

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

II

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK II/38/14

Entscheidungsdatum

27.08.2014

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text**BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION****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-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F. 53/2007, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des „Verkehrs- und Einsatzreferates beim Bezirkspolizeikommando X“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n*beschlossen:*

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des „Verkehrs- und Einsatzreferates beim Bezirkspolizeikommando X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Mit Schreiben vom ... brachte A einen Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Antrag lautete: „Durch die Landespolizeidirektion (LPD) X wurde am ..., GZ ... die freie Planstelle eines Leiters des Verkehrs- und Einsatzreferates beim BPK X (E2.../...) ausgeschrieben. Für die frei werdende Planstelle habe ich mich ordnungsgemäß beworben.

Von der LPD X wurde im ... B (=Mitbewerber), dzt. noch PI Kommandant auf der PI X, ohne jeglichen Laufbahndatenvergleich und nicht einmal mit dem ansatzweisen Versuch einer Begründung als angeblich bestgeeignetster Bewerber für diese Besetzung vorgeschlagen. Der Fachausschuss X schlug jedoch, entgegen des Dienstgebervorschlages, mich mehrheitlich als besten qualifizierten Bewerber vor und begründete diesen Gegenvorschlag schlüssig und ausführlich. Nach Wiederholung dieses Vorganges, wobei die Dienstbehörde neuerlich ohne jegliche Begründung sondern einzig und allein mit der Titulierung des B als angeblich bestgeeigneten Bewerber auf dessen Einteilungsvorschlag beharrte, wurde der Dienstgebervorschlag -B - von der LPD X an das BM f Inneres zur ministeriellen und damit endgültigen Entscheidung weitergeleitet.

Zu meiner Person gebe ich an, dass ich am ... zur damaligen Gendarmerie in ... eingetreten bin. Nach Absolvierung des Grundkurses wurde ich auf den GP ... versetzt. Nach Absolvierung des Kurses für df WB ... in ... kehrte ich wieder auf meine Stammdienststelle zurück. Seit dem Jahre ... bis zum jetzigen Zeitpunkt war ich hauptsächlich als Mitglied der installierten Kriminalgruppe im Kriminaldienst tätig. Innerhalb der Kriminalgruppe, permanent bestehend aus 6 bis 7 Beamten, war ich bis zum Jahr ... durchgehend als zweiter Dienstführender tätig und auch regelmäßig für die Dienstplanung aber auch ständig für die Führung der eingeteilten Mitarbeiter mitverantwortlich. Am ... wurde ich zudem zum qualifizierten Sachbearbeiter auf der BLS X bestellt und war seit diesem Zeitpunkt auch für die Dienstplanung und Mitarbeiterführung der gesamten Dienststelle (32 Beamte) mitverantwortlich. Am ... wurde ich auf meiner Dienststelle zum 3. Stellvertreter des Kommandanten und am ... zum 2. Stellvertreter des Kommandanten bestellt. Seit ... bin ich auch Leiter der Kriminalgruppe und alleinverantwortlich für den gesamten Sachbereich ... (... Kriminalangelegenheiten) Zu meiner politischen Einstellung führe ich an, dass ich bei

keiner politischen Partei eine Mitgliedschaft habe, jedoch bis ... über mehrere Jahre für die FSG als Personalvertreter im Dienststellenausschuss (Bezirk X) tätig war.

Zur Person von Kollegen B ist mir bekannt, dass dieser am ... zur Gendarmerie eingerückt ist. Den Fachkurs absolvierte B im Jahre Nach Absolvierung des Fachkurses war er für einige Zeit am damaligen GP als dienstführende Beamter tätig. Ende ... wurde er zum GP... versetzt. Bis zum Jahr ... war B auf der jetzigen PI X als dienstführende Beamter tätig. Als Mitglied der ... stand er jedoch seiner Dienststelle zeitlich nur begrenzt für Systemdienste zur Verfügung und verfügte deshalb bis zu diesem Zeitpunkt auch über keine nennenswerten Führungs- bzw. Leitungskompetenzen. Erst nach meiner Bestellung zum 2. Stellvertreter rückte B im Jahre ... als 3. Stellvertreter nach. Im darauffolgenden Jahr (...) wurde B überraschenderweise zum Inspektionskommandanten der PI Y bestellt. Schon kurz zuvor ist B, der sich bis zu diesem Zeitpunkt immer als parteifreier Beamter ausgegeben hat, offensichtlich der FCG (ÖVP) beigetreten. Seit dem Jahr ... ist B, obwohl er sich bis dato angeblich für politische „Spielchen“ nie interessiert hatte, im Dienststellenausschuss X für die FCG tätig. Hinter vorgehaltener Hand hört man, dass er sich eine mindestens 5jährige Mitgliedschaft erkaufen und sich für den Dienststellenausschuss an wählbarer Stelle reihen lassen musste, um in den Genuss einer garantierten FCG-Unterstützung bei zukünftigen Personalbesetzungen zu kommen.

