

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. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Einsatzabteilung, E1/6“, bei der Landespolizeidirektion (LPD) X, aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Einsatzabteilung“, E1/6, bei der LPD X stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt nicht vor.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde im Wesentlichen vorgebracht:

Aufgrund der Ausschreibung der LPD X habe er sich um die frei gewordene Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Einsatzabteilung“, E1/6, bei der LPD X beworben. Neben ihm habe sich auch B beworben, welcher mit der Planstelle betraut worden sei.

Er (Antragsteller) habe sich seit der Zusammenlegung des Stadt- und Bezirkspolizeikommandos X im ... insgesamt ... Mal für diverse Planstellen beworben, sowohl in X als auch in den angrenzenden Bundesländern, dabei jedoch immer Absagen erhalten.

Hinsichtlich der von ihm im ... angesuchten Planstelle als Kommandant beim (Bezirkspolizeikommando) BPK ... sei ihm die Nichtberücksichtigung derselben als Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG mit ... vom Senat II der Bundes-Gleichbehandlungskommission bereits anerkannt worden.

Mehr als die Hälfte der Bewerbungen seien Funktionen auf einem Bezirkspolizeikommando gewesen und zwar sowohl als Kommandant wie auch als Stellvertreter, wo er aufgrund seiner jahrzehntelangen Erfahrungen in allen Referaten und der bisherigen Verwendungen jederzeit entsprochen hätte und sein umfangreiches Wissen positiv hätte einbringen können. Er sei sich auch nicht zu schade, trotz seiner mehr als ...-jährigen Erfahrung als Kommandant eines Bezirkspolizeikommandos sich auch um die Funktionen als Stellvertreter oder Referatsleiter zu bewerben. Alle seine Bemühungen in diese Richtung seien ohne positives Ergebnis geblieben.

Insbesondere seit seinen letzten Bewerbungen in X sei er sich auf Grund der dann erfolgten Einteilungen sicher, dass er diskriminiert wird, da deutlich hinter ihm liegende Bewerber, die wesentlich jünger gewesen seien und bei weitem weniger Erfahrung als E1-Beamte aufweisen würden als er, zum Zug gekommen seien. Zudem gebe es nach wie vor massive Widerstände der Personalvertretung gegen ihn, da schon das bloße Nennen seines Namens offenen Widerstand und Aversion in der LPD X verursache.

Die Ablehnung seiner Person durch die Personalvertretung sei ihm auch vom Stellvertreter des Landespolizeidirektors X bestätigt worden.

Es verwundere ihn nicht, weil er es als Vorgesetzter „gewagt“ habe, sich bei Bewerbungen seiner Mitarbeiter um ausgeschriebene Planstellen nicht bei den diversen „politischen Spielen“ zu beteiligen und auch keinerlei parteipolitische Deals oder Absprachen eingegangen sei, sondern offen und direkt zu seiner Meinung gestanden sei, die er auch in diversen Durchlauferstellungnahmen, die er zu verantworten gehabt habe, schriftlich deponiert habe. Er sei am ... in ... geboren und ... in die österreichische Bundesgendarmerie eingetreten.

Nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) für eingeteilte Wachebeamte in ... sei er mit Wirkung von ... zum Gendarmerieposten (GP) ... versetzt worden. Von ... bis ...

habe er an der Gendarmeriezentralschule in ... den E1-Kurs für leitende Beamte besucht. Dabei sei er mit ... zum dienstführenden E2a-Beamten sowie mit ... zum E1-Beamten ernannt und mit gleicher Wirkung als Oberleutnant zum Bezirksgendarmeriekommando (BGK) nach ... versetzt worden.

Zu Beginn sei er dort als Stellvertreter eingeteilt worden und aufgrund des Pensionskrankstandes des damaligen Kommandanten sei er für mehrere Monate mit der Führung dieses Kommandos betraut worden. Im Zuge dieser Betrauung sei er im ... für die Vorbereitungen und der Abwicklung des ... Konzerts am ... mit ca. ... Besuchern verantwortlich gewesen. Dann sei er von ... zum Landesgendarmeriekommando X versetzt und am Bezirksgendarmeriekommando (BGK) X als Stellvertreter eingeteilt worden.

Bereits ... und auch ... sei er für mehrere Monate zuerst beim BGK ... und dann beim BGK ... wegen Abwesenheiten der dortigen Kommandanten (...) ebenfalls wieder mit der Führung der dortigen Bezirkskommanden betraut worden.

Nach dem überraschenden Ableben des Kommandanten beim BGK X im ... sei er mit der Führung des BGK X betraut und mit ... als Kommandant (FGr 5) auf seiner Stammdienststelle in X eingeteilt worden.

