jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2021/12/21 B-GBK II/182/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 21.12.2021

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 von A (= Antragsteller) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des Referatsleiters/der Referatsleiterin „X" beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion des Referatsleiters/der Referatsleiterin „X" beim BPK X der LPD X mit B stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: Er sei Polizeiinspektionskommandant auf der Polizeiinspektion (PI) ... Er habe sich am ... um die Planstelle des Referatsleiters/der Referatsleiterin „X" beim BPK X beworben.

Seine Bewerbung sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten ... unterstützt worden und er sei aufgrund dessen, weil er das geforderte Anforderungsprofil zu 100% erfüllt habe als Bestgeeigneter von insgesamt ... Bewerbern der LPD X an die erste Stelle gereiht worden.

Nach Bekanntwerden seiner Bewerbung sei ihm von einem Mitglied des Fachausschusses mitgeteilt worden, dass B von der Dienstgeberseite bzw. von den im Fachausschuss vertretenen Fraktionen FSG (Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen) und FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter) als Bestgeeigneter für die angestrebte Funktion gereiht und unterstützt werde.

Entgegen des Vorschlages seines unmittelbaren Vorgesetzten … sei B in weiterer Folge auf Weisung des (damaligen) Landespolizeidirektor-Stellvertreters … mit … mit der Planstelle betraut worden.

B sei stellvertretender Vorsitzender der Polizeigewerkschaft X GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst), FSG Vorsitzender der Polizeigewerkschaft X und FSG Vorsitzender des Fachausschusses X bei der LPD X. Er sei für diese Funktionen von seinen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt. Dies bedeute, dass B die angeführte Tätigkeit als Referatsleiter „X" - zumindest bis zur nächsten Personalvertretungswahl im Jahr … und vermutlich auch darüber hinaus - nicht ausüben werde. Auch in der Praxis habe sich mittlerweile gezeigt, dass B die Funktion „Referatsleiter X am BPK X" noch keinen Tag ausgeübt habe. B sei somit auf eine Funktion bestellt worden, die von ihm nicht ausgeübt werde.

In der beschriebenen Vorgehensweise sehe er eine eklatante Diskriminierung seiner Person, zumal er offensichtlich nie reelle Chancen auf die Erlangung der ausgeschriebenen Funktion gehabt habe. Es entspreche nicht seiner Weltanschauung, bestimmte Funktionen innerhalb der mittleren Führungsebene bei der Polizei oder bei sonstigen Institutionen parteipolitisch zu besetzen, um damit reine Versorgungsposten zu installieren. Diese Einstellung habe er auch immer nach außen hin vertreten. Seinem Weltbild zufolge solle allein die Qualifikation und das Vertrauen des unmittelbaren Dienstvorgesetzten für eine Besetzung herangezogen werden.

Er habe von … bis … den … Grundausbildungslehrgang für Dienstführende Sicherheitswachebeamte in … besucht und sei mit … bei der Bundespolizeidirektion (heute LPD) …, … …, als … Stellvertreter des …kommandanten in Verwendung genommen worden. Im … sei auf eigenen Wunsch eine Versetzung in den … erfolgt, wo er bis … die Funktion eines … und später eines … Stellvertreters des …kommandanten am … ausgeübt habe. Von … bis … habe er seinen Dienst als Stellvertreter des …kommandanten am …, (…) versetzt.

Mit … sei er auf eigenen Wunsch zur LPD X versetzt worden und sei als Sachbearbeiter der Funktionsgruppe … auf der PI … in Verwendung genommen worden. Ab … sei er Sachbearbeiter auf der PI … gewesen. Von … bis … habe er die Funktion des … Stellvertreters des Inspektionskommandanten (Funktionsgruppe …) bei der PI … ausgeübt und sei seit … …kommandant (Funktionsgruppe …) der PI …

Während seiner gesamten dienstlichen Tätigkeit sei er mehrfach belobigt und belohnt worden, erhielt einige sichtbare Auszeichnungen des …, des … und der … Er sei disziplinär nie belangt worden und zeige immer überdurchschnittlichen Arbeitseifer, was auch in seiner Dienstbeschreibung Niederschlag gefunden habe. Er habe immer ein überdurchschnittliches Maß an Eigeninitiative und Eigenverantwortung gezeigt und habe als Vorgesetzter mit Dienst- und Fachaufsicht den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber immer Rückhalt vermittelt.

Bereits zwischen … und … sei er immer wieder mit der Stellvertretung des …kommandanten (ähnlich der Funktion eines BPK Referenten) im Bereich der …abteilung … betraut worden. Auch habe er in dieser Zeit immer wieder größere … in der … oder in der … geleitet.

Seit … sei er über seine normale dienstliche Tätigkeit hinaus als Präventionsbeamter in den Bereichen … und … (…) tätig und habe in dieser Zeit eine Vielzahl an Fortbildungen besucht und viele Vorträgen vorbereitet und gehalten. Hier sei er immer wieder vom Bezirkskommando X als Stellvertreter des …kommandanten selbst oder des …leiters entsendet worden.