Im Frühjahr ... wurde vom LPK für X die ... Planstelle des Kommandanten der PI X ausgeschrieben. Der Vorschlag des Dienstgebers war damals, eigentlich nicht mehr überraschend, B. Der Fachausschuss hielt mich mehrheitlich (FSG und AUF) nach Prüfung aller fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für den besten und geeignetsten Bewerber. Nur die Mitglieder der FCG stimmten im Fachausschuss, wie schon zuvor angenommen werden musste, gegen mich. Anschließend wurde der Akt zur Entscheidung ins BMfl weitergeleitet, wo man auf B beharrte. Obwohl auch der Zentralausschuss nach gründlicher Prüfung der Gesamtvoraussetzungen mehrheitlich (außer Stimmen der FCG) für mich stimmte, wurde schlussendlich B mit Ministerentscheid zum Kommandanten bestellt. Für mich war es schon damals eine große Enttäuschung, trotz bester persönlicher und fachlicher Voraussetzungen, nicht berücksichtigt worden zu sein. Damals war mir die Möglichkeit einer Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission noch nicht ausreichend bekannt und geläufig. Hätte ich davon umfassendere Kenntnis gehabt, hätte ich bereits damals gegen diese Entscheidung schon eine Beschwerde eingebracht. B wurde nämlich ziemlich offensichtlich nur wegen seiner vermutlich zuvor gekauften politischen Zugehörigkeit zur ÖVP (FCG) zum

Kommandanten bestellt. Wenn ich jetzt zurückblicke, so muss ich entsetzt feststellen, dass Kollege B mich innerhalb von nur ... Jahren ohne Probleme mit offensichtlicher politischer Unterstützung ganz einfach dienstlich „überrollt“ hat. Da stelle ich mir schon die Frage, wie das in einem Rechtsstaat wie Österreich so sang- und klanglos gehen kann? Wie kann ein Kollege, der mit all seinen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen immer eindeutig hinter mir lag, der bis zum Jahre ... fast keine Führungs- und Leiterfunktionen aufweisen konnte, innerhalb dieser kurzen Zeit zum Kommandanten einer Polizeiinspektion mit 32 Beamten bestellt werden? Dass ein solcher Aufstieg ohne politischen Schub wohl nicht möglich gewesen wäre, steht für mich außer Zweifel.

Nach der vermutlich rein parteipolitisch motivierten Bestellung von B zum Kommandanten der PI X erhoffte ich mir wenigstens die Bestellung zum 1. Stellvertreter (E2.../...), der dann im Frühjahr ... ausgeschrieben worden ist. Die Besetzung ist der Gleichbehandlungskommission bereits hinlänglich bekannt. Mir wurde damals X (Mitglied der ÖVP, ÖAAB-Obmann im Bezirk ...) vorgesetzt. Ich verweise auf das Verfahren und das ... Gutachten der Gleichbehandlungskommission, wonach ich im Zuge dieser Besetzung offensichtlich diskriminiert worden bin - Gesamtakt liegt bei der Gleichbehandlungskommission auf.

Bevor jetzt das BMfl hinsichtlich der Bestellung des Verkehrs- und Einsatzreferenten beim BPK X eine endgültige personelle Entscheidung trifft, aufgrund des Vorschlages der LPD X ist meiner bisherigen Erfahrung nach höchstwahrscheinlich mit einer neuerlich parteipolitisch motivierten Einteilung von B zu rechnen, ersuche ich die Gleichbehandlungskommission zu prüfen, ob sie in diesem Besetzungsverfahren meinen dringenden Verdacht einer rein parteipolitisch motivierten Einflussnahme teilt und sie darin auch, so wie ich, einer neuerliche Diskriminierung meiner Person und meiner politischen Weltanschauung erkennt.

Offensichtlich ignoriert mein Arbeitgeber (LPD X und BMfl) die bereits festgestellte Diskriminierung bei der Besetzung zum 1. Stellvertreter und lässt das aufliegende Gutachten in die jetzige Personalentscheidung überhaupt nicht einfließen. Offensichtlich geht es wieder nur rein um parteipolitische Interessen und um politische Postenschacherei. Meine bisher erbrachten ausgezeichneten Dienstleistungen (unzählige Belobigungen und Belohnungen, unzählige positive Zeitungsartikel über meine Person die bisher stets zum ausgezeichneten Ansehen unseres Berufstandes beigetragen haben) sowie auch die hervorragenden persönlichen und auch die gesamt gesehen besseren fachlichen Eignungen werden offensichtlich wieder in keiner Weise berücksichtigt und werden bei der personellen Entscheidungsfindung für diese Position einfach unter den Tisch gekehrt. Ich persönlich habe

den Eindruck und mir wurde dieser vertraulich auch zur Kenntnis gebracht, dass die seitens der Gleichbehandlungskommission eindeutig festgestellte Diskriminierung meiner Person bei der Bestellung des 1. Stellvertreter von zum Teil verantwortlichen Vorgesetzten in der LPD X sowie auch im BMI ins Lächerliche gezogen wird und unter den Vorgesetzten teilweise die Meinung verbreitet ist, „was will er schon, hat er halt einmal Recht bekommen, aber helfen tut es ihm auch nicht“.