Nach der Zusammenführung von Gendarmerie und Polizei im Jahr ... sei er dann beim BPK in X als Kommandant eingeteilt worden und aufgrund langjähriger Abwesenheiten eines E1-Stellvertreters (bis ...) auch wahlweise mit den Agenden eines ...- bzw. ...referenten betraut worden.

Weiters sei er im ... und ... aufgrund einer Änderung in der Geschäftsordnung der Bezirkspolizeikommanden der LPD X, und zwar dem Landeskriminalamt ..., dienstzugeteilt gewesen, um seine Kenntnisse im ...dienst zu vertiefen.

Mit der Zusammenlegung des Stadtpolizeikommandos X mit dem Bezirkspolizeikommando X im ... habe er die Funktion des Bezirkspolizeikommandanten verloren und auch seine E1-Planstelle. Seit diesem Zeitpunkt sei er als ... leitender Beamter beim nunmehrigen gemeinsamen Stadt- und Bezirkspolizeikommando X ohne Planstelle eingeteilt.

Im Zusammenhang mit der Absolvierung der sogenannten Nachhollaufbahn habe er ... -... auf der Fachhochschule (FH) X den Lehrgang „...“ absolviert und seine Sponson zum „Bachelor of Arts“ in ... mit ... gehabt.

Derzeit befinde er sich gerade im ... Semester beim Masterstudienlehrgang „...“, wiederum auf der FH X, der Abschluss zum Master of Arts sei für ... geplant.

Da er über ... Jahre auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden seinen Dienst als leitender Beamter, davon in allen Funktionen und in allen Referaten, verrichtet habe und er zudem dabei auch wiederholt und ständig mit der Abwicklung diverser Großeinsätze betraut gewesen sei, sei für ihn mit Sicherheit die Funktion eines Stellvertreters der Leiterin der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung bei der LPD X in ... auszuüben, mehr als gegeben.

Ab ... bis ... sei er als Vortragender bei der berufsbegleitenden Fortbildung im Bildungszentrum der Sicherheitsakademie X tätig gewesen.

Außerdem sei er im Zusammenhang mit der Migrationswelle ... - ... als stellvertretender bzw. in weiterer Folge auch als Gesamtkommandant der jeweiligen täglichen Polizeikräfte eingesetzt gewesen. Dabei habe er teilweise die Gesamtverantwortung für täglich zwischen 50 und 100 Polizeibeamte gehabt. Er habe auch nach Verlust seiner E1-Planstelle im ... zahlreiche Seminare auf der Verwaltungsakademie des Bundes, sowie auch bei der Sicherheitsakademie absolviert. Dabei seien auch mehrwöchige Seminare betreffend Führungsmanagement, Teamentwicklung und Führungskompetenz Inhalt und Teil seiner Ausbildung gewesen. Er sei Teilnehmer am ... Korruptionslehrgang im ... gewesen. Zudem habe er im ... nach Ausschreibung durch die LPD X beim Psychologischen Dienst des Bundesministerium für Inneres (BMI) in Wien die Ausbildung zum Eignungsinterviewer für das Personalauswahlverfahren positiv absolviert. Nunmehr sei er als Vorsitzender einer der ... Senate in der LPD X für die ... verantwortlich und wirke in dieser Funktion ebenfalls mit, entsprechende Kandidaten aus den Reihen der Polizeibewerber herauszufiltern. In Summe sei er bis dato bei insgesamt ... Terminen in der LPD X tätig gewesen. Zuletzt habe er sich ... als Mitglied für die ... bei den ... Grundausbildungen gemeldet.

Er habe sich in seinen mehr als ... Jahren bei der Exekutive immer bemüht sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln und für Notwendigkeiten des Dienstbetriebes jederzeit zur Verfügung zu stehen.

Auf Grund der nicht unerheblich auseinandergehenden Laufbahndaten zwischen ihm und B sowie aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrungen in der Führung und Leitung von Bezirkspolizeikommanden und damit verbundener Abwicklung auch von Großveranstaltungen hätte B seiner Meinung nach niemals vorgezogen und für diese Funktion bestellt werden sollen.

B sei im Vergleich zu ihm was Lebens-, Dienst- und Offiziersalter betreffe deutlich jünger. Der Dienstgeber habe in einem Magazin angegeben, dass B ... zur Exekutive gekommen sei. Im Vergleich dazu sei sein Eintritt ... gewesen. B habe ... den E2a-Kurs und ... den E1-Kurs absolviert. Danach sei er zuerst bei der EGFA in ... und nun die letzten Jahre als Stellvertreter im ... (E1/3) tätig gewesen und von dort nunmehr zum stellvertretenden Abteilungsleiter bestellt worden.

