

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 Planstelle „Inspektionskommandanten/in der Polizeiinspektion (PI) X“ auf Grund 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 Planstelle „Inspektionskommandanten/in der PI X“ stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Am ... langte der Antrag von A bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antrag lautete:“...Anlassfall: Aufgrund der Ausschreibung der Landespolizeidirektion X vom ..., ..., bewarb ich mich um die mit ... freiwerdende Planstelle des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion X. Vom Bezirkspolizeikommando X wurde ich als Erster im Bezirk X gereiht (BPK-Vorschlag) und dieser Vorschlag erging an die Landespolizeidirektion X nach Obwohl ich lt. Dienstgebervorschlag des BPK X Erstgereihter war, wurde B, der Zweitgereihter war, von der LPD X (...) zum Erstgereihten und diese Reihung ging auch als Dienstgebervorschlag zum Fachausschuss bei der LPD X. Aufgrund der weit auseinandergehenden Laufbahndaten zwischen mir und B, hätte dieser meiner Meinung nach niemals Dienstgebervorschlag der LPD X werden sollen.

Begründung: Als ich bereits dienstführender Beamter auf dem damaligen GP X war (...), war B noch nicht einmal bei der Bundesgendarmerie.

Er trat erst am ... in die damalige österreichische Bundesgendarmerie ein (Anmerkung: über 9 Jahre nach mir). Während ich am ... bereits 3. Stellvertreter des Postenkommandanten war, absolvierte B

gerade mal die Grundausbildung in der Gendarmerieschule im damaligen Landesgendarmeriekommando für X in Als ich bereits 3. Stellvertreter des Postenkommandanten (E2a/4 seit ...) war, wurde B mit ... als eingeteilter Beamter zum GP X versetzt. Den Fachkurs (E2a Ausbildung)... absolvierte B von ... bis ... (Anmerkung: E2a Ausbildung 10 Jahre nach mir) und wurde mit ... als dienstführender Beamter zum GP X versetzt. Als mir am ... die Planstelle des 2. Stellvertreters des Postenkommandanten (E2a/5) verliehen wurde, war B noch immer dienstführender Beamter ohne Vertretungsfunktion (E2a/1) am GP X. Am ... wurde mir die Planstelle des 1. Stellvertreters des Postenkommandanten (E2a/6) verliehen und B wurde am ... die Planstelle des 2. Stellvertreters des Postenkommandanten (E2a/5) verliehen (Anmerkung: Bei der Ernennung von B zum Stellvertreter war ich bereits über 16 Jahre vor ihm Stellvertreter am GP X). Mit ... wurde B Kommandant der PI Y (E2a/5). Der Dienstgebervorschlag der LPD X wurde von ... damit begründet, dass B eine „nicht so kleine Dienststelle leitet“ und deshalb der Geeignere ist. (Anmerkung: PI X — systemisierter Stand xx Beamte; Bewertung des PI Kommandanten E2a/7; PI Y — systemisierter Stand xx Beamte; Bewertung des PI Kommandanten E2a/5).

Für mich heißt das, dass ich in meiner Funktion als 1. Stellvertreter des PI Kommandanten in X (E2a/6) auf die niedrigere Planstelle des PI Kommandanten in Y (E2a/5) ansuchen hätte müssen, um die Voraussetzung für die Verleihung der Planstelle des PI Kommandanten in X (E2a/7) zu haben.

Ich war stets bekennender Sozialdemokrat und vor 30 Jahren auch Personalvertreter im ... (FSG), Klubobmann im Bezirk ... (FSG) und Delegierter ... der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (FSG).

Noch vor der Ausschreibung der Planstelle des PI Kommandanten von X, sagte B persönlich zu mir, dass er „mit allen Mitteln versuchen wird, mich rechts zu überholen“. Da sich die Gerüchte immer mehr verdichteten, dass für B (lt eigenen Angaben seit ... eingeschriebenes ÖVP-Parteimitglied, da er ansonsten die Planstelle als 2. Stellvertreter in X nicht bekommen hätte) massiv politisch interveniert wird und schwarz-blau (FCG und AUF) „packeln“ werden, um mich als PI Kommandant in X zu verhindern, ersuchte ich ... (... FPÖ-Stadtrat der ... und Kommandant der PI X bis ...), ob er sich informieren könnte, was an diesen Gerüchten wahr ist (Anmerkung: ... war selbst lange Jahre als Personalvertreter der AUF im Zentralausschuss).

