

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

hat in der Sitzung am ... und ... über die Anträge von A (=Antragsteller) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstellen „Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X“; „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“; „Hauptsachbearbeiter Referat X (Polizeiärztlicher Dienst)“; „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y“; „Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten PI Z“; „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten PI Z“ aufgrund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung von A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die sechs obengenannten Planstellen aufgrund der Weltanschauung und des Alters gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG vor.

Begründung

Die ersten vier Anträge von A langten am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) und weitere zwei Anträge langten am ... ein. Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus: Er sei seit ... bei der Bundespolizeidirektion (BPD) - X als Sicherheitswachebeamte bzw. bei der (Landespolizeidirektion) LPD X als Exekutivbeamter beschäftigt. Seinen Fachkurs habe er .../... absolviert. Seit ... sei er qualifizierter Sachbearbeiter in der PI Im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis liege eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Er sei seit dem Jahre ... bei insgesamt ... Planstellenbewerbungen nicht berücksichtigt worden.

Für folgende Planstellenbesetzungen sei er nicht berücksichtigt worden:

1. E2a-Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X, Funktionsgruppe 4.

Da er bereits seit dem ... dienstführender Beamter sei und vom ... bis einschließlich ... die Planstellen eines 2. Wachkommandanten in den Wachzimmern ... und ... bekleidet habe und in dieser Funktion sämtliche Aufgaben der Dienstführung selbständig ausgeführt habe, sei er der Meinung, dass er die geforderten und benötigten Voraussetzungen für die Betrauung dieser Planstelle mitgebracht hätte.

Mit der Planstelle sei B betraut worden.

2. E2a-Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X, Funktionsgruppe 4.

Da er bereits seit dem ... dienstführender Beamter sei und vom ... bis einschließlich ... die Planstellen eines 2. Wachkommandanten in den Wachzimmern ... und ... bekleidet habe und in dieser Funktion sämtliche Aufgaben der Dienstführung selbständig ausgeführt habe, sei er der Meinung, dass er die geforderten und benötigten Voraussetzungen für die Betrauung dieser Planstelle mitgebracht hätte.

Mit der Planstelle sei C betraut worden. Er habe erst vor kurzem den E2a-Kurs absolviert.

3. E2a-Planstelle für die Funktion des Hauptsachbearbeiters beim Referat X (Polizeiärztlicher Dienst), Funktionsgruppe 5.

Da er bereits seit dem ... dienstführender Beamter sei und vom ... bis einschließlich ... die Planstellen eines 2. Wachkommandanten in den Wachzimmern ... und ... bekleidet habe und in dieser Funktion sämtliche Aufgaben der Dienstführung selbständig ausgeführt habe, sei er der Meinung, dass er die geforderten und benötigten Voraussetzungen für die Betrauung dieser Planstelle mitgebracht hätte.

Mit der Planstelle sei D betraut worden.

4. E2a-Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y, Funktionsgruppe 5.

Da er bereits seit dem ... dienstführender Beamter sei und vom ... bis einschließlich ... die Planstellen eines 2. Wachkommandanten in den Wachzimmern ... und ... bekleidet habe und in dieser Funktion sämtliche Aufgaben der Dienstführung selbständig ausgeführt habe, sei er der Meinung, dass er die geforderten und benötigten Voraussetzungen für die Betrauung dieser Planstelle mitgebracht hätte.

Mit der Planstelle sei E betraut worden.

5. E2a-Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion Z, Funktionsgruppe 5.

Mit der Planstelle sei F betraut worden. F sei am ... geboren, seine politische Einstellung sei dem Antragsteller nicht bekannt.

6. E2a- Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z, Funktionsgruppe 4

Mit der Planstelle sei G betraut worden. G sei am ... geboren, ihre politische Einstellung sei dem Antragsteller nicht bekannt. Sie habe erst vor kurzem den E2a-Kurs absolviert.

Da die Unterschiede hinsichtlich der Qualifikation derart eklatant seien, habe er gegen die gegenständlichen Entscheidungen Beschwerde eingelegt und diese wie folgt begründet: Aus ihm nicht nachvollziehbaren Gründen sei er von der LPD X bei keiner der angeführten Bewerbungen berücksichtigt worden. Er bezweifle, dass hier die LPD X als Dienstgeber ihrer Aufgabe, den als am besten Geeigneten für die angesprochenen Planstellen zu betrauen, nachgekommen sei. Hier sei in keinem Fall auf seine im Laufbahndatenblatt für die jeweiligen Bewerbungen angeführten Gründe Rücksicht genommen worden. Die Unterschiede zwischen ihm und den jeweiligen KollegInnen seien aus seiner Sicht zum Teil derart groß, dass hier seine Bewerbungsgründe gar nicht berücksichtigt worden seien. Er habe sich in seiner dienstlichen Laufbahn nichts vorzuwerfen und er habe stets seinen gesamten Fokus auf die dienstlichen Interessen gerichtet und seine Vorgesetzten mit bestem Wissen und all seiner Kraft unterstützt.

Da er in X bei der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) als eingetragenes Mitglied aufscheine und im Dienststellenausschuss des Stadtpolizeikommandos (SPK) X für die FSG tätig gewesen sei, scheine die Ablehnung seiner Bewerbungen aus „parteipolitisch motivierten Gründen“ zu erfolgen. In dieser Funktion habe er sicherlich einige Male mit dem Dienstgeber nicht immer einfache Diskussionen und Konfrontationen gehabt.

Aus dienstlicher Sicht sei ihm nichts vorzuwerfen, was eine Ablehnung seiner Person bei der Besetzung einer Planstelle rechtfertigen würde.

Die berufliche Laufbahn von A stelle sich wie folgt dar: Von ... bis ... habe er die Grundausbildung E2b absolviert. Von ... bis ... sei er eingeteilter Beamter im Wachzimmer ... gewesen, von ... bis ... eingeteilter Beamter im Wachzimmer Von ... bis ... habe er die Grundausbildung E2a in ... absolviert. Von ... bis ... sei er Wagenkommandant im Wachzimmer ..., von ... bis ... 2. Wachkommandant im Wachzimmer ..., von ... bis ... sei er 2. Wachkommandant im Wachzimmer ... gewesen, nach der Schließung dieser Dienststelle sei er im Wachzimmer ... weiterverwendet worden. Von ... bis ... sei er 2. Wachkommandant im Wachzimmer ... gewesen und seit ... sei er Qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI ... in

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD ... mit Schreiben vom ... und ... bzw. ... im Wesentlichen folgende Stellungnahmen zu den Anträgen:

Allen sechs Stellungnahmen sei zu entnehmen, dass bei jeder der Planstellenbesetzungen A aus Sicht der Dienstbehörde und im Einvernehmen mit dem Fachausschuss nicht der bestgeeignete Bewerber gewesen sei.

Die Stellungnahmen der LPD X beinhalteten die InteressentInnensuchen, die Bewerbungen der KandidatInnen und die Stellungnahmen der (unmittelbaren) Vorgesetzten zusammen.

An dieser Stelle werden die InteressentInnensuchen der Planstellen 1, 2, 4, 5 und 6 wiedergegeben. Diese sind annähernd gleichlautend und werden deshalb nicht einzeln angeführt. Der InteressentInnensuchen zufolge waren neben den allgemeinen Erfordernissen (erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a; keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 3 BDG 1979; die persönliche/charakterliche und fachliche Eignung; die Teamfähigkeit, Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit; entsprechendes Engagement) die besonderen Voraussetzungen zu erfüllen. Diese setzen sich aus der Einsatzerfahrung im jeweiligen Bereich und Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit im inneren Dienst auf einer Polizeidienststelle; sehr gute Fähigkeiten im Umgang mit Menschen (Bürgern, Mitarbeitern, Vorgesetzten, Vertretern von Behörden und anderen Institutionen); Konflikt- und Konsensfähigkeit; sehr gute Managementfähigkeiten und Fähigkeit analytischen Denkens und hohe soziale Kompetenz zusammen. Zudem waren bei der 1. Planstelle fortgeschrittene Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Gebiet der Einsatzunterstützung und der Inspektionsführung; bei der 2., 4., 5. und 6. Planstelle waren fortgeschrittene Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Gebiet des Verkehrsdienstes bzw. des Kriminaldienstes und der Inspektionsführung erforderlich.

An dieser Stelle wird die InteressentInnensuche der 3. Planstelle (Hauptsachbearbeiter/Polizeiärztlicher Dienst) wiedergegeben. Für diese waren neben den allgemeinen Voraussetzungen (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 für den Dienst in dieser Verwendungsgruppe geforderten Ernennungserfordernisse; erfolgreicher Abschluss der ...ausbildung (...) fachspezifische und persönliche Anforderungen zu erfüllen: Spezielle Ausbildung in ...; Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze; Kenntnisse der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung; Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind; Erfahrung im exekutiven Einsatz und im inneren Dienst als Sachbearbeiter; übergreifendes Fachwissen und spezielle, ausgereifte Kenntnisse auf dem Gebiet des Dienst- und Besoldungsrechtes, sowie der Vorschriften über die körperliche Eignung für den Exekutivdienst; erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und interne Applikationen des Arbeitsplatzes. Persönliche Anforderungen waren folgende: Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; sozialkommunikative Kompetenz; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; Vorbildwirkung.

Der Senat erachtet es als ausreichend, zwei Stellungnahmen des Dienstgebers zu den Anträgen des Antragstellers beispielhaft wiederzugeben (Die Stellungnahmen sind bei allen Planstellenbesetzungen außer bei der 3. Planstelle fast gleichlautend):

Von Inspektionskommandanten der PI... wurde dieser am ... wie folgt beurteilt: Das Verhalten im Dienst sowie sein Auftreten können als weitgehend korrekt bezeichnet werden. Der Umgang mit Behörden, soweit dies von ihm gefordert sei, als auch mit Parteien sei höflich, korrekt und kompetent. Behördenkontakte werden von A in der Regel keine geführt. Dies sei auf der Inspektion ohne entsprechenden Auftrag an A nicht vorgesehen und ausschließlich der Dienstführung vorbehalten. Der Umgang mit Mitarbeitern in seiner Dienstgruppe sei soweit korrekt und hilfsbereit. Bei Dienstverrichtungen in den beiden anderen Dienstgruppen sei deutlich zu spüren, dass es dabei immer wieder zu Spannungen komme. Bei den Mitarbeitern der anderen Gruppen sei A nicht wirklich beliebt. Die ihm als qualifizierter Sachbearbeiter zugewiesenen Aufgaben werden von ihm zur weitgehenden Zufriedenheit erledigt. Zu seinen Aufgabengebieten auf der PI gehöre unter anderem die Verrichtung des Besetzungsdienstes, Aktenbearbeitung allgemein, wobei A insbesondere die Bearbeitung der Suchtmittelakten welche in der Justizanstalt anfallen als Aufgabengebiet zugewiesen seien. Die Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften können als gut bezeichnet werden.