Fakt sei, dass er (Antragsteller) im Jahr ... bereits mehr als ... Jahre als E1-Beamter tätig gewesen sei, davon ein Großteil als Kommandant und auch diverse Großeinsätze geleitet habe, als B gerade mit seinen ersten Führungsaufgaben als leitender Beamter, zuerst bei der EGFA in ..., dann im ... betraut worden sei.

Dieser doch klare Unterschied im Lebens- und Führungsalter stelle jedenfalls einen gewissen Widerspruch zu den bis dato erfolgten Planstellenbesetzungen und Stellungnahmen der LPD

X dar, wo es in der Vergangenheit doch sehr eindeutig (auch) um das Dienstalter und die dafür bereits gezeigten Führungsaufgaben gegangen sei.

Er sei politisch grundsätzlich nicht zuzuordnen und habe weder in der Vergangenheit noch derzeit irgendeine politische Zugehörigkeit. Daher habe er auch in der Vergangenheit niemals einen persönlichen Vorteil durch diese Form der politischen Intervention erhalten.

Ganz im Gegenteil habe sich bei seiner bisherigen Laufbahn gezeigt, dass er bereits vorher im Zweifelsfall seinen Konkurrenten stets nachgereiht worden sei.

Es sei jedenfalls ein offenes Geheimnis, dass er während seiner dienstlichen Tätigkeit als Bezirkspolizeikommandant eher mit der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter (SPÖ) sympathisierte, mehrere persönliche Kontakte zu solchen Vertretern würden das belegen. Er habe jedoch mit den christlich sozialen Gewerkschaftern (ÖVP) keinen Kontakt und auch keine Anknüpfungspunkte. Das habe sich natürlich nicht gut auf sein berufliches Fortkommen ausgewirkt. Die Entscheidungsträger in der Landespolizeidirektion (Direktor, Leiter Personalabteilung, Vorsitzender Fachausschuss) seien durchwegs der ÖVP zuzurechnen. Ein Großteil von strittigen Entscheidungen seien im Zusammenschluss von ÖVP und FPÖ (Freiheitliche Partei Österreichs) entschieden worden. Die der SPÖ zugeordneten Kandidaten seien regelmäßig überstimmt worden.

Diese Absprachen (zwischen ÖVP und FPÖ) gegen SPÖ-Kandidaten hätten sich auch bei zahlreichen Planstellenbesetzungen in seinem damaligen Bereich als Bezirkspolizeikommandant gezeigt, als er noch für Reihungen dieser Kandidaten verantwortlich gewesen sei. Über die politische Gesinnung des Mitbewerbers B oder dessen mögliche Zugehörigkeit zu politischen Gremien könne er keine Angaben machen.

Abschließend verweise er darauf, dass er aufgrund seiner langjährigen Kommandantenfunktion auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden mit den obig dargestellten Spezialkenntnissen in diversen Referaten auf jeden Fall eine bessere Qualifikation als der zum Zug Gekommene aufweise.

Gemäß der Ausschreibung für die Planstelle zählen folgende Aufgaben zur Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Einsatzabteilung“:

Eigenverantwortliche Leitung der EA im Vertretungsfalle

Dem Arbeitsplatzinhaber obliegt die stellvertretende Leitung der EA und damit die Führung sämtlicher Mitarbeiter dieser Organisationseinheit bei Abwesenheit oder Verhinderung des Abteilungsleiters. Im Rahmen seiner stellvertretenden bzw. übertragenen Leitungsfunktion hat er in Beachtung der Rechtsvorschriften und Rahmenvorgaben durch den Landespolizeidirektor die Erfüllung nachstehender Aufgaben sicher zu stellen:

- Sicherstellung der Einsatzbereitschaft besonderer Einsatzkräfte, wie z.B. von geschlossenen Einheiten (Einsatzinheit), Polizeidiensthundeführern (PDHF), Alpinpolizisten, sprengstoffkundigen Organen (SKO), Verhandlungsgruppen (VG), gefahrenstoffkundigen Organe (GKO), szenekundigen Beamten (SKB) oder Mitglieder des Abschiebe-Pools;
- Feststellung des Bedarfes von Einsätzen basierend auf Analysen und Lagebildern;
- Anordnung der Einsätze und Erstellung der Einsatzaufträge;
- Planung, Steuerung, Koordinierung und Leitung überörtlicher Einsätze soweit diese nicht anderen Organisationseinheiten vorbehalten ist;
- Personal- und Sachmittelbereitstellung für regionale Einsätze;
- Sicherstellung der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Einrichtungen;
- Angelegenheiten der RFbL-Führungsorganisation i.S. der BAO;
- Dokumentation und Evaluierung von Einsätzen;
- Sicherstellung der fachspezifischen Aus- und Fortbildung;
- Führung der Landesleitzentrale.

