

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

II

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK II/70/16

Entscheidungsdatum

27.06.2016

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstand

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 Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der Polizeiinspektion (PI) X, E2a/4“ 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 Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI 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

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Antragsteller führte aus, dass am ... die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X“ ausgeschrieben worden sei. In der Folge habe er sich um diese Planstelle beworben.

Weiters gab der Antragsteller an, dass er im Laufe seiner Dienstzeit wiederholt aufgrund außerordentlicher Leistungen belobigt und belohnt worden sei. Außerdem sei für ihn eine ausgezeichnete Leistungsbeurteilung erstellt worden, welche bis dato aufrecht sei. Bis zum Versetzungsverfahren seien seine Leistungen weder durch seine unmittelbaren noch durch seine mittelbaren Vorgesetzten jemals beanstandet worden. Im Gegenteil sei er vorübergehend den PI ... und Y bzw. der PI ... zugeteilt worden, um dort die Tätigkeit als Dienststellenleiter auszuführen bzw. zur Führungsunterstützung während eines länger währenden Krankenstandes des Kommandanten zu fungieren. Unmittelbar vor seiner Versetzung zur PI X, habe der Bezirkspolizeikommandant (BPKdt) von X, ... dem Antragsteller mitgeteilt, dass für ihn in X keine Planstelle vorgesehen sei. Dieses Gespräch könne vom damaligen Kommandanten der PI Y bezeugt werden (siehe Seite 3). Der BPKdt von X habe ihn trotz seiner Qualifikationen bei der Planstellenbesetzung in X nicht berücksichtigt.

Es sei Tatsache, dass er seit dem Eintritt in die Gendarmerie als der SPÖ zugehörig eingestuft werde. Sein Mitbewerber sei der ... des ÖVP-Dienststellenausschussvorsitzenden des Bezirkes X. Es sei offensichtlich, dass seine politische Einstellung in Kontrast zu der seines Mitbewerbers dazu geführt habe, dass er für die Planstelle nicht berücksichtigt worden sei. Aus dem genannten Grund fühle er sich aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert.

Dem Antrag angeschlossen waren das Laufbahndatenblatt von A sowie eine Bestätigung des ehemaligen Inspektionskommandanten der PI Y im Zusammenhang mit der Planstellenbesetzung.

As berufliche Laufbahn stellt sich laut dem Laufbahndatenblatt im Wesentlichen wie folgt dar: „... - ...: Grundausbildung E2c; ... - ...: eingeteilter Beamter auf PI ..., Bez.; ...- ...:

Grundausbildung E2a; ... - ...: Sachbearbeiter (SB) auf PI ..., Bez. ...; ... - ...: SBuV auf PI Y, Bezirk X, seit ...: SB und 3. Stellvertreter (StV) PI X, Bezirk X.“

Folgender relevanter Ausschnitt der Bestätigung des ehemaligen Inspektionskommandanten der PI Y kann wiedergegeben werden: „A brachte seinen Versetzungswunsch nach X dem BPKdt von X vor. Er ersuchte den BPKdt von X um Unterstützung, da er nach 25 Jahren „auspendeln“, nun doch zu seinem Heimatposten versetzt werden möchte. Der BPKdt von X meinte dazu, dass A für die PI Y vorgesehen sei und er ihn dahingehend auch unterstützen werde. Er werde keinesfalls die Versetzung von A nach X forcieren.“

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Landespolizeidirektion X (LPD X) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag sowie folgende Unterlagen zum Auswahlverfahren: die „InteressentInnensuche“, die Bewerberübersicht, die Bewerbungen von B und A inklusive Laufbahndatenblätter sowie die Beurteilungen der Vorgesetzten.

Die LPD X führte in ihrer Stellungnahme aus, dass vom BPKdt von X B für die Besetzung der Funktion „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X“ vorgeschlagen worden sei. Aufgrund der ausgezeichneten Durchlaufermeldungen habe sich die LPD X diesem Vorschlag angeschlossen. Der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens sei in der Abstimmung über den LPD-Vorschlag zu keiner gültigen Beschlussfassung gekommen. Mit Befehl der LPD X vom ... sei B auf seiner Stammdienststelle als Sachbereichsleiter und 2. StV des Inspektionskommandanten eingeteilt worden.

