

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

II

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK II/65/16

Entscheidungsdatum

11.03.2016

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. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „des/der Fachbereichsleiter/in in der Logistikabteilung X (LA X) (Fahrzeugwesen) der Landespolizeidirektion (LPD) in 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 bei der Besetzung der Funktion „des/der Fachbereichsleiter/in in der LA X (Fahrzeugwesen) der LPD in X“ stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des Antragstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 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.

Der Antragsteller führte aus, dass am ... die Funktion „des/der Fachbereichsleiter/in in der LA X (Fahrzeugwesen) der LPD in X“ ausgeschrieben worden sei. Er habe sich um diese Planstelle beworben. In der Folge ist dem Antrag eine „Gegenüberstellung“ von A und B, welcher bei der Planstellenbesetzung bevorzugt wurde, zu entnehmen:

	A	B
Alter	... Jahre	... Jahre
Eintritt Polizei
Absolvierung
Funktion	Seit ... LPD X, LA X, SB.	Seit ... LPD X, LA X, SB
Bisherige Verwendungen	GAL PI ... MOT-Technik; E2b ... StV LPD X, LA X, Sachbearbeiter	LGK X, VB/S u E2b-MA GPI ... Verkehrspinsp. ... VI .../WS, E2a-MA ... WS, SB LPD X, LA X, Sachbearbeiter
Ausbildungen	Seminar "Wie vermeide ich Konflikte"; Vorbereitungskurs und 1.10-Lehrgang an der ...; ... "Rethorik, Kommunikationstechn. und Konflikthandhabung"; "Führungsverhalten"; "Mitarbeitergespräch"; "Organisation und Planung"; "Frauen und Männer in der Sicherheitsexekutive"; ... Schulungskurs elektronisches Fahrtenbuch durch BMI Schulung Fuhrparkmanagement Leasingfahrzeuge (FIS II) Schulung Beschaffungsworflow durch BMI OAMTC Schulung über Ladungssicherung Fahrsicherheitstraining im FTZ Mail	Strahlenspüher KFZ Mechaniker

Der Antragsteller gab an, dass er für die Planstelle besser geeignet sei. Er habe eine größere Erfahrung im Polizeidienst als Sachbearbeiter der LA X als B. Er sei engagiert und teamfähig. Seine Motivationsfähigkeit gegenüber seinen Mitarbeiter/innen sei sehr hoch. Er genieße bei Vorgesetzten und Kollegen/Kolleginnen wegen seiner umfassenden Gesetzeskenntnis, seiner anerkannten Führungsqualitäten und seiner sozialen Kompetenz das uneingeschränkte Vertrauen. Er habe seine Vielseitigkeit und all seine Kenntnisse in allen Bereichen des Fachbereichs (FB) erfolgreich eingebracht. Durch seine lange Dienstzeit im FB-LA X kenne er darüber hinaus die Besonderheiten des Dienstbetriebes in diesem FB. Er habe sich durch seine Tätigkeit das Ansehen und die Anerkennung der Mitarbeiter/innen der Behörden, Ämter und Organisationen, mit denen der FB-LA X in Vollziehung des Aufgabenbereiches zu tun habe, erarbeitet. Weiters führte der Antragsteller aus, dass sein größter Fehler vielleicht der sei, dass er für die „Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen“ (FSG) im Dienststellenausschuss und bei der Polizeigewerkschaft tätig sei und sich engagiere. Dies sei ihm bei persönlichen Gesprächen mit den „Vertretern“ der „Fraktion Christlicher Gewerkschafter“ (FCG) auch so kundgetan worden. Es sei ihm vorgeworfen worden, er könne mit den Leuten nicht umgehen, sei arrogant und selbstherrlich. *„Viele Kolleginnen und Kollegen beschwerten sich über seine Art, der wird als FSG Vertreter sicher nichts.“*

Trotz dieser und anderer Aussagen der FCG - Vertreter/innen, habe er seine positive Einstellung zum Dienst und zu seiner Dienststelle nie geändert und zähle sicher zu den Stützen im FB-LA X (Fahrzeugwesen). Er glaube nicht, dass er sonst im Dienststellenausschuss und der Polizeigewerkschaft (FSG) tätig sein könnte. Der Antragsteller habe den Beruf eines Elektrikers (... Beruf - Elektroinstallateur bei der ...) erlernt. Wenn jetzt die LPD bekanntgebe, dass B als Kfz-Mechaniker als einziger Bewerber die fachspezifischen Anforderungen erfülle, dann sei entgegenzuhalten, dass der Vorgänger dieser Planstelle C den erlernten Beruf des technischen Zeichners gehabt habe. Im Jahre ... sei C einem anderen Bewerber, der ausgebildeter Kfz-Mechaniker Meister gewesen sei, vorgezogen worden. Der Antragsteller sei in der Bewertung der Vorgesetzten als bestens geeignet für diese Planstelle beschrieben und auch an 1. Stelle gereiht worden. Seitens des Fachausschusses (FA) für die Bediensteten der Sicherheitsexekutive bei der LPD X sei er ebenfalls als bestgeeigneter Bewerber der LPD vorgeschlagen worden.

