

# Gbk 2020/8/13 B-GBK I/252/20

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 13.08.2020

## Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

## 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-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung 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-GIBG und aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle des/der 2. stellvertretenden Kommandanten/Kommandantin der PI X der LPD X mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes und aufgrund der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5, 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Er sehe sich im Hinblick auf das Anforderungsprofil im Vergleich zur erfolgreichen Mitbewerberin B bzw. zu den weiteren Mitbewerbern als besser geeignet.

Er sei seit ... in der Funktion des 3. stellvertretenden Kommandanten, Bewertung E2a/4, in der PI Y (...) tätig, wobei ihm auch umgehend eine ePEP-Lizenz zur Unterstützung/Verwaltung der Dienstplanung erteilt worden sei. Der Aufgabenbereich des 2. stellvertretenden PI-Kommandanten sei laut Arbeitsplatzbeschreibung mit Ausnahme eines Sachbereiches ident mit dem des 3. stellvertretenden PI-Kommandanten. Er habe die Funktion des 2. Stellvertreters

bereits von ... bis ... ausgeübt, zumal sie - seit seiner Ernennung zum 3. Stellvertreter - erst wieder mit ... besetzt worden sei. Die mit der Funktion verbundenen Aufgaben seien ihm daher bestens bekannt, er habe sie zur vollsten Zufriedenheit erledigt und genieße die vollste Unterstützung des PI-Kommandanten bzw. von dessen Stellvertreter. Zudem habe er die umfangreichen Aufgaben einer Stadtteilstelle zu bewältigen. Dies bedeute u.a. die Verwahrung von und Verantwortung für Langwaffen/Sturmgewehre, teils am „Stkw“ (Streifenkraftwagen) und teils in der Stadtteilstelle (SLS), die Verantwortung für den ...bereich mit mehreren ... vorläufig festgenommen Personen pro Jahr (Kontakt mit Amtsärzten/Amtsärztinnen, mit Juristen/Juristinnen, Journalbeamten/Journalbeamtinnen, mit Mitgliedern der Kommission der Volksanwaltschaft). Bei Misshandlungsvorwürfen würden von ihm auch die Erstmaßnahmen (Verständigung zuständiger Stellen, Meldungslegungen) durchgeführt.

Er vertrete nicht nur den PI-Kommandanten in dessen Abwesenheit, sondern auch das Stadtpolizeieinsatzkommando (SPK)-Einsatzreferat (Aufgaben: ... etc.“) sowie den SPK-Kommandanten. Daraus ergebe sich, dass der Verantwortungsbereich einer SLS ein weit größerer sei als der jeder weiteren PI im SPK. Seiner Ansicht nach könne aufgrund der erwähnten Führungs- und Personalmanagementaufgaben seine Erfahrung im Bereich Personalmanagement/Führung nicht mit dem Tätigkeitsbereich von qualifizierten Sachbearbeitern/Sachbearbeiterinnen in anderen PI des SPK gleichgesetzt werden. Letztere hätten auf verschiedene Personal-/Führungsentscheidungen (z.B.: Dienstplanung/Einteilung der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu Überstundendiensten; Kommandierungen zum Großen Sicherungs- und Ordnungsdienst (GSOD) und zu diversen Einsätzen; Ausbildungen; Sonderurlaube; Pflegefreistellungen; u.v.m.) keinen Einfluss.

Zu erwähnen sei, dass er in den letzten Jahren in vielen Fällen für die Leitung größerer Amtshandlungen (...) zuständig gewesen sei und diese auch immer zur vollsten Zufriedenheit der Organisation und seiner Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen wahrgenommen habe. Beispiele dafür seien ein ... mit einem schwer verletzten Opfer, ein ... , eine ..., mehrere Todesfälle und ein ... sowie unzählige Saalschutzmaßnahmen im LG (teils mindestens in Gruppenstärke, teils in Koordination und Unterstützung von ... usw.). Neben seiner regulären Tätigkeit auf der Dienststelle sei er auch oft bei GSOD-/ODE-Einsätzen eingesetzt gewesen, häufig auch als Zugskommandant.