A sei derzeit qualifizierter Sachbearbeiter auf der PI Von ihm werden die ihm zugewiesenen Arbeiten (Akteneinlauf, ... Verwaltung während des Dienstes in Absprache mit der Dienstführung, Aktenbearbeitung im Allgemeinen, sowie bei Bedarf Betreuungsbeamter für GAL Teilnehmer während der Praxisphase) zur weitgehenden Zufriedenheit der PI Leitung erledigt. Mit Führungs- und Leitungstätigkeiten einer Polizeiinspektion sei er nicht betraut. Eine Betrauung mit tatsächlichen Dienstführungstätigkeiten sei niemals herangestanden, zumal dies weder vorgesehen sei und diese Tätigkeiten ausschließlich durch den PI Kommandanten und den 3 Stellvertretern ausgeübt werden. Zudem wäre eine Betrauung von A mit Dienstführungstätigkeiten auf der PI nach Ansicht des Kdt. nicht förderlich, zumal damit mit Sicherheit Unstimmigkeiten innerhalb der eingeteilten Beamten auf der PI nicht zu vermeiden wären. Somit habe A keine Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle sowie in der Ausübung von Vertretungsfunktionen nach der Wachkörperzusammenlegung im Jahre

Aufgrund verschiedener Vorfälle insbesondere in seiner langjährigen eigenwilligen Urlaubsgestaltung, teilweise mit anschließenden Krankenständen, sowie den damit von A erfolgten für die Zusammenarbeit auf der Dienststelle kontraproduktiven Ratschlägen an die Kollegen, sowie Sticheleien gegen jegliche Vorgesetzten, komme es auf der PI immer wieder zu Spannungen. Das Problem von A mit Vorgesetzten, welches mit Sicherheit in seinem Alter, als auch seiner bereits jahrzehntelangen Erfahrung als dienstführender Beamter und seiner derzeitigen für ihn nicht ausfüllenden Funktion zu suchen sei, spiegle sich teilweise darin wieder, dass dieser versuche, sich grundsätzlichen Regeln auf der PI bewusst zu entziehen. Zumal es sich bei der Bewerbung von A um die Funktion des 3. Stellvertreters des Kommandanten der PI X handle und in dieser Funktion keine Arbeiten im Zusammenhang mit Berechtigungen im E-PEP vorgesehen

seien, sei es schon möglich, dass A aufgrund seiner langjährigen Erfahrung als dienstführender Beamter, trotz der angeführten Umstände bei entsprechender Führung der Aufgabe gewachsen sei.

Vom Stadtpolizeikommandant (SPKdt) von ... wurde der Antragsteller am (... aber auch ... etc.) folgendermaßen beschrieben: Das Verhalten und Auftreten seien weitgehend in Ordnung, Vorgesetzten gegenüber fehle es jedoch an Loyalität. Negative Feststellungen, sein allgemeines Verhalten betreffend, seien in den letzten Jahren nach einem klärenden Gespräch zurückgegangen. Diesbezüglich habe sich der Beamte eine Zeit lang positiv zu entwickeln geschienen. Sein Auftreten im Zuge einer Informationsveranstaltung über die Strukturreform im SPK im ... habe jedoch deutlich gezeigt, dass er nach wie vor in alten Denkmustern verhaftet sei. Im angeführten Fall habe er mit unsachlichen Diskussionsbeiträgen und unterschwelligen, halblauten Bemerkungen die Entscheidung der Vorgesetzten vor Publikum lächerlich zu machen versucht. Zusammengefasst könne von einem untragbaren Auftritt für eine Führungskraft gesprochen werden. Ein Gespräch bezüglich der Verwendung des Beamten im KR sei ebenfalls negativ verlaufen. Nach anfänglichem Interesse für eine Tätigkeit im Fachbereich 02 habe er wörtlich gefragt, welche Bewertung man ihm denn anbieten könne. Als der SPKdt erwidert habe, dass dies in einem ersten Schritt eine E2a/2 oder allenfalls E2a/3 sei und er sich dann weiter entwickeln könne, habe er das Gespräch abrupt und offensichtlich »beleidigt« abgebrochen. Als der SPKdt ihm bei einem Dienststellenbesuch vor einigen Monaten zur Begrüßung die Hand geschüttelt habe, habe er gesagt, eigentlich solle er dem SPKden die Hand gar nicht mehr geben. Das Verhalten des Beamten diene nicht als Vorbild für Mitarbeiter. Beispielsweise leiste er vielfach Plusstunden ohne dienstlichen Grund und offensichtlich nur mit dem Ziel, seinen Urlaub über die Maßen zu maximieren. Eine Vorgangsweise, die seitens des SPK klar untersagt sei, jedoch hier erst nach Pensionierung des betroffenen Kommandanten in Erfahrung gebracht worden sei.

Sein Umgang mit Behörden sei bis dato ohne Beanstandungen, sei aber auf konkrete Amtshandlungen beschränkt gewesen. Mit Parteien habe er einen höflichen und bemühten Umgang gepflegt. Beschwerden seien keine bekannt. Der Umgang mit den Mitarbeitern sei kollegial. Seine soziale Kompetenz sei gegeben. Er trage die moderne Polizei nicht mit. Vorgaben des SPK und Neuerungen kommentiere er innerhalb der Mannschaft tendenziell negativ, was nicht gänzlich ohne negative Auswirkungen bleibe. Durch die »schützende Hand« des ehemaligen PI Kommandanten sei dies von Gesprächen abgesehen weitgehend ohne Konsequenzen geblieben.

Der Beamte habe die notwendigen Fähigkeiten, komplexe Amtshandlungen und Einsätze zu leiten. Für die SPK-Führung sei er überwiegend innerhalb der PI wahrnehmbar. So sei er als Außendienstkoordinator gar nicht, als Einsatzleiter bei Schwerpunkten und im Streifendienst kaum in Erscheinung getreten. Seit einem Gespräch mit dem SPKden, in dem er auf diesen Umstand hingewiesen worden sei, sei der Beamte auch im Außendienst, unter anderem als Koordinator bei heikleren Einsätzen (...) in Erscheinung getreten. Er sei aufgrund seiner langjährigen Erfahrung in allen Bereichen des Exekutivdienstes versiert. Engagiert sei er insbesondere im

Verkehrsdienst sowie bei der Erhebung von Delikten in der Justizanstalt, um die er sich federführend kümmere.

Die Gesetzes- und Vorschriftenkenntnisse des Beamten in Bezug auf den täglichen Exekutivdienst seien einwandfrei. Hinsichtlich der Kenntnisse von Vorschriften welche die Führung einer PI betreffen, sei zweifellos Nachholbedarf gegeben.

A habe als Dienstführender in der Gruppe die Diensterteilung in der EDD, habe Akten zugewiesen und Verwaltungsanzeigen genehmigt. Dabei habe er sich durchaus bewährt. Diese Tätigkeit werde nunmehr wieder von der PI-Führung erledigt. Er verfüge somit über geringe Kenntnisse und Erfahrungen, aufgrund seiner Persönlichkeit zudem nicht über die Fähigkeit, eine Dienststelle im Sinne einer modernen Polizei zu leiten.

A sei ein Polizist vom »alten Schlag«, der sich im Tagesgeschäft um die anfallenden Aufgaben kümmere und dabei über viel Erfahrung im gesamten Spektrum des PI-Dienstes verfüge. Er nehme nach wie vor eine kritische Gegenposition gegenüber der Führung ein, dabei sei diese wenig konstruktiv. Er hafte einem alten Dienstverständnis an, in welchem moderne Methoden der Polizeiarbeit nicht akzeptiert werden und Entscheidungen von vorgesetzten Stellen nur wenig mitgetragen werden. Er sei für eine Führungsfunktion nicht geeignet.

Von den zum Zug gekommenen BewerberInnen der sechs Planstellen wird nun der Lebenslauf dieser Personen und die Stellungnahme der (unmittelbaren) Vorgesetzten dargestellt:

Planstelle 1: E2a-Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X, Funktionsgruppe 4.

Der Lebenslauf von B, der mit der Planstelle betraut worden sei, stellt sich wie folgt dar: Von ... bis ... habe er die Grundausbildung E2c absolviert. Von ... bis ... sei er SW in der Abt. X Wachzimmer ... gewesen. Von ... bis ... habe er die Grundausbildungslehrgang E2a absolviert. Von ... bis ... sei er dienstführender Stellvertreter der Kraftfahrabteilung gewesen, von ... bis ... Dienstführender der Kraftfahrabteilung, von ... bis ... Dienstführender Stellvertreter der Verkehrsabteilung und im ... Dienstführender Stellvertreter der LA... gewesen. Seit ... sei er qualifizierter Sachbearbeiter bei der Verkehrsinspektion (VI)

Der Inspektionskommandant der VI X führte betreffend B am ... folgendes aus: Das Verhalten im Dienst und Auftreten sei seiner Funktion entsprechend, zielstrebig mit genügend Einsatz und gutem Erfolg. Der Umgang mit Behörden und Parteien sei aufgrund seiner Funktion bis ... als Kommandant der Kraftfahrgruppe, sowie dienstführender Stellvertreter der Verkehrsabteilung der Bundespolizeidirektion ... erfahren, korrekt und bestimmt, sowie mit fachlicher Kompetenz ausgestattet im Umgang mit Behörden und Parteien. Im Umgang mit Mitarbeitern sei er zielorientiert motivierend mit erforderlichem Durchsetzungsvermögen. Er habe seine Managementfähigkeit besonders als Leiter von Schwerpunktkontrollen und als Tageskommandant der VI X unter Beweis gestellt. Im Dienstvollzug sei er äußerst verlässlich, mit entsprechender Flexibilität

und Einsatzbereitschaft. Er habe beste Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften, besonders in den Bereichen Verkehrs- und Strafrecht. Als qualifizierter Sachbearbeiter der Dienststelle seien Vertretungsbefugnisse zur Zufriedenheit geleistet worden. Die Kenntnisse in Bezug Dienstplanung und Einsatzplanung seien vorhanden. B sei ein gut in das Team passender Mitarbeiter der motiviert an die Herausforderungen herangehe, und gemeinsam gesetzte bzw. vorgegebene Ziele mit bestem Wissen verfolge.

Der Stadtpolizeikommandant von ... führte betreffend B am ... folgendes aus: Das Verhalten des Beamten im Dienst sei vorbildlich. Er trete seriös auf, wirke ruhig und besonnen. Im Umgang mit Behörden und Parteien gebe es keinerlei Probleme. Speziell bei Baustellenkommissionierungen stelle er sein Verhandlungsgeschick unter Beweis. Gegenüber Parteien gebe er sich stets bemüht und bürgernah. Der Beamte verstehe es als qualifizierter Sachbearbeiter die Mitarbeiter mit Fingerspitzengefühl und der nötigen Ruhe zu führen und zu motivieren. Im Bedarfsfall entscheide der Beamte kompetent und reagiere flexibel auf die Anforderungen. Seine durchaus als hoch einzuschätzende Managementfähigkeit habe er mehrfach bei größeren Amtshandlungen unter Beweis gestellt. Der Beamte verfüge sowohl bei den Gesetzen wie auch bei den Dienstvorschriften über ein fundiertes Fachwissen. Auf Grund der langjährigen Tätigkeit im Verkehrsdienst seien auf diesem Gebiet die Kenntnisse überdurchschnittlich. Er verfüge auch über gute Kenntnisse bezüglich PAD, Dienstrecht, EDD usw. Der Beamte sei vor ... als Kommandant der Kraftfahrabteilung und auch als Stellvertreter in der Dienstführung der Verkehrsabteilung eingesetzt worden. Dabei habe er Erfahrungen im Leiten einer Dienststelle gesammelt. Die Vertretungsbefugnisse als qualifizierter Sachbearbeiter werden zu vollsten Zufriedenheit des Kommandanten und des Verkehrsreferats ausgeübt. B sei ein routinierter Verkehrsdienstbeamter mit sehr seriösem Auftreten und dem nötigen Durchsetzungsvermögen. Er sei zudem ein guter Teamspieler. Derzeit sei der Beamte noch Mitglied im Leistungskader für ..., wodurch er zahlreiche Abwesenheiten aufweise. In seinem Ansuchen habe er zum Ausdruck gebracht diese Tätigkeit einzustellen, sollte er als 3. Stellvertreter ernannt werden. Unter diesem Aspekt sei er für die angestrebte Funktion aufgrund seiner Erfahrung im Verkehrsdienst und der persönlichen sozialen Kompetenz höchst geeignet.

Planstelle 2: E2a-Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X, Funktionsgruppe 4.