Ebenso seien seine Qualifikationen, nachdem der Akt dem Bundesministerium für Inneres (BM.I) zur Vorlage gebracht worden sei, auch vom Zentralausschuss (ZA) für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bestätigt worden.

Aus all den angeführten Gründen sei es ihm unerklärlich, mit welcher Begründung B seitens der Landespolizeidirektion, als bestgeeigneter Kandidat vorgeschlagen wurde.

Abschließend führte der Antragsteller aus, dass er keiner politischen Partei angehöre, er stehe aber der FSG nahe und identifiziere sich mit dem Weltbild der Sozialdemokratie und der FSG. Er gehöre somit nicht der FCG an. Offensichtlich sei er aus diesem Grund in seiner beruflichen Laufbahn diskriminiert worden.

Untermuert werde diese subjektive Feststellung dadurch, dass bereits kurz nach Ausschreibung der zu besetzenden Planstelle im Hause darüber gesprochen worden sei, dass der Fachausschussvorsitzende- Stellvertreter ..., seinen FCG Fraktionskollegen B auf diesen Posten verhelfen werde. Soweit ihm bekannt sei, habe ... massiv auf die LPD und auf die Personalabteilung der LPD X eingewirkt bzw. Druck ausgeübt, dass B seitens der LPD auf diese Planstelle zum Vorschlag gebracht werde. Damit sollen politisch andersdenkende Kollegen und Kolleginnen ausgegrenzt werden.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BM.I mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. In dieser war ausgeführt, die LPD X habe beabsichtigt B mit der gegenständlichen Funktion zu betrauen. Der zuständige FA habe der beabsichtigten Einteilung nicht zugestimmt und sei für A eingetreten.

Die LPD X begründete ihre Präferenz für B wie folgt: *„Der Beamte erfüllt als gelernter KFZ-Mechaniker als einziger Bewerber die fachspezifischen Anforderungen:*

- übergreifendes Fachwissen und spezielles technisches und rechtliches Wissen iZm Kraftfahrzeugen (Werkstättenleiter- und/oder Fahrlehrerausbildung erwünscht).*
- Fähigkeit Zustandsprotokolle über KFZ zu erstellen.*

Gegenüber dem FA begründete die LPD X ihre Präferenz für B damit, dass der Bewerber vom Fachbereichsleiter (FBL), C, neben seiner *„fachspezifischen Kenntnissen“* und auch wegen seines *„gefühlbetonten und teamgestärkten Umganges mit den Mitarbeitern“* an erster Stelle gereiht worden sei. Er arbeite zielstrebig und verstehe es, Mitarbeiter/innen entsprechend zu motivieren.

Der FA begründete seinen Vorschlag A einzuteilen im Wesentlichen mit den im Antrag vorzufindenden Argumenten. Auf eine Wiedergabe wird verzichtet und auf die Ausführungen auf Seite 2ff verwiesen.

Nach Beurteilung der Bewerbungen habe sich das BM.I dem Vorschlag der LPD X angeschlossen und festgestellt, dass auf der Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung und der Stellungnahmen des unmittelbaren Vorgesetzten, welcher die beiden Bewerber aufgrund seines Kontaktes und seinen Eindrücken im täglichen Arbeitsumfeld am besten beurteilen könne, B über die geforderte fachliche und persönliche Eignung für die angestrebte Funktion verfüge und die mit der angestrebten Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde.

Der ZA beim BM.I sei entgegen der Meinung des BM.I, für die Einteilung von A eingetreten.

Da ein Einvernehmen im Sinne des § 10 Abs. 7 B-PVG nicht erzielt worden sei, sei das Geschäftsstück zur Entscheidungsfindung der Frau Bundesministerin vorgelegt worden. Die Frau Bundesministerin habe entschieden, dass B mit der gegenständlichen Funktion zu betrauen sei.

Abschließend führte das BM.I aus, dass das höhere Dienstalter nicht ausschließe, dass konkrete Umstände dennoch für den jüngeren Bewerber, B, sprechen.