Am ..., also ... Tage vor der Fachausschusssitzung in der LPD X, teilte mir ... persönlich mit, dass er sich in ... erkundigt hatte und dass man ihm vertraulich mitteilte, „... von ... aus besteht die Weisung, dass in X kein Roter Kommandant wird — egal wer ansucht!!!“ Seine Informationsquelle gab er mir nicht bekannt, denn würde er die Quelle bekanntgeben, würden „Sie“ dieser Quelle „den Kopf abschneiden“.

So wie sich für mich die gesamte Situation und der Ablauf darstellen, wurde ich wegen meiner politischen Gesinnung und SPÖ-Zugehörigkeit diskriminiert und der ... hat durch seine für mich sinnbefreite Argumentation beim „Umdrehen“ des Dienstgebervorschlages zu Gunsten von B, mir wissentlich einen Schaden zugefügt und den Weg zur „politischen Packelei“ durch die Personalvertreter von

schwarz/blau (FCG/AUF) im Fachausschuss ermöglicht. Dem Dienstgebervorschlag der LPD wurde im Fachausschuss am ... mehrheitlich durch schwarz/blau zu Gunsten B zugestimmt.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Landespolizeidirektion (LPD) X mit ... eine Stellungnahme, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde: Von den Bewerbern des Bezirkspolizeikommandos X sei A der PI X an erster, B der PI Y an zweiter Stelle gereiht worden. Nach Ansicht der LPD X sei B der für die gegenständliche Planstelle bestgeeignete Bewerber. B, der wie A lange Zeit auf der PI X als dienstführender Beamter und zuletzt auch als Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten tätig gewesen sei, leite bereits seit über zwei Jahren mit der PI Y (systemisierter Personalstand xx) eine relativ große Dienststelle und sei in dieser Hinsicht als besser geeignet zu betrachten.

B, der ebenfalls wie A in X wohnhaft sei, habe sich entschlossen die Funktion eines Inspektionskommandanten, auch unter Akzeptanz der höheren Wegstrecke vom Wohn- zum Dienstort, anzustreben, um sich eine bessere Leitungserfahrung anzueignen. Die Funktion des Inspektionskommandanten der PI Y habe B, wie auch in der Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten ersichtlich sei, zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausgeübt. Es sei der LPD X klar, dass sich eine langjährige Verwendung auf einer Dienststelle positiv auf die Personal- und Lokalkenntnisse auswirke. Diese würden von beiden Bewerbern im etwa gleichen Umfang aufgebracht. Des Weiteren sei der LPD X bewusst, dass die Vorteile in den Laufbahndaten von A ein großes Maß an Erfahrungswerten mit sich bringen. Jedoch könne ein großer Vorteil von 27 Jahren gegenüber 17 Jahren als dienstführender Beamter sowie auch ein großer Vorteil von 35 gegenüber 26 Dienstjahren nicht erkannt werden. Im Gegensatz dazu sei eine längere Verwendung als Inspektionskommandant einer relativ großen Dienststelle höher zu bewerten als die Funktion des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters eines Inspektionskommandanten einer großen Dienststelle, da der „1. Stellvertreter“ eben nur anlassbedingt als Kommandant zum Einsatz komme und daher der Letztverantwortliche für diese Tätigkeiten sei.

Die LPD X führte in ihrer Stellungnahme weiters aus, dass sich der Fachausschuss (FA) für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens mit der Absicht der LPD X, B die Planstelle zu verleihen, einverstanden erklärt habe. Auch die Vorsitzende der Arbeitsgruppe (AG) für Gleichbehandlungsfragen habe dem Besetzungsvorschlag zugestimmt.

Mit Schreiben vom ... sei das Büro des Herrn Landeshauptmannes von X diesbezüg-

lich mit dem Ersuchen um Stellungnahme kontaktiert worden. Da bis dato keine Stellungnahme und damit auch keine Zustimmung von Seiten des Büros des Herrn Landeshauptmannes von X bei der LPD eingelangt sei, sei B der PI Y mit Wirksamkeit vom ... der PI X zugeteilt worden.

