

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 Sachbereichsleitung und Stellvertretung des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) ... der Landespolizeidirektion (LPD) X beim beruflichen Aufstieg und den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 und Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle des Sachbereichsleiters und Stellvertreters/der Sachbereichsleiterin und Stellvertreterin des Kommandanten der PI X mit B stellt eine Diskriminierung von A bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und beim beruflichen Aufstieg aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 6 und 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. Der Antragsteller führte Folgendes aus:

Er sei Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Kommandanten (Kdt.) der PI Y. Seit ... sei er dienstführender Beamter und seit ... stv. Kdt. der PI mit ... systematisierten Planstellen. Seit ... sei er Mitglied der Einsatzeinheit, seit ... Gruppenkommandant und mittlerweile stv. Zugskommandant des Einsatzzuges ..., was in Bezug auf fachliche und persönliche Fähigkeiten eine Zusatzqualifikation darstelle. Der Mitbewerber (B) weise eine wesentlich kürzere Laufbahn als dienstführender Beamter auf und verfüge über keine Erfahrungen als stv. Kdt. Da offensichtlich Fakten missachtet worden seien, bestehe der Verdacht der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. B sei Mitglied des Dienststellenausschusses (DA) für die FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter), während er (der Antragsteller) keiner Partei angehöre. Weiters sei B deutlich jünger. Erwähnenswert sei, dass die gegenständliche Personalentscheidung bereits vor Ablauf der Bewerbungsfrist im Bezirk kommuniziert worden sei. Über diese Tatsache habe er die Gleichbehandlungsbeauftragte informiert.

Da A im Antrag angegeben hatte, dass die angestrebte Planstelle (besoldungsmäßig) geringer bewertet sei als seine derzeitige Planstelle und er sich aus „sozialen und ökonomischen Gründen“ darum beworben habe, wurde er ersucht, die Behauptung der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg zu begründen. Weiters wurde ihm aufgetragen, sein Vorbringen zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung zu konkretisieren (in welcher Form wurde von wem die angeblich bereits getroffene Entscheidung wem gegenüber kommuniziert) und (im Hinblick auf die behauptete Altersdiskriminierung) Bs Alters anzugeben.

A führte daraufhin in seiner „Stellungnahme“ vom ... aus, die Altersdiskriminierung mache er wegen des Dienstalters geltend, B sei um ca. ... Jahre jünger und habe erst ... die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a absolviert und sei noch nicht in einer Vorgesetztenfunktion gewesen, dieser Umstand mache einen Unterschied in den Erfahrungen.

Zum Diskriminierungsgrund „Weltanschauung“ führte A aus, dass er sich bereits ... um die Funktion des stv. Kdt der PI X beworben habe und ihm ein älterer Bewerber vorgezogen worden sei. Der Umstand, dass dieses Mitglied im DA für die FCG gewesen sei, sei ihm damals nicht relevant erschienen. Im gegenständlichen Besetzungsverfahren sei er der ältere und erfahrenere Kollege gewesen, doch sei dies für die Dienstbehörde dieses Mal nicht entscheidend gewesen, der der FCG zugehörige Bewerber B habe die Planstelle bekommen. Im Bezirk ... sei unter den Kollegen offen kommuniziert worden, dass diese Planstellenbesetzung reine „Form-

sache“ sei, das Aufrücken von B sei geregelt, „da seine Parteifreunde das schon machen werden“. Dies sei seiner ..., die auf der PI ... Dienst versehe, zu Ohren gekommen, und er habe deshalb noch vor der Personalentscheidung die Gleichbehandlungsbeauftragte kontaktiert.

Er erachte sich bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert, weil die Fahrtstrecke von seinem Wohnsitz (...) zu seiner derzeitigen Arbeitsstelle ... km und jene von ... zur PI X ... km betrage. Wenn es zu einer Überschneidung seiner Dienste mit den Diensten seiner Frau komme, seien sie auf die Unterstützung der ... und der ... angewiesen, die alle in ... wohnen. Der Dienst auf dieser PI würde also eine große Erleichterung bringen, zumal der Dienst erst um 7:00 Uhr beginne, jener in ... bereits um 6:00 Uhr. [Auf die geringere Distanz zwischen Wohnort und dem Dienstort ... wurde auch in der Bewerbung hingewiesen].