Der Lebenslauf von C, der mit der Planstelle betraut worden sei, sei den Unterlagen folgendermaßen zu entnehmen gewesen: Von ... bis ... habe er die Polizeigrundausbildung absolviert. Von ... bis ... habe er ein zweimonatiges Berufspraktikum auf der PI ... absolviert. Von ... bis ... sei er bei der PI ... gewesen. Von ... bis ... habe er die E2a Ausbildung absolviert, wobei er von ... bis ... eine Kursunterbrechung vorgenommen habe und auf der PI ... gewesen sei. Seit ... sei er Sachbearbeiter auf der PI

Der Inspektionskommandant der PI X führte betreffend C am ... folgendes aus: Der Beamte habe gegenüber seinen Mitarbeitern, Vorgesetzten und der Bevölkerung ein vorbildliches Auftreten. Seine Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und einwandfreie Adjustierung tragen zu seinem Auftreten und Verhalten im Dienst bei. Sein Verhalten gegenüber Vorgesetzten sei stets loyal und um die Sache bemüht. C pflege aufgrund seiner Amtshandlungen und in seiner Eigenschaft als Sachbearbeiter der PI X in seiner Dienstgruppe regelmäßigen Kontakt zu anderen Behörden und Institutionen. Diese werden von ihm in positiver Weise erledigt, sodass es bis dato keinen Anlass für Kritik bedurft habe. C habe sich in seiner Gruppe, bei anderen Dienststellen wie auch bei übergeordneten Abteilungen Akzeptanz geschaffen, scheue aber auch nicht mit Mitarbeiter/Innen klare Worte zu sprechen bzw., Missstände abzustellen, wo dies notwendig sei. Er sei auch für seine Mitarbeiter/innen Ansprechpartner in rechtlichen Fragen. Angesichts seiner bisherigen Laufbahn und seinem stetigen Interesse am Dienstvollzug an vorderster Front verfüge C über ein sehr breites Wissen im gesamten Spektrum des Dienstvollzugs. Die Organisation des Wachkörpers und der Behörden kenne er durch die regelmäßigen Kontakte bestens. C weise zweifellos die für diese Funktion erforderlichen Fachkenntnisse auf beziehungsweise bestehen aufgrund seiner bisherigen Laufbahn nicht die geringsten Zweifel, dass er sich diese innerhalb kürzester Zeit aneignen werde. C habe bisher keine Leitungsfunktion innegehabt. Der Beamte habe spezifische Ausbildungen im Rahmen des GSOD absolviert, wo er auch als Gruppenkommandant eine Führungsfunktion innehabt, welche zur vollsten Zufriedenheit der Vorgesetzten erledigt werde. C sei ein verlässlicher Ansprechpartner. Er besitze eine starke ausgewogene Persönlichkeit und weise eine hohe Kompetenz in der Mitarbeiterführung auf. Seine Fachkompetenz decke das gesamte polizeiliche Vollzugsspektrum ab. C sei für sein dienstliches Engagement ein Vorbild für seine Mitarbeiter. Er habe sich auch freiwillig zu weiteten Ausbildungen im polizeilichen Bereich gemeldet, was sein Interesse am polizeilichen Dienst bekräftige. Zudem unterstreiche er seine Loyalität zu Vorgesetzten indem er immer für Dienste bereit sei, wenn ein Mitarbeiter ad hoc durch eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst, ersetzt werden müsse. Er ergreife auch Eigeninitiative indem er aus eigenem um Durchführung von Schwerpunkten mit weiteren Mitarbeitern/innen ersuche, was ihn gegenüber anderen unterscheide. Für die angestrebte Funktion sei C in höchstem Maße geeignet.

Der Stadtpolizeikommandant von X führte betreffend C am ... folgendes aus: Verhalten und Auftreten des Beamten im Dienst seien vorbildlich. In seinem Verhalten komme seine positive Einstellung zum Dienst zum Ausdruck. Bei ihm stehe der Dienst zweifellos an erster Stelle. Er sei stets loyal gegenüber Vorgesetzten, scheue aber vor positiver Kritik nicht zurück. Neuem gegenüber sei er aufgeschlossen und grundsätzlich positiv eingestellt. Der Umgang mit Behörden beschränke sich bis dato auf den Bereich einzelner Amtshandlungen. Dabei agiere er stets professionell und besonnen. Der Umgang mit Parteien sei höflich und zuvorkommend im Sinne eines optimalen Bürgerservice. Der Umgang mit den MitarbeiterInnen sei zwar kollegial, er nehme jedoch seine Führungsverantwortung wahr. Dies sei stets in seiner Funktion als GrKdt in der EE spürbar gewesen. Er habe sich in kurzer Zeit die volle Akzeptanz als dienstführender Beamter in der PI erworben. Durch seine positive Art und seine Vorbildwirkung verstehe er es, die

Mitarbeiterinnen zu motivieren und Neues sowie Vorgaben positiv besetzt weiter zu geben. Der Beamte verfüge über ausgezeichnete Managementfähigkeiten, die er als ADK sowie als GtKdt in der EE in der Vollzugspraxis unter Beweis stellen habe können. Er sei in allen Bereichen des Dienstvollzugs versiert. Der Beamte habe sehr gute Gesetzes- und Vorschriftenkenntnis. Er sei ständig bemüht sich weiter zu bilden. Er sei erst seit ... dienstführender Beamter auf einer PI und verfüge somit noch über geringe Führungserfahrung und Kenntnisse in der Leitung einer Dienststelle. Seine diesbezüglichen Fähigkeiten werden hoch eingeschätzt, weshalb er sich in diese Materie schnell einarbeiten werde. C sei ein überaus motivierter, fachlich und persönlich höchst kompetenter Mitarbeiter mit hohem Leistungswillen und Leistungsvermögen sowie positiver Einstellung zu Neuem, er habe bereits als EE GrKdt sowie in seiner kurzen Zeit als dienstführender Beamter hohe Führungskompetenz bewiesen. Daher sei er aus Sicht des SPKdt trotz seiner noch kurzen dienstführenden Laufbahn für die ausgeschriebene Planstelle im höchsten Maß geeignet. Da er gegenüber allen MitbewerberInnen in Punkto Motivation, Führungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft deutlich höher einzustufen sei, werde er an erster Stelle gereiht.

3. Planstelle: E2a-Planstelle für die Funktion des Hauptsachbearbeiters beim Referat X (Polizeiärztlicher Dienst), Funktionsgruppe 5.

Der Lebenslauf von D ist folgender: Von habe er die Grundausbildung E2c absolviert. Von ... bis ... sei er eingeteilter Beamter am Gendarmerieposten ..., von ... bis ... auf der PI ... gewesen. Von ... bis ... habe er die Grundausbildung E2a in ... absolviert. Von ... bis ... sei er Sachbearbeiter auf der PI ... gewesen. Seit ... sei er im Mitarbeiterpool des LKA X.

Der Abteilungsleiter von D führte betreffend diesen am ... folgendes aus: D besteche durch seine hohe Fachkompetenz, die er sich in den vergangenen ... Jahren bei der KPU als Sachbearbeiter für Kriminaltechnische Waffenuntersuchungen sowohl durch dienstliche Ausbildungskurse als auch durch privates Streben angeeignet habe. Dadurch sei er nicht nur in polizeilichen Organisationseinheiten, sondern auch bei Verwaltungs- und Gerichtsbehörden hoch angesehen. Die diesbezüglichen Feedbacks bestätigen die gegenständlichen Beschreibungen. Weiters zeichne sich D durch korrektes und objektives Arbeiten, durch freundlichen Umgangston, großen Fleiß sowie durch ausgesprochen hohe Pünktlichkeit aus. Sein Umgang mit Behörden und Parteien sei freundlich und zuvorkommend, sichtlich seine Fachkompetenz beweisend. Der Umgang mit MitarbeiterInnen sei sehr kameradschaftlich, füge sich in die Gemeinschaft ein. Er sei darüber auch in der Kollegenschaft sehr angesehen. Die von ihm bearbeiteten Akte seien fachlich und sachlich richtig verfasst und unter Vermeidung unnötiger Verzögerung erledigt worden. Die Berichte seien klar sowie ausführlich formuliert, in Grammatik sowie Satzstellung korrekt und auch für „Laien“ verständlich abgefasst. D sei sowohl hinsichtlich Verwaltungs- als auch Strafrechtsvorschriften am aktuellen Wissensstand und sei immer bestrebt, sich auf dem laufenden Stand der Gesetze und Vorschriften zu halten. In jenen Phasen, in welchen D Verantwortung und Leitung zu übernehmen habe, habe er Verlässlichkeit und große Übersicht bewiesen. D sei ständig bemüht, seine Kenntnisse auszuweiten, sowohl in der Dienst-, als auch in der Freizeit. Es sei faszinierend, welches Fachwissen sich D in den ... Jahren seiner Tätigkeit in der ha.

KPU angeeignet habe. Sein dienstliches Fortkommen solle weiter gefördert werden. Es bestehe kein Zweifel, dass D sich in der von ihm angestrebte neue Funktion einarbeiten und sich entsprechenden Wissensstand aneignen und mit entsprechender Übersicht und Verlässlichkeit zur vollsten Zufriedenheit aller Beteiligten erledigen werde.

Der Leiter des Landeskriminalamtes X führte betreffend D am ... folgendes aus: D sei ein ruhiger und besonnener Mitarbeiter, der gute Umgangsformen besitze und ob seiner selbst erworbenen Fachkenntnisse auf dem Gebiet des Waffenwesens Anerkennung finde. Bei der Begutachtung von Waffen werde D inzwischen als Experte für das Waffen- und Schießwesen angesehen und aufgrund seiner Fachkompetenz im Bedarfsfall von Verwaltungsbehörden aber auch von Gerichtsbehörden zur Unterstützung bei den jeweiligen Verfahren herangezogen. Dabei habe sich der Beamte einen guten Ruf erarbeitet und weise im Umgang mit Gerichts- und Verwaltungsbehörden, aber auch bei der Abwicklung des Parteienverkehrs Fingerspitzengefühl und das nötige Maß an Sachlichkeit auf. B pflege besonders zu den Bediensteten im AB ... (KPU) ein dienstförderndes und kameradschaftliches Verhältnis und sei auch bereit, seine Arbeitskraft für soziale Belange im Rahmen des Landeskriminalamtes zur Verfügung zu stellen. Der Beamte habe seine Arbeitsabläufe, bei denen es sich hauptsächlich um Begutachtungen, kriminaltechnische Untersuchungen und den Beschuss von Schusswaffen aller Art handle, gut organisiert, strukturiert und arbeite präzise, sodass er den Anfall von einer größeren Anzahl von Waffenuntersuchungen pro Jahr ohne Zeitverzug zu erledigen in der Lage sei. D besitze gute Kenntnisse der in seinem jetzigen Arbeitsgebiet anzuwendenden Gesetze und Vorschriften und sei auch bemüht, sich fortzubilden, was die Teilnahme an fachspezifischen Ausbildungen beim BK unterstreiche, die Voraussetzung für seine jetzige Tätigkeit waren, zumal der Beamte ursprünglich seinen Dienst im Landeskriminalamt zuerst beim AB... (...) angetreten habe und nach geraumer Zeit zum AB... gewechselt ist, wo er mittlerweile seit circa ... Jahren arbeite. Seit seiner Verwendung beim Landeskriminalamt X habe der Beamte als qualifizierter Sachbearbeiter keine Führung- bzw. Stellvertretungsfunktion bekleidet, weshalb die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit nicht beurteilt werden können.

Vom Büroleiter der Organisation, Strategie u. Dienstvollzug der LPD X sei am ... folgende Stellungnahme abgegeben worden:

A erfülle aufgrund der Beschreibungen der Vorgesetzten die Anforderungen der Planstelle in hohem Maße. Er verfüge über Fähigkeiten und Kenntnisse in der Leitung einer Dienststelle, in der allgemeinen Polizeiadministration, habe keine Kenntnisse im Bereich der spezifischen administrativen Anforderungen im polizeiärztlichen Dienst und habe im Sanitätswesen keine Vorkenntnisse oder einschlägige Ausbildungen.

D erfülle aufgrund der Beschreibungen der Vorgesetzten die Anforderungen der Planstelle in hohem Maße. Er verfüge über Fähigkeiten und Kenntnisse in der Leitung einer Dienststelle, in der allgemeinen Polizeiadministration, habe keine Kenntnisse im Bereich der spezifischen administrativen Anforderungen im polizeiärztlichen Dienst. D habe die Ausbildung zum Sanitätshelfer absolviert und sei ... Monate im Sanitätswesen beim ... tätig gewesen.