Welche besseren fachlichen Voraussetzungen Kollege B haben sollte, bzw. mit welchen Argumenten dies begründet werden könnte, kann ich mir überhaupt nicht vorstellen und blieb der Dienstgeber bis dato im gesamten Besetzungsverfahren schuldig. Seine bisherigen Sonderverwendungen und dienstlichen Tätigkeiten habe ich schon zuvor angeführt, diese lagen aber schwerpunktmäßig weder im Verkehr- noch im Kriminaldienst.

Zu erwähnen wäre auch noch, dass im Zuge der Ausschreibung zum 1. Stellvertreter der PI X im Jahre ... auch einige Zeitungsartikel in ... Tageszeitungen erschienen sind, in welchen die wieder bevorstehende Besetzung mit einem ÖVP-Mann Thema waren. In diesen Berichten wurde ich positiv erwähnt. Die Artikel waren aber offensichtlich zum Missfallen des damaligen LPK-Kdt ..., der auch für diese Besetzung in ... verantwortlich war. Bei einer Bereisung Anfang ... beim BPK X, ich war damals abwesend, erklärte X vor den anwesenden Beamten, dass er (gemeint war offensichtlich ich) wegen dieser Zeitungsartikel „niemals“ mehr etwas werde. Kurz darauf wurde Kollege ... für diese Funktion ernannt. Offensichtlich fließt diese Aussage auch beim jetzigen Bewerbungsverfahren ein, obwohl sich die Führungsebene bei der LPD X nach der Reform etwas verändert hat und ... „nur“ mehr Stellvertreter von ... ist. ... Ich ersuche die Gleichbehandlungskommission um ehestmögliche Prüfung (nach Möglichkeit noch vor einer endgültigen Entscheidung im BMfI) meines Ersuchens.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit ... nachfolgende Stellungnahme: „Die Landespolizeidirektion X trat beim ggstl. Besetzungsverfahren für die Einteilung von B auf die vakante Planstelle ein. Der zuständige Fachausschuss plädierte für die Betrauung von A mit der ggstl. Funktion. Durchwegs alle Bewerber erhielten von ihren Bezirkskommandanten bzw. Abteilungsleitern positive Bewertungen und für eine mögliche Verwendung in der ausgeschriebenen Funktion eine positive Zukunftsprognose. Sieben Bewerber haben denselben Vorgesetzten, den BPK-Kommandanten von X Dieser hat eine ausführliche Beurteilung der ihm unterstehenden Bewerber und auch eine eindeutige Reihung der Bewerber aus dem eigenen Bezirk vorgenommen. Dabei wird von X festgestellt,

dass B im Vorderfeld der drei geeignetsten Bewerber im Bezirk ist und mit X gemeinsam an die erste („vorderste“) Stelle gereiht wird. A wird ausdrücklich und mit Abstand an die dritte Stelle der Bewerber aus dem Bezirk X gereiht. Schon daraus ergibt sich, dass sich mit der Beschwerde ein Bewerber an die Bundes-Gleichbehandlungskommission wendet, der bei der Reihung durch den gemeinsamen Vorgesetzten von sieben (der insgesamt elf Bewerber) nur an die dritte Stelle - mit Abstand von den ersten zweien - gereiht wurde.

Unbestritten ist, dass alle Bewerber über hohe Qualifikationen für die in Frage stehende Planstelle verfügen.

Oberstleutnant X, der auch zukünftig mit dem Funktionsträger der ausgeschriebenen Planstelle zusammenarbeiten muss, da die ausgeschriebene Funktion unter anderem auch die Stellvertretung des Bezirkskommandanten wahrnehmen könnte, hat die Beurteilungen der Bewerber durchgeführt und nach folgenden Punkten bewertet: Verhalten im Dienst und Auftreten, Umgang mit Behörden und Parteien, Umgang mit Mitarbeitern, Managementfähigkeiten und Dienstvollzug, Normenkenntnis (Kenntnisse im Verkehrsdienst, Besondere Kenntnisse im Bereich der Planung), Organisation und Leitung von polizeilichen Einsätzen, Kenntnisse bei der Leitung einer Dienststelle und Sonstiges. Eine Zusammenschau der beiden Bewertungen ergibt, dass beide Bewerber gut und mit Superlativen beschrieben werden, aber in allen Punkten B vor A einzustufen ist.

