von ... (...) mit Schwerpunkten auf ... sowie ... im gesamten Bundesgebiet gezählt. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeiten sei ..., ... und ... gewesen. Bei der ... als auch am ... sei er für die Dienstplanung, die Schwerpunkt- und Einsatzplanung (...) in Abstimmung mit dem damaligen ...kommando verantwortlich gewesen. Weiters sei er auch für Schulung und Weiterbildung der Mitarbeiter verantwortlich gewesen.

Ab ... bis ... sei er im Referat ..., ... und ... der ...abteilung der ... tätig gewesen. Von ... bis ... habe er seinen Dienst im Assistenzbereich ... (...) beim Landeskriminalamt (LKA) X verrichtet. Während dieser Zeit sei er unter anderem für die Verhaftung von bekannten und bislang unbekannten Tätern in allen Deliktbereichen zuständig gewesen. Er sei im Bereich von abgängigen Personen Verantwortlicher und Ansprechpartner im X für das ...-Projekt (... für ... im Bundeskriminalamt) gewesen. Er habe eine Ausbildung zum ... abgeschlossen, wodurch im Bereich der Fahndung mehrere schwerwiegende Verbrechen hätten geklärt werden können. Im Jahr ... sei er von der Vereinigung österreichischer Kriminalisten zum Kriminalist des Jahres ... gewählt worden.

Von ... bis ... sei er bei der Einsatzgruppe zur Bekämpfung der ... (...) in Verwendung gewesen. Der Schwerpunkt dieser Tätigkeit sei vor allem im ... sowie in der ...- und ... gelegen. Während seiner verschiedensten Tätigkeiten habe er mehrmals Belobigungszeugnisse der LPD X sowie des Bundesministeriums für Inneres (BMI) erhalten. Ferner habe er diverse Seminare, wie unter anderem das Seminar „Fahndung national und internationale aktuelle Entwicklungen" oder auch das Trainingsseminar Kompetenzzentrum für Abgängige für Fahndungsexperten der LKA besucht.

Er habe sich am ... für die freie Planstelle der/des Spezialsachbearbeiters/in im Fachbereich X ... (..., ..., ... und ...) in der ... Abteilung (...) beworben. Im ... sei er von ..., Leiter der ... (...) und Personalvertreter der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG), daraufhin angesprochen worden. Dieser (...) habe gemeint, dass er (A) sich auf eine andere Planstelle bewerben solle, da für die ausgeschriebene Planstelle eine Kollegin aus ... vorgesehen sei und, dass dies schon vor einem Jahr eingefädelt worden sei.

