

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

II

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK II/42/15

Entscheidungsdatum

13.02.2015

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-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F. 53/2007, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs.1 Z5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ stellt keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs.1 Z5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte Folgendes aus: Derzeit übe er die Funktion des zweiten Stellvertreters des Kommandanten der PI X aus. Er habe ... den Grundausbildungslehrgang absolviert, danach sei er Mitarbeiter auf den Gendarmerieposten (GP) ... gewesen. Seit ... sei er auf der PI X tätig. In seiner bisherigen Laufbahn sei er in praktisch allen Bereichen der Polizeiarbeit verwendet worden. Er sei unter anderem Mitglied und Leiter der Kriminaldienstgruppe auf der PI X gewesen, sei dem Landeskriminalamt dienstzugeteilt gewesen, sei Mitglied der Bezirksverkehrsgruppe gewesen und er sei seit vielen Jahren Lageführer und somit bei der Einsatzleitung von Großveranstaltungen tätig. Aufgrund dieser Tätigkeiten bestünden beste Kontakte mit Behördenvertretern von Stadtgemeinde und Bezirkshauptmannschaft und zu anderen Behörden. A gab weiters an, dass er regelmäßig – teilweise in Alleinverantwortung – mit der Dienstplanung, Abrechnung und mit sonstiger Führungsarbeit auf der PI X beschäftigt sei. Seit der Ruhestandsversetzung des 1. Stellvertreters sei ihm bei Abwesenheit des Kommandanten die Führung der Dienststelle übertragen worden. Es sei ihm vom Dienststellenleiter, dem

Bezirkspolizeikommandanten, von führenden Personalvertretern aller Fraktionen und auch seitens der Landespolizeidirektion (LPD) gesagt worden, dass er die beste Eignung für die ausgeschriebene Planstelle habe und „weil ich es mir auf Grund meiner erbrachten dienstlichen Leistungen endlich verdient hätte“. Er könne nicht nachvollziehen, mit welcher Begründung B (=Mitbewerber), der auf der Verkehrsinspektion X tätig sei, seitens der LPD als bestgeeigneter Kandidat vorgeschlagen worden sei. Es spreche für ihn (A), dass er der Dienstältere sei und dass er seit X Jahren auf der PI X seinen Dienst verrichte und deshalb die internen Abläufe, insbesondere auch die in der Ausschreibung geforderten, bestens kenne und erfülle. Mit der Vielseitigkeit des Einsatzbereiches auf einer PI sei er besser vertraut als B, welcher seit X Jahren ausschließlich im Verkehrsdienstbereich seinen Dienst versehe. Dem Vernehmen nach sei B in der Verkehrsinspektion X kaum in die Dienstführungsarbeit - Dienstplanung und Abrechnungen - eingebunden gewesen. Diese Aufgaben seien aber unter anderem die Kernaufgaben der Führungstätigkeit des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters des Kommandanten auf einer PI.

A führte weiter aus, dass er offensichtlich, da er sich mit dem Weltbild der Sozialdemokratie identifiziere und der FSG ideologisch nahestehende in seiner beruflichen Laufbahn diskriminiert werde. Aus seiner politischen Überzeugung habe er nie ein Geheimnis gemacht. Er habe für den FSG-Personalvertreter zweimal den Vorsitz des Wahlausschusses beim ... übernommen und er sei auch seit ca. 30 Jahren zahlendes Parteimitglied der SPÖ. Der FCG-Vorsitzende habe ihm im Beisein mehrerer Kollegen im ... bei einem Dienststellenbesuch noch versichert, dass er auf Grund seiner dienstlichen Leistungen einen beruflichen Aufstieg verdient habe und im Falle der Pensionierung des 1. Stellvertreters der PI X diesen Posten erhalten werde. Dies sei auch mit der ... (Anmerkung: der Behördenleitung) „so“ abgesprochen worden. Zu bemerken sei, dass die Ehefrau von B im Büro ... beschäftigt ... sei. Die Haltung des FCG-Vorsitzenden habe sich geändert, als B Interesse für eine freiwerdende Planstelle als 1. Stellvertreter auf der Polizeiinspektion ... bekundet habe. Der FCG-Vorsitzende sei Kommandant dieser PI und er soll geäußert haben, dass er „B auf seiner Dienststelle nicht brauchen könne“. Deshalb habe er ihm die zu diesem Zeitpunkt bereits ausgeschriebene Planstelle in X „schmackhaft“ gemacht, wo er später im Falle der Pensionierung des jetzigen Dienststellenleiters Kommandant werden könne.