Ihm sei bekannt, dass B bisher auf der Dienststelle für die „fachbezogene Aktkontrolle (Kriminalakte)“ zuständig sei. Auch hier könne jedoch kein Vorteil für sie erkannt werden, denn er sei von ... bis ... als qualifizierter Sachbearbeiter der Vertreter des Hauptsachbereichsleiters gewesen und seit ... sei er Hauptsachbereichsleiter für diesen Bereich und habe in diesen Jahren belegbar tausende Kriminalakte kontrolliert, genehmigt und an die zuständigen Staatsanwaltschaften/Organisationseinheiten weitergeleitet.

Ihm werde „allgemein in der Organisation“ eine politische Nähe zur ... zugeschrieben, dies sei auch daraus ableitbar, dass er aktuell Mitglied dieser Fraktion sei. Soweit ihm bekannt sei, gehöre B der AUF-FEG an. Nachdem er in den fachlichen und persönlichen Kriterien, welche in der InteressentInnenrecherche (I-Suche) gefordert worden seien, deutlich höhere Kompetenzen aufweise als B, könne er sich nur vorstellen, dass er die ausgeschriebene Planstelle aufgrund seiner (zugeschriebenen) politischen Gesinnung nicht erhalten habe. Eine weitere Ursache könne im Geschlecht liegen, zumal in der I-Suche darauf hingewiesen worden sei, dass Bewerbungen von Frauen um die bezeichnete Funktion besonders erwünscht seien und besonders berücksichtigt würden. Hätten B und er dieselben Voraussetzungen für die Funktion, hätte er die Entscheidung zugunsten der Bewerberin akzeptiert, im Hinblick auf die tatsächliche Eignung sehe er in der Besetzung der Planstelle mit B eine nachteilige Behandlung seiner Person bzw. generell von Männern. Diese Entscheidung stoße nicht nur bei ihm, sondern auch bei vielen Kollegen/Kolleginnen des SPK auf Unverständnis.

Dem Antrag angeschlossen waren folgende Unterlagen: I-Suche vom ..., Bewerbungsschreiben des Antragstellers inkl. Laufbahndatenblatt, Arbeitsplatzbeschreibung für den Arbeitsplatz von A in der PI Y.

Die zu erfüllenden Voraussetzungen für die Verleihung der Planstelle waren:

Erfüllung der Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E2a; die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben; nach Möglichkeit eine mehrjährige Verwendung in der Verwendungsgruppe E2a.

Die auf diesem Arbeitsplatz zu erfüllenden Aufgaben sind:

- ? 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 Außendiensträsenz
- ? Verantwortung für die Präsenz der Mitarbeiter der Dienstgruppe
- ? Verantwortung für Funkmitteleinsatz
- ? Einsatzleitung bei AH größeren Ausmaßes und im Bereich von Anlässen des GSOD
- ? Koordination des Aktenlaufes

Die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen sind:

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.

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 nicht wiedergegeben werden, da sie im Wesentlichen im Antrag enthalten sind. Anzuführen ist die im Laufbahndatenblatt ersichtliche Grundausbildung E2a, die A von ... bis ... absolvierte. Weiters sind die im Laufbahndatenblatt verzeichneten zusätzlichen Ausbildungen anzuführen, nämlich das Seminar KFZ-Diebstahl (...) und die Fortbildung zum ...gesetz (...,...).

A wirkte an folgenden Projekten bzw. Großeinsätzen mit: ..., ..., ..., ..., ...

Vorträge hielt A im Rahmen von PI-Schulungen.

Die vom Antragsteller in der PI Y wahrgenommenen Aufgabenbereiche werden nicht wiedergegeben, 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 am ... dem Kommandanten des SPK X ... 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 A als am besten für die Funktion geeignet beschrieben worden, jedoch sei „grundsätzlich allen Beamten das notwendige Maß an Verantwortungsbewusstsein, Leistungsbereitschaft und Motivation zugeschrieben“ worden. Der Kommandanten des SPK X habe „teilweise nur geringe Unterschiede“ in der Qualifikation der Bewerber/innen erkannt.