B:

Er verfügt über eine außergewöhnlich hohe persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Funktion. Er befindet sich im Vorderfeld der drei geeignetsten Bewerber im Bezirk und wird, obwohl er etwa an ... Lebens- und ... Dienstjahren jünger als ... ist, gemeinsam mit diesem an vorderster Stelle gereiht.

Aus Sicht des Bezirkspolizeikommandanten würde er im Falle einer Einteilung als Referent aufgrund seiner besonderen Eignung und Diensterfahrung - insbesondere als Kommandant auf der PI Y und der PI X (...) - alle mit der angestrebten Funktion verbundenen Aufgaben bestens bewältigen.

A

Der Bewerber füllt als 2. stellvertretender Kommandant derzeit eine entscheidende Kommandantenfunktion auf einer PI mit 32 Planstellen aus. Er wird aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung, seines Alters und seiner Diensterfahrung im Vorderfeld der drei geeignetsten Bewerber im Bezirk gereiht, wenn er auch im Gegensatz zu seinen zuvorderst gereihten Mitbewerbern bisher keine Sicherheitsdienststelle als Kommandant geleitet hat.

AbtInsp. X befindet sich im Vorderfeld der drei geeignetsten Bewerber im Bezirk und wird gemeinsam mit B an vorderster Stelle gereiht.

B ist Dienststellenleiter einer Dienststelle mit 32 Planstellen und sein zweiter Stellvertreter ist A. B war bereits im Jahre ... für mehrere Monate dem BPK X dienstzugeteilt und sehr erfolgreich mit der Bearbeitung von Verkehrs- und Einsatzangelegenheiten betraut. Im Gegensatz zu A ist B bereits seit ... mit der Leitung einer Dienststelle betraut und führt seit ... - mehr als zweieinhalb Jahre - die größte Dienststelle im Bezirk. B hat schon als Sachbearbeiter in ... den Sachbereich Verkehr geführt und zudem als langjähriges Mitglied der Einsatzinheit X (unter anderem als Gruppenkommandant und dann als stellvertretender Zugskommandant) wertvolle Erfahrungswerte im großen Sicherheits- und Ordnungsdienst gesammelt, was ihn für die in Frage stehende Planstelle des Leiters des Verkehrs- und Einsatzreferates besonders qualifiziert. Auch seine Tätigkeit als ... und aktives Mitglied der ... Einsatzgruppe spricht sehr für seine Einteilung.

A dagegen ist seit ... als Sachbereichsleiter für den Kriminaldienst eingesetzt; seit ... zusätzlich qualifizierter SB BLS, seit ... als 3. Stellvertreter und seit ... als 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten eingeteilt.

Am ... wurde von der LPD X, Personalabteilung, dem Fachausschuss ... bei der LPD X die Bewerberliste übermittelt und mitgeteilt, dass die Dienstbehörde beabsichtige B auf der vakanten Planstelle einzuteilen. Mit Schreiben vom ... teilt der Fachausschuss mit, dass er die beabsichtigte Planstellenbesetzung nicht zur Kenntnis nimmt. Der Fachausschuss stellt den Antrag A einzuteilen. Mit Schreiben vom ... wird dem Fachausschuss mitgeteilt, dass die Dienstbehörde unter Berücksichtigung der vom Fachausschuss angeführten Gegenargumente B als den ... am besten geeigneten Bewerber hält und weiterhin beabsichtigt, B zum Bezirkspolizeikommando X zu versetzen. ... Mit Schreiben vom ... stellt der Fachausschuss wegen der Beharrung der Dienstbehörde auf B den Vorlageantrag an das BMI, Zentralstelle. Mit Schreiben vom ... wurde der Akt dem Bundesministerium für Inneres, Referat ..., mit der Bewerberübersicht und den Bewerbungsunterlagen übermittelt.

Die Argumentation von A, dass B in all seinen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen immer hinter ihm gereiht war und außer Zweifel steht, dass die Betrauung von B als Kommandant der PI X sowie die nunmehrige Betrauung des Beamten mit der ggstl. Funktion ohne politischen Schub wohl nicht möglich gewesen wäre, erscheint ho. als äußerst subjektive Meinung, zumal auch der unmittelbare Vorgesetzte der beiden Beamten B vor A reiht und B

bereits ... mit der Funktion eines 3. Stellvertretenden Kommandanten betraut war und seit dieser Zeit Führungs- und Leitungsfunktionen übertragen bekam. A hingegen wurde erst ... als 3. stellvertretender Kommandant einer Polizeiinspektion eingeteilt.