In Stellvertretung und über Ersuchen des Bezirkspolizeikommandanten habe er mehrere Vortragsreihen über „… sowie beim … und an diversen Schulen absolviert.

Bei diversen Großveranstaltungen (z.B. … etc.) sei er …leiter des Bezirkspolizeikommandos X Führungskompetenz am …sektor gewesen. Bei einem Vorfall im … der … (…) sei er vom Bezirkspolizeikommandanten als …leiter der Polizei entsendet worden. Des Weiteren habe er den … in der … geleitet, als … und zahlreiche Menschen mehr oder weniger schwer verletzt worden seien (…). Bei der Fahndung nach … (…), der in der Nacht zuvor … getötet habe, habe er den Bezirkspolizeikommandanten, unterstützt. All diese Leitungsfunktionen seien von ihm nach Ansicht seiner Vorgesetzten bravourös gemeistert worden.

Seit seiner dienstlichen Tätigkeit auf der PI … sei er vom Bezirkspolizeikommandanten immer wieder um die Übernahme bzw. Abarbeitung diverser heikler Amtshandlungen ersucht worden, die ein Übermaß an Diskretion und/oder Sensibilität bedurft hätten bzw. eine gewisse Komplexität gezeigt hätten. Dafür sei er unter anderem von

Bezirkshauptmann bei seinen Vorgesetzten lobend erwähnt worden bzw. sei ihm Dank ausgesprochen worden. Dadurch habe sich auch eine gewisse Vertrauensstellung zwischen der Sicherheitsbehörde und seiner Person entwickelt.

Durch seine mehr als ...-jährige Tätigkeit als Betreuungsbeamter auf Schulungsdienststellen habe er sich auch immer wieder mit den Problemen von jungen, noch in der Ausbildung befindlichen, Kolleginnen und Kollegen befasst, wofür ein gewisses Maß an Einfühlungsvermögen, Vertrauen und Führungsstil unabdingbar sei. Dass diese Eigenschaften offensichtlich vorhanden seien, würde ihm die vielen positiven Rückmeldungen am jeweiligen Ende der Ausbildungsphase dieser (meist) jungen Menschen zeigen.

Durch Gespräche mit zahlreichen Beamten im ... und auch darüber hinaus ergebe sich für ihn das Bild, dass sein beruflicher Aufstieg wegen seiner Weltanschauung (Ablehnung von parteipolitischen Interventionen) verhindert worden sei.

Auch werde ihm durch die in keiner Weise gerechtfertigte Einteilung und Bevorzugung seines Mitbewerbers die Möglichkeit einer beruflichen Weiterentwicklung erschwert bzw. diese verhindert. Die Einteilung von B habe für ihn auch einen wesentlichen laufenden finanziellen Nachteil, der sich auch auf die Ruhestandsbezüge negativ auswirken werde.

Es sei für ihn schwer zu verstehen, dass obwohl er ...lang zur vollsten Zufriedenheit aller Vorgesetzten seine Arbeit erledigt habe, von seinem unmittelbaren Vorgesetzten als Bestgeeigneter beurteilt worden sei aber aufgrund seiner Weltanschauung einem Mitbewerber unterlegen sei, der die Funktion für die er eingesetzt worden sei, nicht einen Tag lang ausüben werde. Diese Vorgehensweise könne auch von der Kollegenschaft im ... nicht nachvollzogen werden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zu As Antrag. Die LPD X führte zum Bewerbungsverfahren Folgendes aus: Neben A habe sich der zum Zug gekommene B und ... weitere MitbewerberInnen für die gegenständliche Planstelle beworben. Wenngleich A seine Verwendungen bei der ehemaligen Bundespolizeidirektion (nunmehr LPD) ... ins Treffen führe, werde dazu festgehalten, dass in diesem Bundesland - insbesondere vor dem Jahr ..., also dem Jahr der ... - ein anderes Dienstsystem vorgelegen habe (teilweise sei es immer noch so) und dementsprechend die Aufgabenstellung im Vergleich zur Struktur in der LPD X eine andere sei.

a) B

1. ... - ...: Sachbearbeiter bei der damaligen ...abteilung ... (...) ...,
2. ... - ...: Sachbearbeiter des Gendarmeriepostens bzw. der PI ...,
3. ... - ...: Weiterer E2a Beamter der PI ... (...),
4. ... - ...: Sachbearbeiter der PI ...,
5. ... - ...: Stellvertreter des Kommandanten der PI ...; (....)
6. ... - ...: Kommandant der PI ...,
7. ... - ...: Kommandant der PI ...
8. seit ...: Leiter des Referates X beim Bezirkspolizeikommando X.

b) A

1. ... - ...: Sachbearbeiter der PI ...,
2. ... - ...: Sachbearbeiter der PI ...,
3. ... - ...: ... Stellvertreter des Kommandanten der PI ...
4. seit ...: Kommandant der PI ...