Das Referat X habe innerhalb der LPD X ein ganz spezielles und einzigartiges Aufgabengebiet, welches mit keinem anderen Referat bzw. Dienststelle vergleichbar sei. Deshalb sei es wichtig, dass im Referat Know-how, Fachwissen aber vor allem Erfahrungswissen vorhanden sei. Der Referatsleiter werde laut seinen eigenen Angaben voraussichtlich im Jahr ... oder ... in die Pension übertreten. Der Bewerber A sei aufgrund seines Alters ebenfalls berechtigt in diesem Zeitraum in die Pension überzutreten. Aufgrund der oben beschriebenen Notwendigkeit von Erfahrungswissen im Referat wären, bei kurzzeitigen aufeinanderfolgenden Abgängen des Referatsleiters und des Hauptsachbearbeiters, nicht abfederbare Einbußen im Dienstvollzug zu befürchten. Nach Sichtung und Beurteilung der Bewerbungsunterlagen und der darin enthaltenen Qualifikationen der Interessenten werde D für die angestrebte Planstelle als im höchsten Maße geeignet beurteilt. Durch seine Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie dem Umstand, dass zu erwarten sei, dass der Bewerber über die Jahre .../... hinaus dem Referat erhalten bleibe und seinen spezifischen Ausbildungen und Vorkenntnissen im Sanitätswesen, werde D, trotz seiner kürzeren Diensterfahrung, dem Mitbewerber vorgereicht.

4. Planstelle: E2a-Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y, Funktionsgruppe 5.

Der Lebenslauf von E stellt sich wie folgt dar: Von ... bis ... habe den Grundausbildungslehrgang ... absolviert. Von ... bis ... sei er bei der Bundespolizeidirektion X, Wachzimmer ..., von ... bis ... bei der Bundespolizeidirektion (...), von ... bis ... bei der BPD-..., Wachzimmer ... Stammdienststelle (ab) und von ... bis ... bei der Bundespolizeidirektion X, ... gewesen. Von ... bis ... sei er der EKO.Cobra-... dienstzugeteilt gewesen. Von ... bis ... habe er am BZS-..., den Grundausbildungslehrgang E2a absolviert. Von ... bis ... sei er im SPD-X, Wachzimmer ... und von ... bis ... bei der SPD-X, Funksprecher gewesen. Von ... bis ... sei er der EKO-Cobra-... (...kommandant) bzw. ... (...kommandant Stellvertreter ab ... im Referat für Schießausbildung) dienstzugeteilt gewesen. Von ... bis ... sei er beim Stadtpolizeikommando X, PI X Sachbearbeiter, von ... bis ... beim Stadtpolizeikommando X PI Y/Sachbearbeiter und von ... bis ... beim Stadtpolizeikommando X, PI Z/2 Kommandant, SW gewesen. Seit ... sei er beim Stadtpolizeikommando X PI Z/1. Stellvertreter des Kommandanten.

Der Inspektionskommandanten der PI Z führte betreffend E, am ..., folgendes aus: Das Verhalten im Dienst und Auftreten sei sehr engagiert, gewissenhaft und initiativ, insbesondere - besonnen, aber zielgerichtetes Auftreten. Der Umgang mit Behörden und Parteien sei bestens, er sei sehr kommunikativ. Der Umgang mit MitarbeiterInnen erfolge nach den Erkenntnissen der modernen Führungslehre - bestimmt, aber mit Berücksichtigung der sozialen Komponente - sehr teamfähig. Große Selbständigkeit und Eigeninitiative in seinem Hauptaufgabengebiet und auch generell vorhanden. Die Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften seien umfassend, er sei auch laufend an Fortbildung interessiert. E sei seit ... als Stellvertreter auf der PI Z und habe sich bestens in der Dienstführung etabliert und leiste her-

vorragende Arbeit. Er sei auch voll in die Abläufe in der Dienstführung in Bezug auf Dienstplanung, Abrechnung und dergleichen eingebunden und sei bei Abwesenheit des Dienststellenleiters bestens in der Lage, dies durchzuführen, sowie die Dienststelle ordentlich zu führen und auch die erforderlichen Entscheidungen zu treffen. E erfülle für die angestrebte Funktion eines 2. Stellvertreter in der PI Y auf Grund seiner persönlichen und fachlichen Qualitäten, seinen zusätzlichen Ausbildungen und seiner bisherigen Arbeit als 2. Stellvertreter in der PI jedenfalls die geforderten Voraussetzungen.

Der Stadtpolizeikommandant von X führte betreffend E, am ..., folgendes aus: Sein Verhalten im Dienst und das Auftreten des Beamten seien mehr als vorbildlich. Sein Umgang mit Behördenvertretern und Parteien sei freundlich und korrekt. Er habe langjährige Erfahrung als dienstführender Beamter in verschiedenen Bereichen wie auch als stellvertretender Kommandant und sei damit im Umgang mit Behörden und Ämtern sehr versiert und dort überall beliebt. Der Beamte sei fürsorglich aber auch konsequent gegenüber den MitarbeiterInnen. Er motiviere seine Dienstgruppe und leite sie an. Nach seiner Ernennung zum stellvertretenden PI Kommandanten in der PI Z sei es ihm in kurzer Zeit gelungen, die volle Akzeptanz der Vorgesetzten sowie der Belegschaft zu erarbeiten. Gegenüber Vorgesetzten sei er offen, geradlinig und stets loyal. Er verfüge über sehr hohe Managementfähigkeiten. Dies habe er während seiner Tätigkeit beim ..., als ... sowie als stellvertretender PI Kommandant mehrfach unter Beweis gestellt. Im Dienstvollzug sei er in allen Bereichen versiert. Der Beamte habe gute Gesetzes- und Vorschriftenkenntnis. Er sei auch stets um Weiterbildung bemüht. E sei bereits beim ... als ...kommandant eingesetzt worden, wo er die Dienst- und Fachaufsicht innegehabt habe und für Dienstplanung, organisierte Belange, Ausbildung sowie die Leitung von Einsätzen verantwortlich gewesen sei. In der PI Y habe er für seine Dienstgruppe bereits kleinere Dienstführungsaufgaben durchgeführt. In der PI Z erledige er als Stellvertreter regelmäßig Leitungsaufgaben und verfüge somit diesbezüglich über hohe Kenntnisse, Fähigkeiten und auch Erfahrungen. Während der mehrmonatigen Abwesenheit des PI Kommandanten habe er die PI gemeinsam mit dem 2. Stellvertreter vorbildlich geführt. E sei ein Beamter mit breiter Erfahrung im polizeilichen Spektrum. Er verfüge über hohe Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Dadurch sei er in der Lage sich rasch in neue Aufgaben einzuarbeiten und diese in hoher Qualität zu erfüllen. Er besitze ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und hohe fachliche, methodische und soziale Kompetenz. Er habe eine sehr positive Einstellung zum Dienst was er auch nach außen hin vermittele und was motivierend auf seine MitarbeiterInnen wirke. Er sei für die ausgeschriebene Planstelle im höchsten Maß geeignet.

5.) Planstelle: E2a-Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion Z, Funktionsgruppe 5.

Mit der Planstelle sei F betraut worden. Sein Lebenslauf stellt sich wie folgt dar: Von ... bis ... habe er die Grundausbildung E2c absolviert. Von ... bis ... habe er Funkstreifen- und Rayondienst im Bereich der Bundespolizeidirektion X (PI ..., PI ..., PI ...) geleistet. Von ... bis ... habe er

die Grundausbildung E2a in ... absolviert. Von ... bis ... habe er Funkstreifendienst in der PI ... geleistet. Von ... bis ... sei er Kanzleileiter der SWA-I beim ZI ... gewesen, von ... bis ... Kommandant des Verkehrsunfallkommandos X, von ... bis ... Sachbearbeiter bei der VI X, ab ... 3. stellvertretender Kommandant der PI Z gewesen. Seit ... sei er 2. stellvertretender Kommandant der PI Z.

Der Inspektionskommandanten der PI Z führte betreffend F am ... folgendes aus: Das Verhalten im Dienst und Auftreten sei überaus engagiert und gewissenhaft. Der Umgang mit Behörden und Parteien sei ausgezeichnet. Der Umgang mit MitarbeiterInnen sei korrekt mit sozialer Komponente, er sei sehr teamfähig. Hinsichtlich Managementfähigkeiten und Dienstvollzug sei eine hohe Selbständigkeit und Eigeninitiative in den zugewiesenen Aufgabenbereichen gegeben. Die Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-) Vorschriften seien umfassend, er sei auch laufend an Fortbildung interessiert. Bezüglich Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit (bei DienststellenleiterInnen, Leiterinnen von Organisationseinheiten bzw. Funktionen mit Vertretungsbefugnis) habe sich F seit seiner Versetzung zur PI Z mit ... als 3. Stellvertreter und folgend als 2. Stellvertreter bestens in der Dienstführung eingearbeitet und erfülle seine Aufgaben insbesondere im zugewiesenen Verkehrsbereich, aber auch in allen anderen Bereichen, wie Krim. Bearbeitung, Dienstplanung etc. zur vollsten Zufriedenheit. Bei Abwesenheit des Dienststellenleiters sei er bestens in der Lage die Dienststelle ordentlich zu leiten und die notwendigen Entscheidungen zu treffen. F erfülle auf Grund seiner persönlichen und fachlichen Qualitäten in jedem Fall die geforderten Voraussetzungen und sei für die angestrebte Funktion überaus geeignet. Da er sich wie angeführt bestens in das Team der PI-Dienstführung eingearbeitet habe und die Zusammenarbeit mit ihm ausgezeichnet sei, hätte sich F die Funktion als 1. Stellvertreter auf Grund seiner tadellosen Arbeit in den letzten Jahren mehr als verdient. Aus Sicht des Unterfertigten wäre er jedenfalls die beste und idealste Besetzung.

Der Stadtpolizeikommandant von X führte betreffend E am ... folgendes aus: Das Verhalten des Beamten sei vorbildlich, sein Auftreten einwandfrei. Er sei stets loyal gegenüber Vorgesetzten. Sein Umgang mit Behörden und Parteien sei durchwegs bemüht und zuvorkommend. In seiner Funktion als 2. Stellvertreter habe er dies mehrfach unter Beweis gestellt. Der Beamte verstehe es, im Rahmen seines Aufgabengebietes als Sachbearbeiter die Mitarbeiter zu motivieren und sich entsprechend durchzusetzen. Dies auch deshalb, da er selber mit viel Einsatz seinen Dienst versee und als Vorbild wirke. Er pflege gleichzeitig einen kollegialen Umgang mit MitarbeiterInnen und habe hohe soziale Kompetenz. Diese Führungseigenschaften habe er schon in der Verkehrsinspektion, besonders aber in der PI Z bewiesen. Schon in der Verkehrsinspektion habe er als Koordinator des Tagesgeschäfts und Leiter von Schwerpunkten seine Fähigkeiten im Managen des Dienstvollzugs regelmäßig unter Beweis gestellt. In der PI Z habe er sich rasch die PI spezifischen Handlungskompetenzen angeeignet und verstehe diese entsprechend umzusetzen. Auch in schwierigen Situationen bewahre er stets Ruhe und agiere besonnen. Seine Ma-

nagementfähigkeiten seien als hoch einzustufen. Der Beamte verfüge über ein überaus fundiertes Fachwissen im gesamten Spektrum des Dienstvollzugs sowie in der Dienstführung. Seit ... übe F Stellvertreterfunktionen in der PI Z aus. Er habe sich mit viel Engagement in diese Aufgabe eingearbeitet und sich umfangreiche Kenntnisse in führungsspezifischen Belangen angeeignet. Gerade im letzten Jahr habe er während der mehrmonatigen Abwesenheit des PI Kommandanten die Dienststelle gemeinsam mit dem 1. Stellvertreter zur vollen Zufriedenheit des Stadtpolizeikommandos geführt. Er verfüge somit über entsprechende Erfahrungen und Kenntnisse sowie über hohe Fähigkeiten in der Leitung einer Dienststelle. F sei ein ausgezeichnete Polizeibeamter mit tadelloser Einstellung zum Dienst, hohem Engagement und fundiertem Fachwissen. Er habe in den letzten ... Jahren seine Kompetenz als Führungskraft in einer PI unter Beweis gestellt. Er sei für die ausgeschriebene Planstelle im höchsten Maße geeignet.