Der (unmittelbar beim SPK X eingerichtete) Dienststellenausschusses habe gegen den „Besetzungsvorschlag“ keinen Einwand gehabt, und vorerst habe auch der Landespolizeivizepräsident, ..., sein Einverständnis erklärt. Ebenso habe die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) für den Zuständigkeitsbereich X keinen Einwand erhoben. Der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Landespolizeidirektion X (FA) habe jedoch seine Zustimmung versagt und B (...) vorgeschlagen. Begründet worden sei dieser 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 Funktion betraut worden.

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

A könne wertvolle Qualifikationen und Referenzen als dienstführender Beamter aufweisen. So sei er im Zeitpunkt der Bekanntmachung bereits knapp ein ... lang (und sei nach wie vor) 3. stellvertretender Kommandant einer PI mit

angeschlossener Stadtleitstelle gewesen und habe das SPK-Einsatzreferat vertreten. In den letzten Jahren habe er in vielen Fällen die Leitung größerer Amtshandlungen übernommen. Er habe auch an einigen Großeinsätzen mitgewirkt, Seminare besucht und sei Vortragender im Rahmen von PI-Schulungen gewesen.

B weise jedoch „bereits an formalen Parametern eine (zumindest) identische Qualifizierung“ wie A auf. So seien beide ... in den Bundesdienst (...) eingetreten und gleichzeitig, nach Absolvierung des „E2a-Kurses“, im Jahr ... zum/zur dienstführenden Beamten/Beamtin ernannt worden. Danach seien beide bis ... bzw. ... als Sachbearbeiter/in tätig gewesen. Die um eine Funktionsstufe höhere Bewertung des Arbeitsplatzes von A habe sich aufgrund der „ortsbedingten (Mit-)Betreuung“ des in der PI Y etablierten ...bereiches ergeben. Ab ... habe A den Arbeitsplatz des 3. stellvertretenden Kommandanten der PI Y innegehabt, es sei „aber auch B ab ... mit der Funktion einer qualifizierten Sachbearbeiterin auf der PI X betraut“ worden. Während A sein „gesamtes ,dienstliches Leben“, sowohl als eingeteilter als auch als dienstführender Beamter, auf derselben Dienststelle (PI Y) verbracht habe, habe B auf insgesamt ... Dienststellen im Bereich des SPK X Erfahrungen gesammelt.

In ihrer „nunmehrigen“ Funktion sei B die vorübergehende Leitung und alleinige Bearbeitung des Kriminalsachbereiches obliegen und sie habe auch schon dadurch seit längerer Zeit Führungsverantwortlichkeit im Bereich des PI-Kommandos aufgewiesen. Sie besitze das notwendige Maß an Leistungsbereitschaft, das sich durch die freiwillige Leistung einer Vielzahl an Überstunden - insbesondere bei SPK-internen Schwerpunktstreifen - gezeigt habe. Weiters sei sie mehrere Jahre Zugskommandantin in der ... gewesen und sei mit ... mit der Dienstführung der ... betraut worden.

Da somit ein Vergleich der Qualifikationen des Antragstellers und B gleiche Eignung ergeben habe, 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 Laufbahnübersichten 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 ..., PI ..., 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 in seiner Stellungnahme zu den (...) Bewerbungen aus, dass er „die Bewerber nach persönlichen Gesprächen, umfangreichem Aktenstudium und Einholung von Informationen“ wie folgt gereiht habe:

1. A

2. ...

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, sie seien auch persönlich bekannt.