Der Stellungnahme der LPD waren u.a. die „InteressentInnensuche“, die Bewerbung von A und B inkl. Laufbahndatenblätter und die Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten angeschlossen.

Bezugnehmend auf die Stellungnahme der LPD legte A dem Senat eine Stellungnahme in der Sitzung der B-GBK am ... vor. Darin führte er im Wesentlichen aus, dass er die Ansicht der LPD X nicht teile. Die Personalentscheidung sei politisch motiviert und da er ein „Roter“ sei, habe er kein Anrecht auf diese Planstelle. Gegenüber seinen Mitwerbern habe er mehr Erfahrung bei der Leitung einer Großdienststelle, da er 26 Dienstjahre Stellvertreter in der Dienststellenleitung einer Großdienststelle gewesen sei. Im Gegensatz dazu leite B eine kleine Dienststelle mit xx Beamten und Beamtinnen. Auch habe A die PI X aufgrund der krankheitsbedingten Abwesenheit des damaligen Kommandanten bereits ein halbes Jahr alleine geleitet. Für seine ausgezeichnete Führung der Dienststelle habe er vom damaligen Landespolizeikommandanten sowie von dessen Stellvertreter und vom Bezirkspolizeikommandanten viel Lob erhalten.

Laut „InteressentInnensuche“ wurden für die Ausübung der gegenständlichen Funktion neben den allgemeinen Ernennungserfordernissen des § 4 Beamten-Dienstrechtsgesetzes (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.

In seiner Bewerbung stellte A seine berufliche Laufbahn dar (diese wurde bereits im Antrag wiedergegeben – siehe Seite 2) und führte aus, da er seit über ... Jahren auf der PI X seinen Dienst verrichte (seit über 28 Jahre als dienstführender Beamter und

xx Jahre als Stellvertreter des jeweiligen Kommandanten), kenne er die Dienststelle wie kein anderer. Aufgrund seiner langjährigen Erfahrung und Tätigkeit in der Dienststellenleitung, sowie seiner Menschenkenntnis und seiner umsichtigen Art der Menschenführung, sei er überzeugt, dass er die Befähigung habe, die Funktion des Inspektionskommandanten auszuüben.

Der Dienststellenleiter der PI X, ..., führte in seiner Beurteilung des A aus, dass es sich bei A um einen ausgezeichneten Polizeibediensteten handle. Seine Tätigkeit als 1. Stellvertreter respektive Sachbereichsleiter für den Kriminaldienst versehe er ausgezeichnet. Er erledige seine Akten zeitgerecht, umfassend und genau. Außerdem erkenne er sofort einen dienstlichen Handlungsbedarf, bringe eigene Ideen ein und übernehme Verantwortung. In schwierigen Situationen behalte er die Ruhe und habe die nötige Übersicht. Er sei sehr strebsam, sehr korrekt, sehr fleißig und verfüge über eine gute Menschenführung. Auch sein Auftreten in der Öffentlichkeit sei vorbildlich. Seine Gesprächs- und Diskussionskultur könne man als ruhig und sachlich bewerten. Teamarbeits-, Konsens- und Konfliktfähigkeit seien ausgeprägt. Er werde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern akzeptiert. Seine Loyalität gegenüber dem Unterfertiger (...) werde nicht angezweifelt. Er bringe durch seine Vorbildung sowohl die theoretischen als auch die praktischen Voraussetzungen im vollen Umfang mit. Zu den öffentlichen Behörden, Gerichten und anderen Institutionen pflege er ein zum Teil freundschaftliches Verhältnis und könne bei jeglicher Art des Einschreitens hervorragend kommunizieren. Er verfüge über ausgezeichnete Gesetzes- und Fachkenntnisse und ein profundes Allgemeinwissen. Lokal- und Personalkenntnisse seien in großem Ausmaß vorhanden. Sein Ansuchen werde daher befürwortet.