Der Stellungnahme des BM.I angeschlossen waren unter anderem die „InteressentInnenensuche“, das Schreiben der LPD X, der Schriftverkehr zwischen der LPD X und dem FA, die Bewerbungen von A und B inkl. Laufbahndatenblätter, die Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten, die Stellungnahme des ZA und die Entscheidung der Bundesministerin.

Laut „InteressentInnenensuche“ wurde für die Ausübung der Funktion „Fachbereichsleiter/in in der LA X (Fahrzeugwesen) der LPD in X“ der Abschluss der Grundausbildung für den Exekutivdienst (E2b) und der Abschluss der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte/Exekutivbeamtinnen (E2a) bzw. die Erfüllung die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppen A 2 bzw v2 und A 3 bzw. v3 samt der Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen gefordert. Als Aufgaben des FB-LA X (Fahrzeugwesen) wurde genannt: *„Zur Sicherstellung der technischen und*

infrastrukturellen Voraussetzungen für den gesamten LPD-Bereich ist der Fachbereich zuständig für die Instandhaltung, Reparatur und Verwaltung aller zu Lande und zu Wasser erforderlichen Fahrzeuge und Transportmittel samt allfällig notwendiger fahrzeugbezogener Zusatzausstattung (Fahrzeugwesen). Dabei verantwortlich für die Planung, Beschaffung und Ausrüstung; Fuhrparkmanagement-Center (inkl. Betreuung und Reparatur MR und MB); Schadensbearbeitung; Erprobung; Aus- und Fortbildung für Lenker-/Benutzungsberechtigungen; Fahrbereitschaft, Bereitstellung der zentralen Transportlogistik (MTW, LKW, Schubtransport,...); Instandhaltung und Reparatur; Rechnungsprüfung; Betriebsmittelabrechnung; Technische Befunde; Handlage.“ Neben diesen allgemeinen Aufgaben wurden fachspezifischen Anforderungen erwartet. Zu diesen zählten: „Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze; Kenntnis der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung; übergreifendes Fachwissen und spezielles technisches und rechtliches Wissen iZm Kraftfahrzeugen (Werkstättenleiter- und/oder Fahrlehrerausbildung erwünscht); Fähigkeit Zustandsprotokolle über KFZ zu erstellen; Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind; erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.“

Die Angaben zur beruflichen Laufbahn von A sind dem Antrag zu entnehmen. Auf eine Wiedergabe wird verzichtet und auf die obige „Gegenüberstellung“ (Seite 2) verwiesen. A führte in seiner Bewerbung – zusammengefasst - aus, in Zeiten von Abwesenheiten des FBL seien die Agenden von ihm zur vollsten Zufriedenheit übernommen und erledigt worden. Die Servicierung zum operativen Arbeitsbereich der LPD X sei von ihm immer mit viel Fingerspitzengefühl erledigt worden. Er erfülle die speziellen Erfordernisse des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes, die Aufgabengebiete sowie die persönlichen Anforderungen.

C führte in seiner Stellungnahme als unmittelbarer Vorgesetzter aus, dass das Verhalten von A im Dienst und sein Auftreten vorbildlich und ehrenhaft seien. A führe den Umgang mit Behörden und Parteien pünktlich und korrekt durch. Sein Umgang mit Mitarbeiter/innen könne besser sein. Er sei hin und wieder „schroff“ gewesen. Dies habe manchmal zu „Beschwerden“ geführt. Seine Managementfähigkeiten seien

gut und im Dienstvollzug sei er verlässlich und verantwortungsbewusst. Seine Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-) Vorschriften seien gut, auch halte er diese am Laufenden. Es bestehe kein Einwand zur Leitung des FB-LA X (Fahrzeugwesen).

Vom Leiter der LA X, ..., wurde A wie folgt beurteilt: A sei seit ... beim FB-LA X als Sachbearbeiter eingeteilt und leiste überragende Dienste. Er habe sich zu einer „tragenden Säule des FB-LA X“ entwickelt und insbesondere im Zuge der ... seine Feuertaufe bestanden. Beste EDV-Kenntnisse gepaart mit entsprechenden Managementfähigkeiten würden ihn zur „unverzichtbaren Stütze des FBL“ in Bezug auf die Agenden (Gesamtplanung des mehrjährigen, im Zusammenwirken mit dem BM.I zu erstellenden Leasing-Kfz Austausches; Koordination der Ausgabe von Neu-Kfz, sowie Versetzungen; Konzipieren von LPD-Erlässen mit fachbereichsinternen Inhalten; alleinige Datenpflege des A als Admin in der AG-Ausstattung; Bewältigung des Beschaffungsworkflows) des FB-LA X machen. Im Umgang mit Mitarbeiter/innen sei A „fördernd“, aber auch „fordernd“ und lege seine eigene („oft hohe Messlatte“) an. Er werde daher manchmal „(von vereinzelt Mitarbeiter) missverstanden.“ Die Hürde der speziellen fachspezifischen Anforderung für den FB-LA X habe er im Laufe der fast ... Jahre währenden Tätigkeit und Erfahrung im FB-LA X aufgrund seines technischen Verständnisses und des regen Interesses mit Bravour genommen. Nach Ansicht der Abteilungsleitung der LA sei A als Kandidat für die Funktion des FB-LA X an die erste Stelle zu reihen.