Bei vergleichender Betrachtung dieser Laufbahndaten sei erkennbar, dass B bereits zu einem früheren Zeitpunkt Leitungsfunktionen auf einer Polizeidienststelle in X übernommen habe und für die Dauer von etwa ... Jahren, als bestellter Stellvertreter des Dienststellenleiters, die Dienststelle de facto führen haben müsse und somit wesentlich

früher die Agenden eines PI-Kommandanten übernommen habe. Daraus resultierte, dass B bereits ... Jahre vor A die Aufgaben eines Inspektionskommandanten übernommen habe und dieser Umstand eindeutig für den bestellten Beamten spreche.

B sei gewähltes Personalvertretungsorgan und in den Jahren ... bis ... Vorsitzender des Dienststellenausschusses X und Mitglied des Fachausschusses bei der LPD X gewesen.

Ab ... sei ihm für diese Aufgabe gemäß Erlass des Bundesministeriums für Inneres (BMI) ... Tage Dienstfreistellung wöchentlich gewährt.

Seit ... sei er gemäß Erlass des BMI als Stellvertreter des Vorsitzenden des Fachausschusses zur Gänze dienstfrei gestellt. Gemäß Bundespersonalvertretungsgesetz seien im Sinne des § 4 bei jeder Dienststelle eine Personalvertretung und bei den Landespolizeidirektionen Fachausschüsse zu bilden. Die gewählten Bediensteten müssten somit einen Arbeitsplatz (Planstelle) bei der Dienstbehörde bekleiden. Im Falle einer Dienstfreistellung - die von der LPD X nicht beeinflussbar sei - müsse akzeptiert werden, dass die Aufgaben dieses Arbeitsplatzes von einem/einer anderen Bediensteten wahrgenommen werden müsse. Die Tätigkeit als Personalvertreterin oder Personalvertreterstelle gemäß § 25 Abs 2 Bundespersonalvertretungsgesetz ein unbesoldetes Ehrenamt dar.

Grundsätzlich sei den gewählten Bediensteten der Personalvertretung zusätzlich die für die Ausübung der Personalvertretungstätigkeit erforderliche Zeit, und das ohne festgelegtes Limit, zu gewähren.

Inwieweit, wann und ob B die Funktion des Referatsleiters X beim Bezirkspolizeikommando X de facto ausüben werde, könne von der LPD nicht beeinflusst werden.

Das gleiche Problem habe sich auch bei der PI ... ergeben, wo B zuvor Dienststellenleiter gewesen sei.

Aus ihrer oder seiner Tätigkeit als Personalvertreterin bzw. als Personalvertreter dürfe einer oder einem Bediensteten in der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn kein Nachteil erwachsen.

Demnach hätte eine Nichtberücksichtigung, alleine aufgrund der Abwesenheit(en) von B eine Verletzung des Personalvertretungsgesetzes dargestellt. Die Bestellung von B müsse auch unter diesen Aspekten betrachtet werden.

Er sei ... Jahre erfolgreich als Dienststellenleiter bei der LPD X tätig und sei im Hinblick auf die bisherigen Verwendungen und Leistungen von der Dienstbehörde als am besten geeignet beurteilt worden.

Durch seine Personalvertretungstätigkeit sei es allerdings verständlich, dass er - wie aus der

Beurteilung des Bezirkspolizeikommandanten hervorgeht, nicht so häufig wie seine Mitbewerber bei entsprechenden ... in Erscheinung getreten sei bzw. dies auch gekonnt habe.

Das Aufgabengebiet dieses Arbeitsplatzes sei X, wobei gerade im Bereich „..." B eindeutig der Vorzug einzuräumen sei, zumal er in den Jahren ... bis ... bei der ...abteilung der LPD X tätig gewesen sei und somit entsprechend spezifische Kenntnisse aufweise. Nach seiner Versetzung ... im Jahr ... habe er den Aufbau und die Ausbildung der ...gruppe übernommen, wobei er die Bediensteten sowohl theoretisch als auch praktisch im Bereich des ...gesetzes und der EU Verordnungen geschult habe. Hier gehe es im Speziellen um die ..., ..., etc. Er sei in diesem Bereich Ausbildungsleiter gewesen. Schließlich sei er auch in der Polizeigrundausbildung als externer Vortragender für diese Schulungen herangezogen worden.

A wäre zweifellos ebenfalls sehr gut geeignet gewesen und sei seitens des Bezirkspolizeikommandanten für diese Funktion auch favorisiert worden, was im Hinblick auf die „Bezirksabwesenheit" von B für die LPD X nachvollziehbar sei. Die besonderen Fähigkeiten von A würden im ...- und nicht speziell im ...bereich liegen.

Im ...dienst erbringe der Beamte überdurchschnittliche Leistungen, weshalb er im Zusammenhang mit der Aufklärung von ... bereits mehrmals mit einem Belobungszeugnis ausgezeichnet worden sei.