Vom Bezirkspolizeikommandanten ... wurde A wie folgt beschrieben: A übe schon seit rund xx Jahren Stellvertreterfunktionen auf der sehr arbeitsintensiven und großen PI X aus. Dabei habe er oft unter sehr schwierigen Umständen seine Arbeit verrichtet und habe mittlerweile einen bedeutenden Anteil an einem geordneten Dienstbetrieb auf seiner Stammdienststelle geleistet. Auch sei er in der Mannschaft immer um einen Ausgleich und guten Zusammenhalt der Bediensteten mit den unterschiedlichen Mentalitäten bestrebt gewesen. Wegen seiner Kameradschaftlichkeit und Berücksichtigung sozialer Anliegen werde er in der Beamtschaft auch geschätzt. A sei zielstrebig bei der Umsetzung von Vorhaben und aufgeschlossen gegenüber

Neuerungen. Auch nach den Laufbahndaten rangiere A bezirksintern klar vor seinen Mitbewerbern. Das Bezirkspolizeikommando (BPK) reihe seine Bewerbung an die erste Stelle.

B gab in seiner Bewerbung an, dass er im ... in die Österreichische Bundesgendarmerie eingetreten sei. Im ... sei er zum GP X versetzt worden. ... sei er mit der Funktion des Sachbereichsleiters und 2. Stellvertreters des Inspektionskommandanten der PI X betraut worden. Seit ... sei er Inspektionskommandant der PI Y.

Während seiner Dienstzeit sei er ... Jahre im vorzugsweisen Ausforschungsdienst, Erhebungsgruppe X, sowie ... Jahre als Mitglied der Bezirksverkehrsgruppe beim Bezirksgendarmeriekommando X tätig gewesen. Weiters sei er oftmals dem Gendarmerieabteilungs- und später dem Bezirksgendarmeriekommando zugeteilt gewesen. Im Laufe seiner gesamten Dienstzeit habe er diverse Ausbildungen gemacht und Seminare besucht.

Der Bezirkspolizeikommandant ... führte in seiner Beurteilung des B aus, dass dieser in jeder Hinsicht die Voraussetzungen für die von ihm angestrebte Planstelle des Inspektionskommandanten der PI X erbringe. Er habe reichliche Diensterfahrung und gute Führungseigenschaften auch in diffizilen Lagen unter Beweis gestellt. Er artikuliere immer klare Erwartungen, zeige notwendige Kompromissbereitschaft und gehe mit gutem Beispiel voran. Dabei zeichne ihn seine Besonnenheit, Zielstrebigkeit, Ausdauer und Verantwortungsbewusstsein aus. Auch verstehe er es, auf die Stärken und Schwächen seiner Mitarbeiter einzugehen und fördere deren Fähigkeiten. Erforderlichenfalls habe er aber auch den Mut zu Beanstandungen. Vorgesetzten gebe er zu Vorgaben konstruktives Feedback. Den Dienstbetrieb richte er dementsprechend effizient aus und passe ihn den laufenden Veränderungen an. Er erziele mit seinen Mitarbeitern dabei konsistente Ergebnisse und finde allgemein Anerkennung und Wertschätzung. Dienstliche Interessen vertrete B immer bestimmt und gut begründet. Er sei sehr eloquent, um laufende und vielseitige Fortbildung bemüht und habe auch hervorragende didaktische Fähigkeiten. Allein aufgrund der Laufbahndaten werde seine Bewerbung an 2. Stelle gereiht.

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

ein bekennender Sozialdemokrat sei und aus diesem Grund bei der Besetzung der Planstelle nicht berücksichtigt worden sei.

Der Dienstgebervertreter ... führte aus, dass bei seiner Entscheidung § 4 Abs. 3 BDG maßgeblich gewesen sei. Das höhere Dienstalder von A sei für ihn nicht ausschlaggebend gewesen, sondern die letzte Funktion, die der Bewerber ausgeübt habe. Der Bezirkspolizeikommandant habe über B geschrieben, dass „er es verstehe auf die Stärken und Schwächen seiner Mitarbeiter einzugehen und er deren Fähigkeiten fördern“. Somit erfülle B genau das Anforderungsprofil eines Kommandanten.

B sei bereits Kommandant gewesen. Er leite eine „xx-Mann-Dienststelle“. Der Bezirkspolizeikommandant ... habe B als fachlich sehr versiert beschrieben und er sei „bei seiner Mannschaft immer um einen Ausgleich und eine gute Zusammenarbeit bestrebt“. Für den Dienstgebervertreter habe B auf Grund dieser Beschreibung die Teamfähigkeit und die Menschenführung, die Voraussetzung für die ausgeschriebene Planstelle gewesen seien, mitgebracht.