Beim beruflichen Aufstieg erachte er sich diskriminiert - obwohl die angestrebte Planstelle nicht besser bewertet sei -, weil „hierarchisch betrachtet“ die Funktion des 1. Stellvertreters des PI-Kommandanten eine höherwertigere Position sei als die des 2. Stellvertreters.

Dem Antrag waren die Interessent/innensuche samt Arbeitsplatzbeschreibung sowie die Bewerbung mit Laufbahndatenblatt von A angeschlossen.

Im Laufbahndatenblatt gab A an, er sei ... geboren worden, sei im Jahr ... in den Exekutivdienst eingetreten und ... in die VwGr. E2a ernannt worden. Er sei zunächst Sachbearbeiter und ab ... qualifizierter Sachbearbeiter der PI Y gewesen. Von ... bis ... sei der ebendort Sachbereichsleiter und 3. Stv. des PI-Kommandanten gewesen, im ... sei er zum 2. Stv. des Kommandanten bestellt worden. Seit ... sei er „EE Mitglied“, Gruppenkommandant und stv. Zugskommandant und habe bei Großeinsätzen wie ... und ... mitgewirkt.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... die Stellungnahme zum Antrag und führte Folgendes aus:

A sei vom Kdt. der PI Y ... und vom Stadtpolizeikommandanten (SPKdt.) ... beurteilt worden, B vom Kdt. der PI X ... und vom Bezirkspolizeikommandanten (BPKdt.) von ...

Die LPD X habe mit ... dem Fachausschuss (FA) mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, die Funktion B zu verleihen, mit der Begründung, dass dieser vom BPKdt. X von den (zwei) Bewerbern aus diesem Bezirk zur Besetzung vorgeschlagen worden und auch nach Ansicht der LPD der bestgeeignete Bewerber sei. B sei bereits seit ... Sachbearbeiter auf der PI X und habe dadurch beste Kenntnisse in der Organisation und Aufgabenstellung dieser Dienststelle. Es sei anzunehmen, dass er die mit der angestrebten Verwendung verbundenen Aufgaben in bester Weise erfüllen werde.

Der FA habe am ... dem Besetzungsvorschlag zugestimmt.

Der Besetzungsvorschlag sei am ... auch der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB) ... zur Kenntnis gebracht worden. Die GBB habe um die Bewerbungsunterlagen ersucht und mit ...

mitgeteilt, dass sie dem Besetzungsvorschlag nicht zustimme. Ihre Begründung sei gewesen, dass B seit ... bis dato Sachbearbeiter auf den Plen ... und X (gewesen) sei, und A von ... bis ... als (qualifizierter) Sachbearbeiter in der PI Y Dienst versehen habe und Kommandant einer Dienstgruppe mit circa ... Exekutivbediensteten gewesen sei. Er sei seit ... 3. und seit ... 2. Stellvertreter des Kdt. der PI Y und daher für die Funktion des 1. stv. PI-Kdt besser geeignet. Mit Wirksamkeit vom ... sei B auf die gegenständliche Planstelle eingeteilt worden, weder das Lebensalter (... Unterschied), noch das Dienstalder (... Unterschied), noch die Weltanschauung habe bei der Stellenbesetzung eine Rolle gespielt.

Die LPD X habe B als bestgeeigneten Bewerber beurteilt, weil er bereits auf der PI X Dienst versee und laut seinem unmittelbaren Vorgesetzten auch den Respekt und das Vertrauen der Mitarbeiter genieße. Auch der BPKdt. habe sich für B ausgesprochen.