Da es sich allerdings um den „...bereich" handle, war B auf Grund seiner Kenntnisse und Fähigkeiten der Vorzug einzuräumen.

Für den Bereich „..." seien beide Bewerber gleich gut geeignet.

Der Bezirkspolizeikommandant hat bei entsprechenden Veranstaltungen A herangezogen, da die Einteilung von B auf Grund seiner Personalvertretungstätigkeit und der bestehenden Dienstfreistellung nicht bzw. nur beschränkt möglich gewesen wäre.

Laut InteressentInnensuche sind auf dem Arbeitsplatz „Referatsleiters/der Referatsleiterin X“ folgende Tätigkeiten wahrzunehmen:

Folgender Katalog der Tätigkeiten sind zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig seien:

Vorgabe von Detailzielen an die Mitarbeiter im … im Einvernehmen mit dem Bezirkspolizeikommandanten

- Begleitung und Kontrolle sowie allenfalls Korrektur/Evaluierung der Maßnahmen zur Zielerreichung
- Leitung und Koordinierung der …polizeilichen Überwachung im…
- Erarbeitung von Strategien und kalendermäßige Festlegung des …dienstes, des …- und …dienstes im …
- Laufende Analyse der personellen und organisatorischen Abläufe und Ausarbeitung von Verbesserungsvorschlägen
- Permanente Bedarfs-, Erfolgs- und Ressourcenanalyse im …dienst sowie in den referatsspezifischen Belangen
- Steuerung des effizienten Einsatzes der vorhandenen Ressourcen der Bediensteten unter Berücksichtigung gerechtfertigter sozialer Belange durch Erarbeitung von Schwerpunkten und Dienstplanungsvorgaben
- Mitarbeit an der Erlassung von Dienstanweisungen und Befehlen
- Erstellen, Führen und Aktualisieren von referatsspezifischen Statistiken und Einsatzunterlagen des …dienstes, des …dienstes und des …
- Planung, Koordinierung und Leitung von mittleren und großen …polizeilichen Einsätzen und begleitende Kontrolle
- Durchführung …polizeilicher Einsätze. Dazu gehört insbesondere auch die Planung, das Mitwirken an Verhandlungen mit … und der Behörde, das Erstellen eines …konzeptes und die Ausformulierung in Form von Befehlen und die Umsetzung durch die operative Leitung sowie die begleitende Analyse
- Initiierung und Durchführung von Dienst- Informations- und Fachbesprechungen
- Leitung und Teilnahme von/an referatsspezifischen Workshops, Besprechungen, Diskussionen und Konferenzen
- Kontakthaltung und Kooperation mit anderen Organisationseinheiten
- Mitwirkung an der Erhebung des Aus- und Fortbildungsbedarfes sowie Schulung und

Setzung sonstiger Maßnahmen zur Personalentwicklung

- Wahrnehmung und Sicherstellung der Dienst- und Fachaufsicht, mit besonderem Augenmerk auf Effektivität und Effizienz der Dienstverrichtung sowie auf die Disziplin
- Öffentlichkeitsarbeit und Durchführung spezieller Aufträge/Angelegenheiten am BPK

Darüber hinaus sind folgende fachspezifischen Anforderungen mit dem angeführten Arbeitsplatz verbunden:

- Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten und Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze
- Kenntnis der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und der die Sicherheitsexekutive und Sicherheitsbehörden betreffenden Gesetze, Verordnungen und Erlässe, insbesondere hinsichtlich der den Arbeitsplatz tangierenden Vorschriften und anderer maßgeblicher Normen; Vorschriften zur selbständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung - Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden
- Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im …dienst und im …Dienst als Sachbearbeiter
- Übergreifendes Fachwissen
- Erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes

Zu den persönlichen Anforderungen zählen:

- Sicheres und freundliches Auftreten
- Genauigkeit und Verlässlichkeit

- Engagement und Gewissenhaftigkeit
- Eigeninitiative, selbständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
- Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln
- Verständnis im Umgang mit Menschen
- Kompetenz in der Mitarbeiterführung
- Sozialkommunikative Kompetenz
- Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
- Entschluss- und Entscheidungskompetenz
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegierung von Aufgaben und Verantwortung
- Vorbildwirkung

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass er … in den Exekutivdienst eingetreten sei und nach Ablegung des Grundausbildungslehrganges auf dem Gendarmerieposten … als eingeteilter Beamter in Verwendung genommen worden sei. Mit … sei er zur …abteilung des Landesgendarmeriekommandos für X versetzt und mit … sei er zum Gendarmerieposten … als eingeteilter Beamter zurückversetzt worden. Nach der Grundausbildung E2a sei er bis … bei der damaligen …abteilung … (nunmehr …) … gewesen. Vom … bis … sei er bei der PI … und vom … bis … sei er bei der PI … Sachbearbeiter gewesen. Ab … bis … sei er Stellvertreter des Kommandanten der PI … gewesen und seit … sei er Kommandant der PI …