Auf die Frage der Vorsitzenden, weshalb B ein Team besser führen könne als A, wiederholte der Dienstgebervertreter, das für ihn die Beschreibung von B im Hinblick auf die Kommandantenfunktion genauer, exakter und dem Anforderungsprofil entsprechend gewesen sei.

A führte aus, dass die Dienststelle, auf welcher er Stellvertreter sei, xx Mitarbeiter/innen habe. B sei in der Dienstklasse E2a/5 und er selbst sei in der Dienstklasse E2a/6. A führte weiters aus, dass er seit xx Jahren eine Stellvertreterfunktion an einer großen Dienststelle inne habe und im Vergleich dazu habe B erst seit zwei Jahren eine Führungsfunktion inne. Als Stellvertreter sei man verpflichtet, bei Abwesenheit des Kommandanten die Dienststelle zu leiten. Er könne in den letzten zehn Jahren mit Sicherheit von einer Leitungsfunktion „von über zwei Jahren“ sprechen. A gab ergänzend an, dass die ausgeschriebene Planstelle mit der Dienstklasse E2a/7 bewertet sei.

Der Dienstgebervertreter betonte, dass er vor dem Bewerbungsverfahren weder A noch B gekannt habe und dass er auch nicht wisse welche Weltanschauung A habe. Er wisse auch nicht ob der Bezirkspolizeikommandant B und A persönlich kenne.

A führte aus, dass der Bezirkspolizeikommandant ihn sehr gut kenne, während er B nicht so gut kenne, da dieser erst später gekommen und nicht so lange in die Dienstleitung eingebunden sei.

Auf die Frage des Senates, warum der Dienstgebervertreter einen anderen Vorschlag an den FA gemacht habe, obwohl der Bezirkspolizeikommandant, der beide Bewerber gekannt habe, A an die erste Stelle gereiht habe und ob er sich auf die Beschreibung, aber nicht auf die Reihung verlassen habe, führte der Dienstgebervertreter Folgendes aus: Er habe beim Bezirkspolizeikommandanten nicht rückgefragt. Es habe ihn irritiert, dass der PI-Kommandant über A geschrieben habe, dass er „gute Menschenführung“ besitze. Im Gegensatz dazu wird B als „echte Führungsperson“ beschrieben. Über A sei geschrieben worden, dass ihn „seine Mitarbeiter akzeptiert hätten“. Für ihn sei dies zu wenig.

Auf die Frage eines Mitglieds des Senates, welche Weltanschauung der Bezirkspolizeikommandant habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er die gleiche Weltanschauung wie A habe.

Der Personalvertreter ... teilte mit, dass ihm die Weltanschauung der Bewerber, nicht aber die des Bezirkspolizeikommandanten bekannt seien.

Zur politischen „Einstellung“ führte A Folgendes aus: Nach dem Bestellungsverfahren sei auch eine mediale Hetzkampagne der ... gestartet worden. Jeder würde wissen, dass diese Zeitung in das „Schwarze Lager“ gehöre. In diesem Zeitungsartikel sei man über ihn hergefallen und man habe ihn auch als „Roten“ bezeichnet. Herr B habe in der Zeit, als dieser zweiter Stellvertreter geworden sei, zu ihm gesagt, dass „wenn er bei den Schwarzen nicht unterschrieben hätte, wäre er gar nichts geworden“. A betonte, dass in diesem Artikel B als parteilos bezeichnet werde.

Ein Mitglied des Senates ersuchte den Dienstgebervertreter darzulegen, dass das Thema Weltanschauung bei der Besetzung keine Rolle gespielt habe. Der Dienstgebervertreter führt dazu Folgendes aus: ... Bei der Besetzung selbst habe er sich von der Weltanschauung der Bewerber nicht leiten lassen. B habe man parteipolitisch nicht zuordnen können. A sei Sozialdemokrat.