6.) Planstelle E2a- Planstelle für die Funktion des Sachbereichsleiters und des 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z, Funktionsgruppe 4.1

Mit der Planstelle sei G betraut worden. Ihr Lebenslauf stelle sich wie folgt dar: Von ... bis ... habe sie die Grundausbildung E2c im BZS X absolviert. Von ... bis ... sei sie eingeteilte Beamtin der Autobahnpolizeiinspektion X, von ... bis ... eingeteilte Beamtin in der LPD X Büro X Öffentlichkeitsarbeit und von ... bis ... eingeteilte Beamtin auf der PI ... gewesen. Von ... bis ... habe sie die Grundausbildung E2a BZS X absolviert. Von ... bis ... sei sie dienstführende Beamtin der Verwendungsgruppe E2a/2 in der PI ... gewesen. Seit ... sei sie 3. Stellvertreterin und Sachbereichsleiterin der Verwendungsgruppe E2a/3 in der PI Z.

Der Inspektionskommandanten der PI Z führte betreffend G, am ..., folgendes aus: Sie sei überaus interessiert, engagiert und gewissenhaft, ihr gesamtes Auftreten habe Vorbildwirkung, im Besonderen für die jungen Kollegen auf der PI. Der Umgang mit Behörden und Parteien sei in jeder Situation sehr korrekt und zielstrebig. Der Umgang mit MitarbeiterInnen sei sehr korrekt und vor allem auch menschlich. Sie sei absolut teamfähig. Selbständigkeit und Eigeninitiative seien in hohem Maß vorhanden, sie setze vorgegebene Schwerpunkte auch exakt um und erledige die gesamte Palette ihrer übertragenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit. Die Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften seien in jedem Bereich umfassend, sie sei auch laufend an Fortbildung interessiert. G sei mit ... als E2b-Beamtin auf die PI Z gekommen und liefere fortan eine hervorragende Arbeitsleistung ab. Nach Abschluss des GAL E2a mit ... sei sie auf der PI Z zur Sachbearbeiterin und in Folge mit ... zur 3. Stellvertreterin ernannt worden. Sie liefere in den zugewiesenen Aufgabengebieten eine tadellose Arbeit ab und sei auch bei Abwesenheit des PI Kommandanten bestens in der Lage die Dienststelle ordentlich zu leiten. Da sie sich auch bisher schon, neben den unter anderem zugewiesenen Tätigkeiten als Präventionsbeamtin "Migration" und als Sicherheitsbeauftragte zu "GEMEINSAM SICHER", in ihrem Hauptaufgabengebiet als stellvertretende Sachbereichsleiterin "Kriminaldienst" bestens eingearbeitet habe, könne sie nahtlos den Sachbereich Kriminaldienst übernehmen. G erfülle aus Sicht des Unterfertigten jedenfalls die in der Ausschreibung angeführten allgemeinen und besonderen Voraussetzungen in bester Weise. Da sie bereits bisher auf der PI Z

hervorragende Arbeit geleistet habe und auch bestens in den PI-Betrieb und das Dienstführungs-Team integriert sei, wäre sie für Unterfertigten die ideale Besetzung und es wäre in jeder Hinsicht sehr begrüßenswert, wenn G die ausgeschriebene Planstelle auf der PI Z zugesprochen bekomme.

Der Stadtpolizeikommandant von X führte betreffend G am ... folgendes aus: Verhalten und Auftreten der Beamtin seien einwandfrei. Sie vermittle stets eine positive, fröhliche Grundeinstellung zum Dienst. Dabei wirke sie stets seriös und professionell. Sie sei stets tadellos adjustiert und sei Vorbild für Kolleginnen und Kollegen. G sei freundlich und korrekt im Umgang mit Behördenvertretern und Parteien. Sie sei stets ruhig und besonnen. Als 3. Stellvertreterin habe sie verschiedene Aufgaben wahrzunehmen, in denen sie regelmäßig Kontakte pflege, wie beispielsweise zu den Asylquartieren im Rayon. Den sehr positiven Umgang mit Parteien habe sie beispielsweise auch im Kontakt mit der Bevölkerung in ihrer Funktion als Sicherheitsbeauftragte bewiesen bei Ausfahrten mit dem „Sicherheits.Mobil“ oder bei Bürgerversammlungen gemeinsam mit dem SPK. Die Beamtin pflege stets einen korrekten Umgang mit MitarbeiterInnen. Sie habe den „Sprung“ in die Dienstführung einwandfrei geschafft und sei von den Mitarbeiterinnen in hohem Maße anerkannt. Als stellvertretender PI Kommandant habe sie ihre soziale Kompetenz und Führungsqualitäten mehrfach unter Beweis gestellt. G habe zweifellos gute Managementfähigkeiten. Dies habe sie bei schwierigeren Amtshandlungen mitunter als Außendienstkoordinatorin aber auch in ihrem Aufgabenbereich als Präventionsbeamtin-Migration sowie als Sicherheitsbeauftragte mehrfach unter Beweis stellen können. Im breiten Spektrum des Dienstvollzugs sei sie sehr versiert. Die Beamtin habe sehr gute Gesetzes- und Vorschriftenkenntnis und lege Wert auf ihre laufende Weiterentwicklung. Die Beamtin habe sich in ihrer kurzen Zeit als Dienstführende in dieser Funktion gut etabliert. Ihre Fähigkeiten für die Leitung einer Dienststelle seien zweifellos in hohem Maß, die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, aufgrund ihrer noch kurzen Verwendung in der Dienstführung, in mittlerem Ausmaß gegeben. Die Beamtin entwickle sich jedoch rasch weiter. G sei eine ausgezeichnete Streifenbeamtin gewesen und habe sich in kurzer Zeit als fähige Führungskraft etabliert. Sie vereine hohe Professionalität mit sozialer Kompetenz, positiver Einstellung und erstklassigem Auftreten. Sie sei für die ausgeschriebene Planstelle in höchstem Maße geeignet. Sie sei ihrem Mitbewerber, A, klar vorzuziehen, da dieser trotz deutlich längerer Dienstzeit für Führungsaufgaben aus nicht geeignet erscheine. Zudem habe sich G zu einer erstklassigen dienstführenden Beamtin entwickelt.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK am ... führte die Vorsitzende aus, dass sich der Antragsteller erstens bei der Besetzung der Planstelle als „Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X“ mit B, bei der Besetzung der Planstelle als „Sachbereichsleiter und bei der Besetzung der Planstelle „Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X“ mit C, bei der Besetzung der Planstelle als „Hauptsachbearbeiter Referat X (Polizeiärztlicher Dienst), Funktionsgruppe 5“ mit D sowie 4. bei der Besetzung der Planstelle

als „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y“ mit E, aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert fühle.

Der Antragsteller sei wegen Erkrankung nicht erschienen.

Der Dienstgebervertreter der LPD X ... (Leiter der ...abteilung der LPD X) replizierte, ihm sei der Antragsteller nur aus den Akten bekannt. Seit der Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie im Jahr ... sei der Antragsteller in seiner Funktion tätig. Auf der fachlichen Seite habe sich der Antragsteller sicher weiterentwickelt. Da gebe es zwischen den verschiedensten Beamten in dieser „Altersgruppierung“ sicher nur wenige Unterschiede. Aus den Akten gehe hervor, dass der Antragsteller seine Einstellung zur alten Polizei und seine Art Dienst zu verrichten immer wieder zur Schau getragen habe. Der Antragsteller trage die neue moderne Führung und die neuen Strukturen der Polizeiinspektionen (PI) nicht mit. Dies projiziere er auf viele Kolleginnen und Kollegen in seinem Umfeld. Er rede alles schlecht. Das habe ihn in seiner Qualifikation als Führungskraft, wo gefordert sei die neue Führungsphilosophie mitzutragen, abqualifiziert. Das habe weder mit der politischen Anschauung des Antragstellers, noch mit seinem Alter zu tun.

Auf die Frage der Vorsitzenden, was genau der Antragsteller nicht „mittrage“ und was die neue Führungsphilosophie auszeichne, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, der Antragsteller rede schlecht. Die neue Art der Führung und die Art wie die PIs aufgestellt seien, unterscheide sich wesentlich von den früheren Wachzimmerstrukturen. Früher habe es drei Dienstgruppen gegeben (A, B, C), welche das „Dienststrad“ abgewickelt haben. Jeder Dienstgruppe seien ein Kommandant und ein Stellvertreter vorgestanden. Es sei üblich gewesen, dass wenn der Ältere in Pension gegangen sei, der nächstälteste nachrücke. Über diesen Dienstgruppen sei das Zentralinspektorat gestanden. Darunter die Sachbearbeiter und qualifizierten Sachbearbeiter. Nunmehr gebe es ein Führungsteam, bestehend aus dem Kommandanten und seinen zwei bis drei Stellvertretern. Um die Dienstgruppen zu vereinen sei selbstständiges Arbeiten gefordert worden. Schon der damalige Landespolizeikommandant habe die Meinung vertreten, dass man den Bestgeeignetsten und nicht den Ältesten nehmen solle. Das automatische Nachrücken müsse nicht zwangsläufig passieren. Man wolle engagierte, qualifizierte Bedienstete, welche die Führungsphilosophie mittragen. Speziell am Anfang der Zusammenführung sei es schwierig gewesen die Dienstgruppen zu vereinen.

Auf die Frage, ob durch dieses „Nichtmittragen“ des Antragstellers ein schlechteres Arbeitsklima geherrscht habe und ob der Antragsteller dadurch schlechter gearbeitet habe, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, der Antragsteller habe immer wieder den kritischen Gegenpart gegenüber den Kommandanten eingenommen. Aufgrund der Dienstzeitregelung sei jetzt mehr Flexibilität gefordert und man brauche auf den PIs Führungskräfte, welche diese Philosophie mittragen und umsetzen. Die Zusammenführung der Polizei und der Gendarmerie sei nicht unproblematisch gewesen. Man habe geglaubt, nach ein paar Jahren schleife sich das ein. Doch man merke immer wieder, dass es zwei dienstliche Generationen benötige, um diese Verschmelzung abzuschließen. Jeder glaube, er sei der bessere Wachkörper und habe das bessere

System. Bedienstete wie der Antragsteller seien da kontraproduktiv. Er bringe dies auch gegenüber den Vorgesetzten zum Ausdruck und ziehe die jungen KollegInnen mit. Denen erkläre er, was vor 15 Jahren bei der alten Polizei besser gewesen sei. Das sei mühsam. Der Antragsteller habe das Glück gehabt, dass sein PI Kommandant das nicht nach „Oben“ habe durchdringen lassen, obwohl man das vielleicht sogar disziplinarrechtlich hätte angehen müssen. Erst als der Kommandant in Pension gegangen sei, habe der neue Kommandant ein paar Sachen abstellen müssen.

Zu den Altersunterschieden zwischen dem Antragsteller und den zum Zug gekommenen Bewerbern sowie zu deren Weltanschauung, replizierte der Dienstgebervertreter der LPD X, hinsichtlich der Planstelle als „Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X“ sei dem langjährigen Beamten auf der PI ..., B, der Vorzug gegeben worden. Der Antragsteller und B seien gleich alt. Der Antragsteller sei ... in den Polizeidienst eingetreten und B

Auf Vorhalt der Vorsitzenden, dass der Antragsteller laut Antrag für die FSG tätig gewesen sei und in seiner Funktion einige Male mit dem Dienstgeber Diskussionen und Konfrontation gehabt habe, entgegnete der Dienstgebervertreter der LPD X, er kenne die Weltanschauung von B und anderen BewerberInnen nicht. Im SPK X sei die Mehrheit der Personalvertreter von der FSG gewesen. Zu Beginn der Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie sei der Fachausschuss mehrheitlich von der FSG dominiert gewesen. Auch zu dieser Zeit habe der Antragsteller keine Unterstützung erhalten. Zurzeit seien der Dienststellenausschuss und der Fachausschuss FCG dominiert.