A übe derzeit die Funktion des 3. stellvertretenden PI-Kommandanten in der PI Y aus. Diese Herausforderung meistere er sehr gut und unterstütze und vertrete seinen PI-Kommandanten in allen Belangen tadellos. Für die Reihung auf den ersten Platz seien seine Führungsleistungen maßgebend gewesen, zumal er in der SLS und im ...bereich zusätzliche Aufgaben zu bewältigen habe, welche von den übrigen „Bewerbern“ nicht oder nur vertretungsweise ausgeübt würden. Aufgrund dieses Umstandes habe A im Regelfall mehr Personal zu führen und anzuleiten. Durch den zusätzlichen ...bereich mitsamt der SLS ergebe sich auch ein größeres Spektrum für die Wahrnehmung eigenverantwortlicher Aufgaben und Entscheidungsfindungen. Insgesamt habe A somit die umfangreichste Dienst- und Fachaufsicht auszuüben, was ihn bestens für die gegenständliche Planstelle befähige.

Der Zweitgereihte 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 seit ... (...) mit einem Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 3 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.

Am ... fand eine Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Anwesend waren der Antragsteller und ... als Dienstgebervertreterin sowie ... als Gleichbehandlungsbeauftragter (GBB).

Auf die Frage der Senatsvorsitzenden, aus welchem Grund er sich aufgrund des Geschlechtes und der Weltanschauung bei der Besetzung der gegenständlichen Planstelle diskriminiert erachte, führte A Folgendes aus: Die Entscheidung könne nur dann zugunsten einer Bewerberin getroffen werden, wenn sie gleich geeignet sei wie der am besten geeignete Mitbewerber. Seiner Meinung nach sei aber gleiche Eignung nicht gegeben. B sei im ... qualifizierte Sachbearbeiterin mit einem E2a/3-wertigen Arbeitsplatz gewesen. Zu diesem Zeitpunkt habe er schon einen Arbeitsplatz mit der Bewertung E2a/4 gehabt und sei schon im PI-Kommando gewesen. Einen E2a/3-wertigen Arbeitsplatz habe er schon im ... gehabt, also um ... Jahre früher als B. Der „Sprung“ von E2a/3 auf E2a/4 sei schon ein bedeutender, weil man damit vom „Gruppenchargen“ ins Kommando komme und Aufgaben mit einem höheren Verantwortungsbereich wahrzunehmen habe. Mit ihrer Ernennung zur 2. stellvertretenden Kommandantin der PI X habe B diesen Schritt übersprungen, sie sei vom E2a/3-wertigen Arbeitsplatz direkt auf einen E2a/5-wertigen Arbeitsplatz gekommen.

Die Ausführungen der LPD in der Stellungnahme zu seinem Antrag, nämlich, dass er sein „dienstliches Leben“ ausschließlich auf der PI Y verbracht habe, seien richtig, allerdings habe er aufgrund der knappen personellen Ressourcen immer wieder an anderen PI Dienst versehen. Zu bemerken sei auch, dass man als Kommandant einer SLS auch für den ...bereich zuständig sei, diese Verantwortung habe man auf einer „gewöhnlichen“ PI nicht.

Im Kriminalsachbereich habe er genauso viele Erfahrungen wie B. Er habe „tausende“ Akte an die STA geschickt. Laut .... sei B Zugskommandantin gewesen, er allerdings auch. Er könne auch keinen besonderen Vorsprung der Bewerberin darin sehen, dass sie mit der Dienstführung der ... betraut sei, denn das sei lediglich eine Diensteinteilung im GSOD-Tool, der Dienst an einer PI sei jedenfalls schwieriger.

Die LPD habe ausgeführt, dass er das Einsatzreferat in „gewissen“ Bereichen vertrete, er vertrete aber das Einsatzreferat in allen Belangen. Immer wenn das Einsatzreferat nicht besetzt sei - im Nachdienst, an Wochenenden, an Feiertagen - nehme er die Referatsagenden wahr. Es sei z. B. schon vorgekommen, dass er mitten in der Nacht zum Schutz für ... die entsprechenden Polizeiinspektionen einteilen habe müssen. Manchmal müssten auch rasch Gruppen für einen besonderen Einsatz zusammengestellt werden.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sehe er deshalb, weil für die Stellenbesetzung auch politische Gründe eine Rolle gespielt haben. Es habe nur der FA Einwände gegen die Besetzung des Arbeitsplatzes mit ihm gehabt habe. Es sei bekannt, dass er „der schwarzen Fraktion“ zugehörig sei, B gehöre zur „blauen Fraktion“, und die blaue Fraktion habe Einspruch erhoben.