Das „Hauptansinnen“ der LPD X liege im Fortbestand eines reibungslosen Arbeitsablaufes in den betroffenen Dienststellen (in der Dienststelle, an der sich die vakante Planstelle befinde und in jener, an der aufgrund des Besetzungsvorganges eine Planstelle frei werde). Es liege im Interesse der PI X, des BPK X sowie der LPD X, die Vorkenntnisse und die Dauer der etwaigen Einschulungsphase zu ermitteln. Vor allem sei auch zu beurteilen, wer von den Bewerbern sich wie schnell (und ob überhaupt) in die neue Dienststelle optimal einfügen, ein Vertrauensverhältnis zu den dortigen Mitarbeitern aufbauen könne und wer von diesen akzeptiert werden werde.

A habe aufgrund der Planstellengegebenheiten in ... die Möglichkeit gehabt, alle paar Jahre eine höherwertige Planstelle zu erreichen (...: E2a/..., ...: E2a/..., ...: E2a/...). Nun (...) sei für ihn offensichtlich nicht das Erlangen einer höherwertigen Planstelle im Vordergrund gestanden, sondern sei die Bewerbung aus sozialen und ökonomischen Gründen erfolgt, nämlich wegen der Betreuung seines Sohnes. Seit der Geburt des Sohnes im Jahr ... habe sich A ...mal um eine höherwertige Planstelle in ... beworben, damals sei weder die Anfahrtstrecke, noch die Betreuung des Sohnes ein Thema gewesen.

B habe bereits ... Jahre auf der PI X Dienst versehen und auf anderen Dienststellen im Bezirk schon „wertvolle“ Vertretungstätigkeiten durchgeführt und eindeutig mehr Erfahrung auf Dienststellen im Bezirk X. Die Innehabung eines Arbeitsplatzes einer höheren Funktionsgruppe gehe nicht zwangsläufig mit einer Bessereignung einher.

Im gegenständlichen Verfahren seien nicht - wie behauptet - Fakten missachtet worden. Aus der Entscheidung zu Gunsten von B eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der Weltanschauung abzuleiten sei verfehlt, denn das würde bedeuten, dass in jedem Besetzungsverfahren diejenigen, die keiner Partei angehören bzw. zuordenbar seien, immer einen Vorteil gegenüber jenen haben müssten, die sich deklarieren.

Der Stellungnahme der LPD X waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Bewerbung samt Laufbahndatenblatt von B; Stellungnahmen des Kdt. der PI X und des BPKdt. X zu Bs Bewerbung; Stellungnahmen des Kdt. der PI Y und des SPKdt. X zur Bewerbung von A; Einteilungsvorschlag des BPKdt. X; Bewerber/innen-Übersicht; Mitteilung an den FA und die Gleichbehandlungsbeauftragte über die Besetzungsabsicht; Ablehnung des Besetzungsvorschlages durch die Gleichbehandlungsbeauftragte.

B gab im Laufbahndatenblatt an, er sei im Jahr ... geboren worden und ... in den Exekutivdienst eingetreten. ... sei er in die VwGr. E2a ernannt worden und bis ... Sachbearbeiter auf der PI ... gewesen; seit ... sei er Sachbearbeiter auf der PI X. Er sei „... („...“) ...beauftragter“ und halte Vorträge zu „...“, „...“, „...“ sowie zu den Themen ... und ...

Der Kdt. der PI X führte in seiner Stellungnahme zu Bs Bewerbung im Wesentlichen aus, dass der Bewerber die für die Erfüllung der Aufgaben erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen in „sehr hohem Maße“ besitze. Seine „ausgezeichneten“ Führungs- und Managementqualitäten habe er auf der PI X und auch auf der PI ... in Fällen der Abwesenheit des Dienststellenleiters schon mehrmals unter Beweis gestellt. Das Verhalten und Auftreten des Beamten sei hervorragend und habe Vorbildwirkung, ebenso der Umgang mit Behörden und Parteien. Die Aufgaben des Sicherheitsbeauftragten der PI X erfüllte er mit hoher fachlicher Kompetenz. Durch seine Besonnenheit und seine Hilfsbereitschaft trage B sehr zum guten Betriebsklima auf der Dienststelle bei, er genieße den Respekt und das Vertrauen aller Mitarbeiter.