Nach Beurteilung der Bewerbungen schloss sich das BM.I dem Vorschlag der LPD X an und vertrat ebenso die Meinung, dass nach Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien B ... zu betrauen wäre, weshalb mit GZ: ... vom ... der zuständige Zentralausschuss ... mit diesem Einteilungsvorschlag befasst wurde. Dieser stimmte mit Schreiben vom ... der beabsichtigten Personalmaßnahme nicht zu, weshalb am ... eine Beratung nach § 10 Abs 7 B-PVG stattfand, bei der beschlossen wurde, B mit der vakanten Funktion zu betrauen. Der ... Zentralausschuss ... nahm die Entscheidung zur Kenntnis, weshalb die Landespolizeidirektion X mit ho. Erlass vom ... angewiesen wurde, B mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion des Leiters des Verkehrs- und Einsatzreferates, Bewertung E2.../..., beim BPK X, LPD X einzuteilen. ...“

Der Stellungnahme angeschlossen waren: die Interessent/innensuche, die Bewerberübersicht, die Bewerbungen inkl. Laufbahndatenblätter und Beurteilung der Vorgesetzten; Schreiben an den Fachausschuss (FA), Antwort und Vorlageantrag des FA, Besetzungsvorschlag der LPD an das BMI, Unterlagen zur Befassung des Zentralausschusses (ZA), Besetzungsakt des BMI.

Die „Anforderungen“ für die Ausübung der Funktion laut der InteressentInnensuche waren der Abschluss der entsprechenden Grundausbildung und Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle und die „Persönliche(n) Voraussetzungen“: Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbstständiges 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, Vorbildwirkung

Laut InteressentInnensuche sind das Verkehrs- und Einsatzreferat des BPK X in Personalunion zu führen. Dem Verkehrsreferat obliegen insbesondere: die Sammlung, Analyse und Auswertung von Informationen und Daten zur Sicherstellung eines für die Einsatzplanung erforderlichen aktuellen Verkehrslagebildes; die strategische Planung von Verkehrsmaßnahmen und die Überwachung der Durchführung; die Planung und Leitung von verkehrspolizeilichen Schwerpunktaktionen; die Sicherstellung der Vollziehung der Rechtsvorschriften mit

Verkehrsbezug; die Aus- und Fortbildung sowie Berichterstattung und Medienarbeit; Beschwerdeangelegenheiten; die Wahrnehmung allgemeiner Verkehrsangelegenheiten, wie Teilnahme an Kommissionierungen im Straßennetz und Koordinierung der erforderlichen Maßnahmen; die Koordinierung der Verkehrserziehung und des Ressourceneinsatzes; allgemeine Verkehrsangelegenheiten (...); Organisation, Koordination und Leitung der überörtlichen Verkehrsdienste. Das Einsatzreferat umfasst folgende Aufgabengebiete: die strategische Einsatzplanung und die Steuerung des überörtlichen Exekutivdienstes; die Planung, Leitung und Durchführung von ordnungsdienstlichen Einsätzen und Schwerpunktaktionen; „kalendermäßige“ Vorbereitungen für die Bewältigung besonderer Einsatzlagen; Einsatzleitung bei polizeilichen ad-hoc Lagen; Gewährleistung der professionellen Einsatzbearbeitung in der Stadt- bzw. Bezirksleitstelle; Angelegenheiten der ... Einsatzgruppe(n); Strahlenschutzangelegenheiten; Diensthundeangelegenheiten; EE-Angelegenheiten; ...dienstangelegenheiten;... Berichterstattung, Medienarbeit, Aus- und Fortbildung.

Aus dem Laufbahndatenblatt für B ist ersichtlich, dass dieser von Ende ... bis Ende ... eingeteilter Beamter am Gendarmerieposten (GP) war und danach bis Ende ... Sachbearbeiter an GP bzw. der PI X. Danach war er bis Ende ... Sachbereichsleiter und dritter Stellvertreter des Kommandanten der PI X. Anschließend war er bis Ende ... Kommandant der PI Y und ab ... Kommandant der PI/BLS X. Er nahm regelmäßig an Fortbildungsseminaren (SIAK- und IPA-Seminare) teil. Weiters absolvierte er die ...ausbildung. In seiner Bewerbung führte B aus, dass er von Mitte ... bis Ende ... dem BPK X dienstzugeteilt und mit der Bearbeitung von Verkehrs- und Einsatzangelegenheiten beauftragt gewesen sei.