Die beruflichen Laufbahn von B stellt sich laut dem Laufbahndatenblatt wie folgt dar:

„ ...-... Grundausbildung VB/S Grenzdienst-...; ...-... VB/S Grenzdienst GPI ...; ...-...
 Ergänzungsausbildung BZS ...; ...-... eingeteilter Beamter GPI ...; ... Zuteilung PI; ...-...
 eingeteilter Beamter GPI ...; ...-... eingeteilter Beamter Verkehrsinspektion ...; ...-... GAL E2a
 ...; ... Grundlaufbahn E2a Verkehrsinspektion ...; ...-... Sachbearbeiter FGr 2-
 Verkehrsinspektion ...; seit ...Sachbearbeiter LPD-LAX Fahrzeugwesen.“ B führte in seiner
 Bewerbung – zusammengefasst - aus, dass sich sein Aufgabenbereich bei der
 Verkehrsinspektion X als Koordinator und Schulungsbeamter in
 Schwerverkehrsbelangen/SVKE, sowie als Stellvertreter des FBL für den gesamten
 Außendienst erstreckt habe. Beim FB-LA X sei er zuständig für den Bereich des
 Ergänzend gab er an, dass er den Beruf des KFZ-Mechanikers erlernt habe.

C führte in seiner Beurteilung des B aus, dass sein Verhalten im Dienst und sein Auftreten vorbildlich seien. Den Umgang mit Behörden und Parteien führe er pünktlich durch. Bs Umgang mit Mitarbeiter/innen sei „*gefühlbetont*“ und „*mit Teamstärke*“ geprägt. Seine Managementfähigkeiten habe er mehrmals unter Beweis stellen können. Im Dienstvollzug sei er verlässlich und verantwortungsbewusst. Die Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-) Vorschriften seien gut und werden von ihm auch am Laufenden gehalten. Durch vorangeführte Fähigkeiten sowie auch „*Erfahrung in der Führung und Motivation von Mitarbeiter/innen*“ bestehe somit kein Einwand zur Leitung des FB-LA X. Aufgrund des besonderen Umstandes, dass B einen „*einwandfreien Charakter*“ habe und sein erlernter Beruf „*KFZ-Mechaniker*“ sei, sei er für C die 1. Wahl für die gegenständliche Planstelle.

Die Beurteilung des Leiters der LA X lautete: B sei seit ... beim FB-LAX als Sachbearbeiter eingeteilt und leite das Sachgebiet ..., im speziellen die Koordination und Planung des gesamten ... inklusive der Kfz-Zuteilungen im gesamten LPD-Bereich (oft unter sehr schwierigen Rahmenbedingungen) sowie die Koordination und Einteilung der Schubfahrten.

B habe sich binnen kürzester Zeit in die Aufgabenbereiche des FB-LA X eingearbeitet und sei dabei „*von A kräftigst unterstützt*“ worden. Hervorragende EDV-Kenntnisse und schnelle Auffassungsgabe seien das Markenzeichen des B. Er bilde gemeinsam mit A das „*troubleshooter team*“ des FB-LA X, welches eigeninitiativ ans Werk gehe. B sei ein heiterer Charakter und deshalb bei allen Mitarbeiter/innen sehr beliebt. Sein Umgang mit den Mitarbeiter/innen sei „*spielerisch und humorvoll*.“ Vom Zivilberuf sei B gelernter Kfz-Mechaniker, die spezielle fachspezifische Komponente für die Leitung des FB-LA X sei vorhanden. In den fast ... Monaten seiner dienstlichen Tätigkeit beim FB-LA X habe er sich bisher bestens bewährt. Nach Ansicht der Abteilungsleitung der LA sei B als Kandidat für die Funktion des FB-LA X an die 2. Stelle zu reihen.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen seines Antrages und führte aus, dass er der Dienstältere und schon länger im FB-LA X tätig sei. Er habe B

eingeschult und nun sei dieser sein Chef.

Die Frage der Vorsitzenden ob A den Antrag auf Diskriminierung aufgrund des Alters ausweiten möchte, bejahte A.