Man müsse dazu sagen, dass auch B sehr spät eine Führungsfunktion bekommen habe. In diesem Fall sei er einfach der Bessere gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden hinsichtlich der fachlichen Qualifikationen, gab der Dienstgebervertreter der LPD X an, dass der Antragsteller sicher über ein breites polizeiliches Basiswissen verfüge. Er vollziehe seinen Dienst korrekt und verfüge über das nötige Wissen auf der PI. Fachlich gebe es keine Beschwerden. Probleme gebe es eher hinsichtlich Teamfähigkeit und -leading.

Die Frage, ob dies auf alle vier Planstellen zutreffen würde, bejahte der Dienstgebervertreter der LPD X. Es gebe keine Beschwerden mit Behörden oder Parteien. Aber auch wenn B durch seine Tätigkeit als Leistungssportler mehr abwesend gewesen sei als andere MitarbeiterInnen der PI ..., habe B wahrscheinlich einen gewissen fachlichen Vorsprung gehabt.

Da der Antragsteller nicht anwesend ist, zitierte die Vorsitzende seine bisherigen Verwendungen (Antrag Seite 6) und fasste seine Ausführungen zusammen.

Der Dienstgebervertreter der LPD X entgegnete, er könne das weder bestätigen noch dementieren.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds, ob man je mit den von der Zusammenlegung betroffenen Personen gesprochen habe und ob es dazu Unterlagen gebe, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, das wisse er nicht.

Die Vorsitzende las aus der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten betreffend die Planstelle als „Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X“: „Bei Dienstverrichtungen in den beiden anderen Dienstgruppen ist deutlich zu spüren, dass es dabei immer wieder zu Spannungen kommt. Bei den Mitarbeitern der anderen Gruppen ist A nicht wirklich beliebt“.

Ein Senatsmitglied ergänzte, es habe offenbar doch Gespräche mit dem Antragsteller gegeben, da laut der Stellungnahme des mittelbaren Vorgesetzten ... mit dem Antragsteller ein klärendes Gespräch geführt worden sei und es ausgesehen habe, als würde sich der Antragsteller positiv entwickeln, bis er im Zuge einer Informationsveranstaltung über die Strukturreform wieder versucht habe die Entscheidungen der Vorgesetzten vor Publikum lächerlich zu machen.

Die Vorsitzende merkte an, dass man hier offenbar voneinander „abgeschrieben“ habe, da die Stellungnahmen zu dem Antragsteller hinsichtlich der unterschiedlichen Planstellen teilweise gleichlautend seien.

Der Dienstgebervertreter der LPD X erwiderte, man könne das Verhalten des Antragstellers nicht neu „erfinden“.

Zur Planstelle als „Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X“ sagte der Dienstgebervertreter der LPD X, diese sei mit C besetzt worden. Mit dieser Besetzung habe die Dienstbehörde den unübersehbaren Akzent gesetzt, dass das Senioritätsprinzip nicht gelte, sondern Engagement, Leistung und die Bereitschaft „mitzutragen“. C sei im Lebensalter, im Dienstalter sowie im dienstführenden Alter sehr jung. Er sei ... geboren.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum C besser geeignet sei, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, die Laufbahn eines dienstführenden Beamten könne frühestens nach fünf Jahren Polizeidienst eingeschlagen werden. Doch bereits in den Jahren als eingeteilter Beamter auf einer PI könne man dessen Willen und die Lernbereitschaft feststellen. In der Laufbahn von C sei ersichtlich, dass er sehr rasch den E2a Kurs besucht habe und diesen mit Bravour absolviert habe. Aus den Beschreibungen gehe hervor, dass C sich dann sofort als dienstführender Beamter engagiert habe.

Auf die Frage, was man von einem Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter auf der PI X verlange, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, die Führung einer PI bestehe aus den vier Kommandanten (ein Kommandant und drei Stellvertreter) und je nach Größe gebe es qualifizierte Sachbearbeiter, wie den Antragsteller, oder Sachbearbeiter. Den vier Kommandanten seien als Sachbereichsleiter bestimmte Sachbereiche zugeordnet. Zu welchem Sachbereich C zugeordnet sei, wisse er nicht. Der Kommandant selbst habe den Sachbereich Organisation und Interner Betrieb zu führen. Die Sachgebiete können unterschiedlich verteilt werden. Der 3. Stellvertreter sei sicher jener, welcher erst untergeordnet und später zum Einsatz komme. Es könne natürlich

vorkommen, dass der Kommandant und seine ersten zwei Stellvertreter nicht da seien. Dann führe der 3. Stellvertreter. Die Führungsfunktion teilen sich primär der Kommandant und der 1. Stellvertreter.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass laut Stellungnahme des Inspektionskommandanten C bisher keine Leitungsfunktion innegehabt habe, aber loyal sei. Diese Loyalität mache offenbar den Unterschied zwischen ihm und dem Antragsteller. Über 20 Jahre Altersunterschied seien jedoch nicht wenig.

Die Frage, ob der Leistungsvergleich somit nicht ausschlaggebend gewesen sei, sondern die negative Einstellung des Antragstellers zu der „modernen Polizei“, bejahte der Dienstgebervertreter der LPD X. Aus den Stellungnahmen wisse man, dass wenn sich der Antragsteller eine gewisse Zeit zurückgenommen habe, sein Fehlverhalten wieder durchbreche. ... habe es eine Strukturreform gegeben und der Antragsteller sei in sein altes Muster verfallen. Das Problem an der Sache sei, dass er sein Umfeld miteinbeziehe und das junge Team negativ beeinflusse. Leider habe man das nie dienst- oder disziplinarrechtlich behandelt, da der Antragsteller seinen Basisdienst gut verrichte und seine Arbeit mache.

Auf Vorhalt, dass der Antragsteller offenbar mehr Führungserfahrung als C gehabt habe, da es in der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten heiße: „Das Problem von A mit Vorgesetzten, welches mit Sicherheit in seinem Alter, als auch seiner bereits jahrzehntelangen Erfahrung als dienstführender Beamter und seiner derzeitigen für ihn nicht ausfüllenden Funktion zu suchen ist spiegelt sich teilweise darin wieder, dass dieser versucht, sich grundsätzlich Regeln auf der PI bewusst zu entziehen“, replizierte der Dienstgebervertreter der LPD X, C sei bereits dienstführender Beamter gewesen, wenn auch sehr kurz.

Auf die Frage, ob C politisch engagiert sei, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, als Leiter der ...abteilung sei er neutral und hinterfrage das nicht. Im Fachausschuss sei C nicht. Die Funktion des Antragstellers im Dienststellenausschuss sei ihm bis zu der Beschwerde bei der B-GBK auch nicht bekannt gewesen.

Zu der 3. Planstelle als „Hauptsachbearbeiter Referat X (Polizeiärztlicher Dienst), Funktionsgruppe 5“, welche mit D besetzt wurde, führte der Dienstgebervertreter der LPD X aus, dass es sich hier um eine ganz spezielle Planstelle handle, welche sehr viel Eigenverantwortung erfordere. Der Polizeiärztliche Dienst sei ein ganz kleiner Bereich und bestehe aus einem hauptberuflichen Polizeiarzt, einer 10 Stunden Vertragsärztin sowie dem Hauptsachbearbeiter, welchem eine Sachbearbeiterin und eine Verwaltungspraktikantin beigegeben worden sei.

Die Vorsitzende merkte an, dass ... den Antragsteller hinsichtlich dieser Planstelle sehr gut beschrieben habe. Unter anderem werden die guten Managementfähigkeiten sowie der ausgezeichnete Umgang mit den Mitarbeitern genannt. In der Stellungnahme des stellvertretenden Stadtpolizeikommandanten ... wird ausgeführt, dass der Antragsteller sich im Laufe der Zeit sehr positiv gewandelt habe und sich eine verantwortungsvolle Aufgabe redlich verdient habe und er (der stellvertretende Stadtpolizeikommandant) überzeugt sei, dass der Antragsteller

diese zur vollsten Zufriedenheit der Vorgesetzten ausfüllen würde – noch dazu wo sie außerhalb des SPK-Bereiches liegen würde.

Der Dienstgebervertreter der LPD X replizierte, bei den anderen Stellen sei es um SPK-interne Planstellen gegangen. Man könne meinen, diese positive Stellungnahme hätte dazu dienen sollen den Antragsteller „wegzuloben“ oder ihm eine nochmalige Chance zu geben. Das müsste man den stellvertretenden Stadtpolizeikommandanten fragen. Die nächsten Stellungnahmen seien wieder sehr kritisch.

Er gehe davon aus, dass der Stadtpolizeikommandant und sein Stellvertreter die BewerberInnen gemeinsam bewerten.

Mit D sei er (der Dienstgebervertreter der LPD X) gemeinsam im Grundkurs gewesen und kenne ihn und seinen Werdegang seit 30 Jahren. Es zeige von Engagement, dass sich D die Sanitäter Ausbildungen in seinem Alter noch „angetan“ habe. Das LKA habe durch den Abgang von D einen engagierten Bediensteten verloren.

Auf die Frage, welche Aufgaben D beim polizeiärztlichen Dienst habe, zählte der Dienstgebervertreter der LPD X auf: Untersuchungen koordinieren, Haftfähigkeitsuntersuchungen durchführen, die Koordination des Polizeiarztes, Einstellungsuntersuchungen sowie die Dienstplanung für die ... bis ... Honorarärzte. Als Hauptsachbearbeiter habe er ein breites Spektrum abzudecken.

Auf die Frage nach der Weltanschauung von D, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, soweit er wisse, habe sich D in keine Richtung politisch engagiert. Er selbst sei auch nicht politisch engagiert, in der Personalabteilung sollte man neutral sein.

Die Frage, ob es für D genauso wie für den Antragsteller ein neues Aufgabengebiet gewesen sei, bejahte der Dienstgebervertreter der LPD X.

Hinsichtlich der 4. Planstellenbesetzung als „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y“ führte der Dienstgebervertreter der LPD X aus, die PI Y sei die größte PI in Zum Zug gekommen sei E. Die Argumente, warum der Antragsteller nicht der bestgeeignetste sei, seien im Prinzip wieder dieselben.

Die Vorsitzende führte aus, in der Stellungnahme zu dieser Planstelle schreibe der Kommandant des Antragstellers, unter anderem, dass eine Betrauung des Antragstellers mit Dienstführungstätigkeiten nicht förderlich sei, zumal damit mit Sicherheit Unstimmigkeiten innerhalb der eingeteilten Beamten auf der PI nicht zu vermeiden wären.

Des Weiteren werde darauf hingewiesen, dass der Antragsteller keine Erfahrung in der Verwendung von EPEP (Elektronische Einsatz Planung) aufweise. Als 2. Stellvertreter des PI Kommandanten seien jedoch Arbeiten im Zusammenhang mit Berechtigungen im EPEP vorgesehen. E habe die EPEP Ausbildung.

Da der Dienstgebervertreter der LPD X den Bewerbungsakt von E nicht dabei hatte, trug die Vorsitzende die bisherigen Verwendungen und Einstufungen von E vor. E werde als sehr teamfähig und mit großer Selbstständigkeit beschrieben.

Der Dienstgebervertreter der LPD X sagte, er kenne E nicht persönlich, habe als Personalleiter aber wahrgenommen, dass E nach vielen Jahren vom Einsatzkommando „Cobra“ zurückgekehrt sei und sich sehr schnell und positiv eingefügt habe. Auf der PI Z habe E während der Abwesenheit des Kommandanten immer wieder die PI geführt und habe somit das EPEP beherrschen müssen. Das sei jedoch sicher nicht der „Dreh- und Angelpunkt“ gewesen. Es gehe um die Haltung und Einstellung des Antragstellers. Es sei anzunehmen, dass der Frust des Antragstellers mit den Jahren gestiegen sei. Der Antragsteller habe bereits vor 13 Jahren seine ersten Bewerbungen abgegeben. Er (der Dienstgebervertreter der LPD X) sei überzeugt davon, dass bereits damals die Defizite kommuniziert worden seien.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass der Senat nur die Kompetenz habe, bestimmte Diskriminierungsgründe zu untersuchen. Allgemeines Mobbing falle nicht darunter. Im gegenständlichen Verfahren überprüfe der Senat die Diskriminierungsgründe Alter und Weltanschauung.

