

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F. 53/2007, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. stellvertretende/r Kommandant/in“ der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. stellvertretende/r Kommandant/in“ der PI X stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

A's Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte aus, er habe sich aufgrund der Ausschreibung des Landespolizeikommandos (LPK) X vom ... um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. stellvertretende/r Kommandant/in“ der PI X beworben, da er alle Voraussetzungen erfüllt habe.

Im Jahr ... sei er zum 2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X ernannt worden, wobei ihn das LPK ... seinem Mitbewerber B vorgezogen habe. In der Zeit von ... bis ... sei er mehrmals vom Kommandanten des LPK X per Dekret belobigt und ausgezeichnet worden. Er habe in den letzten Jahren erfolgreiche Arbeit geleistet, und er habe auch keinerlei dienstliche Verfehlungen begangen. Dennoch sei bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung B besser bewertet worden. Dadurch erachte er

sich unfair behandelt sowie als „politisches Opfer“.

Vom Dienststellenausschuss (DA) des Bezirkspolizeikommandos (BPK) X sei er einstimmig für diese Position vorgeschlagen worden, und der BP-Kommandant C habe ihn von den Bewerbern aus dem Bezirk an die erste Stelle gereiht.

Auf Grund der Vorgänge im Fachausschuss (FA) sowie im Zentralausschuss (ZA) im Zusammenhang mit dieser Bewerbung müsse er annehmen, dass es Absprachen zwischen den Vertretern der FCG und der AUF gegeben habe. Angeblich habe ein FA-Funktionär der AUF in ... bei Dienststellenbesuchen von sich gegeben, dass er „seine“ Personalvertreter im ZA bereits angewiesen habe, gegen A zu stimmen. Dies deswegen, weil er (der Personalvertreter) der FSG ... „eins auswischen“ wolle. Die Vertreter der FSG hätten sich nämlich bei einer anderen Planstellenbesetzung nicht kooperativ gezeigt und deswegen seien die AUF-Personalvertreter im FA beleidigt. Die gegenständliche Planstellenbesetzung sei rein „parteilich“ und überhaupt nicht unter Berücksichtigung von objektiven Gesichtspunkten im ZA abgehandelt worden. Der ZA habe B vorgeschlagen und der Vorschlag sei mittlerweile durch das BMI bestätigt worden, die „Einteilung“ von B sei mit ... erfolgt.

Zu bemerken sei, dass er (A) sich im Jahre ... um die Funktion des Kommandanten der PI X beworben habe und die Mitglieder der FSG und der AUF sowohl im FA als auch im ZA für ihn gestimmt haben. Die Funktion sei aber mit Ministerentscheid an einen Kollegen der FCG vergeben worden. Zu erwähnen sei weiters, dass er vernommen habe, der LPK-Kommandant habe bei einer Besprechung Anfang ... im Bezirk X Folgendes von sich gegeben: „Diese Person (nicht persönlich beim Namen angesprochen, aber jeder wusste wer ... gemeint war) wird nie mehr etwas, so lange ich LPK-Kdt bin“.

Aus all den Gründen bezweifle er, dass der ZA und das BMI der Aufgabe, den am besten geeigneten Bediensteten für die Planstelle vorzuschlagen bzw zu ernennen, nachgekommen seien.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit ... nachfolgende
Stellungnahme:

„Mit Befehl des Landespolizeikommandos vom ..., GZ ..., erfolgte eine InteressentInnensuche für die Nachbesetzung der gegenständlichen Funktion. Innerhalb der ... Frist langten (die) Bewerbungen (u.a.) von . A, PI X, 2. B, PI ..., SBL + stvKdt ... ein.

Das Landespolizeikommando ... trat ... entgegen der Reihung durch den Fachausschuss für die Einteilung von B auf die vakante Planstelle ein.

Der Bezirkspolizeikommandant von X hat A ausgezeichnet beschrieben und von drei Bewerbern aus dem Bezirk eindeutig an erster Stelle gereiht. Die längere Exekutivdienstzeit eines anderen Beamten hatte keine andere Reihung bewirkt.

Der Bezirkspolizeikommandant von ... hat B ein erstklassiges Zeugnis ausgestellt und ihm ausgezeichnetes Führungsverhalten bescheinigt.

Das Landespolizeikommando X hatte somit die Entscheidung zwischen zwei ausgezeichneten und bewährten Beamten zu treffen. Die Dienstzeit der beiden im Exekutivdienst bzw. als dienstführende Beamte unterscheidet sich nur geringfügig, so dass sie bei der Personalauswahl nur eine untergeordnete Rolle gespielt hat.