Auf die Frage, weshalb der Behörde bekannt sei, dass er der ... zuzurechnen sei, antwortete A, „das“ wisse man im SPK. Er wisse von der parteipolitischen Ausrichtung von B, weil sie blaue Personalvertreterin sei. Sie sei übrigens zum Gespräch mit dem Kommandanten des SPK X – der die Bezirksinspektoren üblicherweise zu einer Art Hearing zu sich einlade, um sich ein Bild von den Bediensteten machen zu können - mit einem ...abgeordneten der FPÖ gekommen. Das sei schon eine Art, Druck auszuüben.

Auf die Frage, ob auch er Personalvertreter sei, antwortete A, nein, er habe keine Funktion. Das Zünglein an der Waage sei die „... Fraktion“ gewesen. Diese habe mit der blauen gegen ihn gestimmt. Ein Vertreter der ... habe ihm vorgeworfen, er hätte sich nur deshalb beworben, um die Ernennung von B zu verhindern. Das sei aber Unsinn, man bewerbe sich nicht um eine Stelle, die man gar nicht wolle.

Die Vorsitzende bemerkte, dass der Stadtpolizeikommandant dennoch ihn an die erste Stelle gereiht habe und ersuchte die Dienstgebervertreterin darzulegen, weshalb man dem Vorschlag des Kommandanten des SPK X nicht nachgekommen sei.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, das Prozedere sei so abgelaufen, wie es bei Ablehnung eines Besetzungsantrages üblich sei. Allerdings habe man die GBB noch einmal involviert, und letztlich sei die Behördenleitung dem FA gefolgt. Der FA sei der Meinung gewesen, dass es sich um gleiche Eignung von A und B handle, weil die Dienstzeiten ident seien.

Die Vorsitzende warf ein, es sei interessant, dass nicht auch dem Vorgesetzten die „identen Dienstzeiten“ aufgefallen seien und wies darauf hin, dass aber A bereits Führungsaufgaben wahrgenommen habe und B nicht.

Die Dienstgebervertreterin sagte, die Behördenleitung habe gewertet, dass B seit ... in der PI X Dienst versehen und daher bereits die inneren Abläufe und das Personal gekannt habe.

Der GBB führte aus, er sehe einen „leichten Vorteil“ von A, eben weil er schon seit ... Jahren einen Arbeitsplatz mit der Bewertung E2a/4 gehabt habe. Er sei schon mit der Leitung einer PI betraut gewesen und habe damit bestimmte Funktionen zugewiesen bekommen, was auf einem Arbeitsplatz mit der Bewertung E2a/3 nicht der Fall sei. Man könne zwar schon (in E2a/3) einen „kleinen“ Bereich, wie z. B. den Kriminalbereich, übertragen bekommen, damit habe man aber keine Personalverantwortung. Wenn für B ihre Erfahrungen im Kriminaldienst ins Treffen geführt werden, ist dazu zu bemerken, dass für die Funktion des/der 2. stellvertretenden PI-Kommandanten/PI-Kommandantin keine besonderen Kenntnisse im Kriminalbereich verlangt seien, Kenntnisse in der Leitung in einer Organisationseinheit seien aber sehr wohl gefordert. Man könne nicht sagen, dass aufgrund der gleich langen Zeit als E2a-Bedienstete gleiche Eignung von A und B gegeben sei, denn sie hätten ja im Rahmen der gleichen Dienstzeit unterschiedliche Funktionen wahrgenommen.