Zur Untermauerung seiner Diskriminierung führte A aus, dass er bereits in den Jahren ... auf Grund seiner politischen Zugehörigkeit bei Auswahlverfahren benachteiligt worden sei.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BM.I (das die Personalentscheidung traf) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Diese lautete: ... *Die LPD X beabsichtigte B auf die vakante Planstelle einzuteilen. Der zuständige Fachausschuss stimmte der beabsichtigten Personalmaßnahme nicht zu und trat für eine Einteilung von A ein. Nach Beurteilung der Bewerbungen schloss sich das BM.I dem Vorschlag der LPD X an und vertrat ebenso die Meinung, dass - nach Abwägung sämtlicher in der*

Interessentinnen suche geforderten Beurteilungskriterien – B mit der gegenständlichen Funktion zu betrauen wäre.

B trat im ... in den Bundesdienst ein und versah nach positivem Abschluss der Grundausbildung als eingeteilter Beamter seinen Dienst beim (ehem.) LGK X an. ... schloss er den Grundausbildungslehrgang-E2a positiv ab. B war ... Jahre lang 1. Wachkommandant der Mot.-Streife der BPD X. In dieser Funktion führte er eine Dienstgruppe mit x Mitarbeitern. Sein Verantwortungsbereich war somit annähernd mit dem eines PI-Kommandanten vergleichbar. Seit der Wachkörperzusammenlegung ... ist er als 2. Stellvertreter des Kommandanten einer Dienststelle mit xx systemisierten Bediensteten in die Führungs- und Organisationsarbeit eingebunden. Zudem war er ... Monate provisorisch mit den Agenden des unmittelbaren Vertreters des amtsführenden Kommandanten der Verkehrsinspektion betraut und hat dadurch langjährige Diensterfahrung gesammelt. Laut Angaben der zuständigen Dienstbehörde hat B alle Herausforderungen als Führungskraft bestens bewältigt. Als Verantwortlicher für den motorisierten Verkehrsdienst und bei Schwerpunktaktionen hat er bei verschiedensten Großveranstaltungen sein Organisationsvermögen im Dienstvollzug bewiesen. Er hat sich die Anerkennung und den Respekt durch seinen vorbildlichen Umgang mit seinen Mitarbeiterinnen und das uneingeschränkte Vertrauen in persönlicher und fachlicher Hinsicht seiner Vorgesetzten erarbeitet. Als Verantwortlicher für den motorisierten Verkehrsdienst und für diverse Schwerpunktaktionen hat er bei den verschiedensten Großveranstaltungen sein besonderes Organisationsvermögen im Dienstvollzug bewiesen. Als ausgebildeter Schieß-Instruktor, Rettungsschwimmlehrer und Fahrtechnik-Instruktor ist er auch darin geschult, sein Wissen zu vermitteln. B verfügt somit über die nötige Erfahrung und das Wissen und hat die für die in Rede stehende Funktion erforderliche Verantwortung im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit bewiesen, so dass er die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte fachliche und persönliche Eignung und die Fähigkeiten besitzt, die mit der angestrebten Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise zu erfüllen.

Der vom zuständigen Fachausschuss vorgeschlagene A trat im ... in den Bundesdienst ein, wurde nach positivem Abschluss der Grundausbildung als eingeteilter Beamter verwendet und schloss ... den Grundausbildungslehrgang-E2a positiv ab. Er ist seit ... der 3. und seit ... der 2. Stellvertreter des Kommandanten der Pl X und ist dadurch mit den Arbeitsabläufen auf der Pl X bestens vertraut. Laut Angaben seiner Vorgesetzten und des zuständigen Fachausschusses ist A ein loyaler und gewissenhafter Mitarbeiter, der seine Vorgesetzten in jeglichen Belangen unterstützt, über umfassende Gesetzeskenntnisse verfügt, entsprechende Führungsqualität aufweist und aufgrund seiner sozialen Kompetenz das Vertrauen seiner Mitarbeiterinnen und Vorgesetzten genießt.