- B hat im Stadtpolizeikommando Z/WS DIMA-Schulungen durchgeführt. Er hat sich als StPO- und PAD-Trainer landesweit bewährt und besondere Kontakt- und Motivationsfähigkeit bewiesen. Zudem hat er vertretungsweise Dienststellen über längere Zeiträume selbständig geführt und auch als Kommandant bei größeren Einsätzen seine Führungsqualitäten und seine Managementfähigkeiten bewiesen.
- A ist vorwiegend im Kriminaldienst tätig gewesen. In seiner relativ kurzen Zeit als 2. Stellvertreter des Dienststellenleiters ist er noch nicht in einer echten Führungssituation gewesen.

Die Dienstbehörde hat daher B den Vorzug gegeben und ihn als bestgeeigneten Bewerber gereiht.

In seinem Schreiben führt A an, dass er bei den vergleichbaren Laufbahndaten und auch beim Lebensalter vor B liegt. Dies alleine kann jedoch weder nach Ansicht des Landespolizeikommando ... noch nach h.o. Ansicht alleine ausschlaggebend sein, vor einem Mitbewerber gereiht zu werden, der auf Grund seiner Tätigkeit als stellvertretender Kommandant und fallweiser vertretungsweise selbständiger Führung einer Exekutivdienststelle über mehr Führungserfahrung und Managementfähigkeiten verfügt.

Die Argumentation von A, dass die fachlichen sowie die persönlichen Unterschiede gegenüber B derart eklatant für ihn sprechen, erscheint h.o. als äußerst subjektive Meinung, zumal B lediglich ... Jahre später E2a-Beamter wurde und bereits ... über Monate mit der stellvertretenden Leitung des ... interimistisch betraut war und seit ... die Funktion des stellvertretenden Kommandanten des GP bzw. der PI ... ausübt.

A hingegen hat trotz seiner längeren Tätigkeit als E2a-Beamter weniger Führungserfahrung, da er erst seit ... mit der Funktion des 3. stellvertretenden Kommandanten und seit ... mit jener des 2. stellvertretenden Kommandanten betraut ist.

In der Beurteilung durch den Bezirkspolizeikommandanten wird angeführt, dass B alle für die ggstl. Tätigkeit erforderlichen Voraussetzungen erfüllt und die erforderlichen Ausbildungen absolviert hat.

Die von A angeführten negativen Lebenserfahrungen von B sollen und dürfen ihm nach so vielen Jahren nicht ein ganzes Leben lang zum Vorwurf gemacht werden und für die Beurteilung im Besetzungsverfahren herangezogen werden.

Nach Beurteilung der Bewerbungen schloss sich das BM.I dem Vorschlag des LPK X an und vertrat ebenso die Meinung, dass nach Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien B mit der ggstl. Funktion zu betrauen wäre, weshalb ... der ... Zentralausschuss ... befasst wurde. Da dieser ... der beabsichtigten Personalmaßnahme zustimmte, wurde das Landespolizeikommando ... mit ho. Erlass vom ..., ..., angewiesen, B als Sachbereichsleiter und 1. stellvertretenden Kommandanten der PI X, Bewertung E2a/5, einzuteilen. Somit wurde der Beamte ... mit Wirksamkeit vom mit der ggstl. Funktion betraut.“

Die InteressentInnensuche für den gegenständlichen Arbeitsplatz lautete:

„Anforderungen:

Erforderliche Ausbildungen:

...

- erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte und -beamtinnen (E2a) ...
- Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle

Persönliche Voraussetzungen:

- Sicheres und freundliches Auftreten
- Genauigkeit und Verlässlichkeit
- Engagement und Gewissenhaftigkeit
- Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
- Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln
- Verständnis im Umgang mit Menschen
- Kompetenz in der Mitarbeiterführung
- sozialkommunikative Kompetenz
- Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
- Entschluss- und Entscheidungskompetenz
- Vorbildwirkung

...

Die Aufgaben des Sachbereichsleiters und Stellvertreters bzw. einer Sachbereichsleiterin und Stellvertreterin eines PI- oder API- Kommandanten bzw. einer PI- oder API-Kommandantin sind:

- Unterstützung des Kommandanten bzw. der Kommandantin bei der Leitung/Führung der Inspektion
- Administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes
- Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht
- Wahrnehmung von Schulungsaufgaben
- Eigenverantwortliche Wahrnehmung der Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik
- Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des Kommandanten bzw. der Kommandantin
- Unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes
- Der Arbeitsplatzinhaber bzw. die Arbeitsplatzinhaberin hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen einen oder mehrere gemäß OGO-PI individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.