Abschließend führte die LPD X aus, dass die BPKdt (bzw. Stadtpolizeikommandanten oder Abteilungsleiter) die MitarbeiterInnen und damit die Fähigkeit und Einsatzbereitschaft jedes einzelnen Bediensteten ihres Bereiches am besten kenne. Daher werde grundsätzlich dem Vorschlag des BPKdt für die Besetzung von Funktionsplanstellen gefolgt, es sei denn es würde der Verdacht eines Irrtums des BPKdt als gemeinsamer Vorgesetzter der BewerberInnen in der Auswahl der Bestgeeigneten des Bestgeeigneten vorliegen. Dann sei dem Vorschlag mit ausreichender Begründung nicht zu folgen. Dies sei jedoch in der gegenständlichen Planstellenbesetzungsangelegenheit nicht der Fall gewesen.

Laut „InteressentInnensuche“ wurden für die Ausübung der gegenständlichen Funktion neben der unbedingt zu erbringenden Erfordernissen nach § 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) (österr. Staatsbürgerschaft, Handlungsfähigkeit...), folgende Fähigkeiten und besondere Kenntnisse gefordert: eingehende Kenntnisse über den Dienst des Wachkörpers Bundespolizei; Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit; Kenntnisse auf den Gebieten des Verwaltungsmanagements und der Menschenführung; eingehende Kenntnisse der für die Wahrnehmung des in Rede stehenden Verantwortungsbereiches maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

Die berufliche Laufbahn von B stellt sich laut dem Laufbahndatenblatt wie folgt dar: „... – ...: Grundausbildung E2c; ... – ...: eingeteilter Beamter Gendarmerieposten (GP) ...; ...: eingeteilter Beamter GP ...; ... – ...: Funktionsausbildung E2a ...; ... – ...: SB PI ...; ... – ...: SB PI ...; seit ...: SB PI X.“ Ergänzend zu diesen Daten führte B in seiner Bewerbung aus, dass er auf der PI X als SB bei der Kriminaldienstgruppe Dienst verrichte, wobei er mit der Leitung und Koordinierung des Kriminaldienstes und der Kriminaldienstgruppe betraut sei. Neben den zugewiesenen Sachgebieten sei er auch in der Lage, die Führungsaufgaben und Tätigkeiten der anderen Sachgebiete zur vollsten Zufriedenheit zu erledigen.

Vom Inspektionskommandanten, ..., wurde B wie folgt beurteilt: B sei „ein hervorragender und in allen Bereichen des Dienstbetriebes einsetzbarer und verwendbarer Beamter.“ Er erledige seine Arbeiten mit äußerster Akribie in selbständiger Art und Weise. B sei eine große Stütze bei der Organisation und Abwicklung des Dienstbetriebes wobei er sich immer wieder mit neuen Ideen und Innovation in die Dienstführung einbringe. Ausgezeichnete Kenntnisse aller Bezug habenden Vorschriften kommen ihm dabei zu Gute. Er zeige auch als Leiter der Kriminaldienstgruppe der PI X großes Engagement und hervorragende Managementfähigkeiten. Erhebungen und Ermittlungstätigkeiten nehme er mit großer Beharrlichkeit und Sorgfalt vor. Durch dieses vorbildhafte Verhalten gelinge es ihm seine MitarbeiterInnen zu motivieren und dadurch zu besonderer Arbeitsleistung und damit verbundenen Ermittlungserfolgen zu führen. Im Umgang mit den KollegInnen lege er seine Führungsqualitäten in konsequenter Art und Weise an den Tag, wobei er die soziale Komponente keineswegs vernachlässige. Auf

Grund dieser klaren, transparenten und geradlinigen Art und Weise den Dienst zu führen, werde B von den KollegInnen sehr geschätzt und als Vorgesetzter voll und ganz respektiert und akzeptiert. Im Hinblick auf das Projekt "... " habe B die Tätigkeit als Sicherheitsmanager für die Stadtgemeinde ... übernommen und stelle damit ein wichtiges Bindeglied zwischen EinwohnerInnen, Gemeinde und Polizei dar. Er habe somit ausgezeichnete Kontakte zu Behörden und Gemeinden und sei auch an einer ständigen Verbesserung derartiger Beziehungen interessiert. B sei „der am besten geeignete Bewerber für die Funktion als Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X.“

Der BPKdt von X führte in seiner Beurteilung des B aus, dass dieser im Rahmen der ihm übertragenen Sachgebiete und als Mitglied der Postenführung in allen Bereichen sehr hohe Kompetenz und vollen Einsatz beweise.