Gemäß den Bestimmungen des B-PVG wurde dem Zentralausschuss ... die geplante Personalmaßnahme mit dem Ersuchen um Stellungnahme zu Kenntnis gebracht. Dieser schloss sich der Meinung des Bundesministeriums für Inneres an und trat ebenso für eine Einteilung des B ein.

Die Landespolizeidirektion X wurde mit ho. Erlass vom ..., GZ: ... vom Bundesministerium für Inneres angewiesen, B mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen.

A führt in seinem Schreiben an, dass er bereits vor B in den Exekutivdienst eingetreten ist und auch bereits länger als dienstführender Beamter tätig ist. Das Lebens- bzw. Dienstalster und die damit vermeintlich einhergehende größere Erfahrung ist nicht das ausschlaggebende Kriterium, ob ein Bewerber für eine Funktion geeignet ist.

A führt auch an, dass er mit der Vielseitigkeit des Einsatzbereiches auf einer Polizeiinspektion besser vertraut ist, da B seit vielen Jahren ausschließlich im Verkehrsdienst tätig ist und behauptet, dass B bei seinen bisherigen Tätigkeiten kaum in Dienstführungsarbeit eingebunden war, keine Dienstplanung und Abrechnungen durchgeführt hat. A beruft sich bei dieser Behauptung ausschließlich auf Gehörtes im Kollegenkreis und diese Behauptungen können von Dienstgeberseite nicht bestätigt werden. Die Tätigkeit in einem Spezialgebiet wird und kann Bewerbern nicht zum Nachteil gemacht werden.

Dass - wie im Schreiben von A angeführt - bei Planstellenbesetzungen u.a. die Laufbahndatenblätter bei Planstellenbesetzungen herangezogen werden, wird seitens des Bundesministeriums für Inneres natürlich bestätigt. Angemerkt wird jedoch, dass Laufbahndatenblätter nur einen Teil der Beurteilung bilden und keineswegs die letztendlich ausschlaggebende Grundlage für eine Personalentscheidung sein können, da die bloße Auflistung von bisherigen Dienststellen und Funktionen die tatsächliche Erfahrung und das Wissen einzelner Bewerber nicht vollständig widerspiegeln können.

Die Argumentationen, dass A trotz seiner Qualifikationen und Erfahrungen aufgrund seiner politischen Weltanschauung diskriminiert wurde und aus diesem Grund bei der gegenständlichen Personalmaßnahme nicht berücksichtigt wurde, sind weder begründet noch nachvollziehbar.

Ohne die berufliche Erfahrung, das Engagement und die Kompetenz von A schmälern zu wollen, fiel die Entscheidung nach Beurteilung sämtlicher für die Funktion ausschlaggebender Kriterien zu Gunsten von B.

Der Stellungnahme des BM.I angeschlossen waren die „Interessentensuche“, die Bewerberübersicht, die Bewerbungen von A und B (inklusive der Stellungnahmen ihrer Vorgesetzten), der Schriftverkehr zwischen LPD und BM.I, der Vorlageantrag des Fachausschusses (FA), das Schreiben des Dienststellenausschusses (DA) an die Landespolizeidirektion, in dem der DA um die Einteilung von A ersucht, der Besetzungsvorschlag des Zentralausschusses (ZA), die Anordnung des BM.I, B einzuteilen.

Laut „Interessentensuche“ wurden für die Ausübung der gegenständlichen Funktion ein erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für den Exekutivdienst (E2b) und ein erfolgreicher Abschluss der

Grundausbildung für dienstführende ExekutivbeamtInnen (E2a), sowie Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle gefordert. Die persönlichen Voraussetzungen waren: *„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 und Vorbildwirkung“*.