A gab weiters an, dass er seit er ... vom Fachkurs für dienstführende Wachebeamte als jüngster dienstführender Beamter, mit der höchsten Bewertung (E2a/...) im Bereich des ..., ausgemustert worden sei, in den vergangenen ... Jahren trotz einer Vielzahl an Bewerbungen nie bei einer Ausschreibung berücksichtigt worden sei. Seines Erachtens seien bei den Entscheidungen über Bewerbungen immer wieder andere Parameter/Voraussetzungen herangezogen worden, um die Person mit der gewünschten politischen Gesinnung mit der Planstelle zu betrauen. Bei der Vergabe der Planstelle der/des Spezialsachbearbeiters/in im Fachbereich X ... (..., ..., ... und ...) in der ... Abteilung hätten sich ... Personen beworben. Aufgrund einer Fremdbewerbung seitens der LPD ... sei auf eine Reihung verzichtet worden. Der Akt sei sodann der Zentralstelle des BMI vorgelegt worden. Auf Grund der zeitlichen Abfolge hätte der Besetzungsakt der Sitzung des Zentralausschusses vom ... vorgelegt werden sollen, dies sei unterlassen worden. Zwischenzeitlich sei von der LPD X beantragt worden, die Fremdbewerberin, B der LPD ..., mit der vakanten Planstelle zu betrauen. Seine (A) sowie die Bewerbung eines anderen Kandidaten seien nicht in die Bewerberliste aufgenommen worden und somit weder beim Antrag der LPD X miteinbezogen noch dem BMI übermittelt worden. Seine Datensätze seien zur Entscheidungsfindung somit nicht herangezogen worden. Das BMI habe sich dem Antrag der LPD X angeschlossen, welcher jedoch ausschließlich auf Grundlage der nicht vollständigen und somit fehlerhaften Bewerberliste verfasst worden sei. Am ..., kurz vor der Sitzung des Zentralausschusses, sei seitens der Personalvertretung auf diesen Umstand aufmerksam gemacht worden. Schlussendlich sei die vollständige Liste mit sämtlichen Bewerbern, mit dem Hinweis, dass durch ein Versehen ein Fehler geschehen sei, an den Zentralausschuss übermittelt worden. Nach Beurteilung sämtlicher Bewerbungskriterien aller Bewerber habe sich der Zentralausschuss dafür ausgesprochen, ihn (A) mit der ausgeschriebenen Planstelle zu betrauen. Am ... habe es im Zentralausschuss ein sogenanntes 10/7 Gespräch (Ministerentscheid) gegeben, welches zugunsten B ausgefallen sei. Die richtig gestellte Bewerberliste, insbesondere die Bewerbungsunterlagen seien auf Grund der Kurzfristigkeit nicht in die Entscheidungsfindung einbezogen worden. Er (A) vermute eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, da er bereits seit mehreren Jahren bei der Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) aktiv sei und auch an diversen Veranstaltungen teilgenommen habe. Er sei bei den Personalvertretungswahlen im ... als Kandidat der AUF im Dienststellenausschuss des LKA ... sowie im Fachausschuss der LPD X aufgestellt gewesen. Seine politische Gesinnung sei der Grund dafür, warum er in der Vergangenheit und auch im konkreten Fall trotz Besteignung nicht für die Planstelle berücksichtigt worden sei. Folgende Ungereimtheiten würden demnach auf eine Diskriminierung hindeuten: Es werde jemandem eine Planstelle zugesagt, bevor diese zur Ausschreibung gelange. Es sei nicht nachvollziehbar aus welchem Grund die LPD X beantragt habe, die Fremdbewerberin mit der Planstelle zu betrauen. Weiters sei es nicht

nachvollziehbar, nach welchen Parametern und mit welcher Begründung sich die LPD X für die Fremdbewerberin entschieden habe. Zudem sei auf seine Nennung auf der Bewerberliste vergessen worden. Eine neuerliche Beurteilung nach Ergänzung der Bewerberliste habe nicht stattgefunden.

Auf Ersuchen der B-GBK um Konkretisierung der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, übermittelte A am ... folgende Stellungnahme:

Während der Zeit, als die Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ) den Innenminister gestellt habe, habe er sich neben der gegenständlichen Planstelle auf ... weitere Planstellen beworben. Mit den Planstellen seien jene Kollegen betraut worden, welche den Fachbereich schon ... Jahre geleitet hätten. Es habe sich somit um eine korrekt abgelaufene Besetzung gehandelt. Die Besetzung der gegenständlichen Planstelle sei erst am ... durch Ministerweisung entschieden worden. Zu dieser Zeit sei die FPÖ schon lange nicht mehr in der Regierung gewesen. Die Entscheidung unter einem FPÖ Minister wäre objektiv ausgefallen, zumal sich die Personalvertretung im BMI scheinbar mehrheitlich für ihn ausgesprochen habe.