Der BPKdt. führte in seiner Beurteilung von B im Wesentlichen aus, dass sein Verhalten im Dienst tadellos sei, er den Dienst mit hohem persönlichen Einsatz versee und bereit sei, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. So sei er im Bezirk X für die Bearbeitung von ...delikten zuständig, engagiere sich im Bereich „...“ oder nehme Aufgaben im Bereich ... wahr. B sei in der Lage, auch unter Stresssituationen gute Arbeit zu leisten und richtige Entscheidungen zu

treffen. Der Umgang mit Parteien sei konsequent, aber freundlich, er könne Situationen sehr gut einschätzen und wisse, auf Veränderungen empathisch einzugehen. Bei Verantwortungsträgern der regionalen Behörden und Ämtern sei er auf Grund seiner hohen sozialen Kompetenz und seines Fachwissens sehr geschätzt. Er verstehe es, guten Kontakt zu den Institutionen zu etablieren und aufrecht zu erhalten, dies habe er insbesondere durch seine Tätigkeit im Bereich der Initiative „...“ gezeigt. Seine Diskussionsbeiträge in Besprechungen mit Behörden hätten wertvolle Unterstützung zur Erreichung der Ziele im Bereich der Repression und Prävention im Zusammenhang mit der Bekämpfung der ...kriminalität gebracht.

Bei seinen Mitarbeitern genieße B sehr hohes Ansehen. Als Dienstführender habe er die ...gruppe im Bezirk aufgebaut und ein Team geformt, in dem die Beteiligten gerne und erfolgreich arbeiten. B verstehe es, seine Mitarbeiter zu motivieren, unterstütze sie und stehe ihnen zur Seite, wenn sie die Entscheidung umzusetzen versuchen. Beim Analysieren von Problemen berücksichtige er zukünftige Auswirkungen seiner möglichen Entscheidung.

Bs Managementfähigkeiten seien hervorragend und sein Dienstvollzug „makellos“.

B leite äußerst erfolgreich besonders komplexe Amtshandlungen im kriminalpolizeilichen Bereich, insbesondere in der ...kriminalität. Er habe Hausdurchsuchungen geleitet und sei im Zuge der zahlreichen komplexen Amtshandlungen die Schnittstelle zu verschiedenen Behörden und Organisationen gewesen.

B zeichne sich darin aus, Prozesse proaktiv und selbstbestimmt anzustoßen, er bringe von sich aus neue Ideen mit hoher Lösungskompetenz in den Dienstablauf ein.

B sei in der Lage, die Aufgaben im Bereich der Leitung einer Dienststelle sehr gut zu bewältigen, dies habe er in Fällen der Abwesenheit des Dienststellenleiters oder im Rahmen seiner Zuteilung zur PI ... zur Vertretung des Leiters der Dienststelle mehrmals unter Beweis gestellt. Im „Einteilungsvorschlag“ reihte der BPKdt. von den zwei Bewerbern aus dem Bezirk X B mit der Begründung an die 1. Stelle, dass für diesen seine „herausragende soziale Kompetenz, seine Mitarbeiterführung, sowie seine Managementfähigkeiten“ sprechen.

Der unmittelbare Vorgesetzte von A führte im Wesentlichen aus, dass der Bewerber äußerst korrekt auftrete und seine Funktion als Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des PI-Kdt. zur vollsten Zufriedenheit ausübe. Seine Kommunikations- und Führungsfähigkeit habe er im täglichen Dienstbetrieb und als „EE-Gruppenkommandant“ und stv. Zugskommandant schon mehrmals unter Beweis gestellt.

Der Beamte verstehe es, sein fundiertes rechtliches Wissen im Umgang mit Behörden und Parteien entsprechend zu verwerten. Von seinen Mitarbeitern werde er sehr geschätzt, er unterstütze und motiviere sie mit ausgeprägter sozialer Kompetenz und führe sie zielgerichtet. Seine Aufgaben als ...verantwortlicher nehme er mit großem Interesse wahr und fungiere als Bindeglied zwischen der PI und dem ...referat.