Die in den jeweiligen LPD eingerichtete/n überregional (bezirks- bzw. stadtübergreifend) agierende/n Polizeidiensthundeeinspektion/en und die Bereitschaftseinheit sind der EA unmittelbar unterstellt.

Dem Abteilungsleiter obliegt darüber hinaus die Sicherstellung der eigenständigen Bearbeitung von Aufgaben, die im Wege der Delegation durch den Landespolizeidirektor zugewiesen werden. Darüber hinaus obliegt dem Arbeitsplatzinhaber die Leistung von Diensten zur durchgehenden Sicherstellung der landesweiten Grundversorgung im Exekutivdienst.

Persönliche und fachliche Anforderungen des Arbeitsplatzes sind:

Allgemeine Anforderungen:

- Das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses;
- Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft;
- die volle Handlungsfähigkeit;
- die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der bezeichneten Funktion verbunden sind;
- die im Beamten-Dienstrechtsgesetz bzw. Vertragsbedienstetengesetz für den Dienst in der jeweiligen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe geforderten besonderen Ernennungs-bzw. Anstellungserfordernisse;
- Keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 3 BDG 1979

Persönliche Anforderungen:

- Genauigkeit und Verlässlichkeit

- Engagement und Gewissenhaftigkeit
- Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
- Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben
- Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln
- Kompetenz in der Mitarbeiterführung
- Sehr gute rhetorische Ausdrucksweise und Verhandlungsgeschick
- sozialkommunikative Kompetenz
- sicheres und freundliches Auftreten
- Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
- Entschluss- und Entscheidungskompetenz
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung
- Fähigkeiten im Bereich des Managements
- Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft

An Wissen wird verlangt:

- erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a) und erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für leitende Exekutivbeamte (E1) oder Erbringung der Erfordernisse gem. Anlage 1 zum BDG (Pkt. 8.18)
- Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende fachspezifische Anforderungen:

- Umfassende Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten;
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze;
- Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung;
- Sehr gutes Fachwissen - die Einsatzabteilung ist für alle grundlegenden Belange des Dienstbetriebes und Dienstvollzuges und für Sonderverwendungen (EE, BE, Alpindienst, Einsatztraining, Diensthundewesen ...) innerhalb der Gesamtorganisation zuständig. Der Arbeitsplatz des Abteilungsleiters erfordert daher ein äußerst fundiertes theoretisches Fachwissen in Kombination mit einem möglichst breiten Erfahrungshorizont, das sich durch die Verwendung in den verschiedenen Sparten des Exekutivdienstes über eine längere Zeit entwickelt hat. Zum Fachwissen zählen insbesondere detaillierte Kenntnisse der

bezug habenden Rechtsmaterien, wie z.B. SPG, StPO, StGB, Waffengebrauchsgesetz, sonstiger bundes- und auch landesgesetzliche Bestimmungen usw ebenso wie die Kenntnis der internen Vorschriften (z.B. Dienstzeitmanagement, EDR, OGO, etc);

- Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind;
- Einsatzerfahrung und Erfahrung in leitender Tätigkeit im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb);
- Kenntnisse im Bereich des New Public Management;
- Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung- und steuerung;
- Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik;
- Kenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Inneres (BMI) mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte darin Folgendes aus:

Am ... sei die Verlautbarung der InteressentenInnensuche für die Besetzung der Funktion „des/der stellvertretenden Leiters/in der Einsatzabteilung, Bewertung E1/6“ ergangen. Aufgrund der behördenübergreifenden Bewerbungen sei die Zuständigkeit der Personalmaßnahme im BMI gelegen. Die LPD X habe die Besetzung der vakanten Planstelle beantragt, habe jedoch keinen Einteilungsvorschlag vorgelegt. Nach Durchsicht der Bewerbungen habe das BMI beabsichtigt, B mit der gegenständlichen Planstelle zu betrauen.

Sowohl B als auch A würden die allgemeinen Anforderungen für die gegenständliche Funktion erfüllen, wobei anzumerken sei, dass sich B durch seine Tätigkeiten als Leiter des ...referates, sowie Kompaniekommandant der ...einheit umfangreiche Erfahrung und Praxis in Einsatzangelegenheiten aneignen und auch praktisch umsetzen habe können.

B nehme seine Aufgaben stets aus Eigenem und zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten wahr, bringe sich sowohl in das anfallende Tagesgeschäft als auch in strategische Planungsangelegenheiten ziel- und lösungsorientiert ein.