Dem Laufbahndatenblatt von A ist über die Angaben im Antrag hinaus zu entnehmen, dass er … in den Exekutivdienst eingetreten sei. Nach der Ausbildung als Praktikant der … habe er die praktische Ausbildung am … und die Vorbereitung auf die Dienstprüfung … absolviert. Von … bis … habe er die Dienstprüfung … absolviert und sei im … der … gewesen. Von … bis … sei er eingeteilter Beamter bei der … in der Abteilung … gewesen.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im folgenden kurz Senat) am … nahm der Antragsteller, als Dienstgebervertreter der LPD X … sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) …

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Referatsleiter / Referatsleiterin X“ beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Er halte nicht viel von Besetzungen unter politischer Einflussnahme, denn für ihn würden Leis-tung, Wertschätzung und Ehrlichkeit und nicht ein Parteibuch oder eine Funktion zählen. Diese Einstellung vertrete er auch nach außen und nehme sich diesbezüglich kein Blatt vor den Mund. Er glaube, dass die gegenständliche Planstellenbesetzung unter politischer Einflussnahme zustande gekommen sei.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden erklärte A, dass ihm bereits im Vorfeld gesagt worden sei, dass er und seine Mitbewerber diese Planstelle vergessen könnten, weil die Besetzung so ablaufen werde wie immer alle Besetzungen ablaufen würden. Als er sich als Dienststellenleiter der PI … beworben habe, habe B, welcher in der Personalvertretung (PV) tätig sei, zu ihm gesagt, dass er (A) seine volle Unterstützung habe. … Wochen später habe B gemeint, dass er mit „offenem Visier kämpfen“ und alles daransetzen werde, auch seine politische Tätigkeit, diesen Posten zu bekommen und falls er den Posten nicht erhalte, ihn (A) unterstützen werde. Er (A) habe das absurd gefunden, denn was habe eine politische Funktion mit einer Planstellenbesetzung zu tun. Schlussendlich sei er (A) Dienststellenleiter der PI … geworden. Als er sich für die gegenständliche Planstelle als Referatsleiter beworben habe, habe eine Kollegin des Fachausschusses in einem Nachtdienst zu ihm gesagt, dass er sowieso keine Chance habe, weil es fix B werde, da dieser entweder vom Dienstgeber oder den einzelnen Fraktionen des Fachausschusses dem Dienstgeber vorgeschlagen werde. Das sei immer schon so gewesen. B habe angeblich gesagt, dass ihm der Posten zustehe. Die Kollegin sei nicht bereit gewesen, dies öffentlich kundzutun, da sie keine internen Informationen aus dem Fachausschuss bekannt geben dürfe und wolle. B habe nunmehr die Planstelle seit … inne, die Funktion jedoch wegen seiner Freistellung aufgrund seiner Tätigkeit als Personalvertreter noch keinen Tag lang ausgeübt. Es gebe einige solche Fälle in X. Wäre ein anderer Mitbewerber zum Zug gekommen, hätte er keinen Antrag an die B-GBK gestellt. Bestärkt habe ihn die Anzahl der Kollegen, die zu ihm gesagt hätten, dass es ein Witz sei, dass ein Beamter allein aus politischen Gründen auf eine Planstelle gehievt werde, die er, zumindest bis zu den nächsten

Personalvertretungswahlen …, nicht ausüben werde. Die Tätigkeit als Personalvertreter sei eine ehrenhafte und laut Personalvertretungsgesetz dürften Kolleginnen und Kollegen, die in der PV tätig seien, nicht diskriminiert werden, aber das Gesetz sage nicht, dass gerade Personen der PV gefördert werden sollten.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob er glaube, dass er besser geeignet sei als B, antwortete A, dass er von seinem Vorgesetzten, Bezirkspolizeikommandant …, an die erste Stelle gereiht worden sei. Auch sein Mitbewerber X, mit dem er ein sehr gutes freundschaftliches und kollegiales Verhältnis führe, habe zu ihm gesagt: „…, wer wenn nicht du". In der Stellungnahme der LPD X sei angeführt worden, dass B eine wesentlich bessere dienstliche Qualifikation als er aufweise, da B bereits zu einem früheren Zeitpunkt Leitungsfunktionen auf einer PI in X übernommen habe und seine (jene von A) Verwendung bei der ehemaligen Bundespolizeidirektion … nicht mit einer Tätigkeit innerhalb der LPD X verglichen werden könne. Als B … dienstführender Beamter geworden sei, sei er (A) bereits … Jahre lang dienstführender Beamter im … gewesen und habe dort Führungsqualität beweisen müssen. Er sei lange Zeit auf einem … gewesen und habe mit jungen Kolleginnen und Kollegen zusammengearbeitet und sie in gewisser Weise geführt. Er habe bereits … geleitet, als B noch nicht einmal dienstführender Beamter gewesen sei. Es scheine, als habe er in den Augen der LPD vor dem Jahr … kein dienstliches Leben gehabt, nur, weil er einer anderen PI angehört habe, denn sämtliche seiner Funktionen vor … würden nirgendwo in der Stellungnahme aufscheinen, obwohl sie aus seinem Laufbahndatenblatt ersichtlich seien. Als er im Jahr … gewechselt habe, habe er bereits über … Jahre Erfahrung als dienstführender Beamter verfügt. Er sei lange Zeit im … und dort offiziell Stellvertreter gewesen. Er habe den damaligen …kommandanten, heute vergleichbar mit einem Referatsleiter, regelmäßig vertreten. Laut Stellungnahme werde B gerade im Bereich … der Vorzug gegeben, weil er von … bis … bei der …abteilung der LPD X tätig gewesen sei. Das sei jedoch über … Jahre her, in der Zwischenzeit habe sich sehr viel geändert. Er sei davon überzeugt, dass er im Bereich … über einen großen Erfahrungsschatz verfüge, den er sich, nicht nur aber vor allem, in … angeeignet habe. Er habe … geleitet, zu denen das BPK explizit ihn entsandt habe. Er glaube, dass er für die Leitung des Referates X sehr gut geeignet sei.