B sei bei anderen Behörden und Institutionen besonders anerkannt, weil er sehr freundlich, kooperativ und kompetent sei. Er motiviere die MitarbeiterInnen durch seine freundlichen, entgegenkommenden Umgangsformen und durch seine Vorbildwirkung beim Erledigen der dienstlichen Aufgaben. Durch die Wertschätzung, die er den MitarbeiterInnen und Vorgesetzten entgegenbringe, bekomme er zu Recht besondere Anerkennung zurück. B arbeite sehr gewissenhaft, zweckmäßig und zielorientiert. Dabei sei er im Rahmen der rechtlichen Zwänge flexibel und ideenreich. Er verfüge über ein hohes Fachwissen, studiere rechtliche Vorgaben sehr gewissenhaft und verstehe deren praxisorientierte Umsetzung. B sei „für die angestrebte Planstelle bestens geeignet und werde zur Einteilung vorgeschlagen.“

A gab in seiner Bewerbung zunächst die Daten seiner beruflichen Laufbahn (vgl. Seite 3) wieder und führte ergänzend aus, dass er ... an der „Funktionsausbildung“ für Dienstführende Gendarmeriebeamte teilgenommen habe. Von ... bis ... sei er Angehöriger der EE/St beim Zug X und als Zugskommandantstellvertreter eingeteilt gewesen, wobei er als Kommandant bei verschiedenen Großeinsätzen, unter anderem in ... am ... und in der ..., unter Belobigung der Vorgesetzten eingesetzt gewesen sei. In X bewohne er mit seiner Familie ein Eigenheim und bearbeite dort einen landwirtschaftlichen Betrieb. Die Betrauung mit der ausgeschriebenen Planstelle erscheine ihm deshalb als erstrebenswert, da er nach langjähriger Funktionsausübung als 3. StV auf der PI X und zuvor als StV auf der PI

Y sich das entsprechende Wissen und Können angeeignet habe. Bereits mit Beginn seiner außerdienstlichen Tätigkeit sei er im kriminalpolizeilichen Bereich tätig gewesen. Er sei schon mehrmals seitens der LPD und von den BPKdt aufgrund seiner kriminalistischen Fähigkeiten und seines Engagements belobigt und ausgezeichnet worden. Gegen ihn sei weder ein Disziplinarverfahren eingeleitet noch eine strafrechtliche Verfehlung ausgesprochen worden. Aufgrund seiner 27-jährigen Tätigkeit im Gendarmerie- bzw. Polizeidienst, davon mehr als 20 Jahre als Dienstführender Beamter und insbesondere seiner über 19-jährigen Erfahrung als StV des Inspektionskommandanten, mit zeitweiliger Führung der Dienststelle, erfülle er bestens die Voraussetzung für die angestrebte Planstelle.

Der BPKdt von X führte in seiner Beurteilung des A aus, dass dieser seit ... 3. StV auf der PI X sei und die ihm übertragenen Sachgebiete sowie die StV-Funktion zufriedenstellend erledige. Sein Umgang mit Ämtern und Behörden sei korrekt und selbstbewusst. A genieße durch seine dienstliche Stellung, fachliche Qualifikation und sein Engagement die entsprechende Anerkennung unter den KollegInnen. Sein „Führungsstil und Umgang mit den KollegInnen“ sei „teilweise etwas verbesserungswürdig.“ Er arbeite bemüht und gewissenhaft und behalte auch in komplexen Angelegenheiten sowie unter Zeitdruck den Überblick. Auch verfüge er über ein hohes Fachwissen, welches er im Dienstbetrieb gut umsetze. Die Angaben von A in seiner Bewerbung seien zu bestätigen. A habe für die angestrebte Planstelle sehr gute Mitbewerber.