Als Aufgaben des Sachbereichsleiters und Stellvertreters bzw. einer Sachbereichsleiterin und Stellvertreterin eines PI- Kommandanten bzw. einer PI-Kommandantin wurden genannt:

„Unterstützung des Kommandanten bzw. der Kommandantin bei der Leitung/Führung der Inspektion, Administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes, Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht Wahrnehmung von Schulungsaufgaben, Eigenverantwortliche Wahrnehmung der Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik, Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des Kommandanten bzw. der Kommandantin, unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes und der Arbeitsplatzinhaber bzw. die Arbeitsplatzinhaberin hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen einen oder mehrere gemäß OGO-PI individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.“

Der Bewerbung/dem Laufbahndatenblatt von A ist die dienstliche Laufbahn zu entnehmen. Da sie bereits im Antrag dargestellt wurde, werden die Daten nicht wiedergegeben.

Der PI-Kommandant führte in seiner Beurteilung des A aus, dass er für den Bereich Verkehrsdienst selbstverantwortlich tätig sei und seine Aufgaben in bestmöglichem Ausmaß erledige. Er habe in Verkehrsrechtsfragen ein ausgezeichnetes Fachwissen und sei fast bei allen Straßenrechtsverhandlungen als „Amtssachverständiger“ zugegen. A sei ein äußerst loyaler Mitarbeiter und unterstütze den PI-Kommandanten in allen Belangen. Seine Genauigkeit, insbesondere im Bereich Dienstplanung, Abrechnung und allen damit verbundenen Tätigkeiten sei beispielgebend. A sei absolut in der Lage Maßnahmen umzusetzen und Entscheidungen zu treffen. Er besitze alle dienstlichen, fachlichen, menschlichen und charakterlichen Fähigkeiten, die zur Ausübung dieser verantwortungsvollen Funktion erforderlich und notwendig seien.

Der Bezirkspolizeikommandant führte aus, dass A auch schon zur Führung anderer Dienststellen zugeteilt gewesen sei und diese Aufgabe zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten wahrgenommen habe. Er sei sehr weitblickend, was sich in seiner ausgezeichneten Dienstplanung niederschläge. Aufgrund seiner Funktion habe er oft Gelegenheiten gehabt als Repräsentant seiner

Dienststelle in Erscheinung zu treten. Im Umgang mit seinem Vorgesetzten sei er äußerst korrekt und konkret. Er sei sehr gut einzuschätzen und zuverlässig. Auch bei der Bevölkerung sei er äußerst beliebt, er pflege guten Kontakt zu allen Behörden und Ämtern. A stehe für „alle“ als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung und könne seinen MitarbeiterInnen auch negative Nachrichten gut transportieren. Er sei auch als Einschulungsbeamter tätig. Bei größeren Einsätzen habe er schon öfter als Kommandant seine Managementfähigkeiten unter Beweis gestellt. Weiters sei er auch im Projekt Schulung der DiMA 2005 eingeteilt. Er sei ausgebildeter Lageführer und habe sein Können bei zahlreichen Veranstaltungen unter Beweis stellen können. Weiters organisiere er für den Bezirk die PAD-Bereinigung. A verfüge über hervorragende Gesetzeskenntnisse und sei auch ständig bemüht diese zu erweitern. Er habe schon selbst Vorträge gehalten und Schulungen durchgeführt. Die Führungsqualitäten wie etwa Verantwortlichkeit, Entscheidungsfreude, Ausdauer, Zuverlässigkeit und Toleranz seien bei A in hohem Maße vorhanden. Das Bezirkspolizeikommando sei der Meinung, dass A die Funktion aufgrund seiner menschlichen Fähigkeiten und seiner Problemlösungskompetenz am besten ausüben werde.

B gab in seiner Bewerbung an, dass er ... in die Bundesgendarmerie eingetreten und derzeit als 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten bei der Verkehrsinspektion X tätig sei. Seit ... vertrete er in allen Tätigkeiten den Kommandanten der Verkehrsinspektion und führe sämtliche Aufgaben wie Eintragungen in das ZVA, Abrechnungen, administrative Aufgaben des Kommandanten, monatliche Dienstplanung nach der DiMA 2005 etc. durch. Zusätzlich seien ihm die Durchführung von Schulungen der Beamten bezüglich Gesetzesänderungen und aktuellen Erlässen, die Leitung des Außendienstkonzeptes und das Erstellen der monatlichen Streifenpläne anvertraut worden. Weiters würden ihm die Festlegung von Verkehrsschwerpunktüberwachungen und die Leitung der Schwerverkehrsgruppe für X obliegen. Er sei zuständiger Leiter für die Durchführung von Dienstsport der Verkehrsinspektion X.