Der Dienstgebervertreter der LPD X erwiderte, er kenne die Weltanschauung von E nicht. E sei sieben Jahre jünger als der Antragsteller.

Die Gleichbehandlungsauftragte (GGB) X führte dazu aus, sie kenne den Antragsteller nicht persönlich, sondern lediglich aufgrund der Aktenlage. Bei der 1. Planstelle sei die Stellungnahme des unmittelbaren sowie des mittelbaren Vorgesetzten eindeutig. Es stelle sich so dar, als fehle dem Antragsteller ein wenig die soziale Kompetenz. Deswegen sehe sie hier keine Diskriminierung.

Betreffend die 2. Planstelle seien die Stellungnahme des unmittelbaren und des mittelbaren Vorgesetzten ebenso eindeutig gewesen. Es werde darin darauf hingewiesen, dass der Antragsteller in anderen Gruppen nicht beliebt gewesen sei, sich nicht loyal verhalten habe und auch kein vorbildliches Verhalten als mögliche Führungskraft gezeigt habe. Die wichtige soziale Kompetenz werde ihm abgesprochen und umso mehr werde C, ob seiner Fachkompetenz und seines Entwicklungspotenzials, gelobt. Es gebe keinen Hinweis auf eine Diskriminierung.

Auf die Frage, ob es oft vorkomme, dass der über 20 Jahre jüngere Bewerber dem älteren Bewerber vorgezogen werde, antwortete die GGB X, früher habe das Senioritätsprinzip gegolten. Das habe sich mittlerweile gewandelt. Aus der Stellungnahme lasse sich herauslesen, dass C sehr gut geeignet sei.

Anders stelle sich dies bei der 3. Planstelle dar. Plötzlich beschreiben der unmittelbare sowie der mittelbare Vorgesetzte den Antragsteller eher positiv. Eventuell habe man ihn „wegloben“ wollen. Auch die Stellungnahmen zu D seien sehr positiv. In der Stellungnahme des Büroleiters für ... führe dieser aus, dass der Antragsteller sowie D im hohem Ausmaß geeignet seien. Allerdings erwähne er auch, dass die Besetzung mit dem Antragsteller aufgrund seines Alters problematisch gesehen werde, da der Referatsleiter des polizeiärztlichen Dienstes .../... in Pension gehe.

Aufgrund seiner Ausbildung als Sanitäter, welche der Antragsteller nicht habe, scheine D zwar geeigneter, aber es werde nur mit dem Alter argumentiert. Deswegen sehe sie in Bezug auf diese Planstelle eine Diskriminierung aufgrund des Alters.

Die Bewertungen zur 4. Planstelle fallen für den Antragsteller wieder eher negativ aus, ihm werde fehlende soziale Kompetenz und keine Eignung für die Planstelle attestiert.

Die Stellungnahme zu E sei sehr positiv. Hier sehe sie keine Diskriminierung.

Der Senat kommt zu dem Beschluss, dass der Antragsteller neuerlich geladen werden soll.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK am ... wurde festgehalten, dass der Dienstgeber bereits in der Sitzung am ... zu den vier Planstellen „Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X“, „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X“, „Hauptsachbearbeiter Referat X (Polizeiärztlicher Dienst)“ und „Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y“ befragt wurde.

Danach sind zwei weitere Anträge des Antragstellers, und zwar zu den Planstellen „SB-Leiter und 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z“ und „SB-Leiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z“, bei der B-GBK eingelangt.

Die Vorsitzende ersuchte den Antragsteller, darzulegen weshalb er glaube, aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein.

Der Antragsteller führte Folgendes aus: Zu den Planstellen brauche man nichts mehr ausführen. Es sei behauptet worden, dass es ihm an Teamfähigkeit und Teamleading mangle. So etwas zu behaupten, obwohl man ihn nicht kenne, sei nicht in Ordnung. In seiner Funktion beim ...-freizeitverein sei er sehr wohl in der Lage gewesen seine Teamfähigkeit und soziale Kompetenz zu beweisen. Nachdem er die B-GBK mit seinen Fällen befasst habe, sei die Stellungnahme seines damaligen Kommandanten für die Planstellen „SB-Leiter und 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z“ und „SB-Leiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z“ sehr negativ ausgefallen. Im Gegensatz dazu, haben ... und Stadtpolizeikommandant ... damals (Anm.: vor seinen Antragsbringungen - zu den anderen Planstellen) positivere Stellungnahmen über ihn abgegeben.

Auf Hinweis eines Senatsmitgliedes, betreffend die Planstelle „Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X“, nämlich, dass der Stadtpolizeikommandant damals bereits in seiner Stellungnahme geschrieben habe: „aus ho Sicht für eine Führungsfunktion nur bedingt geeignet“, entgegnete der Antragsteller, er wisse nicht, wie der Stadtpolizeikommandant zu dieser Meinung komme. Vielleicht, weil B bereits seit einigen Jahren in einer kleinen Verkehrsinspektion Dienst gemacht habe und mit Lasermessungen und dergleichen besser vertraut gewesen sei.

Die Frage, ob er nachvollziehen könne, dass B für den Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X besser qualifiziert gewesen sei, bejahte der Antragsteller.

Das Senatsmitglied stellte sich nunmehr die Frage, ob es in diesem Fall überhaupt sinnvoll sei, zu den sechs Anträgen sechs einzelne Gutachten zu erstellen. Darauf antwortete der Antragsteller, nein, das brauche er nicht. Mittlerweile gebe es wieder einen neuen Fall in der Leitstelle. Es habe geheißen, dass sich die gesamte Umsetzung um weitere ... Monate verzögere. Ungachtet dessen seien jedoch bereits mit Wirksamkeit vom ... neun Planstellen besetzt worden. Im ... habe er sich für die Planstelle des Stellvertretenden Fachbereichsleiters und Hauptsachbearbeiter der Funktionsgruppe 5 beworben. Obwohl er der Meinung sei, dass er aufgrund seiner langjährigen Erfahrung als dienstführender Beamter für die Funktionsgruppe 6 besser geeignet sei. Es seien dann lediglich drei der vier Posten der Funktionsgruppe 5 besetzt worden, obwohl er sich beworben habe. Warum und wieso, wisse er nicht.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen, warum die Planstellen „SB-Leiter und 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z“ und „SB-Leiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z“ mit G bzw. F besetzt worden seien und was die beiden besser können als der Antragsteller, verwies der Dienstgebervertreter der LPD X auf seine Aussagen bei der Sitzung im Wie bei den vier anderen Planstellen auch, sei nach eingehender Prüfung und Betrachtung der BewerberInnen die Dienstbehörde zu dem Schluss gekommen, dass die MitbewerberInnen des Antragstellers besser geeignet seien als er. Er verweise auf die Beschreibungen und Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten. Der Antragsteller sei ein langdienender dienstführender Beamter beim SPK X und an seinen grundsätzlichen dienstlichen Fähigkeiten und der Qualität seiner grundsätzlichen dienstlichen Erledigungen bestehe kein Zweifel. Dies sei auch mehrfach hervorgehoben worden. Es gebe jedoch Punkte in der Dienstlaufbahn des Antragstellers, welche ständig schlagend geworden seien und sich auch nicht verbessert haben, nämlich die „Nicht-Gutheißung“ der Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie. Man habe sich mit den neuen Vorgaben, Regeln und Abläufen auseinanderzusetzen. Einige haben sich dabei schwergetan. Der Antragsteller habe sich äußerst schwergetan, den Willen des Dienstgebers bzw. des BMI mitzutragen. Er (der Antragsteller) sei ein Polizist des alten Schlags, der sich mit den neuen Regeln und Umständen nicht abfinden könne. Bei der Verleihung von Planstellen müssen in der Beurteilung der Qualifikationen das Dienstalder und die Erfahrung zwar Eingang finden, aber es dürfe nicht ausschließlich oder vorrangig das Senioritätsprinzip zählen, sondern das Prinzip der besten Eignung. In seiner letzten Stellungnahme habe er bereits angegeben, dass das Senioritätsprinzip bei der Polizei ein gängiges Prinzip gewesen sei. So sei halt jeder irgendwann Kommandant geworden. Dazu müsse man wissen, dass früher jede Dienstgruppe zwei Kommandanten gehabt habe. Im Laufe der Jahre habe sich herausgestellt, dass der Antragsteller noch nicht bereit sei, die Reform von Polizei und Gendarmerie mitzutragen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob dieses Argument für alle vom Antragsteller abgegebenen Bewerbungen gelte, bejahte der Dienstgebervertreter der LPD X.

Der Antragsteller replizierte, er sei mit dem LPD Direktor im gleichen Ort aufgewachsen. Man habe die gleichen Gemeinsamkeiten und Bekannten gehabt und die gleichen Lokalitäten besucht. Der ... des LPD Direktor habe seine ... (... des AS) geheiratet. Man kenne sich somit seit Jahrzehnten. Vor ca. 17 Jahren habe es ein Streitgespräch mit dem LPD Direktor gegeben. Obwohl er sich entschuldigt habe, trage ihm der LPD Direktor das bis heute nach. Es sei ein Affront. Er werde nicht mehr berücksichtigt und erhalte keine Planstelle. Er beeinflusse die jungen Kollegen nicht negativ - am Bahnhof habe er sich sehr wohl mit den jungen Leuten seiner Dienstgruppe abgegeben und sie nach Kräften unterstützt.

Die Frage, ob es sich bei dem Streit um etwas Dienstliches gehandelt habe, verneinte der Antragsteller.

Auf die Frage, ob es stimme, dass er sich mit der Polizeireform nicht auseinandersetzen wolle, antwortete der Antragsteller, die jungen KollegInnen fragen natürlich wie das früher gewesen sei und er antworte, aber es stimme nicht, dass er sie negativ beeinflusse. Seine Einstellung zu der Reform sei überhaupt nicht negativ.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) Y merkte an, dass die hohe Differenz des Lebens- und Dienstalters natürlich ins Auge steche. Auch wenn das höhere Dienst- oder Lebensalter nicht ausschlaggebend sein dürfe müsse man sagen, dass je höher das Dienstalter sei, desto intensiver müsse auch die Argumentation des Dienstgebers sein. Er habe aus den Akten herausgelesen, dass das Berufsalter keine höhere Eignung hervorgebracht habe. Das sei ein wesentlicher Punkt. Auch wenn es sehr hart beschrieben sei, gehe das aus den Akten hervor. Es wäre bedenklich, wenn man den Antragsteller nur wegen des Alters vorziehen würde. Nach Vergleich der Qualifikationen und Ausschreibungskriterien gehe klar hervor, dass die zum Zug gekommenen BewerberInnen besser geeignet seien als der Antragsteller.

Der Antragsteller wollte wissen, wie es mit der Landesleitzentrale aussehe und wie es sein könne, dass nicht besetzt werde, obwohl er sich beworben habe.

Der Dienstgebervertreter der LPD X führte dazu aus, dass sich bei der Umstellung auf das Betriebssystem ..., ein Projekt des BMI, welches ... gestartet worden sei, Probleme ergeben haben, die vorher nicht absehbar gewesen seien. Damit habe sich die Einführung und die Besetzung der vier Planstellen in X mehrfach verzögert. Eigentlich sollte das System bereits seit einem Jahr laufen. Dem gefolgt müssen dann natürlich auch die entsprechenden InteressentInnen suchte verlautbart werden. Da könne man nicht jetzt schon besetzen. Mittlerweile habe der Antragsteller die Planstelle als Einsatzbearbeiter Funktionsgruppe E2a/3 bei der Landesleitzentrale in X.