Der Bezirkspolizeikommandant (BP-Kommandant) führte in seiner Beurteilung des B am ... im Wesentlichen aus, dass dessen Verhalten im Dienst stets tadellos und sein Umgang mit Behörden und Ämtern sehr gut sei. Aufgrund seiner äußerst hohen Fachkompetenz und seines hervorragenden Auftretens hinterlasse er bei Behörden, Ämtern und Institutionen sowie insgesamt in der Öffentlichkeit einen ausgezeichneten Eindruck. Der Umgang mit seinen Mitarbeitern sei kollegial, er werde als Kommandant von allen Bediensteten der PI X und auch von den Kollegen des Bezirkes anerkannt und habe bei einer Vielzahl von dienstlichen Anlassfällen bereits sehr gute Führungsqualitäten gezeigt. Weiters habe er als „Lageführer“ insbesondere bei Großübungen auch unter Zeitdruck eine rasche Auffassungsgabe

und gute Entscheidungsfähigkeit gezeigt. Er habe sich Kenntnisse im Verkehrsdienst (im Rahmen der Dienstzuteilung BPK X von Mitte ... bis Ende ...) und Kenntnisse im Bereich Planung, Organisation und Leitung von Einsätzen als „Lageführer“ und „örtlicher Kommandant“ angeeignet. Er verfüge über gute Managementfähigkeiten und arbeite mit erstaunlich hoher Qualität. Abschließend hielt der BP-Kommandant fest, B befinde sich „im Vorderfeld der drei geeignetsten Bewerber“ und werde gemeinsam mit ... „an vorderster Stelle gereiht“.

Aus dem Laufbahndatenblatt für A ist ersichtlich, dass dieser von Ende ... bis ... eingeteilter Beamter auf der PI X war, danach bis Ende ... Sachbearbeiter im Kriminaldienst und Mitglied der Kriminalgruppe, danach bis Ende ... zusätzlich qualifizierter Sachbearbeiter. Ab ... bis Ende ... war er dritter Stellvertreter des PI Kommandanten und Sachbereichsleiter. Seit ... ist er zweiter Stellvertreter des PI Kommandanten und Sachbereichsleiter. A absolvierte die Ausbildung zum Suchtmittelerhebungsbeamten und zum Bezirksbrandermittler. Er nahm an diversen Fortbildungsseminaren (SIAK- und IPA-Seminare) teil.

Der BP-Kommandant führte in seiner Beurteilung des A am ... im Wesentlichen aus, dass dessen Verhalten im Dienst stets tadellos und sein Umgang mit Behörden und Ämtern erfreulich gut sei. Aufgrund seiner hohen Fachkompetenz und seines sehr guten Auftretens hinterlasse er bei Behörden, Ämtern und Institutionen sowie insgesamt in der Öffentlichkeit einen ausgezeichneten Eindruck. Der Umgang mit Mitarbeitern sei kollegial, er werde als Sachbearbeiter – insbesondere in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten - von allen Bediensteten der PI und auch von den Kollegen im Bezirk anerkannt und habe bei einer Vielzahl von dienstlichen Anlassfällen bereits sehr gute Führungsqualitäten gezeigt. Gegenüber seinen Vorgesetzten zeige er sich teamfähig, verlässlich, aufgeschlossen und loyal. Er verstehe es insbesondere durch seine Vorbildwirkung bei der Erlangung kriminalpolizeilicher Erfolge, seine Mitarbeiter zu führen und zu motivieren. Er verfüge über gute Managementfähigkeiten, erledige seine Aufgaben pünktlich und mit hoher Qualität. Seine Kenntnisse bei der Leitung einer Exekutivdienststelle – wenn er auch bisher keine Sicherheitsdienststelle als Kommandant geführt habe – seien seit Jahren als sehr gut zu bezeichnen. Abschließend hielt der BP-Kommandant fest, der Bewerber werde „im Vorderfeld der drei geeignetsten Bewerber gereiht, wenn er auch im Gegensatz zu seinen zuvor erst gereihten Mitbewerbern bisher keine Sicherheitsdienststelle als Kommandant geleitet hat“.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen seines Antrages und ergänzte, dass es bei der Beschreibung der Bewerber durch den BP-Kommandanten drei Erstgereichte gegeben habe und, dass die Behörde es dann so „herausgefiltert“ habe, dass B besser bewertet worden sei. Die Begründung sei gewesen, dass er schon eine PI geführt habe. Das sei zwar richtig, aber deshalb, weil er damals (im Jahr ... bei der Bewerbung um die Funktion des PI-Kommandanten X) „ausgeschaltet“ worden und somit B ein Vorteil verschafft worden sei.