Die Vorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter darzulegen, warum sich die LPD schlussendlich für B entschieden habe, obwohl der Bezirkspolizeikommandant … den Antragsteller vorgeschlagen habe und der Dienstgebervertreter antwortete, grundsätzlich versuche die Personalabteilung den/die Bestgeeignete/n zu finden, leider sei das nicht immer einfach. Es sei nachvollziehbar, dass der Bezirkspolizeikommandant gerne eine Person mit der Planstelle betraut hätte, die dann tatsächlich auch an der Dienststelle anwesend sei. Die Aufgabe der LPD sei es, darüber zu stehen und darauf zu achten, dass dadurch nicht eine andere Person diskriminiert werde. Das Gesetz gebe ganz klar vor, dass niemand in seinem dienstlichen Fortkommen behindert werden dürfe, nur, weil er aufgrund seiner Tätigkeit als Personalvertreter dauernd freigestellt sei. Der Sektor … sei sehr wichtig. A sei grundsätzlich geeignet und habe durchaus seine dienstlichen Qualifikationen erlangt, sonst wäre er … nicht Kommandant der PI … geworden.

Die Vorsitzende fragte noch einmal, warum die LPD von dem Vorschlag des Bezirkspolizeikommandanten … abgegangen sei und der Dienstgebervertreter antwortete, üblicherweise führe der Landespolizeidirektor im Vorfeld mit den Bezirkspolizeikommandantinnen und Bezirkspolizeikommandanten Gespräche und wahrscheinlich fuße seine Entscheidung auf eben diesen Gesprächen. Er vermute, dass das Hauptargument des Bezirkspolizeikommandanten gewesen sei, dass er jemanden hätte haben wollen, der am BPK auch tatsächlich anwesend sei. B sei als Personalvertreter sicher nicht immer angenehm, aber er nehme seine Aufgaben wahr.

Die Vorsitzende entgegnete, der Bezirkspolizeikommandant habe bei den Kompetenzen überwiegend den Antragsteller besser bewertet. Wenn er (der Bezirkspolizeikommandant) jemand gebraucht habe, der an der Dienstelle anwesend sei, dann hätte er das zum Ausdruck bringen können.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, es sei legitim, dass ein Chef, wenn er eine bestimmte Person haben wolle, diese auch entsprechend beschreibe.

Auf die wiederholte Frage, warum B besser qualifiziert sei als A, antwortete der Dienstgebervertreter, die Gründe dafür seien in der Stellungnahme angeführt. B sei massiv in das …geschehen eingebunden gewesen und habe …übergreifend Schulungen durchgeführt.

Die Vorsitzende wendete ein, dass es laut Stellungnahme über … Jahre her sei, dass B bei der …abteilung der LPD X tätig gewesen sei.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, es sei richtig, dass seine Ausbildung lange her sei, das hieße trotzdem nicht, dass

er das nicht mehr könne oder wisse. In weiterer Folge habe B die Dienstführenden-Karriere ergriffen und als Sachbearbeiter sei er natürlich weiterhin im …sektor tätig gewesen. Im Bereich der … seien beide, B und der Antragsteller, gleich gut geeignet.

Die Vorsitzende monierte, betreffend den …bereich habe sich der Bezirkspolizeikommandant eindeutig für A ausgesprochen und beschrieben, dass dieser in diesem Bereich weitaus mehr Erfahrung habe.

Der Dienstgebervertreter sagte dazu, dass das klar sei, denn immerhin versehe A aktiv Dienst und habe natürlich in der letzten Zeit mehr mit … zu tun gehabt als B, da dieser eben freigestellt sei. Das sei die Krux an der Sache.