Als stellvertretender Kommandant und Kompaniekommandant bei der ...einheit beweise er auch Kompetenz in der MitarbeiterInnenführung und sozialkommunikative Kompetenz, sowie sicheres und freundliches Auftreten. Er engagiere sich trotz starker persönlicher Einsatzbelastung an der Erarbeitung von Prozessen zur raschen und effizienten Abarbeitung der Alternativnutzung in seinem Arbeitsbereich. B wird von seinen MitarbeiterInnen als vorbildliche Führungsperson geachtet und beweise hervorragende Vorbildwirkung.

A bearbeite all seine schriftlichen Erledigungen ebenso eigenständig, pünktlich, inhaltlich korrekt und getreu den einschlägigen Rechtsvorschriften. Er zeichne sich durch einen sehr konzentrierten und effizienten Arbeitsstil aus, löse Problemstellungen stets selbständig,

sorgfältig und systematisch. Entscheidungen bereite er stets sehr gründlich vor, treffe sie zum richtigen Zeitpunkt und setze sie mit Überzeugungskraft und Glaubwürdigkeit um. Seine Fähigkeiten, Ziele und Aufgaben als solche zu erkennen oder festzulegen, nach Problemlösungen zu suchen, befähigte MitarbeiterInnen in den Entscheidungsprozess einzubinden, bestimmte Arbeiten zur selbständigen Erledigung zu delegieren seien ausgezeichnet ausgeprägt.

Beide Beamte würden die für die Funktion erforderlichen Grundausbildungen aufweisen, wobei B über eine umfangreichere Ausbildung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehen Aus- und Fortbildungen verfüge. Bei den fachspezifischen Anforderungen die der Arbeitsplatz über die Ernennungserfordernisse verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stelle, sei B auf Grund seiner bisherigen Tätigkeiten in ...referaten und ...einheiten und seiner Vortragstätigkeiten als ...-Trainer in den Bezirkshauptmannschaften in ... eindeutig vor A zu reihen.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass A (... geboren) am ... in die österreichische Bundesgendarmerie eingetreten ist. Nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) für eingeteilte Wachebeamte in ... ist er mit Wirkung von ... zum Gendarmerieposten (GP) ... versetzt worden. Er ist mit ... zum dienstführenden E2a-Beamten sowie mit ... zum E1-Beamten ernannt worden. Von ... bis ... war er Stellvertreter des Kommandanten am Bezirksgendarmeriekommando (BGK) ... und hat dort auf Grund des Pensionskrankenstandes des damaligen Kommandanten für mehrere Monate die Führung dieses Kommandos übernommen. Von ... bis ... war er am BGK X als Stellvertreter eingeteilt. ... und ... war er für mehrere Monate zuerst beim BGK ... und dann beim BGK ... wegen Abwesenheiten der dortigen Kommandanten ebenfalls wieder mit der Führung der dortigen Bezirkskommanden betraut. Von ... bis ... war er mit der Führung des Bezirkspolizeikommandos X betraut. Durch die Zusammenlegung des Stadtpolizeikommandos X mit dem Bezirkspolizeikommando X im ... verlor er sowohl die Funktion als Bezirkspolizeikommandant als auch seine E1-Planstelle und war seitdem als ... leitender Beamter beim nunmehrigen gemeinsamen Stadt- und Bezirkspolizeikommando X ohne Planstelle eingeteilt.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass B (geboren ...) am ... in die österreichische Bundesgendarmerie eingetreten ist. Nach seiner Grundausbildung in der Österreichischen Bundesgendarmerie ist er von ... bis zum ... auf dem Gendarmerieposten ... als eingeteilter Beamter insbesondere im ...dienst eingesetzt gewesen. Nach seiner Versetzung zum Gendarmerieposten ... ist er von ... bis zu seiner Einberufung zum GAL E2a in der ...gruppe verwendet worden. Nach Beendigung des GAL für dienstführende Wachebeamte ist er ab ... auf dem Gendarmerieposten ... als Sachbearbeiter eingeteilt gewesen. Im ... ist er auf der Polizeiinspektion ... als Sachbearbeiter der Funktionsgruppe X eingeteilt worden. Danach hat er

im ... das Studium „...“ mit der Bachelorprüfung, sowie den E1-Kurs mit der Dienstprüfung E1 abgeschlossen. Am ... ist er in die ...abteilung der LPK ... versetzt worden. Mit ... ist er als Leiter des ...referates beim Stadtpolizeikommando ... eingeteilt worden. Zeitgleich ist er zum Landespolizeikommando für ... zugeteilt gewesen, wo er bis zur Überleitung in die Landespolizeidirektion EGFA mit der Leitung des Referates ... betraut war.