Der Vertreter der LPD X ... wiederholte die Ausführungen in der Stellungnahme der Behörde zum Antrag, nämlich dass der BP-Kommandant A „mit Abstand“ an dritter Stelle gereiht habe. An erster Stelle sei B gestanden, wobei seine Kommandantentätigkeit ab ... und seine Erfahrungen im Verkehrsbereich entscheidend gewesen seien. A sei vorwiegend im Kriminaldienst tätig gewesen. Auf die Frage des Senates, woraus sich ergebe, dass A „mit Abstand“ an dritter Stelle gereiht worden sei, antwortete der Vertreter der LPD X, aus der Beurteilung für A, in der es heiße, er werde „aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung ... im Vorderfeld der drei geeignetsten Bewerber im Bezirk gereiht, wenn er auch im Gegensatz zu seinen zu vorderst gereihten Mitbewerbern bisher keine Sicherheitsdienststelle als Kommandant geleitet hat.“

A kritisierte, dass man ihm mangelnde Führungserfahrung entgegengehalten habe, aber nicht bedacht habe, dass er diese eben nicht vorweisen könne, da er vor einigen Jahren die Leitung der PI nicht bekommen habe.

Auf die Frage des Senates, ob die Leitung einer PI ein Ausschreibungserfordernis gewesen sei, antwortete der Vertreter der LPD X, die gegenständliche Funktion sei eine Führungsfunktion und daher zähle Führungserfahrung. Weiters führte er zur Beurteilung der Bewerber aus, dass der BP-Kommandant die Arbeit der Bediensteten kenne und wisse, wo die Stärken und Schwächen liegen. B habe sich durch bereits wahrgenommene Führungsfunktionen und durch seine Aus- und Fortbildungen ausgezeichnet, er habe er auch schon im Verkehrsbereich gearbeitet. A führte dazu aus, dass im Jahr ... ein Kollege Leiter des Verkehrsdienstes geworden sei, obwohl er vorher 25 Jahre lang im Kriminaldienst tätig gewesen sei. Dieser Kollege sei Mitglied der FCG gewesen. Zur Beurteilung durch den BP-Kommandanten im Jahr ..., als es um die Besetzung der Stelle des Leiters der PI X

gegangen sei, habe der BP-Kommandant B hinter ihm gereiht. Es habe in dieser Stellungnahme geheißen: „B weist eine hohe und etwa gleichwertige Eignung wie einige seiner Mitbewerber im Bezirk auf, hatte jedenfalls schon eine Kommandantenfunktion und ist ... Jahre jünger als der vom Gefertigten derzeit favorisierte Mitbewerber. Weshalb er vom Gefertigten für die gegenständliche Bewerbung ... jedenfalls hinter ... und (hinter) A gereiht wird.“ Man könne daraus erkennen, dass damals die Beurteilung des BP-Kommandanten nicht so maßgebend für die Planstellenbesetzung gewesen sei. Seit ... habe es vier Ausschreibungen im Bereich X gegeben und er habe nie eine der angestrebten Planstellen bekommen. Im Zusammenhang mit einer dieser Planstellen habe er einen Antrag bei der B-GBK gestellt. Es werde ihm vorgeworfen, dass sich nun auch andere, denen es genauso gehe wie ihm, bei der Kommission beschweren. Er dürfe jetzt nichts werden, denn dann hören die anderen auf, sich zu beschweren.

Der Vertreter der LPD X führte aus, dass es im Jahr ... eine Behördenreform gegeben habe. Man könne jetzt nicht drei alte Fälle diskutieren, die nicht verfahrensrelevant seien. Er könne nicht beurteilen, ob A in den anderen Fällen der bessere Kandidat gewesen sei, aber im gegenständlichen Fall sei er es nicht gewesen. Er sei hauptsächlich im Kriminaldienst tätig gewesen, im gegenständlichen Fall gehe es um einen Einsatzreferenten beim BPK, das sei eine ganz andere Tätigkeit. A sei für seine Arbeit im Kriminaldienst belobigt worden, hier gehe es aber um eine andere Stelle.

Ein Senatsmitglied hält fest, dass einerseits behauptet werde, man schließe sich der Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten an, aber dessen Beurteilung werde nicht 1:1 übernommen. Im konkreten Fall habe der BP-Kommandant festgehalten, A habe „ausgezeichnete und aktuelle Kenntnisse des Dienstrechts bzw. sehr gute Kenntnisse“, in der Stellungnahme des BMI sei dann aber nur mehr von „guten“ Kenntnissen die Rede, und da sei sehr wohl ein Unterschied.