A erfülle das Anforderungsprofil für die ausgeschriebene Planstelle, seine Bewerbung werde befürwortet.

Der SPKdt. X verwies in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von A auf die sehr gute Beurteilung durch den Inspektionskommandanten und schloss sich dieser an. Da gegenwärtig allerdings von ... systemisierten E2a-Planstellen beim SPK X nur ... Planstellen besetzt seien und hiervon lediglich ... Bedienstete zur Verfügung stünden, könne die Bewerbung „nur gegen einen entsprechenden Personalersatz befürwortet“ werden.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller mit seinem rechtsfreundlichen Vertreter ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil. Die LPD X entsandte „aus Termingründen“ keine Vertreterin und keinen Vertreter.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen weshalb er glaube, dass bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung die Weltanschauung und das Alter eine Rolle gespielt haben, verwies A auf seine Laufbahndaten und ergänzte, dass die PI Y mit ... systemisierten Planstellen eine große und arbeitsintensive Dienststelle sei und er bis zu ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geführt habe, bei Großeinsätzen habe er sogar bis zu ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geführt. Er sei der Meinung, dass seine jahrelange Führungstätigkeit den Eignungsunterschied zwischen ihm und B ausmache. Er habe sich bereits vor ... Jahren um die gegenständliche Planstelle beworben und die Stelle mit der Begründung nicht bekommen, er sei zu jung und zu unerfahren. Dieses Mal sei es umgekehrt gewesen, der um ... Jahre jüngere B sei zum Zug gekommen. Dieser sei für die FCG Mitglied im DA. Bei der ersten Bewerbung (von A) um die gegenständliche Planstelle sei ihm ebenfalls ein FCG-Mitglied des DA vorgezogen worden. Daraus leite er ab, dass man eine bestimmte Weltanschauung haben müsse, um eine höherwertige Stelle zuzubekommen, er gehöre aber keiner Partei an.

Die Argumentation der LPD X, nämlich es gehe darum, jenen Bewerber zu ermitteln, der die meisten Vorkenntnisse mitbringe, schnell einsatzbereit sei und sich schnell in die neue Dienststelle einfügen könne usw., sei ihm vollkommen unklar, denn er wäre aufgrund seiner bisherigen Tätigkeiten sofort einsatzbereit gewesen, B jedoch nicht. Er (A) verfüge nämlich seit Jahren über sämtliche Berechtigungen für die diversen Programme, B nicht. Ob er sich optimal in die Dienststelle einfügen könne, hätte man erst beurteilen können, wenn er Dienst an der PI versehen hätte. Er werde jedenfalls auf seiner jetzigen Dienststelle akzeptiert und sein Kommandant habe ihn gut bewertet.

Auf die Frage, wie viele Planstellen die PI X habe, antwortete A, ... bis ...

Auf die Frage, warum er sich beim beruflichen Aufstieg diskriminiert erachte, obwohl seine derzeitige Planstelle höher bewertet sei als die angestrebte, antwortete A, hierarchisch betrachtet sei die Funktion des 1. Stellvertreters eine höherwertige Position als jene des 2. Stellvertreters und biete die größere Chance, bei einer Bewerbung um die Funktion des PI-Kommandanten erfolgreich zu sein.

Auf die Frage, warum er sich bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert fühle, antwortete A, dass sein Dienstweg zur PI X deutlich kürzer wäre als es der zur PI Y sei.

Der rechtsfreundliche Vertreter des Antragstellers, ..., führte aus, das Argument der LPD, nämlich, dass B bereits auf der PI X tätig sei, sei nicht haltbar, die LPD argumentiere oftmals auch in die andere Richtung, nämlich, dass die Tatsache, dass der Bewerber oder die Bewerberin bereits auf der Dienststelle tätig sei, nicht der einzige Grund für die Verleihung der Planstelle sein dürfe, da sich sonst Bedienstete anderer Dienststellen nicht bewerben könnten. Anhand der Berufslaufbahn und der Ausbildungen von A ergebe sich eindeutig, dass er besser für die Funktion geeignet sei.