Auf die Frage, wie die parteipolitische Motivation bei den Bewerbungen eine Rolle spiele, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, die parteipolitische Einstellung spiele bei den Planstellenbesetzungen in X keine Rolle. Natürlich sei die Personalvertretung politisch deklariert. Er als Personalabteilungsleiter habe unpolitisch zu sein und sei er auch. Das gelte auch für den LPD

Direktor. Die Besteignung ziehe immer vor. Man schaffe sich nichts Gutes, wenn man schlecht geeignete Personen auf Stellen hieve. Das räche sich. Die Vorbildung, Eignung und Flexibilität seien zu beurteilen und nicht die politische Gesinnung.

Die GBB Y sagte dazu, dass für ihn aus den Akten nicht erkennbar gewesen sei, in welchem Bereich die Diskriminierung der Weltanschauung des Antragstellers erfolgt sei.

Der Antragsteller erklärte, er sei vor einigen Jahren bei der FSG Schriftführer gewesen und man wisse, dass X eher den „Schwarzen“ zurechenbar sei.

Der Dienstgebervertreter der LPD X ergänzte, dass als der Dienststellenausschuss noch FSG dominiert gewesen sei, habe der Antragsteller auch keine Führungsfunktion erlangt. Man dürfe auch nicht vergessen, dass die ehemaligen Bundespolizeidirektionen eher der sozialdemokratischen Personalvertretung zugehörig gewesen seien.

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. auf Grund der Weltanschauung und 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 dafür spricht, dass ein anderes 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.

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 Sinngehalt 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 ObA 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. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und 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 Argument des Dienstgebers sei gewesen, dass nicht mehr das Senioritätsprinzip gelte sondern das Prinzip der besten Eignung.

In allen sechs Bewerbungen seien die MitbewerberInnen besser qualifiziert gewesen als der Antragsteller, deshalb sei dieser nicht zu Zug gekommen.

Allgemein wird von der Dienstbehörde vorgebracht, dass der Antragsteller über ein breites polizeiliches Basiswissen verfüge. Er vollziehe seinen Dienst korrekt und verfüge über das nötige Wissen auf der PI. Probleme gebe es eher hinsichtlich der Teamfähigkeit und der Führung. Ausschlaggebend dafür sei seine negative Einstellung zu der „modernen Polizei“. Er beziehe sein Umfeld mit ein und beeinflusse das junge Team negativ. Das habe ihn in seiner Qualifikation als Führungskraft, wo gefordert sei die neue Führungsphilosophie mitzutragen, abqualifiziert. Das habe aus Sicht des Dienstgebers aber weder mit der politischen Anschauung, noch mit seinem Alter zu tun.

A hat in seinen Anträgen im Wesentlichen gleichlautend vorgebracht, dass er von ... bis ... die Planstellen eines 2. Wachkommandanten in den Wachzimmern ... und ... bekleidet habe und in dieser Funktion sämtliche Aufgaben der Dienstführung selbständig ausgeführt habe. Dies rechtfertigte seine bessere Eignung. Ein detaillierteres Eingehen auf die Planstellen, deren Aufgaben und Voraussetzungen unterblieb allerdings. Inwiefern er besser geeignet sei, als die zum Zug gekommen MitbewerberInnen geht aus den Anträgen nicht hervor.

Hinsichtlich der **1. Planstelle** („Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X“) wird festgehalten, dass sich nach einem Vergleich der fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf der Grundlage der Interessentensuche eindeutig eine höhere Qualifikation von B ergeben hat. A ist gleich alt wie B und lediglich 3 Jahre früher, ..., in den Polizeidienst eingetreten. In der Sitzung bejahte sogar der Antragsteller die Frage, ob er nachvollziehen könne, dass B für den Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Verkehrsinspektion X besser qualifiziert gewesen sei. Weiters sei B vom Stadtpolizeikommandanten X auf Grund seiner Erfahrung im Verkehrsdienst und der persönlichen, sozialen Kompetenz als höchst geeignet für diese Planstelle beschrieben worden.

Zur **2. Planstelle** („Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X“) ist auszuführen, dass diese mit C besetzt wurde. Dieser wurde ... geboren. Der Inspektionskommandant der PI X habe C als in höchstem Maß geeignet beschrieben. Der Stadtpolizeikommandant X habe C an erste Stelle gereiht, da dieser gegenüber allen MitbewerberInnen in Punkto Motivation, Führungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft deutlich höher einzustufen sei.

Zur **3. Planstelle** („Hauptsachbearbeiter Referat X (Polizeiärztlicher Dienst), Funktionsgruppe 5“), welche mit D (...) besetzt wurde, ist auszuführen, dass der Antragsteller ausnahmsweise von seinen Vorgesetzten sehr gut beschrieben wurde. Der Dienstgebervertreter mutmaßte in der Sitzung, dass diese positive Stellungnahme dazu dienen hätte sollen den Antragsteller „wegzuloben“ oder ihm eine nochmalige Chance zu geben. Für den Senat nachvollziehbar ist, dass D, mit der Planstelle betraut wurde, da dieser die Ausbildung zum Sanitätsgehilfen absolviert hat und mehrere Monate beim ... im Sanitätswesen tätig gewesen ist.

Bei der **4. Planstelle** („Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Y“) wurde E (...) dem Antragsteller vorgezogen. Dieser besitzt im Gegensatz zum Antragsteller eine EPEP (Elektronische Einsatz Planung) Ausbildung. Der Stadtpolizeikommandant von X hob hervor, dass E eine sehr positive Einstellung zum Dienst habe und dies sich motivierend auf seine MitarbeiterInnen auswirke. Deshalb habe er ihn als für die Planstelle im höchsten Ausmaß geeignet beschrieben.

Die **5. Planstelle** („SB-Leiter und 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z“) wurde mit F (...) besetzt. Nach Vergleich der Qualifikationen und Ausschreibungskriterien gehe nach Ansicht der Dienstgebervertreter klar hervor, dass der zum Zug gekommenen Bewerber besser geeignet sei als der Antragsteller. Das Berufsalter des Antragstellers habe keine höhere Eignung gebracht. Aus Sicht des Inspektionskommandanten der PI Z sei F die beste und idealste Besetzung der Planstelle. Der Stadtpolizeikommandant von X beschrieb F als im höchsten Maße geeignet.

Die **6. Planstelle** („SB-Leiter und 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI Z“) wurde mit G (...) besetzt. Der Inspektionskommandant der PI Z habe geschrieben, dass G jedenfalls die allgemeinen als auch die besonderen Voraussetzungen der Ausschreibung in bester Weise erfülle und sie die ideale Besetzung wäre. Der Stadtpolizeikommandant von X beschrieb G, als eine ausgezeichnete Streifenbeamtin, die sich in kurzer Zeit als fähige Führungskraft etabliert habe. Sie sei für die Planstelle in höchstem Maße geeignet.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters behauptet der Antragsteller (Jahrgang ...) aufgrund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend die Stellenbesetzung immer jüngere KollegInnen (B (...); C (...); D (...); E (...); F (...) und G (...)) vom Dienstgeber ausgewählt worden sind. Es liegt ein Altersunterschied von bis zu 23 Jahren vor. Obwohl eine hohe Differenz des Lebens- und Dienalters der MitbewerberInnen im Vergleich zum Antragsteller vorliegt, darf dieses höhere Lebens- und Dienalter nicht allein ausschlaggebend für eine Planstellenbesetzung sein. Ein höheres Lebens- und Dienalter allein, ist kein Indiz für eine bessere Eignung.

Festgehalten wird, dass nach einem Vergleich der Ausschreibungskriterien der sechs Planstellen mit den Qualifikationen der BewerberInnen klar hervorgeht, dass die zum Zug gekommenen BewerberInnen besser geeignet sind als der Antragsteller. Dies konnte der Dienstgeber in seinem Vorbringen auch nachvollziehbar darlegen. Die Beschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten haben überzeugt, dass die MitbewerberInnen, die mit den Planstellen betraut worden sind eine bessere Eignung vorweisen. Der Antragsteller konnte dem Senat weder in seinen schriftlichem, noch in seinen mündlichen Vorbringen darlegen, inwiefern er im Vergleich zu seinen sechs MitbewerberInnen besser für die in Rede stehenden sechs Funktionen qualifiziert ist.

Allein aus dem Umstand, dass A älter als seine sechs MitbewerberInnen ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit den gegenständlichen Arbeitsplätzen verbundenen Aufgaben besser erfüllen kann als seine MitbewerberInnen.

Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller in dem Senioritätsprinzip verhaftet ist, dass wenn der Ältere den Ruhestand antritt der Nächstälteste automatisch nachrückt. Es könne natürlich sein, dass der, der länger im Dienststand ist, der bessere ist, dies muss aber nicht. Mit dem Verbot der unterschiedlichen Behandlung auf Grund des Alters soll gerade verhindert werden, dass automatisch (ohne sachliche Grundlage) (dienst-)älteren Bediensteten (Senioritätsprinzip) oder umgekehrt jüngeren Bediensteten (etwa, weil auf „frischen Wind“ gehofft wird) der Vorzug gegeben wird. Es darf auch nicht das „junge Alter“ diskriminiert werden. Die Dienstbehörde hat dem Senat glaubhaft vermittelt, dass das Senioritätsprinzip nicht mehr gültig ist und angewendet wird, sondern das Prinzip der besseren Eignung.

Zum „Verhängnis“ wurde dem Antragsteller laut Vorgesetzten dabei, dass dieser sich mit der „modernen Polizei (Zusammenlegung der Polizei und Gendarmerie)“ nicht identifizieren kann und noch in den alten Strukturen und Systemen der Polizei verhaftet ist. Dies bringt der Antragsteller, nach Vorbringen seiner Vorgesetzten auch immer wieder zum Ausdruck. Aus Sicht des Dienstgebers ist A daher für eine Führungsposition nicht geeignet. Der Dienstgebervertreter legte nachvollziehbar dar, dass neben der besseren Qualifikation auch das Engagement und das „Mittragen der Führungsphilosophie“ ausschlaggebend für eine Planstellenbesetzung sind.

A hat in der Sitzung des Senates eine sehr passive Rolle eingenommen. Er konnte nichts dazu beitragen, dass seine Position gestärkt wird und er brachte auch keine Argumente vor, warum er besser als seine MitbewerberInnen für die Planstellen geeignet sei.

Selbst die Gleichbehandlungsbeauftragte konnte, bis auf die 3. Planstelle, keine Diskriminierung erkennen. Die zum Zug gekommen Mitbewerber seien ihrer Meinung nach besser geeignet gewesen. Bei der 3. Planstelle kritisierte sie, dass die Vorgesetzten die Besetzung mit dem Antragsteller aufgrund seines Alters und seiner baldigen Pensionierung problematisch sahen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 20 a Bundes Gleichbehandlungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

In Summe entstand für den Senat der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung der BewerberInnen auseinandergesetzt hat.

Der Dienstgeber konnte sowohl im schriftlichen, als auch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass das Alter bei den sechs Personalentscheidungen keine Rolle gespielt hat.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller vorgebrachte Motiv des Alters für die Personalentscheidung keine Rolle spielte. Der Senat stellt daher fest,

dass A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG nicht diskriminiert worden ist.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte der Antragsteller dem Senat glaubhaft darlegen, dass es allgemein bekannt war, dass er der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschaft (FSG) angehörte. Allerdings bekam der Senat den Eindruck, dass er auf Grund seiner Weltanschauung keine schlechteren Chancen in den Bewerbungsverfahren gehabt hat.

Im Verfahren haben sich somit keine Hinweise ergeben, dass die Weltanschauung von A das wesentliche Entscheidungskriterium für die Personalbesetzung der Behörde darstellte. Im Gegenteil der Dienstgeber konnte sowohl im schriftlichen, als auch im mündlichen Vorbringen darlegen, dass die Weltanschauung bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hat. Auf Grund eines nachvollziehbaren Wertungsvergleiches zwischen den MitbewerberInnen sind die sechs Personalentscheidungen für den Senat sachlich nachvollziehbar.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller vorgebrachte Motiv der Weltanschauung für die Personalentscheidung keine Rolle spielte. Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG nicht diskriminiert worden ist.

Wien, September 2019