Die Vorsitzende resümierte, die LPD habe somit fiktiv angenommen, dass B, wenn er auch … geleitet hätte, gleich gut geeignet sei wie der Antragsteller.

Der Dienstgebervertreter sagte, zumindest bis zu dem Zeitpunkt seiner dauernden Freistellung habe B einige … geführt und tadellos gearbeitet.

Auf die Frage, seit wann B gänzlich freigestellt sei, antwortete ein Senatsmitglied, laut Stellungnahme seit …

Auf die Frage, wie der Bezirkspolizeikommandant zu der Annahme gelange, dass A und B gleichgut geeignet seien, wenn B aufgrund seiner Freistellung keine … habe leiten können, A im Gegensatz dazu jedoch tatsächlich … geleitet habe, antwortete der Dienstgebervertreter, aufgrund Bs Vergangenheit und seiner Persönlichkeit könne davon ausgegangen werden. Als Dienstgeber sei man da auch ziemlich im „Wiegel-Wagel", denn die Personalvertreter dürften aufgrund ihrer Freistellung beziehungsweise ihrer Funktion nicht benachteiligt werden.

Die Vorsitzende monierte, dass sie nicht nachvollziehen könne, warum B dennoch besser geeignet sei als A und der Dienstgebervertreter antwortete, diese Frage müsse der Landespolizeidirektor beantworten, aber grundsätzlich gehe er (der Dienstgebervertreter) davon aus, dass aufgrund des Gespräches zwischen dem Bezirkspolizeikommandanten und dem Landespolizeidirektor, in welchem der Landespolizeidirektor dem Bezirkspolizeikommandanten wohl gesagt habe, dass er B nicht aufgrund seiner Funktion als Personalvertreter benachteiligen dürfe, so entschieden worden sei.

Ein Senatsmitglied betonte, dass dies zwar nachvollziehbar sei, aber nirgendwo stehe, dass man daraus einen Vorzug ziehen solle.

Auf die Frage des Senatsmitgliedes zum Bewerbungsablauf erklärte der Dienstgebervertreter, dass die Bewerbungen bereits mit den entsprechenden Durchlaufermeldungen an die Personalabteilung der LPD übermittelt werden würden. In weiterer Folge sichte der Landespolizeidirektor den Akt und führe Gespräche mit den Fraktionen und den Bezirkspolizeikommandanten. Von der Personalabteilung werde keine Empfehlung abgegeben.

Auf die Frage, welcher Fraktion B angehöre, antwortete A, der FSG. A führte weiter aus, dass er ein politisch interessierter Mensch sei, die Politik habe jedoch innerhalb der Polizei, der Justiz und anderen Körperschaften nichts verloren. Es scheine, als sei die Entscheidung bereits im Vorfeld getroffen worden, denn es sei klar gewesen, dass B diesen Posten bekommen werde und offenbar sei davon ausgegangen worden, dass er auf Zuteilungsbasis ins BPK nachrücken und die Arbeit machen werde, denn in vielen Fällen sei so verfahren worden. Die zuvor erwähnte Kollegin des Fachausschusses habe zu ihm gesagt, dass dies ein üblicher Vorgang sei und sich über die Fraktionsgrenzen hinaus geholfen werde.

Die Vorsitzende erteilte der GBB das Wort und diese replizierte, dass sie in das Verfahren eingebunden gewesen sei. Nachdem der Landespolizeidirektor seine Entscheidung getroffen habe, erhalte sie die Unterlagen der Entscheidungsfindung inklusive Laufbahndatenblätter. Da es sich um eine Planstelle der Funktionsgruppe … gehandelt habe, habe sie sich die Bewerbungen samt der Durchlaufermeldungen schicken lassen. Sie wisse, dass B politisch engagiert sei. Der Bezirkspolizeikommandant habe sich für A ausgesprochen. Seitens der Gleichbehandlung habe sie keine Einwände gegen die Bestellung von B gehabt, er sei länger Kommandant und Stellvertreter gewesen. Sie habe es zwar kritisch gesehen, aber dass B aufgrund seiner Fraktionszugehörigkeit zum Zug gekommen sei, habe sie nicht herausgelesen. Zu den von A ausgesprochen angeführten Gesprächen könne sie nichts sagen.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter, wieviel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Referat X habe, antwortete dieser, grundsätzlich stehe das BPK mit den Kommandanten und den Referatsleitern über den Polizeiinspektionen.

Auf die Frage, wieso dann die Führungserfahrung eine so große Rolle gespielt habe, antwortete der

Dienstgebervertreter, dass jemand fachlich unschlagbar sein könne und eventuell trotzdem menschlich keine Führungsqualitäten besitze. Die Summe sei entscheidend, es werde versucht den Konsens aus allen vorhandenen Aspekten zu finden.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass die Leitungsfunktion in den Anforderungen der Ausschreibung nicht explizit eine Rolle gespielt habe, die LPD dennoch damit argumentiere, dass B wesentlich länger eine Leitungsfunktion innehabe als A, entgegnete der Dienstgebervertreter, dass er hier überfragt sei, aber grundsätzlich eine gewisse Dienststellenerfahrung Voraussetzung sei, um der unmittelbare Vorgesetzte von PI sein zu können.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob es üblich sei, dass die LPD vom Vorschlag des Bezirkspolizeikommandanten abgehe, verneinte die GBB.