Der Vertreter des BMI ... wies darauf hin, dass die FSG in der Personalvertretung in X die Mehrheit habe und nicht die FCG. Auch im ZA habe die FSG die Mehrheit. A wies darauf hin, dass sowohl der FA als auch der ZA für ihn gewesen seien. Abschließend führte A aus, dass die B-GBK (Anmerkung: mit Gutachten vom ...) festgestellt habe, dass er durch die Besetzung der Stelle des ersten stellvertretenden Kommandanten der PI X mit einem Kollegen aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden sei. Mittlerweile sei dieser Kollege Kommandant dieser PI

geworden. Die Planstellenbesetzungen seien jedenfalls „gesteuert“. Es stehe zum Beispiel in der Stellungnahme des BMI, dass Kollege B schon seit ... mit der dritten Stellvertretung des Kommandanten betraut gewesen sei. Das sei komplett falsch, im Jahr ... sei er erst mit dem Fachkurs fertig geworden. Bis ... habe der Kollege überhaupt keine Führungsfunktion inne gehabt und dann habe er eine „Blitzkarriere“ gemacht, und das nachdem er ... der FCG beigetreten sei.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansfassungen 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...)“.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG 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.

Das BMI schloss sich dem Vorschlag der LPD X mit der Begründung an, B sei von ...bis ... Kommandant auf der PI Y gewesen und seit ... Kommandant der PI Y, sodass er über mehr Führungserfahrung als A verfüge. Im Gegensatz zu A leite B seit ... - mehr als ... Jahre - die größte Dienststelle im Bezirk (Dienststelle mit 32 Planstellen). A sei sein zweiter Stellvertreter. Weiters sei B bereits im Jahr ... für

mehrere Monate dem BPK X dienstzugeteilt und dort mit der Bearbeitung von Verkehrs- und Einsatzangelegenheiten betraut gewesen. B habe durch die Führung des Sachbereichs Verkehrsdienst Erfahrungen sammeln können. Als langjähriges Mitglied der Einsatzeinheit X (unter anderem als Gruppenkommandant und dann als stellvertretender Zugskommandant) habe er sich Kenntnisse im großen Sicherheits- und Ordnungsdienst aneignen können. Da B aktives Mitglied der ... Einsatzgruppe sei, spreche auch diese Qualifikation für seine Einteilung auf die ausgeschriebene Planstelle. Das BMI sei nach Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien zu dem Ergebnis gelangt, dass B mit der Funktion zu betrauen sei.

Die Eignung von Bewerbern/Bewerberinnen ist anhand der in der Ausschreibung bzw. InteressentInnensuche genannten Anforderungen, Voraussetzungen, Fähigkeiten und Kenntnisse zu prüfen. Die Zwischenvorgesetzten nehmen zum Verhalten im Dienst, Umgang mit Behörden und Parteien, Umgang mit Mitarbeitern, Managementfähigkeiten und Dienstvollzug, Normenkenntnis und Kenntnisse bei der Leitung einer Dienststelle Stellung. Der BP-Kommandant beschrieb B als Bediensteten, der „über eine außergewöhnlich hohe persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Funktion“ verfüge und hielt fest, dass sich B „im Vorderfeld der drei geeignetsten Bewerber im Bezirk“ befinde, und er reihte ihn gemeinsam mit einem weiteren Bewerber an vorderster Stelle. Zu As Vorbringen, dass es im Auswahlverfahren drei Erstgereichte gegeben habe und letztendlich B von der Dienstbehörde besser bewertet worden sei, ist festzuhalten, dass der BP-Kommandant zwar A „im Vorderfeld der drei geeignetsten Bewerber“ reihte, er hielt aber auch fest, dass A „im Gegensatz zu seinen zuvorderst(!) gereichten Mitbewerbern“ bisher keine Sicherheitsdienststelle als Kommandant geleitet habe. Auch führte der BP-Kommandant in der Beurteilung von B aus, dieser liege „an vorderster Stelle“, gemeinsam mit dem Bewerber X. Daraus lässt sich erkennen, dass A vom BP-Kommandanten an die dritte Stelle gereiht wurde. Für den Senat ist auch nachvollziehbar, dass der Umstand, dass ein Bediensteter/eine Bedienstete bereits eine (nicht „nur“ stellvertretende) Führungsfunktion innehatte, in die Beurteilung mit einbezogen wird. Ob A im Jahr ... bei der Besetzung der Funktion des PI-Kommandanten von X aus parteipolitischen /weltanschaulichen Gründen nicht berücksichtigt wurde und in der Folge auch keine entsprechenden Führungserfahrungen sammeln konnte, war vom Senat nicht zu prüfen und daher

auch nicht in die Prüfung über die behauptete Diskriminierung bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung mit einzubeziehen.

Der Senat kam anhand des gesamten Vorbringens zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörden darlegen konnten, dass die Entscheidung zu Gunsten von B bei der Besetzung der Leitung des Verkehrs- und Einsatzreferates beim BPK X auf sachlichen Erwägungen beruht und nicht auf dem von A behaupteten weltanschaulichen Motiv. Der Senat stellt daher fest, dass keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG vorliegt.

Wien, August 2014