Am ... langte die Stellungnahme des BPKdt von X, als Nachtrag bei der B-GBK ein. Der BPKdt von X brachte darin – zusammengefasst - vor, dass er sich sehr mit den Bestimmungen der Antidiskriminierung identifiziere. Er sei selber ... Jahre stellvertretender ... gewesen. Zu seinen Dienstpflichten gehöre es auch, BewerberInnen von ausgeschriebenen Planstellen zu beschreiben. Die Zugehörigkeit zu einer gewissen politischen Partei habe er dabei nie hinterfragt oder in seine Bewertung einfließen lassen. Er könne die Behauptung von A, wonach seine politische Einstellung in Kontrast zu der seines Mitbewerbers stünde, nicht nachvollziehen. Denn „beide Bewerber kandidierten zumindest bei den PV-Wahlen ... und ... gemeinsam auf der Liste der GÖD-FCG-KdEÖ.“ Des Weiteren habe die Tatsache, dass B der ... des nunmehr ehemaligen Dienststellenausschuss-

Vorsitzenden sei, seine Beurteilungen ebenso wenig beeinflusst wie die Tatsache, dass A der ... des stv Leiters des Landeskriminalamtes (LKA) X sei und gemeinsam mit ihm die Gendarmerie-Grundausbildung absolvierte. Er habe A einzig und allein deshalb nicht zur Einteilung vorgeschlagen, weil er jeweils höher zu qualifizierende Mitbewerber gehabt habe.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., führte der Antragsteller zur Behauptung der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung im Wesentlichen Folgendes aus: Bis zu seiner Versetzung im Jahr ... sei er immer hervorragend qualifiziert gewesen und habe seine Arbeiten anstandslos und fehlerfrei erledigt. Auch der BPKdt sei sehr zufrieden mit ihm gewesen. Danach sei im Raum gestanden, dass die PI Y aufgelöst werde. Da er „...“ sei, habe er den BPKdt von X gebeten, ihn dabei zu unterstützen auf die PI X versetzt zu werden. Der BPKdt von X habe gemeint, dass „er ihn auf keinen Fall unterstützen und dass er nicht nach X kommen“ werde, da diese Planstelle für jemanden anderen vorgesehen sei. Letztendlich sei er dann doch nach X gekommen.

Der Dienstgebervertreter, BPKdt von X, brachte dazu vor, dass er A seit dem gemeinsamen Eintritt in die Gendarmerieschule kenne. Er habe B für diese Planstelle vorgeschlagen, da dieser qualifizierter als A sei und sich menschlich besser in das Team einfüge. Er erledige seine Arbeiten deutlich besser als A und habe auf der PI X sehr gute Arbeit geleistet und dort auch in der Kriminaldienstgruppe die Führung gehabt. Auch stimme es nicht, dass A seine Arbeiten immer hervorragend geleistet habe. ... und der 1. StV seien mit seiner Arbeit nicht zufrieden gewesen. Die gerichtlichen Abschlussberichte von A seien in grammatikalischer und sprachlicher Hinsicht zu beanstanden. Dies sei ihm auch persönlich gesagt worden, aber A sei dafür nicht zugänglich gewesen. Auch habe es in dieser Hinsicht Gespräche mit A gegeben. Als Beweis legte der BPKdt von X dem Senat eine E-Mail vom ..., welche an die unmittelbaren Vorgesetzten von A gerichtet war, vor. Folgender relevanter Auszug der E-Mail kann wiedergegeben werden: „Die Stellungnahmen der PI X wie im angefügten BH-Bescheid (...) haben auch gewissen Mindeststandard in Bezug auf Inhalt und Rechtschreibung zu genügen, um genehmigt und versandt werden zu können. A ist dahingehend „mit Fingerspitzengefühl“ in einem Mitarbeitergespräch zu sensibilisieren!“ Angemerkt wird, dass ihm der BPKdt von X bereits

vor nicht allzu langer Zeit den Rat gab, etwas prägnanter in kürzeren Sätzen zu formulieren. A reagierte daraufhin nur kurz und eher abweisend mit: „Sonst noch etwas?“.

Der BPKdt von X brachte weiters vor, dass er persönlich nichts gegen A habe. Seit ..., seit dem er ... forcieren, seit dem gebe es Probleme mit A. A sei bei den Erledigungen der täglichen Arbeiten schlechter geworden. Außerdem sei er nicht kritikfähig und sei nicht einsichtig, wenn ihm Fehler nachgewiesen werden. Er sei nicht kooperativ und ziehe sich sehr zurück, insbesondere ihm gegenüber. Generell meide A auch den Kontakt zu seinen Vorgesetzten. Die Situation sei sehr schwierig. Er habe

A gesagt, dass er Kommandant auf der PI Y werden könne, denn dort sei er 17 Jahre StV gewesen. Aber auf der PI X würde es mit A nicht funktionieren. Er würde ihn nicht mehr unterstützen.