Auf die Frage an die Dienstgebervertreterin, ob die Weltanschauung ein Thema gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin nein, sie habe der Stellungnahme der Behörde nichts hinzuzufügen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund 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-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund (u.a.) 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-GIBG 1993 idFBGBI. 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-GIBG („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-GIBG 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 der Gewerkschaftsorganisation ... zugehörige 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 bereits seit ... mit der Funktion des 3. stellvertretenden PI-Kommandanten (der PI Y) mit der Bewertung E2a/4 betraut (gewesen) sei und er auch schon die Funktion des 2. Stellvertreters des PI-Kommandanten ausgeübt habe. Dies durchgehend von ... bis zur Nachbesetzung der Funktion im .... Er habe also bereits jene Aufgaben wahrgenommen, die laut der I-Suche mit der ausgeschriebenen Planstelle verbunden seien, insbesondere im Bereich Führung/Personalmanagement habe er mehr Erfahrung als die Mitbewerberin.

Die LPD X argumentierte zusammengefasst, der FA habe gleiche Eignung von A und B festgestellt, weshalb die Dienstbehörde iSd § 11c B-GIBG entschieden habe, B mit dem Arbeitsplatz zu betrauen.

Die gleiche Eignung von A und B habe sich daraus ergeben, dass beide im Jahr ... zum/zur dienstführenden Beamten/Beamtin ernannt worden und danach bis ... bzw. ... als Sachbearbeiter/in tätig gewesen seien. As Arbeitsplatz sei zwar um eine Funktionsstufe höher bewertet gewesen, dies sei „jedoch an der ortsbedingten (Mit-)Betreuung des in der PI Y etablierten ...bereiches“ gelegen. Weiters wurde argumentiert, dass zwar A seit ... 3. stellvertretender PI-Kommandant sei, aber „auch B“ sei ab ... „mit der Funktion einer qualifizierten Sachbearbeiterin ... betraut“ worden. Aufgrund der „vorübergehenden Leitung und alleinigen Bearbeitung des Kriminalsachbereiches“ weise sie ebenfalls „Führungsverantwortlichkeit im Bereich des PI-Kommandos“ auf. Sie sei mehrere Jahre Zugskommandantin in der ... gewesen und seit ... mit der Dienstführung der ... betraut. Während A sein gesamtes „dienstliches Leben“ auf derselben Dienststelle verbracht habe, habe B auf ... Dienststellen im Bereich des SPK X Erfahrungen gesammelt.

In der Senatssitzung wurde von der Dienstgebervertreterin zusätzlich ausgeführt, die Behördenleitung habe positiv gewertet, dass B seit ... in der PI X Dienst versehe und daher die inneren Abläufe und das Personal kenne.

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

Das Vorbringen, die höhere Bewertung von As Arbeitsplatz als Sachbearbeiter (von ... bis ...) sei lediglich „auf die ortsbedingte (Mit-)Betreuung des etablierten ...bereiches“ zurückzuführen (siehe Seite 6) ist unsachlich, denn es ist nicht nachvollziehbar, dass eine zusätzliche Zuständigkeit einer PI - hier für den ...bereich – als bloß „ortsbedingte (Mit-)Betreuung“ des (...)Bereiches beschrieben wird. Es ist wohl davon auszugehen, dass die höhere Bewertung von bestimmten Arbeitsplätzen nicht zufällig erfolgt(e). Fakt ist, dass A (im Bewerbungszeitraum) seit ... Jahren einen E2a/3-wertigen Arbeitsplatz hatte, B hingegen erst rund ... Monate, nämlich seit sie im ... qualifizierte Sachbearbeiterin im

Kriminaldienst wurde.

Nicht nachvollziehbar ist, dass die LPD X in ihrer Stellungnahme an die B-G BK (siehe Seite 6) folgende Gegenüberstellung vornahm: „Schließlich übte A dann ab ... den Arbeitsplatz des 3. stv. PI-Kommandanten in der PI Y aus und wurde auch B ab ... mit der Funktion einer qualifizierten Sachbearbeiterin auf der PI X betraut“. Diese Form der Darstellung der beruflichen Station der Bewerberin und des Bewerbers im Jahr ... erweckt den Anschein, die beiden Arbeitsplätze/Funktionen wären gleichwertig, was aber nicht zutrifft, wie der GBB in der Senatssitzung bestätigte (siehe Seite 10). 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 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 angemerkt, dass Kenntnisse oder Erfahrungen in diesem Bereich in der I-Suche 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 nicht zu einem Vorsprung von B führen, denn auch A war (und ist) Kriminalreferent. Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass er auch der Stellvertreter des Hauptreferenten war, seit ... war bzw. ist er der Hauptreferent im Kriminalreferat (und 3. Stellvertreter des PI-Kommandanten).