Von ... bis ... ist er leitender Beamter der Grenz- und Fremdenpolizeilichen Abteilung bei der Landespolizeidirektion ... gewesen. Seit ... ist er Stellvertreter des Kommandanten des

Am ... fand eine Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) statt. Anwesend waren der Antragsteller, als Dienstgebervertreter des BMI ..., sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB)

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „des/der stellvertretenden Leiters/in der Einsatzabteilung“ der LPD X mit B aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Die LPD habe keine Reihung der BewerberInnen vorgenommen, sondern dies dem BMI überlassen. Das sei nicht sein erster Antrag an die B-GBK, er sei schon öfter hier gewesen, da seine Bemühungen eine Planstelle zu erhalten in den letzten ... Jahren ohne positives Ergebnis geblieben seien. Erst im ... sei er zum ersten Mal vom damaligen Stellvertreter des Landespolizeidirektors, ..., zu einem Gespräch eingeladen worden. Damals sei bereits bekannt gewesen, dass B der bisher stellvertretende Leiter im ... (...) ... gewesen sei, nach ... versetzt werden würde und man deshalb jemanden für ... gesucht habe. Er (A) sei gefragt worden, ob er sich freiwillig für die Stellvertretung in ... bewerben wolle. Es sei bekannt gewesen, dass Kommandant ... einen „Assistenten“ brauche. Er (A) habe das nicht eingesehen, er habe sich innerhalb von sieben Jahren ... Mal beworben und keine Planstelle erhalten. Man habe wohl erwartet, dass er für eine Planstelle mit der Einstufung „Funktionsgruppe 3 (FGr 3)“ auch noch „Danke“ sage. Im ... sei er dann als stellvertretender Leiter dem ... zugeteilt worden.

Die Vorsitzende wendete ein, dass es um die Planstelle der stellvertretenden Leitung der Einsatzabteilung und nicht um ... gehe. Laut der Stellungnahme der Dienstbehörde verfüge B über eine bessere Ausbildung und sei hinsichtlich der fachspezifischen Anforderungen eindeutig vor dem Antragsteller zu reihen.

A entgegnete, B sei ... - vielleicht ... - Jahre bei der EGFA (Einsatz-, Grenz- und Fremdenpolizeilichen Abteilung) in ... gewesen. Zu diesem Zeitpunkt sei er (A) bereits ... Jahre lang leitender Beamter gewesen. Die letzten ... Jahre sei B in ... gewesen. Die fachliche Besserstellung

von B könne er sich somit nicht vorstellen. Er könne sich nicht vorstellen, dass B so viel mehr Qualifikationen habe als er.

Die Vorsitzende sprach den Antragsteller auf die in seinem Antrag geltend gemachte Benachteiligung gemäß § 20b B-GIBG an, worauf dieser anführte, dass es Gründe dafür geben müsse, dass er keine Planstelle mehr erhalte.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihm als Bezirkspolizeikommandant von X unterstanden seien, antwortete A zu Beginn 120, später 105. Über ... Jahre hinweg seien es immer mehr als 100 gewesen.

Die Vorsitzende erteilte der GBB das Wort und diese replizierte, sie kenne die Beteiligten nicht und könne sich somit lediglich aufgrund der Unterlagen eine Meinung bilden. Laut Laufbahndaten verfüge der A über mehr Führungserfahrung und B über mehr Erfahrung im Bereich der Einsatzangelegenheiten. In der Ausschreibung dürften sehr viele Anforderungen auf die fachliche Eignung abzielen. Aus ihrer Sicht seien B und der Antragsteller gleich gut geeignet. Da A in Bezug auf die Diskriminierung angeführt habe, dass das bloße Nennen seines Namens auf Widerstand in der LPD treffe, sei für sie nicht offensichtlich, dass es sich um eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung handle. Es sei sehr schade, dass A bereits so lange nicht berücksichtigt werde, sie kenne die Hintergründe jedoch nicht. Aus den Unterlagen könne man nicht auf eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung schließen.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter ..., wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Einsatzabteilung habe, antwortete dieser, da müsse er raten, ungefähr 20.

Die Vorsitzende kommt auf die Stellungnahme zu sprechen, in welcher als Begründung für die Besetzung angegeben worden sei, dass B über eine umfangreichere Ausbildung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen verfüge und möchte wissen, auf welche Ausbildung man sich da beziehe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, das könne er nur vermuten. B sei vom ... bis ... Leiter des ...referates im LPK ... und vom ... bis ... stellvertretender Abteilungsleiter der EGFA der LPD ... gewesen und habe dort genau jene Tätigkeit ausgeübt, für welche er sich beworben habe. Die Arbeit im ...referat und in der EGFA sei genau wie jene in der Einsatzabteilung der LPD X. B habe somit bereits ... Jahre in genau dem ausgeschriebenen Bereich gearbeitet. Er wolle die Tätigkeit des Antragstellers nicht schmälern, aber dieser sei immer Bezirkskommandant oder in einer Führungsfunktion des Bezirkes gewesen; seit ... jedoch auch nicht