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 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 Weltgeheimen. 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 der Dienstbehörde für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass dieser lange Zeit auf der PI X als dienstführender Beamter tätig gewesen sei und seit über zwei Jahren mit der PI Y eine relativ große Dienststelle leite. B habe aufgrund der Beschreibung des unmittelbaren Vorgesetzten Teamfähigkeit und die Menschenführung, die die Voraussetzungen für die ausgeschriebene Planstelle gewesen seien, mitgebracht. Er sei daher als besser geeignet zu betrachten.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerber an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu

messen ist. Laut „InteressentInnensuche“ sind für die Ausübung der gegenständlichen Funktion neben der unbedingt zu erbringenden Erfordernissen nach § 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) (österreich. Staatsbürgerschaft, Handlungsfähigkeit..), folgende Fähigkeiten und besondere Kenntnisse erforderlich: 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.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen Bewerber/innen 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.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD X. Das ausschlaggebende Argument der Dienstbehörde war die von B bereits wahrgenommene Führungsfunktion. B leite seit über zwei Jahren mit der PI Y eine relativ große Dienststelle und sei in dieser Hinsicht als besser geeignet zu betrachten.

Bei der Beurteilung der Eignung für die Planstelle „Inspektionskommandant/in der PI X“ ging die LPD X ausführlich auf die Führungserfahrungen von B ein, während jene von A nicht ausreichend gewürdigt wurden. Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf Grundlage der Interessentensuche, so ergibt sich für den Senat eine höhere Qualifikation von A. A wurde 19... zum GP X versetzt. 19... wurde ihm die Planstelle des Hauptsachbearbeiters und Stellvertreters des Postenkommandanten an 3. Stelle des GP X, im ... 20... die Planstelle des Hauptsachbearbeiters und Stellvertreters des Postenkommandanten an 2. Stelle des GP X verliehen. Seit 20.. ist er 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X. Im Vergleich dazu ist B seit ... 19... auf dem GP X. Im ... 20.. war er mit der Funktion des Sachbereichsleiters und 2. Stellvertreters des Inspektionskommandanten der PI X betraut. Seit 20... ist er Inspektionskommandant auf der PI Y. A war bereits 16 Jahre vor ihm Stellvertreter und ist seit über 30 Jahren auf der PI X. Allein diese Tatsache

ist ein Indiz dafür, dass er diese Dienststelle aber auch die Stärken und Schwächen der Bediensteten besser kennt als ein anderer Bewerber. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, wenn der Dienstgeber xx Jahre Erfahrung von A als dienstführender Beamter (im Vergleich zu xx Jahren Erfahrung von B) in die Personalentscheidung nicht einfließen lässt.

Bemerkenswert ist auch, dass die Dienstgeberseite überhaupt nicht darauf eingegangen ist, dass A sehr wohl eine gewisse Zeit die PI X selbstständig geleitet und für diese Dienste vom damaligen Landespolizeikommandanten sowie dessen Stellvertreter und vom Bezirkspolizeikommandanten Lob erhalten hat. So wird A vom Bezirkspolizeikommandanten ... als „zielstrebig bei der Umsetzung von Vorhaben und aufgeschlossen gegenüber Neuerungen, fachlich sehr versiert und teamorientiert im Vorgehen beschrieben. Bei öffentlichen Institutionen, Gerichten und Behörden vermöge er dienstliche Interessen durchzusetzen und überzeuge durch Sachlichkeit und fundierte Arbeitsleistung.“ Inwiefern Bs Eignung zur Führung von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen höher zu bewerten wäre als jene von A ist für den Senat in keiner Weise nachvollziehbar.

Bezüglich der Führungserfahrung wurde B betreffend ausgeführt, dass dieser „seit über zwei Jahren eine relativ große Dienststelle“ leite. Die Dienstgeberseite übersieht wohl einen signifikanten Punkt, nämlich dass es sich bei der PI Y im Vergleich zur PI X um eine kleine Dienststelle mit xx Bediensteten handelt. Während A seit Jahren auf der PI X (xx Bedienstete) eine viel größere Gruppe in stellvertretender Funktion und bei Abwesenheit des PI-Kommandanten sogar ganz alleine leitet. Allein die Zahl der Bediensteten zeigt, dass es sich dabei um eine viel arbeitsintensivere Dienststelle handelt.