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 größerer 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 attestiert, sie waren schließlich auch der Grund für die Reihung von A an erster Stelle des Besetzungsplans. B wurde nur an dritter Stelle gereiht, mit der Begründung, dass sie noch nicht diese umfassende Führungserfahrung vorweisen könne, die 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 ausüben“ habe müssen (vgl. Seite 8). Die Dienstführung (der Bewerberin) in der ... und die Anzahl der Dienststellen des Bewerbers/der Bewerberin erwähnte der Stadtpolizeikommandant nicht einmal. Inwiefern sich daraus ein „Vorsprung“ von B gegenüber A ergeben soll, konnte auch in der Sitzung des Senates nicht dargelegt werden.

Zum ins Treffen geführten Umstand, dass A bisher nur an der PI Dienst versehen habe und B an ... Dienststellen gewesen sei, wobei sie die inneren Abläufe und das Personal der PI X seit ... kenne, ist zu bemerken, dass die Abläufe an den PI im Wesentlichen gleich sind. Der Umstand, dass man die Bedienstete bereits kennt, ist nicht unbedingt ein Vorteil.

Die LPD X beabsichtigte ursprünglich - dem Besetzungsplan des Kommandanten des SPK X folgend - den Arbeitsplatz mit A zu besetzen. Nach dem Einwand des FA änderte die LPD ihre Meinung. Die Begründung des FA für seinen Besetzungsplan, nämlich die Dienstzeiten und die Zeiten als Dienstführende/r seien (beinahe) ident, sodass der Bewerberin der Vorzug zu geben sei, ist allerdings im Hinblick auf die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und die zu erfüllenden Anforderungen nicht im Mindesten nachvollziehbar. Und nicht im Mindesten glaubwürdig ist, dass die LPD X aufgrund dieser Eignungsbeurteilung des FA von der gleichen Eignung von A und B überzeugt gewesen sein soll.

Die Feststellung der gleichen Eignung von A und B für den gegenständlichen Arbeitsplatz ist sachlich nicht begründet. Die Feststellung wurde offensichtlich nur getroffen, um mit Hilfe des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GIBG die präferierte Bewerberin ernennen zu können. Die Anwendung des Frauenförderungsgebotes im gegenständlichen Besetzungsverfahren ist eindeutig fälschlich erfolgt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B zur 2. stellvertretenden Kommandantin der PI X eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG darstellt.

Zu der vom Antragsteller vorgebrachten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ist festzuhalten, dass A zum

Zeitpunkt der Bewerbung der Gewerkschaftsorganisation ... angehörte, während B als Personalvertreterin der AUF der FPÖ zuzurechnen war. Der zum Zeitpunkt der Ausschreibung der Planstelle (...) amtierende Innenminister gehörte der FPÖ an (... bis ...). Nachdem sich der Stadtpolizeikommandant am ... für A ausgesprochen hatte, sprach sich gerade die „blaue Fraktion“ im FA (gemeinsam mit der „...Fraktion“) für die Besetzung der Planstelle mit einer Bewerberin aus, die der FPÖ-nahen AUF angehört. Die LPD X übernahm den – sachlich nicht nachvollziehbaren - Vorschlag des FA, obwohl der Fachvorgesetzte in seinem Vorschlag die Qualifikationsunterschiede der Bewerberin und des Bewerbers 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 den Vorwurf der weltanschaulich/parteilich 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-GIBG vorliegt.

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

Wien, August 2020

**Zuletzt aktualisiert am**

25.11.2020

**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](http://www.jusline.at)