Die GBB führte aus, dass sie der Besetzung der Planstelle mit B nicht zugestimmt habe, sie erachte A als besser geeignet. Es sei bedauerlich, dass an der heutigen Sitzung keine Dienstgebervertreterin/kein Dienstgebervertreter teilnehme, denn sie hätte einige Fragen gehabt. Im „OGO PI“ (Organigramm der Geschäftsordnung PI) seien für alle österreichischen Plen, unabhängig von deren Größe, der Aufbau und die Aufgabenstellung definiert. Das Argument der LPD, dass sich A erst einarbeiten hätte müsse, sei somit ad absurdum geführt, da jede PI gleich aufgebaut sei, die gleichen Gesetze zu vollziehen habe und sich an die gleichen Erlässe halten müsse. Sie wisse nicht, warum der Fortbestand eines reibungslosen Arbeitsablaufes gefährdet sein sollte, wenn ein sehr erfahrener Kontrollinspektor wie der Antragsteller die Führungsfunktion übernommen hätte. Es sei jedenfalls bemerkenswert, dass B mit bloß ... Jahren Er-

fahrung als dienstführender Beamter für die Stellvertretung des PIKdt besser geeignet erachtet worden sei als A, der bereits viele Jahre Sachbereichsleiter und stv. Kommandant an einer großen Dienststelle sei.

Völlig unverständlich sei aus ihrer Sicht als Gleichbehandlungsbeauftragte der Vorwurf der LPD, nämlich dass bei den zwei Bewerbungen von A um eine höhere Planstelle in ... seit ... die Anfahrtstrecke und die Betreuung seines Sohnes kein Thema gewesen seien.

Auffällig sei die umfassende Beschreibung von B durch den BPKdt. X, denn es sei schwer vorstellbar, dass ein Kommandant von mehr als hundert Bediensteten einen Beamten so gut kenne, dass eine derart detaillierte Beschreibung möglich sei.

Auf Nachfrage bestätigte die GBB, dass ihr ... schon vor Ende der Bewerbungsfrist mitgeteilt habe, dass die Besetzung der Planstelle mit B feststehe.

Auf die Frage nach einem Zusammenhang der Auswahlentscheidung mit der Weltanschauung und/oder dem Alter der Bewerber antwortete die GBB, es sei bekannt, dass B FCG-Mitglied im DA sei, und aufgrund der zahlreichen Verfahren vor der B-GBK sei auch bekannt, dass dieser Umstand eine wesentliche Rolle bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber spiele.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 5 bzw. Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund (u. a.) der Weltanschauung oder des Alters beim beruflichen Aufstieg bzw. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), dient der Begriff „Weltanschauung“ „als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u. ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“. „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsuffassungen 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 - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).“

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 an-

deres von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zusammengefasst stützte die LPD X ihre Argumentation für die Entscheidung zugunsten von B auf die Beurteilung des Bewerbers durch den BPKdt, wobei noch hinzukomme, dass ein reibungsloser Arbeitsablauf auf der PI gewährleistet sein müsse und daher eine etwaige Einschulungsphase, die (etwaige) Zeit zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses und die Akzeptanz seitens der Bediensteten der PI X ins Kalkül zu ziehen sei.

Ein Vergleich der Laufbahnen der beiden Bewerber ergibt Folgendes:

A und B traten im Abstand von einem Jahr in den Exekutivdienst ein (A im ..., B ...), A schloss den Grundausbildungslehrgang für die VwGr E2a mit ... ab, B mit ... Somit war A zum Bewerbungszeitpunkt (...) seit ... Jahren dienstführender Beamter, B (Bewerbung A ...) seit ... Jahren. A versah als E2a-Beamter durchgehend Dienst an der PI Y, einer Dienststelle mit ... systematisierten Planstellen, und zwar zunächst als Sachbearbeiter, ab ... als qualifizierter Sachbearbeiter, ab ... als 3. und ab ... als 2. Stellvertreter des Kommandanten dieser PI, wobei er auch Sachbereichsleiter („...verantwortlicher“) war bzw. ist. Überdies war/ist A seit ... EE-Gruppenkommandant und mittlerweile stv. Zugskommandant.