mehr. Zu ... gebe es auch eine neue Entwicklung. Von ihm persönlich seien Gespräche zwischen A und dem LPD Direktor initiiert worden. Man habe eine Lösung gebraucht. Es habe einige Vorfälle mit A gegeben, die zwar eines Vorgesetzten nicht würdig seien, aber dass man A gar nicht mehr auf Planstellen „gehievt“ habe, sei für das BMI nicht mehr nachvollziehbar gewesen. Inzwischen sei A amtswegig nach ... als Stellvertreter des ... versetzt worden. Es sei vorgesehen, dass der Leiter des ... nächstes Jahr in Pension gehe und falls nicht ein Wunder geschehe, sei A als neuer Kommandant vorgesehen. Was wirklich passiere wisse man natürlich nicht, aber man brauche eine Lösung für A.

A und B seien zwei sehr erfahrene Offiziere. A sei zwar schon viel länger Offizier als B, aber irgendwann höre sich auch die Erfahrung auf. B habe die letzten ... Jahre in genau dem ausgeschriebenen Bereich gearbeitet. Darüber hinaus sei er Kompaniekommandant in der ...einheit, welche zur Einsatzabteilung gehöre. A sei sicher für die Planstelle geeignet gewesen, B habe jedoch Erfahrung und die bessere Ausbildung. Wenn man in der ...einheit oder der EGFA tätig sei, mache man intern viele Weiterbildungsmaßnahmen, sicher habe man sich in der Stellungnahme auf diese Ausbildungen bezogen.

Der Antragsteller monierte, wenn ihm hier vorgeworfen werde, dass er seit ... ohne Planstelle sei, müsse er darauf hinweisen, dass B lediglich für ... Jahre, bis ..., in ... tätig gewesen sei, aber danach ... Jahre Stellvertreter in ... gewesen sei. Er (A) habe ab ... beim SPK X im ...referat weiterhin Einsätze geführt. Seit ..., also ... Jahre lang, sei er dienstführender Beamter. Es bestehe sehr wohl ein Unterschied zwischen ... und ... Jahren. Im ... sei bereits bekannt gewesen, dass B den die Funktionsgruppe 6 bekomme, das sei bereits alles untereinander ausgemacht worden. Er (A) sei gefragt worden, ob er nicht freiwillig, als Ersatz für B nach ... auf die „3er“ Planstelle gehen wolle. Das habe er abgelehnt.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, welche Logik es habe, dass man B, der bereits ... Jahre lang Stellvertreter von im ... gewesen sei, nicht als potenziellen Nachfolger sehe, sondern A dorthin versetze und B, welcher seit ... nicht mehr im Bereich der Einsatzangelegenheiten tätig gewesen sei, zum stellvertretenden Leiter der Einsatzabteilung mache, anstatt A, antwortete der Dienstgebervertreter, man sei mit A bereits viel weiter als vor ein bis zwei Jahren, als man gar keine Planstelle für ihn in Aussicht gehabt habe. Mittlerweile sei er amtswegig nach ... versetzt worden, was den Vorteil habe, dass er geldmäßig nichts verliere. Der Weg sei der Richtige. Was in den Möglichkeiten des BMI liege, habe man gemacht. Es könne nicht gesteuert werden, wenn sich Personen verändern wollen. B habe sich von ... wegbeworben, weil er sich wieder Richtung ... habe verändern wollen. Wenn seine dienstlichen Daten passen, warum solle man seine Bewerbung verhindern.

Das Senatsmitglied wendete ein, das sei ihr klar, sie habe jedoch immer noch nicht verstanden, was B besser könne als A.

Der Dienstgebervertreter wiederholte, B habe bereits einige Jahre in genau diesem Bereich gearbeitet. B habe schlichtweg Erfahrungen mitgebracht, welche A nicht habe.

A ergänzte, zur gleichen Zeit als er (A) Bezirkspolizeikommandant gewesen sei, sei ... Stadtpolizeikommandant in X gewesen. Im Jahr ... sei es zur Reform gekommen und es habe geheißen „... (Stadtpolizeikommandant X) könne nicht mit A“, weswegen B von ... nach ... gekommen sei und ihm (B) versprochen worden sei, dass er nach ein bis zwei Jahren nach ... könne. Es stimme aber nicht, dass er (A) mit dem Stadtpolizeikommandanten X nicht könne. Er schätze ihn sehr. Das Problem sei gewesen, dass plötzlich die Planstelle, welche B in ... versprochen worden sei, besetzt worden sei. Deswegen sei er ... Jahre in ... festgesessen und habe immer versucht, dort wegzukommen. Es würden sehr viele Sachen passieren, er sei nur ein kleines Rädchen, aber das spiele alles zusammen. In X werden Planstellen parteipolitisch „schwarz“ vergeben.