... von der LPD X führte dazu Folgendes aus: Die fachspezifischen Anforderungen der Ausschreibung seien einzig von B erfüllt worden. Der Dienstgebervertreter der LPD X brachte weiters vor, dass die fachspezifischen Anforderungen in der „InteressentInnensuche“ der LPD X enthalten seien und zitierte die Textstelle:

„übergreifendes Fachwissen und spezielles technisches und rechtliches Wissen im Zusammenhang mit Kraftfahrzeugen (Werkstättenleiter- und/oder Fahrlehrerausbildung erwünscht)“. A verfüge nicht über ein derartiges Wissen über Kraftfahrzeuge. Der unmittelbare Amtsvorgänger C habe sich für B ausgesprochen. C habe As Umgang mit Mitarbeiter/innen als schroff beschrieben. Dies habe manchmal zu Beschwerden geführt. Das Gleiche sei auch von dem Leiter der LA X angeführt worden: *„im Umgang mit Mitarbeitern ist er fördernd, aber auch fordernd und er legt seine eigene (oft hohe Messlatte) an. Wird daher manchmal (von vereinzelt Mitarbeitern) missverstanden.“*

Der Dienstgebervertreter des BM.I ... erklärte, dass die Anforderungen der „Interessentensuche“ wie Fuhrparkmanagement-Center (inklusive Betreuung und Reparatur), Schadensbearbeitung, Erprobung, Instandhaltung und Reparatur von einem KFZ-Mechaniker besser erfüllt werden können, als von jemandem, der diese Ausbildung nicht habe. Der Dienstgebervertreter des BM.I betonte, dass er nicht meine, dass A diese Tätigkeiten nicht könne, aber dass hier ein „Mehr“ *des gelernten Mechanikers* vorliege. Die Ausbildung zum KFZ-Mechaniker sei unter anderem ein wichtiges Kriterium gewesen. Weiters seien für ihm die *„Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind“* bei der Personalentscheidung von Bedeutung gewesen. A habe sehr viel „Innendienst“ gehabt und im Vergleich dazu habe B viele Erfahrungen auf verschiedenen Polizeiinspektionen und Verkehrsinspektionen gesammelt.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob nicht auch die Praxis zähle, die sich A über einen längeren Zeitraum als Stellvertreter angeeignet habe, führte der Dienstgebervertreter der LPD X Folgendes aus: Es sei keine Abteilung, sondern ein FB innerhalb der LA. Es sei keine hohe Führungsfunktion. In diesem Fall müsse man sich an die Ausschreibungskriterien halten und ein KFZ-Mechaniker sei in diesem Fall mit einem größeren Plus „unterwegs“. Der FBL repariere zwar keine Kraftfahrzeuge, aber sein

Fachwissen zum Beispiel für Schadenserhebungen und Reparaturen sei von Bedeutung.

Zu der Frage eines Mitglieds des Senates, ob die Bewertungen vom FA und ZA irrelevant für die Personalentscheidung gewesen seien, führte der Dienstgebervertreter des BM.I aus, dass die Stellungnahmen der Personalvertretungsorgane eher mit „Zugehörigkeiten zu FSG oder FCG“ zu tun haben. Diese Stellungnahmen seien eher subjektive Meinungen. Für ihn seien die Stellungnahmen der Fachvorgesetzten mehr wert, als die Stellungnahmen der Personalvertretungsorgane.

Auf die Frage eines Mitglieds des Senates, ob man aus den Wörtern „spielerisch und humorvoll“ ablesen könne, dass jemand Mitarbeiter/innen führen könne replizierte der Dienstgebervertreter der LPD X, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz ein E2a sei. Er habe zwar „Mitarbeiterführung“, aber es sei kein leitender Posten. Der Dienstgebervertreter des BM.I erklärte, dass die unmittelbaren Vorgesetzten immer anders schreiben würden. Auf der einen Seite stehe, dass A schroff gewesen sei und es zu Beschwerden geführt habe und auf der anderen Seite stehe, dass A teamstark sei. Der Dienstgebervertreter des BM.I führte aus, dass er auf die Stellungnahmen die er bekomme angewiesen sei. Aus den Stellungnahmen käme heraus, dass die Problemlösungskompetenz von B besser sei als die von A.