Zur Weltanschauung führte der BPKdt von X aus, dass ... in der Polizeischule eine Beitrittserklärung zur Sozialdemokratischen Partei gelegen sei. Er habe sich nie politisch deklariert und sei auch keiner Partei beigetreten. Er habe auch nicht nachgesehen wer unterschrieben hätte. Es sei in der Schule weder darüber diskutiert worden noch habe es in dieser Hinsicht einen Druck aus der Schule gegeben. Deshalb verstehe er es nicht warum A meine, dass er gegen „Sozialdemokraten“ sei. A sei ... und ... für die „Christliche Fraktion“ angetreten.

Der Antragsteller führte dazu aus, dass er den Leiter des Zentralausschusses, ..., um Hilfe gebeten habe. Dieser sei dazu nur bereit gewesen, wenn er bei der nächsten Wahl eine Unterstützungserklärung unterschreiben würde. In der Folge habe er dies auch getan. Weiters führte der Antragsteller aus, dass seine Arbeit von den Vorgesetzten nie kritisiert worden sei. Nur ein einziges Mal sei von ... angemerkt worden, dass bei einer Erledigung die Grammatik nicht gepasst habe. Der BPKdt von X selbst spreche nicht mit ihm persönlich.

B sei SB gewesen und habe ihn dann plötzlich überholt. Die Planstelle in X habe er nicht bekommen, weil es ein „Farbenspiel“ gegeben habe. Weiters sei er vom BPKdt, aber besonders von ... ständig kontrolliert worden. Für ihn sei das so massiv gewesen, dass er für ... Monate nach ... zugeteilt worden 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. I Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeheimen 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-GIBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten von B damit, dass vom BPKdt B für die Besetzung der Funktion „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X“ vorgeschlagen worden sei. Aufgrund der ausgezeichneten Durchlaufereinstellungen und der Tatsache, dass die BPKdt die MitarbeiterInnen und damit die Fähigkeit und Einsatzbereitschaft jedes einzelnen Bediensteten ihres Bereiches am besten kennen, habe sich die LPD X diesem Vorschlag angeschlossen.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Vergleiche dazu die Ausführungen auf Seite 4.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Vorneweg stellt der Senat auf Grundlage der Laufbahndatenblätter fest, dass es sich bei beiden Bewerbern um qualifizierte Beamte handelt. Beide Bewerber sind lange Jahre im Exekutivdienst tätig, haben die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen absolviert und auf diversen Dienststellen Erfahrungen gesammelt. Für B spricht jedoch, dass dieser seit ... als SB, während A seit ... als SB und 3. StV auf der PI X verwendet wird. Es ist davon auszugehen, dass B aufgrund seiner langjährigen Verwendung die PI X sowohl in organisatorischer als auch in personeller Hinsicht besser kennen wird als A. Darüber hinaus ist jedoch für den Senat kein nennenswerter Unterschied in der fachlichen Eignung der beiden Bewerber erkennbar. Ein solcher ergibt sich erst nach einem Vergleich der persönlichen Eignung der beiden Bewerber auf der Grundlage der Bewertungen der Vorgesetzten. Dieser Unterschied lässt sich insbesondere aus der Beschreibung des Inspektionskommandanten, nämlich, dass B als „der am besten geeignete Bewerber für die Funktion als Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X“ sei, entnehmen. Besonders zu betonen ist, dass auch der BPKdt von X B als „für die angestrebte Planstelle bestens geeignet“ beurteilte und diesen zur Einteilung vorgeschlagen hat. (Vgl. Seite 5f) Im Gegensatz dazu hielt der BPKdt von X in seiner Beurteilung des A fest, dass sein Führungsstil und Umgang mit den KollegInnen teilweise etwas verbesserungswürdig sei und führte weiters aus, dass A für die angestrebte Planstelle sehr gute Mitwerber habe. (Vgl. Seite 6) Es ist wohl davon auszugehen, dass der BPKdt von X, der beide Bewerber kennt, nicht zufällig B für die Planstelle vorgeschlagen hat. Er will damit wohl zum Ausdruck bringen, dass ein Unterschied in der Eignung der beiden Bewerber besteht. Des Weiteren konnte der Senat in der Sitzung der B-GBK feststellen, dass der Unterschied in der persönlichen Qualifikation noch einmal hervorgehoben wurde. So brachte der BPKdt von X vor, dass B sich menschlich besser in das Team einfüge und die Arbeiten deutlich besser als A erledige, während sich das dienstliche Verhalten von A, der für seine Leistungen belobigt und ausgezeichnet wurde (vgl. Seite 6; der Inhalt der Bewerbung wurde von