Im Laufe seiner ... Dienstjahre habe er immer zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten Dienst verrichtet. Dies mit vollstem Engagement, wie seine vielen Auszeichnungen/Belobigungen beweisen würden, und trotz einer Vielzahl von Festnahmen und heiklen Amtshandlungen sei keine einzige Beschwerde verzeichnet worden. Dass er die Planstelle nicht erhalten habe, sei daher ausschließlich auf seine Weltanschauung zurückzuführen. B sei um ... Jahre jünger als er und erst ... von der ... zur Exekutive gewechselt sei. Somit sei er älter an Lebensjahren und verfüge auch über mehr Exekutivdienstjahre.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit ... eine Stellungnahme zum Antrag von A. Das BMI nahm im Schreiben zur Besetzung der Planstelle der/des Spezialsachbearbeiters/in im Fachbereich X ... (..., ..., ... und ...) in der ... Abteilung, im Wesentlichen wie folgt Stellung: Mit Befehl der LPD X vom ... sei die Verlautbarung der InteressentenInnensuche für die Besetzung der freien Planstelle ergangen. Die LPD X habe am ... ... fristgerecht eingelangte Bewerbungen übermittelt: Die LPD X habe vorgeschlagen A der LPD ... zur LPD X zu versetzen und sie mit der freien Planstelle zu betrauen. Aufgrund der behördenübergreifenden Bewerbung sei die Zuständigkeit der Personalmaßnahme im BMI gelegen. Nach Durchsicht der Unterlagen habe sich das BMI der Meinung der LPD X angeschlossen. Der Vorschlag sei am ... dem Zentralausschuss beim BMI mit dem Ersuchen um Stellungnahme vorgelegt worden. Dieser habe sich der dienstrechtlichen Ansicht und damit der Entscheidung des BMI laut Stellungnahme vom ... nicht angeschlossen, sondern sei für die Einteilung von A eingetreten. Nachdem das BMI darauf beharrt habe, B mit der Funktion zu betrauen, und somit kein Einvernehmen mit dem Zentralausschuss zustande gekommen sei, sei der Akt dem ... mit dem Ersuchen um Mitteilung der Personalentscheidung durch den Bundesminister, zur Entscheidungsfindung vorgelegt worden. Am ... habe im ... unter Teilnahme eines Vertreters des Herrn Bundesministers, der Vertreter der Abteilung ... des BMI und der Vertreter des Zentralausschusses die Beratung zur Besetzung der freien Planstelle stattgefunden. In dieser Beratung sei dargelegt worden, dass A zwar über mehr Exekutivdiensterfahrung verfüge und längere Erfahrung als dienstführender Beamter aufweise, B jedoch im Hinblick auf die fachspezifischen Anforderungen der Vorzug gegeben worden sei. B sei daraufhin mit Wirksamkeit vom ... von der LPD ... zur LPD X versetzt und als Spezialsachbearbeiterin im Fachbereich X ... (..., ..., ... und ...) in der ... Abteilung in Verwendung genommen worden. B sei seit ... im ...dienst der LPD X tätig und seit ... als Fachbereichsleiter-Stellvertreterin im Fachbereich ... (... und ...) eingeteilt. Dieser Tätigkeitbereich sei mit den Arbeitsaufgaben der ausgeschriebenen Planstelle als Spezialsachbearbeiterin in der Fremden- und Grenzpolizeiliche Abteilung, FB X ... (..., ..., ... und ...) ident. Sie weise daher einen deutlichen Vorsprung bei den für die Ausübung der Funktion erforderlichen fachspezifischen Anforderungen gegenüber ihren MitbewerberInnen auf. Persönliche Anforderungen erfülle sie bestens. Als Grund für die Versetzung habe sie ausgeführt, dass sie als Alleinerzieherin von ... Kindern vor sehr schwerwiegenden Problemen in der Kindererziehung, hier vor allem durch die Fahrzeit von ... Stunden nach ..., gestellt sei. Diese Fahrzeit würde sich durch eine Versetzung auf die Hälfte reduzieren. Weiters würde durch die weibliche Besetzung der Planstelle auch dem Frauenförderungsplan Rechnung getragen werden, da der Fachbereich sonst nur mit Männern besetzt sei.

A versehe seit ... seinen Dienst im ...dienst beim LKA der LPD X. Daher habe er die Entwicklung der letzten Jahre im Bereich der Fremdenpolizei nur am Rande mitbekommen. Er besitze wenig fachspezifische Kenntnisse, insbesondere über die die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt den Anordnungen zur Zielerreichung. Die

persönlichen Anforderungen würde A jedoch größtenteils erfüllen.

Anhand der angeführten Beschreibung und dem Bewerbungsablauf nach dem Bundes-Personalvertretungsgesetz sei für das BMI ersichtlich gewesen, dass B die in der InteressentenInnensuche genannten Erfordernisse auf Grund ihrer umfangreichen Erfahrung im Bereich „..." sowie ihrer Tätigkeiten in der „Fremden- und Grenzpolizeiliche Abteilung" besser als A erfüllt habe und daher besser für die Funktion eines/einer Spezialsachbearbeiters/in, Bewertung ..., in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung geeignet erschienen sei. Zudem sei durch diese Entscheidung auch dem Frauenförderungsplan - BMI ... genüge getan worden. Die Besetzung der gegenständlichen Planstelle sei daher entsprechend dem Prinzip der Bestenauslese und dem Beamtendienstrecht erfolgt, weshalb keine Diskriminierung von A hinsichtlich der Weltanschauung vorliege.

Der Stellungnahme des BMI waren folgende Unterlagen angeschlossen: die BewerberInnenübersicht, die Arbeitsplatzbeschreibung der/des Spezialsachbearbeiters/in, die InteressentInnensuche sowie die Stellungnahme der LPD X zur der Planstelle mit A.