A führte zu dem bisher Gesagtem Folgendes aus: Er habe ...Jahre exekutiven Außendienst geleistet. In weiterer Folge sei er dann in den Innendienst gewechselt und habe die Kollegen und Kolleginnen im Außendienst serviciert. Er sei bestens vertraut mit dem exekutiven Außendienst. Er gebe zu, dass er nicht den aktuellsten Stand habe, er versuche aber am Laufenden zu bleiben. Dies habe ihm B natürlich voraus. Er habe seit ... im FB-LA X (Fahrzeugwesen) seine Arbeitskraft einsetzen dürfen und diese nicht nur bei der Mitarbeiterführung, sondern auch bei der Planung von Leasing-Fahrzeugen, Motorbooten, Motorräder etc., bei der Führung der Werkstätte und beim Erstellen von Gutachten bei Unfällen. Ein Mechaniker, der dies zwar als seinen Beruf gelernt, aber nicht in diesem Beruf tätig sei, habe auch schon viel vergessen und sei nicht am aktuellsten Stand.

C sei damals dem Kollegen ... vorgezogen worden, der heute noch Stellvertreter von B sei. Kollege ... sei KFZ-Mechaniker Meister. Damals sei diese Ausbildung also nicht von Bedeutung gewesen. Dies sei so gewesen, da Kollege ... der FSG nahe und C der FCG nahe sei. Zu seinem Führungsverhalten brachte A vor, dass er

manchmal fordernd sei, aber auch Hilfestellung anbieten würde. In so einer langen Zeitspanne müssten natürlich auch unpopuläre Maßnahmen ergriffen werden. A betonte, dass die Mitarbeiter/innen Kollegen und Kolleginnen im Außendienst zu servizieren haben, weiters haben sie einen Bus und Arrestanten-Fahrzeuge zu betreiben, sie haben Abschiebungen zu fahren und irgendwann müsste man sagen, dass jemand anderer fahren müsse. A erklärte, dass dies dann so „Gegebenheiten“ seien, die einem Kollegen „aufstoßen“.

Der Dienstgebervertreter des BM.I betonte, dass der Umgang mit Mitarbeiter/innen nichts mit einer Führung zu tun habe.

Die Vorsitzende wollte wissen, wann A dann sagen könne „dass ein Mitarbeiter zur Abschiebung fahren müsse“. A antwortete, dass dies zu einem Zeitpunkt sei, wenn der FBL und sein Stellvertreter nicht anwesend seien. In solchen Fällen habe er die Dienstführung inne und die Mitarbeiter/innen hätten sich nach seinen Weisungen zu richten. Dies sei des Öfteren vorgekommen, sonst hätten sich die Mitarbeiter/innen nicht beschweren können.

Ein Mitglied des Senates wollte wissen, warum man dann bei der Ausschreibung von Managementfähigkeiten gesprochen habe. Der Dienstgebervertreter der LPD X sagte, dass er auch nicht wisse, warum man diese Fähigkeit bei der Ausschreibung mit hinein genommen habe.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte Folgendes aus: Es handle sich hier um einen FB und dazu gebe es einen FBL und einen Stellvertreter. Diese beiden würden über dem FB stehen. Dann gebe es noch drei Dienstführende und diese würden eine Ausbildung für die „Dienstführung“ machen. Auch wenn diese eine Bewertung von der niedrigsten Dienststufe haben, seien diese Dienstführende, also mit Dienstführung betraut und haben Mitarbeiter/innen, die ihnen zuarbeiten. Wenn man die beiden Bewerber gegenüberstelle dann habe A ... Jahre in diesem Bereich gearbeitet und den Mitarbeiter/innen bestimmte Vorgaben machen müssen. Diese Erfahrung habe ihm ein gewisses Maß an Führungserfahrung gebracht. Dies stehe auch in der Ausschreibung drinnen. A weise ein „Mehr“ an ... Jahren Erfahrung auf.

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. I 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 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 als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte 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 begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass auf der Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung und der Stellungnahmen des unmittelbaren Vorgesetzten, B über die geforderte fachliche und persönliche Eignung für die angestrebte Funktion verfüge und die mit der angestrebten Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerbern/Bewerberinnen anhand der in der Ausschreibung bzw. „InteressentInnensuche“ genannten Anforderungen, Voraussetzungen, Fähigkeiten und Kenntnisse zu prüfen ist. Die Zwischenvorgesetzten nehmen zum Verhalten im Dienst, Umgang mit Behörden und Parteien, Umgang mit Mitarbeiter/innen, Managementfähigkeiten und Dienstvollzug, Normenkenntnis und Kenntnisse bei der Leitung einer Dienststelle Stellung. C

schrieb in seiner Beurteilung des A, dass dessen Umgang mit Mitarbeiter/innen besser sein könne. Er sei hin und wieder schroff gewesen. Dies habe manchmal zu Beschwerden geführt.