Der Verkehrsinspektionskommandant führte in seiner Beurteilung des B aus, dass sein Verhalten korrekt, zielstrebig und kompetent sei. Auf Grund seiner langjährigen Diensterfahrung habe er gelernt, mit Kollegen, Behörden und Parteien einen guten Umgang zu pflegen. Seine Aufgaben erledige er verantwortungsvoll, termingerecht und zur vollsten Zufriedenheit. Seine Diensterfahrung, welche er langjährig als Stellvertreter des Kommandanten in der Verkehrsinspektion gesammelt habe, zeige, dass er Amtsverständnis und Managerfähigkeiten besitze und den Dienstvollzug beherrsche. B besitze die besten Voraussetzungen für die Planstelle.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... stellte A zusammengefasst seine berufliche Laufbahn dar und wiederholte, dass er seit 30 Jahren zahlendes Parteimitglied der

SPÖ sei. Er betonte, dass er bei der Besetzung der Planstellen aufgrund seiner Weltanschauung nicht berücksichtigt worden sei.

Der Vertreter der LPD X führte zu As Vorbringen, nämlich er habe mit dem FCG-Vorsitzenden ausgemacht, dass er die Planstelle bekommen werde, aus, dass sich offensichtlich die Behörde davon nicht habe leiten lassen. Die Bewerber haben durchaus gleiche Laufbahndaten gehabt. B habe als erster Wachkommandant dieselben Qualifikationen erworben wie ein PI-Kommandant. Er habe langjährige Führungserfahrung. Während A in X die diversen Events gemanagt habe, habe B das gleiche in ... gemacht. ... sei im Vergleich um einiges größer. Weiters habe B Weiterbildungen absolviert, die A nicht gemacht habe.

Auf Frage des Senates, welche der absolvierten Ausbildungen auch relevant für die gegenständliche Planstelle gewesen seien, antwortete der Vertreter der LPD X ..., B habe an Führungskräfteseminaren teilgenommen. Für sich genommen seien diese Seminare nicht ausschlaggebend, aber in einer „Gesamtschau“ geben sie das Führungspotential wieder.

Zur erwähnten „Mauschelei“ mit dem FCG-Vorsitzenden wiederholte A, dass ihm ... von der FCG gesagt habe, dass er sich einen beruflichen Aufstieg verdient habe Der Vertreter der LPD X replizierte, dass offensichtlich gar nichts abgesprochen gewesen sei Beide Bewerber seien von ihren Vorgesetzten als am besten geeignet beschrieben worden.

Die Vorsitzende führte aus, dass laut der Unterlagen die LPD X, der ZA und das BM.I für B gewesen seien, und der FA für A gestimmt habe.

Auf die Frage, ob A irgendwelche Defizite habe, antwortete der Vertreter der LPD X, B habe Führungserfahrung, er sei Wachkommandant gewesen und habe die Aufgaben, die einem PI-Kommandanten vergleichbar seien, bereits wahrgenommen. A sei bislang nur zweiter Stellvertreter des Kommandanten gewesen. A führte dazu aus, dass der 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten kaum noch im Dienst gewesen sei und er (A) seine Aufgaben übernommen habe. Außerdem habe er von Kollegen gehört, dass B im Bereich der Dienstplanung und in der Abrechnung keine Erfahrung habe. Mittlerweile habe er das selbst wahrnehmen können, denn B werde derzeit von den Bediensteten in X in diese Bereiche eingeführt. B werde auch bis ... nicht in diesem Bereich eingesetzt, offensichtlich brauche er eine Einarbeitungsphase. Die Dienstplanung sei aber ein wesentlicher Bestandteil dieses Arbeitsplatzes.