dem BPKdt von X bestätigt), in den letzten Jahren negativ entwickelt habe. Der BPKdt von X konnte in der Sitzung der B-GBK mit der Vorlage der E-Mail (Vgl. Seite 9) dem Senat glaubhaft darlegen, dass es Bestrebungen gegeben hat, A zur Verbesserung anzuhalten. Angemerkt sei auch, dass es für den Senat von der Nachvollziehbarkeit getragen ist, wenn Bewertungen der unmittelbaren und/oder mittelbaren Vorgesetzten als Grundlage für Auswahlentscheidungen herangezogen werden. Insofern ist die Argumentation der LPD X, dass die BPKdt die Fähigkeit und Einsatzbereitschaft jedes einzelnen Bediensteten ihres Bereiches am besten beurteilen können, zuzustimmen. Dieser Zusammenhang ergibt sich aus der notwendigen Zusammenarbeit zwischen den BPKdt und den MitarbeiterInnen.

Der Senat hat zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für eine/einen BewerberIn auf Grund der Weltanschauung besteht. A behauptete, dass die Entscheidung politisch motiviert sei, da er seit dem Eintritt in die Bundesgendarmerie als der SPÖ zugehörig eingestuft werde. Sein Mitbewerber sei der ... des ÖVP-Dienststellenausschussvorsitzenden des Bezirkes X. Somit sei es offensichtlich, dass seine politische Einstellung in Kontrast zu der seines Mitbewerbers dazu geführt habe, dass er für die Planstelle nicht berücksichtigt worden sei. Der Senat hält dazu fest, dass das Vorbringen von A insofern widersprüchlich ist, als er selber, nach den Angaben des BPKdt von X, in den Jahren ... und ... auf der Liste der „GÖD-FCG-KdEÖ“ kandidierte und dies auch auf Befragung eines Mitglieds des Senates in der Sitzung der B-GBK bejahte. Inwiefern ein Kontrast vorliegen sollte, ist für den Senat keineswegs nachvollziehbar. Auf der Grundlage des gesamten Vorbringens in der Sitzung der B-GBK kommt der Senat vielmehr zu der Feststellung, dass im gegenständlichen Fall nicht weltanschauliche Gründe sondern eher zwischenmenschliche Differenzen vorliegen. Zu dieser Feststellung gelangt der Senat aufgrund der Tatsache, dass zwischen dem BPKdt von X und A keine Gesprächsbasis existiert. Nach den Angaben in der Sitzung der B-GBK ist es für den Senat offensichtlich, dass die dienstliche Beziehung zwischen dem BPKdt von X und A zerrüttet ist. Es ist stark davon auszugehen, dass die Nichtberücksichtigung des Versetzungswunsches von A eine gewisse Enttäuschung bei diesem hervorgerufen hat und eben diese Enttäuschung sich auf sein dienstliches Verhalten bzw. auf die Beziehung zum BPKdt von X niedergeschlagen hat. Anhaltspunkte dahingehend, dass diese

zwischenmenschlichen Differenzen bei der Besetzung der Planstelle derart relevant gewesen sind, dass damit eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes einhergegangen ist, waren für den Senat jedoch nicht erkennbar.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielte. Auf Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat daher zu dem Ergebnis, dass sachliche Kriterien und nicht ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren. Eine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X“ liegt daher nicht vor.

Empfehlungen:

Der LPD X wird empfohlen,

- 1.) im Interesse der Bereinigung der persönlichen Differenzen, welche zwischen dem BPKdt von X und A bestehen, eine Mediation anzuberaumen oder
- 2.) die Möglichkeit einer Versetzung von A auf eine andere PI zu prüfen, um eine Lösung à la longue zu erreichen.

Wien, am ... Juni 2016