Für den Senat ist es auch unverständlich, dass im Entscheidungsverfahren die Dienstplatzbewertungen überhaupt keine Berücksichtigung gefunden haben. A ist in der Dienstgruppe E2a/6, B in der Dienstgruppe E2a/5. Die ausgeschriebene Stelle ist mit E2a/7 bewertet. Nach der logischen Laufbahn sollte A in die höhere Bewertung, damit in die Dienstgruppe E2a/7 aufsteigen. Es ist für den Senat unerklärbar, dass in punkto Führung differenziert wird, wenn B als Kommandant die Funktionsgruppe E2a/5 und A als Stellvertreter die Funktionsgruppe E2a/6 innehat.

Für die Besetzung der Planstelle „Inspektionskommandant/in der PI X“ schlug das BPK X A vor. Die LPD X nahm jedoch eine Umreihung vor und reihte B an die erste Stelle, weil dieser „seit über zwei Jahren eine nicht kleine Dienststelle leite und damit besser geeignet sei“. Dies ist insofern bemerkenswert, als davon ausgegangen werden kann, dass der Bezirkspolizeikommandant ... A wohl nicht als den bestgeeigneten Bewerber angesehen hätte, wenn er Bedenken wegen seiner Führungsqualifikation hätte. Zu erwähnen ist wohl auch, dass der Bezirkskommandant ... beide Bewerber kennt. Die LPD X kann daher wohl die Eignung der Bewerber gar nicht besser beurteilen als der Polizeikommandant des Bezirkes, in dem die Bewerber den Dienst versehen. Es ist wohl davon auszugehen, dass der Bezirkspolizeikommandant ... 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. Die Dienstgeberseite brachte auch in der Senatssitzung keine handfesten Argumente vor, weshalb sie eine Umreihung vorgenommen hat. Für den Senat ist es auch nicht nachvollziehbar, dass bei der Entscheidung nur ein bestimmtes Kriterium, hier eben die Führungsqualifikation als wesentlich erachtet wird, während alle anderen Kriterien, welche nach der Stellenausschreibung erforderlich waren, ausgeblendet wurden. Vielmehr hätten alle Kriterien in die Gesamtbeurteilung einfließen sollen. Wird bei der Besetzung der Planstelle nur auf die Führungsqualifikation abgestellt, so müsste dies in der Stellenausschreibung dementsprechend zum Ausdruck kommen.

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 war und da er ein „Roter“ sei, habe er kein Anrecht auf diesen Dienstposten. Für den Senat war das Vorbringen der Dienstgeberseite während der Senatssitzung insofern widersprüchlich, als diese behauptete, die Weltanschauung von A nicht zu kennen, aber auf die Frage welche Weltanschauung Bezirkspolizeikommandant ... habe wiederum antwortete, dass dieser die gleiche Weltanschauung wie A habe. A war vor 30 Jahren Personalvertreter, Klubobmann, Delegierter ... der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und auch Obmann Stellvertreter im Dienststellenausschuss in X gewesen. Es ist daher davon auszugehen, dass die Weltanschauung von A Ortsbekannt und kein großes Geheimnis war. Der, in der Se-

natssitzung vorgelegte Zeitungsartikel, in welchem A als "Roter" bezeichnet wird, ist in diesem Sinne eine Bestätigung dafür, dass die SPÖ-Zugehörigkeit von A allgemein bekannt ist.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, warum der Landespolizeidirektor die Reihenfolge der Bewerber umgedreht hat. Es liegt die Vermutung nahe, dass man B nur auf die Kommandantenstelle der PI Y gesetzt habe, damit er dann alle Voraussetzungen für die Führungsposition auf der PI X erfüllt.

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 Inspektionskommandanten der PI 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.

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

Empfehlungen:

Der LPD X wird empfohlen,

- 1.) im Sinne der Objektivität und der Transparenz von Auswahlverfahren nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und das Maß der Eignung nach sachlichen Kriterien festzustellen;
- 2.) sollte noch keine Zustimmung von Seiten des Büros des Herrn Landeshauptmannes von X erteilt worden sein, den Dienstgebervorschlag dahingehend abzuändern, dass A mit der Planstelle des Inspektionskommandanten der PI X betraut wird

Wien, Dezember 2015