Der Vertreter des BMI wandte ein, er könne sich nicht vorstellen, dass B diese Arbeiten nicht verrichten könne.

Auf die Frage des Senates, warum man sich nicht für den Bewerber, der bereits mit den Gegebenheiten an der Dienststelle vertraut gewesen sei, entschieden habe, antwortete der Vertreter der LPD X B habe das auch alles schon gemacht, nur in ..., und ... sei die größere Dienststelle und die

Anforderungen und Schwerpunkte seien auch andere. In ... habe man zwölf Mal pro Jahr eine Messe und nicht nur einmal wie in X.

Auf die Frage, ob man denn in X diese Erfahrungen brauche, wenn doch nur eine Messe pro Jahr veranstaltet werde, antwortete der Vertreter der LPD X, dass B jedenfalls bewiesen habe, dass er auch mit größeren Anforderungen zurechtkomme.

A führte aus, es würde ihn interessieren, was das konkret bedeute. Es könne sich nur um höhere Anforderungen im Bereich des Verkehrsdienstes handeln. Er selbst sei im Bereich des Kriminaldienstes eingesetzt gewesen, er habe an großen Einsätzen teilgenommen, zugeteilt vom Landeskriminalamt. Er habe auch am sogenannten großen Lauschangriff mitgearbeitet, er habe Erfahrungen im Bereich der organisierten Kriminalität.

A führte weiters aus, dass der Vertreter des BMI in einem anderen Verfahren vor der B-GBK ausgeführt habe, dass für ihn wesentlich sei, ob und wo jemand schon eine Stellvertreterfunktion ausgeübt habe. Es spreche lt. dem Vertreter des BMI nämlich für einen Bewerber, wenn dieser gerade an der ausgeschriebenen Stelle schon eine Führungsfunktion wahrgenommen habe. Wenn die Unterschiede zu den anderen Bewerbern nicht gravierend seien – so der Vertreter des BMI damals – sei er dafür Kontinuität zu wahren.

Der Vertreter der LPD X merkte an, dass B vor der Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie auch schon erster Wachkommandant gewesen sei, als solcher habe er de facto die Aufgaben eines PI-Kommandanten wahrgenommen.

Der Vertreter des BMI ergänzte, dass, im gegenständlichen Fall die fachlichen Qualifikationen ziemlich gleich seien und die Rücksprache mit der LPD habe ergeben, dass letztlich die persönlichen Kriterien für B sprechen. Das sei auch für ihn das ausschlaggebende Kriterium gewesen.

Auf die Frage welcher Fraktion B angehöre, antworteten alle Anwesenden, sie wüssten es nicht.

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 Leitaffassungen 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 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...)“.

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 BM.I für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das BM.I und auch die LPD begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers

B damit, dass er vor der Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie schon erster Wachkommandant gewesen sei und damit „de facto“ die Aufgaben eines PI-Kommandanten schon wahrgenommen habe. Seit der Wachkörperzusammenlegung ... sei er als 2. Stellvertreter des Kommandanten einer Dienststelle mit xx systemisierten Bediensteten in die Führungs- und Organisationsarbeit eingebunden gewesen. Zudem sei er x Monate provisorisch mit den Agenden des unmittelbaren Vertreters des amtsführenden Kommandanten der Verkehrsinspektion betraut gewesen und habe dadurch langjährige Diensterfahrung gesammelt. B habe als Verantwortlicher für den motorisierten Verkehrsdienst und bei Schwerpunktaktionen bei verschiedensten Großveranstaltungen sein Organisationsvermögen im Dienstvollzug bewiesen. Somit verfüge er über die nötige Erfahrung und das Wissen für die in Rede stehende Funktion.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerber/innen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der „Interessentensuche“ obliegt dem/der Sachbereichsleiter/in und dem/der Stellvertreter/in eines PI- Kommandanten bzw. einer PI-Kommandantin die Unterstützung des Kommandanten bzw. der Kommandantin bei der Leitung/Führung der Inspektion. Weiters zählen zu den Aufgaben dieses Arbeitsplatzes die administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes, die Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe, Schulungsaufgaben, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik, Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenführung und der exekutive Außendienst. Der Arbeitsplatzinhaber bzw. die Arbeitsplatzinhaberin hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen einen oder mehrere individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.“