In der Stellungnahme vom ... gab die LPD X zur Besetzung der gegenständlichen Planstelle im Wesentlichen Folgendes an:

Seitens der LPD X werde B, zuletzt Fachbereichsleiter-Stellvertreterin bei der LPD ..., ..., FB ... (...), für die Besetzung der Spezialsachbearbeiterin bei der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung, FB X ... (..., ..., ... und ...) vorgeschlagen. A sei seit ... im ...dienst der LPD ... tätig und seit ... als Fachbereichsleiter-Stellvertreterin im Fachbereich ... (... und ...) eingeteilt. Dieser Tätigkeitsbereich sei ident mit den Arbeitsplatzaufgaben der gegenständlichen Planstelle. Daher weise die Beamtin gegenüber ihren MitbewerberInnen einen deutlichen Vorsprung bei den für die Ausübung der Funktion erforderlichen fachspezifischen Anforderungen auf. Wie aus dem Qualifikationsvergleich ersichtlich sei, erfülle B die persönlichen Anforderungen bestens.

Im Vergleich dazu versehe A seinen Dienst seit ... im ...dienst beim LKA ... . Er habe daher die Entwicklungen der letzten Jahre im Bereich der Fremdenpolizei nur am Rande mitbekommen. Der Beamte besitze daher nur wenig fachspezifische Kenntnisse, insbesondere über die die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt den Anordnungen zur Zielerreichung. Die persönlichen Anforderungen erfülle A jedoch größtenteils, wie dies auch seine Vorgesetzten bestätigt hätten. Daher sei er hinter B gereiht worden.

Der BewerberInnenübersicht ist zu entnehmen, dass B im ... in den Exekutivdienst eingetreten und im ... als E2a-Beamtin ernannt worden sei. Im Gegenzug dazu, sei A im ... in den Exekutivdienst eingetreten. Die Ernennung zum E2a-Beamten sei im ... erfolgt.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... waren der Antragssteller, der Dienstgebervertreter des BMI ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte ... anwesend.

Der Antragsteller führte ergänzend zu seinem Antrag Folgendes aus: Er sei seit ... Jahren bei der Exekutive und habe immer erfolgreich gearbeitet. Er sei nicht im Mittelfeld, sondern immer an der Spitze gewesen. Egal in welchem Bereich er gearbeitet habe, habe er immer die meisten Erfolge erzielen können.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, den Bezug zur Weltanschauung herzustellen, führte A aus, dass er außer der Weltanschauung keinen Grund dafür sehe, dass er die Planstelle nicht erhalten habe. Er habe immer tadellos gearbeitet und sei seit ... Jahren Dienstführender. Seit ... Jahren sei er bei keiner Ausschreibung berücksichtigt worden, habe sich aber in keinem Fall an die Gleichbehandlungsbeauftragten gewendet. In jedem Punkt der Ausschreibung sei er vor B zu reihen. Im Jahr ... habe er sich für die AUF bei den Personalvertretungswahlen aufstellen lassen. Im ... habe er sich beworben und im ... sei ihm bereits gesagt worden, dass er sich etwas Anderes suchen solle, da eine andere Person für die gegenständliche Planstelle vorgesehen sei.

Nachdem die Vorsitzende den Widerspruch aufzeigte, dass A ausführe, dass er aufgrund seiner Nähe zur AUF nie zum Zug gekommen zu sein, obwohl die FPÖ sogar den letzten Innenminister gestellt habe, erläuterte der Antragsteller, dass er in diesem Zeitraum ... Bewerbungen, den gleichen Bereich betreffend, abgegeben habe. Er habe jedoch nicht interveniert, da die zum Zug gekommenen Kollegen dort bereits ... Jahre als Chef und Stellvertreter gearbeitet hätten. Im gegenständlichen Fall sei die Stelle im ... ausgeschrieben worden, wäre alles normal abgelaufen, hätten die Bewerbungen bereits im ... im Zentralausschuss behandelt werden müssen. Er wüsste nicht, warum es danach so

lange gedauert habe. Wäre es gerecht abgelaufen, hätte er die Planstelle unter allen Umständen bekommen müssen. Die Bewerbungen seien jedoch erst im … im Zentralausschuss behandelt worden. Zu diesem Zeitpunkt habe es keinen FPÖ Innenminister mehr gegeben, ….