B versah als E2a-Beamter zunächst Dienst als Sachbearbeiter an der PI ..., mit ... wechselte er - als Sachbearbeiter - zur PI X, einer Dienststelle mit rund ... Bediensteten. Weder dem Laufbahndatenblatt, noch der Bewerber-/innen-Übersicht ist eine Ernennung in eine Führungsfunktion zu entnehmen, die fallweise Wahrnehmung von Führungsaufgaben durch einen dienstführenden Beamten (eine dienstführende Beamtin) ist jedenfalls nicht mit einer Führungsfunktion gleichzusetzen, die durch Ernennung auf eine entsprechend bewertete Planstelle erfolgt.

Eine Führungsfunktion, die mit einer der Führungsfunktionen von A gleichgesetzt werden könnte, ist bei B auch nicht daraus zu konstruieren, dass er „in Fällen der Abwesenheit des Dienststellenleiters“ (der PI X) oder im Rahmen „seiner Zuteilung zur PI ... zur Vertretung des Leiters der Dienststelle“ Führungsaufgaben wahrgenommen haben soll. B kann die PI X nur geleitet haben, wenn auch der Stellvertreter des PIKdt. abwesend war. Wie oft dies seit Mitte des Jahres ... der Fall war, sodass B seine Führungskompetenz „unter Beweis stellen“ habe können, wurde nicht dargelegt. Eine Dienstzuteilung zur PI ... zur Vertretung des Kommandanten ist den Bewerbungsunterlagen nicht zu entnehmen. Zur Feststellung des BPKdt., dass B in der Lage sei, die Aufgaben im Bereich der Leitung einer Dienststelle „sehr gut“ zu bewältigen, weist der Senat darauf hin, dass in Auswahlverfahren letztlich die Frage zu beantworten ist, wer von den Bewerbern/Bewerberinnen in der Lage ist, die Leitungsaufgaben am besten zu bewältigen.

Führungskompetenz wie sie die Leitung einer PI erfordert ist auch aus Bs Tätigkeit in der ...gruppe (über deren Anzahl an Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen keine Angabe gemacht wurde) nicht abzuleiten. Dass er die ...gruppe im Bezirk X „aufgebaut“ hätte - wie der BPKdt. in seiner Beurteilung angab - führte der Bewerber selbst in seiner Bewerbung nicht an. B war lt. seiner Bewerbung als „einziger dienstführender“ Beamter des Bezirkes X Mitglied der ...gruppe, daher konnte auch nur er für die Aktenführung in ...sachen zuständig gemacht werden.

Die hochlobenden Ausführungen des BPKdt sind – auch nach dem Dafürhalten der GBB – schon vom Umfang her auffallend. Während die Beurteilung von B durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten zwar sehr positiv, aber knappgehalten war, gab der BPKdt eine ausgesprochen umfassende Beurteilung ab, was vor allem deshalb ungewöhnlich ist, weil der 2. Vorgesetzte in der Hierarchie nicht regelmäßig mit den Bediensteten der unteren Ebene zusammenarbeitet. Auch die GBB hält es für schwer vorstellbar, dass ein Vorgesetzter von mehr als hundert Bediensteten, einen Beamten einer PI so gut kennt (durch den Dienst), dass er seriöse Feststellungen über die persönlichen Fähigkeiten treffen kann, wie etwa, dass der Bewerber (B) über eine „herausragende“ soziale Kompetenz verfüge und auf Veränderungen „empathisch“ eingehen könne. Irritierend ist es, wenn eine Führungskraft die „Mitarbeiterführung“ eines (einer) Bediensteten hervorhebt, der (die) lediglich fallweise Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu führen hat, und nicht dauernd aufgrund einer formellen Bestellung in eine Führungsfunktion.