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf der Grundlage der „Interessentensuche“, so ergibt sich ganz eindeutig eine höhere Qualifikation von A. Während seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn ist A in praktisch allen Bereichen der Polizeiarbeit verwendet worden. Er ist unter anderem Mitglied und Leiter der Kriminaldienstgruppe auf der PI X gewesen, ist dem Landeskriminalamt dienstzugeteilt gewesen, ist Mitglied der Bezirksverkehrsgruppe gewesen und er ist seit vielen Jahren Lageführer und somit bei der Einsatzleitung von Großveranstaltungen tätig.

A ist regelmäßig – in teilweiser Alleinverantwortung - mit der Dienstplanung, Abrechnung und mit sonstiger Führungsarbeit auf der PI X beschäftigt gewesen. Er ist schon auf anderen Dienststellen zur Führung dieser zugeteilt gewesen und dort hat er diese Dienststellen zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten geführt. Er ist auch als Einschulungsbeamter tätig.

Der FA ... stellte einen Antrag an die LPD, A mit der Planstelle zu betrauen und begründete diesen damit, dass A vom Bezirkspolizeikommandanten als bestens geeignet beschrieben worden sei und von diesem innerhalb der Bewerber ... an die erste Reihe gestellt worden sei. Da A seit ...auf der Dienststelle X und somit innerbetrieblich bestens versiert sei, sei A nach Ansicht des FA besser zu bewerten als B.

Der DA beim Bezirkspolizeikommando X brachte in seinem Schreiben an die Landespolizeidirektion zum Ausdruck (auch wenn der DA im Besetzungsverfahren keine Mitwirkung hatte), dass A bei der bevorstehenden Besetzung geschlossen unterstützt werde. Es wurde hervorgehoben, dass A seiner Dienststelle gegenüber immer loyal geblieben sei und er seine Vielseitigkeit und Kenntnisse in allen Bereichen der PI X erfolgreich eingebracht habe.

A versieht seinen Dienst seit xx Jahren auf der PI X und ist deshalb mit der Vielseitigkeit des Einsatzbereiches auf einer PI besser vertraut als B, welcher seit xx Jahren ausschließlich im Verkehrsdienstbereich tätig ist. Aufgrund der offensichtlichen Verschiedenartigkeiten der Tätigkeiten auf einer PI und einer Verkehrsinspektion ist es für den Senat nicht nachvollziehbar, wenn diese Tätigkeiten von Dienstgeberseite gleichgesetzt werden.

Die Feststellung des BM.I, B habe im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit bewiesen, dass er die gemäß § 4 Abs. 3 BDG geforderte fachliche und persönliche Eignung „für die in Rede stehende Funktion“ besitze und daher angenommen werde, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in „bestmöglicher“ – also besser als dies A könnte - Weise erfüllen werde, ist für den Senat nicht nachvollziehbar.

Für den Senat ist auch nicht nachvollziehbar, dass bei der Personalentscheidung nicht berücksichtigt wurde, dass A schon seit ... an der Dienststelle X tätig ist und dort eine Stellvertreterfunktion ausübte, obwohl in anderen Verfahren vor der B-GBK von Dienstgeberseite argumentiert wurde, dass es für einen Bewerber spreche, wenn dieser gerade an der ausgeschriebenen Stelle schon eine

Führungsfunktion wahrgenommen habe. Auf der Basis der Anforderungen an den Arbeitsplatz und den bisher von den Bewerbern ausgeübten Tätigkeiten ist ein „Plus“ von B gegenüber A nicht erkennbar.

Der Senat hat zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen Bewerber/eine Bewerberin auf Grund der Weltanschauung besteht. A behauptete, dass die Entscheidung zu Gunsten von B wegen der Bekanntschaft von Bs Ehefrau zu ... gefallen sei. A legte aber nicht dar, dass er und B verschiedene Weltanschauungen haben. Eine allfällige Bevorzugung auf Grund besserer Kontakte ist keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um „den 1. Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung darstellt, da A diese nicht glaubhaft machen konnte.

Wien, Februar 2015