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 auf Grund der Weltanschauung und/oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung dem BMI. Ausschlaggebend für die Einteilung von B sei gewesen, dass er sich durch seine Tätigkeiten als Leiter des ...referates, sowie als Kompaniekommandant der ...einheit umfangreiche Erfahrungen und Praxis in Einsatzangelegenheiten aneignen und auch praktisch umsetzen habe können. B nehme seine Aufgaben stets aus Eigenem und zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten wahr, bringe sich sowohl in das anfallende Tagesgeschäft als auch in strategische Planungsangelegenheiten ziel- und lösungsorientiert ein. Als stellvertretender Kommandant und Kompaniekommandant bei der ...einheit beweise er auch Kompetenz in der MitarbeiterInnenführung und sozialkommunikative Kompetenz, sowie sicheres und freundliches Auftreten.

Aus der Sicht des Dienstgebers würden sowohl der zum Zug gekommene B als auch A die allgemeinen Anforderungen für die gegenständliche Funktion erfüllen. Ausschlaggebend für den Dienstgeber für die Betrauung der Planstelle mit B sei seine umfangreiche Erfahrung in Einsatzangelegenheiten gewesen.

A konnte bereits ... als B leitender Beamter geworden ist diese Qualifikation seit ... Jahren vorweisen. Von ... bis ... war der Antragsteller mit der Führung des Bezirkspolizeikommandos X betraut. Aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrungen in der Führung und Leitung von Bezirkspolizeikommanden und damit verbundener Abwicklung auch von Großveranstaltungen ist A aufgrund seiner langjährigen Führungserfahrung für die ausgeschriebene Planstelle besser qualifiziert als sein Mitbewerber B.

Der Antragsteller hat über ... Jahre auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden seinen Dienst als leitender Beamter, davon in allen Funktionen und Referaten, verrichtet und er war zudem dabei auch mit der Abwicklung diverser Großeinsätze betraut.

Außerdem war er im Zusammenhang mit der Migrationswelle ... - ... als stellvertretender bzw. in weiterer Folge auch als Gesamtkommandant der jeweiligen täglichen Polizeikräfte eingesetzt. Dabei hat er teilweise die Gesamtverantwortung für täglich zwischen 50 und 100 Polizeibeamte gehabt.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung der Bewerber auseinandergesetzt hat. Die behauptete bessere Eignung von B ist für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar.

Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

A erachtet sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, da er der SPÖ zugeordnet werde und sich dies bereits in der Vergangenheit negativ auf sein berufliches Fortkommen ausgewirkt habe. Als Bezirkspolizeikommandant habe er eher mit der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter (SPÖ) sympathisiert, mehrere persönliche Kontakte zu solchen Vertretern würden das belegen.

Auch wenn seitens der Senates die gegenständliche Planstellenbesetzung zu bewerten ist, so kann doch nicht übersehen werden, dass das Bemühen des Antragstellers um eine Leitungsfunktion seit vielen Jahren nicht zum Erfolg führte. Nachdem aber seitens der Dienstgeber LPD X bzw. BMI nicht vorgebracht wurde, dass der Antragsteller aus bestimmten Gründen generell nicht mehr geeignet ist, irgendeine Leitungsfunktion auszuüben, liegt eine Diskriminierung auch im gegenständlichen Besetzungsverfahren nahe. Auch wenn ein Bemühen des BMI erkennbar ist, die berufliche Situation des Antragstellers künftighin zu ändern, kommt mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festgestellte bessere Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens - die Dienstgeberseite konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht - der Senat zu dem Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliegt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Einsatzabteilung“ mit B eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Antragsteller behauptet aufgrund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da B ... Jahre jünger als er sei. A sei ... und B ... geboren. Der Antragsteller erachtet sich aufgrund des Alters diskriminiert, da betreffend des Dienst- und Offiziersalter B deutlich jünger als er sei. Im Vergleich zu A ist B ... Jahre später in den Exekutivdienst eingetreten, erst ... Jahre später Dienstführender und ... Jahre später leitender Beamter geworden.

Da das Gesetz auf das Lebensalter abgestellt und im vorliegenden Fall keine aus dem ...jährigen Altersunterschied abgeleitete Mindergewichtung relevanter Berufserfahrung abgeleitet werden konnte, kann eine Diskriminierung auf Grund des Alters nicht festgestellt werden.

Eine Diskriminierung von A liegt im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Einsatzabteilung“ aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG daher nicht vor.

Weiters liegt keine Benachteiligung gemäß § 20b B-GIBG von A vor.

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

Wien, Februar 2021