Der Senat hält dazu Folgendes fest: Für die Objektivität dieser Feststellung gibt es keinerlei Nachweis, etwa in welchen Situationen oder bei welchen Vorfällen A „schoff“ gewesen sei. Diese nicht eindeutige Beschreibung gewinnt erst durch die Beurteilung des Abteilungsleiters ... eine gewisse Klarheit. So führte dieser in seiner Stellungnahme aus, dass A, im Umgang mit Mitarbeiter/innen „fördernd“, aber auch „fordernd“ sei und dass er seine eigene, oft hohe Messlatte, anlege. Er werde daher manchmal von „vereinzelten Mitarbeitern“ missverstanden. Dass eine fördernde und fordernde Charaktereigenschaft als negativ eingestuft wird ist für den Senat überhaupt nicht nachvollziehbar, schon gar nicht wenn die gegenständliche Funktion eine Eignung zur Führung verlangt. Die Argumentation des Dienstgebervertreters in der Senatssitzung, dass zwar Mitarbeiter/innenführung verlangt sei aber es sich dabei nicht um einen leitenden Posten handle, entbehrt jeder Sinnhaftigkeit, zumal jede Mitarbeiter/innenführung auch eine Führungseignung voraussetzt. Nicht umsonst wird in der „InteressentInnensuche“ explizit der Abschluss der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte bzw. Exekutivbeamtinnen vorausgesetzt. So konnte auch die GBB ... in der Senatssitzung klar darlegen, dass es sich um eine dienstführende Funktion handelt. *„Es gebe einen FBL und einen Stellvertreter. Diese beiden würden über den FB stehen. Dann gebe es noch drei Dienstführende und diese würden eine Ausbildung für die „Dienstführung“ machen. Auch wenn diese eine Bewertung von der niedrigsten Dienststufe haben seien diese Dienstführende, also mit Dienstführung betraut und diese haben Mitarbeiter, die ihnen zuarbeiten würden.“* Im Zuge der Senatssitzung ergab sich die Frage, wozu eine Ausbildung für eine „Dienstführung“ gemacht wird, wenn keine Führungseigenschaft von den „drei Dienstführenden“ vorausgesetzt wird. Der GBB ist außerdem zuzustimmen, dass A im Rahmen seiner bisherigen Tätigkeit im FB-LA X Mitarbeiter/innen bestimmte Vorgaben machen musste und diese Erfahrung ihm ein gewisses Maß an Führungserfahrung gebracht hat. Ausgehend von dieser Tatsache ist es für den Senat offensichtlich, dass der Dienstgeber im Auswahlverfahren von seiner eigens festgesetzten Anforderung hinweggesehen hat und die „spielerische“ und „humorvolle“ Art des B, wie es in der Beurteilung des C festgehalten wurde, überbewertete. Am Rande sei genannt, dass die „Motivation von Mitarbeiter/innen“

(vgl. Seite 8), kein Ausschreibungskriterium war. Es entspricht nicht dem Grundsatz der Objektivität und der Transparenz von Auswahlverfahren, wenn Kriterien zur Beurteilung herangezogen werden, die in der Ausschreibung nicht genannt sind und wenn Feststellungen getroffen werden, deren Plausibilität nicht erkennbar ist.

Als das wesentlichste „Plus“ von B gegenüber A wurde die Kfz-Ausbildung von B dargestellt. Vorweg wird festgehalten, dass es sich bei der gegenständlichen Planstelle um einen FB handelt, dessen Tätigkeitsbereich das Fahrzeugwesen umfasst. Unter Fahrzeugwesen wird die Instandhaltung, Reparatur und Verwaltung aller zu Lande und zu Wasser erforderlichen Fahrzeuge und Transportmittel samt allfällig notwendiger fahrzeugbezogener Zusatzausstattung verstanden (vgl. Seite 6). Für die Ausübung der gegenständlichen Funktion wird unter anderem ein *„übergreifendes Fachwissen und spezielles technisches und rechtliches Wissen iZm Kraftfahrzeugen (Werkstättenleiter- und/oder Fahrlehrerausbildung erwünscht)“* erfordert. Festgehalten wird, dass aus der „InteressentInnensuche“ nicht eindeutig hervorgeht, dass das Fachwissen auf Grundlage einer Kfz-Ausbildung basieren muss/soll. Es ist nicht nachvollziehbar, warum, wenn die Kfz-Ausbildung so wesentlich war, in der Ausschreibung nicht darauf hingewiesen wurde. Allein aus dem Umstand, dass B gelernter Kfz-Mechaniker ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben besser erfüllen kann als A. Nach der allgemeinen Lebenserfahrung ist anzunehmen, dass sich A dieses Wissen durch jahrelange Praxis angeeignet haben wird. Diese Annahme wird auch dadurch bekräftigt, dass A seit ... Jahren im FB-LA X tätig ist und in weiterer Folge auch B eingeschult hat. Nicht außer Acht gelassen werden darf, dass A vom Abteilungsleiter ... als die *„tragende Säule“* und *„unverzichtbare Stütze“* des FB-LA X beschrieben wurde. Im Gegensatz dazu war B ein ... Jahr bis zu dem Zeitpunkt der Planstellenausschreibung im FB-LA X tätig. Es stellt sich für den Senat die Frage, wie der Dienstgeber im Rahmen eines solchen kurzen Beobachtungszeitraumes die fachliche und persönliche Eignung dermaßen eindeutig feststellen konnte. Aus dem Laufbahndatenblatt geht auch nicht hervor, wann B die Kfz-Ausbildung gemacht hat, weshalb auch die Aktualität der Kfz-Kenntnisse zu hinterfragen ist. Die LPD X kann daher die Eignung der Bewerber gar nicht besser beurteilen als der Abteilungsleiter des FB in dem die Bewerber/innen den Dienst versehen. Es ist wohl davon auszugehen, dass der Leiter der LA X nicht zufällig A an die erste Stelle B an die