Der Umstand, dass die LPD X. die Dienstverrichtung von B im Bezirk X als „Plus“ gegenüber dem Antragsteller wertete, ist ebenfalls absolut unsachlich, weil es - wie die GBB darlegte - vom Aufbau und den Aufgabenstellungen her keine Unterschiede zwischen Polizeiinspektionen gibt. Es ist nicht im Mindesten nachvollziehbar, dass sich A, der bereits seit ... Jahren (seit ...) auf einer PI mit rund ... Bediensteten eine Führungsfunktion hatte, auf einer PI mit rund ... Bediensteten einarbeiten hätte müssen und durch seine Stellvertretung der „Fortbestand des reibungslosen Arbeitsablaufes“ in der PI X „gefährdet“ hätte sein können.

Zuzustimmen ist der GBB, dass es inakzeptabel ist, vermeintliche oder tatsächliche Motive der Bewerber oder Bewerberinnen für Bewerbungen in der Vergangenheit in die Entscheidungsfindung miteinzubeziehen. Arbeitsplatz- bzw. Funktionsbesetzungen sind auf der Grundlage der für den jeweiligen Arbeitsplatz/die jeweilige Funktion festgestellten Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber/Bewerberinnen vorzunehmen.

Zusammengefasst konnte die LPD X den Senat nicht davon überzeugen, dass B für den gegenständlichen Arbeitsplatz der besser geeignete Bewerber war und die Auswahlentscheidung

objektiv und nach rein sachlichen Gesichtspunkten getroffen wurde und parteipolitische Motive keine Rolle spielten. Das Vorbringen des Antragstellers, nämlich, dass er sich schon vor dem Ende des Besetzungsverfahrens an die GBB gewandt hatte, weil im Bezirk bereits kommuniziert worden sei, dass die Entscheidung zu Gunsten von B feststehe, wurde von der GBB bestätigt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B zum Sachbereichsleiter und Stellvertreter des Kommandanten der PI X eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung darstellt.

Die Diskriminierung aufgrund des Alters ist zu verneinen, da es keinen Hinweis darauf gab, dass der Unterschied von ... Jahren im Lebensalter der Bewerber bei der Auswahlentscheidung eine Rolle spielte (das Dienstalder ist insofern maßgebend, als daraus auf den Umfang der Kenntnisse und auf das Maß der Fähigkeiten und Erfahrungen geschlossen werden kann).

Im Hinblick auf die deutlich geringere Distanz zwischen dem Wohnort (...) und der PI X (... km gegenüber ... km nach ...), noch dazu verbunden mit dem späteren Dienstbeginn (...:00 Uhr gegenüber ...:00 Uhr in ...), und unter dem Aspekt, dass die Familie in ... Betreuungsmöglichkeiten für As Sohn hat, stellt die Nichtberücksichtigung von As Bewerbung um die Funktion des 1. Stellvertreters des PI-Kommandanten X (trotz der im Vergleich zu B besseren Eignung) eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 13 (1) Z 6 B-GIBG dar. [Vgl. VwGH 27.2.2014, 2013/12/0027: Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ des § 13 (2) Z 6 B-GIBG ist „weitestmöglich“ auszulegen].

Die Nichtberücksichtigung von A bei der Besetzung der gegenständlichen Planstelle stellt nach Ansicht des Senates auch eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (2) Z 5 B-GIBG dar, da es sich bei der Funktion des 1. Stellvertreters des PI-Kommandanten „hierarchisch betrachtet“ (wie es der Antragsteller ausdrückte) um eine höherwertigere Position handelt, die - wie sich in zahlreichen Verfahren vor der B-GBK gezeigt hat - die Chancen für einen weiteren „Karrieresprung“, etwa in die Funktion eines Polizeiinspektionskommandanten, erhöht.

Auf die schadenersatzrechtlichen Bestimmungen des B-GIBG wird verwiesen.

Wien, März 2023