Auf die Frage, warum sich gerade der Zentralausschuss im BMI für ihn ausgesprochen habe, in welchem die AUF nicht die Mehrheit habe, antwortete A, dass er annehme, dass die Mitglieder der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) die Sachlage objektiv beurteilt und für ihn gestimmt hätten, denn man müsse ohne Zweifel zu dem Schluss kommen, dass er der besser geeignete Bewerber gewesen sei.

Die Vorsitzende stellte fest, dass die LPD in der Stellungnahme ausgeführt habe, dass er seit … im …dienst tätig sei und daher die Entwicklungen der letzten Jahre im Bereich der Fremdenpolizei nur am Rande mitbekommen habe.

A entgegnete, dass das nicht stimme, der Fachbereich heiße „… , …, … und …". Er habe die … mitbetreut. Im LKA sei er … Jahre lang im Referat „…, … und …" tätig und ausschließlich für … zuständig gewesen. Weiters sei er … Jahre bei der … im LKA gewesen und habe in jedem Bereich immer wieder fremdenrechtliche und fremdenpolizeiliche Amtshandlungen durchgeführt. Ferner habe er immer wieder … durchgeführt und … hinausgegeben, also genau in jenen Aufgabenbereichen der gegenständlichen Planstelle gearbeitet. Im Fall der … Leichen im … sei er als … gewesen. Während der Flüchtlingskrise … habe er über Monate hindurch Amtshandlungen im Bereich der … geführt. Er kenne alle Gesetze.

Auf Frage, warum B von der LPD X vorgeschlagen worden sei, obwohl sie im Bereich der LPD … tätig gewesen sei, erläuterte der Dienstgebervertreter, dass es betreffend Vorschläge mit FremdbewerberInnen unterschiedliche Zugänge gebe. Manche LPDs würden einen Vorschlag abgeben, manche nicht. Dies hänge davon ab, ob sich die LPD aufgrund der Bewerbungsunterlagen zutraue einen objektiven Vorschlag abzugeben. Es sei nicht verboten, aber auch nicht verpflichtend einen Besetzungsvorschlag vorzunehmen. In manchen Fällen würden von den LPDs sogar Bewerbungsgespräche mit FremdbewerberInnen durchgeführt. In diesem Fall habe es einen klaren Vorschlag der LPD X gegeben. Der Dienstgebervertreter stimmte der Aussage zu, dass sich der Zentralausschuss gegen den Dienstgebervorschlag entschieden und für A ausgesprochen habe und es in weiterer Folge zu einer Ministerentscheidung gekommen sei.

Auf Frage nach den Entscheidungsgründen, führte der Dienstgebervertreter die Stellungnahme der Sektion … aus. A sei immer im Vollzug tätig gewesen, die Planstelle definiere sich aber ganz anders. Die Aufgabengebiete des Fachbereiches seien unter anderem Sammlung, Auswertung, statistische Erfassung, Risikoanalyse, Aufbereiten von Informationen über fachspezifische Koordination und Planung spezifischer Einsatzmaßnahmen. Das BMI habe sich mit diesen Punkten sehr genau auseinandergesetzt. Es sei ganz klar B für diese Planstelle vorzuschlagen gewesen, weil sie seit … genau diese Planstelle in … bereits innegehabt habe. A habe zwar im Vollzug mit fremdenpolizeilichen Kontrollen zu tun gehabt, B erfülle die Aufgabeninhalte der ausgeschriebenen Planstelle jedoch zu 100 Prozent. Die Formulierung der LPD, dass A die Entwicklungen der letzten Jahre im Bereich der Fremdenpolizei nur am Rande mitbekommen habe, sei etwas hart, gemeint sei damit wohl, dass er von den Vorschriften, Koordinierungen, Planungen, Einsatzmaßnahmen sowie den Besprechungen und Schulungen im Fremdenbereich aufgrund seiner Tätigkeit im Vollzug nichts habe mitbekommen können.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte … erörterte, dass B seit … im öffentlichen Dienst und seit … E2a-Bedienstete sei. A sei hingegen seit … im öffentlichen Dienst und seit … E2a-Bediensteter. Hinsichtlich den generellen Erfahrungen im polizeilichen Bereich sei somit keinem der beiden der Vorzug zu geben. B sei seit … stellvertretende …leiterin im FB … „… und …" und daher genau in jenem Bereich der gegenständlichen Planstelle tätig gewesen. Wenngleich A eine ähnliche Tätigkeit ausgeübt habe und gut für die Planstelle geeignet sei, erfülle doch B alle Voraussetzungen im höchsten Ausmaß und sei aus Sicht der Gleichbehandlung höchstgeeignet.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter, weshalb in der Stellungnahme angeführt worden sei, dass durch die Bestellung auch dem Frauenförderungsplan genüge getan worden sei, antwortete dieser, das sei nur ein zusätzlicher Hinweis gewesen, denn bei jeder E-Suche werde vermerkt, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht seien. In diesem Fall sei das aber für die Besetzung nicht ausschlaggebend gewesen, da ohnehin sehr klar gewesen sei, dass B alle Voraussetzungen weit besser als A erfüllt habe, trotzdem habe man auf die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes hingewiesen, da das BMI bemüht sei, den Frauenförderungsplan zu erfüllen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob bei dieser Planstelle die Bestimmung anzuwenden gewesen sei, dass bei gleicher