zweite Stelle gereiht hat. Er will damit wohl zum Ausdruck bringen, dass ein Unterschied in der Eignung der beiden Bewerber besteht. Auffallend für den Senat ist es auch, dass die zahlreichen berufsbildenden, für die gegenständliche Funktion nützlichen Ausbildungen (vgl. Seite 2), die A absolviert hat weder in der Stellungnahme noch in den Beurteilungen der Vorgesetzten erwähnt wurden. Auch dies verdeutlicht, dass die fachliche Kompetenz von A insgesamt eindeutig unterbewertet wurde. Aufgrund der bisher wahrgenommenen Aufgaben wäre vielmehr von einer besseren Eignung des A auszugehen gewesen. Er hat eine langjährige praktische Erfahrung im Fahrzeugwesen vorzuweisen und ist seit ... Jahren in diesem FB tätig. Das Vorbringen des Dienstgebervertreters des BM.I, dass Kenntnisse und Fähigkeiten in der Verrichtung des Exekutivdienstes ein wichtiges Kriterium bei der Personalentscheidung gewesen seien und A weniger Erfahrungen in diesem Bereich habe als B, ist für den Senat nicht ganz nachvollziehbar, zumal es sich bei der gegenständlichen Planstelle um einen Innendienst handelt, in dessen Rahmen Kollegen und Kolleginnen im Außendienst serviziert werden. Aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit können diese Kenntnisse wohl auch A zugesprochen werden. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Dienstgeberseite auch in der Senatssitzung nicht darlegen konnte, wie man zu dem Ergebnis gekommen sei, dass As Fachkenntnisse vergleichsweise geringer seien.

Der Senat hat zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen Bewerber/einer Bewerberin auf Grund der Weltanschauung besteht. A behauptete, dass die Entscheidung politisch motiviert sei, da er sich mit dem Weltbild der Sozialdemokratie und der FSG identifiziere und somit nicht der FCG angehöre. Dem Antrag folgend ist festzustellen, dass A für die FSG im Dienststellenausschuss und bei der Polizeigewerkschaft tätig ist und sich auch engagiert. Es ist daher davon auszugehen, dass die Weltanschauung von A zumindest im FB-LA X bekannt und kein großes Geheimnis war. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass der bisherige FBL, C, ebenfalls keine Kfz-Ausbildung hatte, aber dennoch bei der damaligen Planstellenbesetzung zum Zug kam. Diese Vorgehensweise indiziert, dass eine solche Ausbildung keine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung dieser Funktion darstellt. Deshalb kann der Senat nicht ausschließen, dass parteipolitische Gründe für die Entscheidung relevant waren und B möglicherweise ein „Konsenskandidat“ für die Dienstbehörde war.

Da die Dienstgeberseite weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates sachlich nachvollziehbar darlegen konnte, inwiefern B für die Funktion des FBL für den FB-LA X der LPD X besser qualifiziert sein sollte als A, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG fest.

As Vorbringen in der Senatssitzung, dass die Entscheidung auf einen (dienst-)jüngeren Bewerber gefallen sei, war für eine Prüfung im Hinblick auf eine Diskriminierung aufgrund des Alters zu wenig substantiiert. Im Zuge des Verfahrens haben sich keinerlei Anhaltspunkte ergeben, dass das höhere (Dienst-)Alter des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielte. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters iSd § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG konnte daher nicht festgestellt werden.

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

Empfehlungen:

Dem BM.I wird empfohlen,

- a.) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insb. die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber/innen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b.) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Wien, März 2016