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 Beförderung 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. Leitauffas- sungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönli chen 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 etc).“

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

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

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 sind nur jenen Kenntnissen und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Im vorliegenden Fall oblag die Gesamtbeurteilung anhand vorgelegter Beurteilungen der Bewerber der LPD X.

Die Dienstbehörde argumentierte die Entscheidung zu Gunsten von B damit, dass dieser bereits zu einem früheren Zeitpunkt Leitungsfunktionen auf einer Polizeidienststelle in X übernommen habe und für die Dauer von etwa … Jahren, als bestellter Stellvertreter des Dienststellenleiters, die Dienststelle de facto habe führen müssen und somit wesentlich früher die Agenden eines PI-Kommandanten übernommen habe. Daraus resultierte, dass B bereits … Jahre vor A die Aufgaben eines Inspektionskommandanten übernommen habe. Das Aufgabengebiet des Arbeitsplatzes sei X, wobei gerade im Bereich „…" B in den Jahren … bis … bei der …abteilung der LPD X tätig gewesen sei und somit entsprechend spezifische Kenntnisse aufweise.

Der Senat kann nicht nachvollziehen, warum das Argument, dass B wesentlich länger eine Leitungsfunktion innegehabt habe, so stark gewichtet wurde, obwohl diese in der Ausschreibung nicht explizit eine Rolle gespielt hat.

Vergleicht man die Laufbahnen der beiden Bewerber miteinander: Während B … in den Exekutivdienst eingetreten ist, erfolgte der Eintritt von A bereits … Die Ernennung zum E2a-Beamten erfolgte bei A bereits …, B wurde hingegen erst … zum E2a-Beamten ernannt. Es ergibt sich somit im Vergleich zu B eine um … Jahre längere Tätigkeit von A im Polizeidienst und eine … Jahre längere Verwendung von A als E2a-Beamter.

Festgehalten wird, dass es laut Stellungnahme über … Jahre her ist, dass B bei der …abteilung der LPD X tätig gewesen ist.

Im Vergleich zu B war A bei diversen Großveranstaltungen (z.B. …") …eiter des BPK X im Bereich des …sektor gewesen. … hat er den … in der … … geleitet, als …

Für den Senat ist die behauptete bessere Eignung von B nicht nachvollziehbar, da dieser – im Unterschied zu A – keine … geleitet hat.

Festgehalten wird, dass eine Person, die eine Personalvertreterfunktion ausübt, in ihrer beruflichen Laufbahn vom Dienstgeber nicht allein deshalb bevorzugt werden sollte, weil sie diese Funktion ausübt.

Auffallend ist, dass in der Stellungnahme des Dienstgebers auf alle beruflichen Karriereschritte bei B eingegangen wurde, hingegen die beruflichen Stationen bei A erst ab … in der Stellungnahme aufscheinen, obwohl A bereits … in den Polizeidienst eingetreten ist.

Nach der Gegenüberstellung der Laufbahnen kann der Senat nicht erkennen, dass B aufgrund seiner bisherigen Verwendung und seiner insgesamt kürzeren Dienstzeit im Exekutivdienst sowie der geringeren Erfahrung als E2a-Beamter besser qualifiziert sein soll und somit die fachlichen Anforderungen besser als B erfüllen soll.

Weiters ist für den Senat nicht nachvollziehbar, dass die Dienstbehörde der Reihung des Bezirkspolizeikommandanten nicht gefolgt ist. Der Bezirkspolizeikommandant hatte A als Bestgeeigneten an die erste Stelle gereiht.

Insgesamt konnte die LPD X nicht schlüssig darlegen, warum B besser als A für die gegenständliche Planstelle geeignet sein soll.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass für die Auswahlentscheidung ein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war. Der Antragsteller behauptet, es habe die Weltanschauung eine Rolle gespielt.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung von A auseinandergesetzt hat.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

A erachtet sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, da er die parteipolitischen Strukturen in der öffentlichen Verwaltung stets abgelehnt und diese Einstellung auch kundgetan habe. Weder im schriftlichen Vorbringen noch in der mündlichen Stellungnahme konnte die LPD X ausreichend und überzeugend darlegen, dass die politische Weltanschauung von B bei der Besetzung der Funktion „Referatsleiter/der Referatsleiterin X“ beim BPK X keine Rolle gespielt hat. Somit kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das vom Antragsteller behauptete Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend gewesen sein muss.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion des Referatsleiters/der Referatsleiterin „X“ beim BPK X der LPD X mit B eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

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

Wien, Dezember 2021

Zuletzt aktualisiert am

19.01.2022

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at