Qualifikation der Frau der Vorzug zu geben sei, antwortete ..., grundsätzlich ja, aber B sei ohnehin deutlich besser gewesen als A.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung" die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis". Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus ...)."

Zur Frage der Beweislastumkehr ist anzumerken, dass gemäß § 20a B-GlBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinnes dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Gemäß § 25 Abs 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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 auch der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und sind nur jenen Kenntnissen und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzende Arbeitsplatz relevant sind. Im vorliegenden Fall oblag die Gesamtbeurteilung anhand vorgelegter Beurteilungen der Bewerber des Bundesministeriums für Inneres.

Die Dienstbehörde begründete die Entscheidung zu Gunsten von B mit deren umfangreichen Erfahrung im Bereich „..." sowie der Vorerfahrung aufgrund ihrer Tätigkeiten in der „Fremden- und Grenzpolizeiliche Abteilung".

Vergleicht man die Laufbahnen von B und A ergibt sich folgender Qualifikationsunterschied:

Von ... bis ... versah B ihren Dienst im Fachbereich ... und ...dienst der LPD .... Seit ... ist sie stellvertretende Leiterin des Fachbereichs .... Während A von ... bis ... beim damaligen ... seinen Dienst verrichtete und ab ... beim damaligen ... ... Stellvertreter des Kommandanten war, ist er seit ... im ...dienst des LKA ... tätig. Er hat somit sämtliche Entwicklungen im Bereich der Fremdenpolizei seit ... nur am Rande wahrgenommen.

Im Vergleich dazu verfügt B in diesem Bereich um ... Jahre mehr Erfahrung als A. Darüber hinaus übte B in der Tätigkeit als Fachbereichs-Stellvertreterin im Fachbereich ... (... und ...) idente Arbeitsplatzaufgaben, wie die des Tätigkeitsbereichs der gegenständlichen Planstelle als Spezialsachbearbeiterin, aus.

Die Gleichbehandlungsbeauftrage ... erläuterte im Rahmen der Sitzung des Senats glaubwürdig, dass A aufgrund seiner Qualifikation und seiner Arbeitserfahrung gut für die Planstelle geeignet ist. Im Gegenzug dazu erfüllt B jedoch sämtliche Voraussetzungen zur Bekleidung der Planstelle im höchsten Ausmaß, sie ist folglich höchstgeeignet für die Planstelle der Spezialsachbearbeiterin im Fachbereich X ... in der ... Abteilung. Ferner führte der Dienstgebervertreter des BMI ... in der Sitzung des Senats glaubhaft aus, dass A stets im Vollzug tätig gewesen ist. In diesem Bereich hat dieser zwar mit fremdenpolizeilichen Kontrollen zu tun gehabt, allerdings erfüllt B die Aufgabeninhalte der gegenständlichen Planstelle zu 100 Prozent, da sie die idente Planstelle seit ... in ... innegehabt hat.

Aufgrund der von der Dienstbehörde festgestellten besseren Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens – das BMI konnte in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen der Sitzung des Senates schlüssig darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte – kommt der Senat zum Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion „der/des Spezialsachbearbeiters/in im Fachbereich X ... (..., ..., ... und ...) in der Fremden- und Grenzpolizeiliche Abteilung“ der LPD X mit B keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

Wien, am ... Mai 2021

Zuletzt aktualisiert am

08.10.2021

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

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