Aus dem Laufbahndatenblatt für A ist ersichtlich, dass dieser von ... bis Mitte ... eingetretener Beamter der PI X war, danach bis ... Sachbearbeiter im Kriminaldienst und Mitglied der Kriminalgruppe, danach bis ... zusätzlich qualifizierter Sachbearbeiter, ab ... 3. Stellvertreter des PI Kommandanten und Sachbereichsleiter und seit ... 2. Stellvertreter des PI-Kommandanten und Sachbereichsleiter. A absolvierte die Ausbildung zum Suchtmittelerhebungsbeamten und zum Brandermittler, er nahm an diversen Fortbildungsseminaren (SIAK- und IPA-Seminare) teil.

Der BP-Kommandant führte in seiner Beurteilung des A aus, dessen Verhalten im Dienst sei stets tadellos, sein Umgang mit Behörden und Parteien sei „erfreulich gut“. Aufgrund seiner Fachkompetenz und seines Auftretens hinterlasse er bei Behörden, Ämtern und Institutionen sowie insgesamt in der Öffentlichkeit einen ausgezeichneten Eindruck. Der Umgang mit Mitarbeitern sei kollegial, er werde als Sachbearbeiter – insbesondere in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten – von allen Bediensteten der PI und auch den Kollegen des Bezirkes anerkannt und habe bei einer Vielzahl von dienstlichen Anlassfällen bereits gute Führungsqualitäten gezeigt. Gegenüber

seinen Vorgesetzten sei er vor mehreren Jahren durch starke Mitarbeiterorientierung noch in Loyalitätskonflikte geraten, inzwischen sei er in seine Rolle als vorgesetzter Stellvertreter hineingewachsen. Er verstehe es insbesondere durch seine Vorbildwirkung bei der Erlangung kriminalpolizeilicher Erfolge seine Mitarbeiter zu führen und zu motivieren. Er verfüge über gute Managementfähigkeiten, trotz hohem Arbeitsanfall arbeite er in der Zeit und mit hoher Qualität. A habe sehr gute dienstliche Kenntnisse mit den Schwerpunkten Kriminaldienst, Dienstplanung, Administration, EDV. Seine Kenntnis bei der Leitung einer Exekutivdienststelle sei inzwischen als sehr gut zu bezeichnen. Seine Vorgesetztenfunktionen nehme er seit Jahren sehr zufriedenstellend und verlässlich wahr. Er weise jahrzehntelange Erfahrungen auf der PI X und die höchste Eignung aller Bewerber im Bezirk auf.

Der PI-Kommandant führte in seiner Beurteilung aus, A sei ein ausgezeichneter Beamter, der seinen Dienst zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten versehe. Der Kontakt zu vorgesetzten Dienststellen und Ämtern sei ausgezeichnet.

A besitze sehr gute Gesetzes- und Fachkenntnisse, er sei motiviert und könne die Mitarbeiter gut motivieren, seine Entscheidungen seien korrekt, seine Tätigkeiten in der Öffentlichkeit übe er ausgezeichnet aus. Obwohl er im Kriminaldienst, insbesondere als Suchtgift- und Brandermittler, eingesetzt sei, gebe es keine Arbeitsrückstände. In seiner derzeitigen Funktion als 2. Stellvertreter leiste er ausgezeichnete Arbeit. Bei der eigenverantwortlichen Führung seiner Sachgebiete arbeite er vollkommen selbständig und umsichtig. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als dienstführender Beamter besitze A alle Voraussetzungen für die Funktion eines Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters des PI-Kommandanten.

Aus dem Laufbahndatenblatt für B ist ersichtlich, dass dieser ab Mitte ... an diversen Gendarmerieposten Dienst versah und seit ... als Stellvertreter des PI-Kommandanten der PI ... eingeteilt war. An zusätzlichen Ausbildungen sind verzeichnet: Trainer für die neue Strafprozessordnung und PAD, Spurensicherer, Schulverkehrsunterricht.

Der Kommandant des BP-Kommandos ... führte in seiner Beurteilung aus, B führe die PI Y während der Abwesenheiten des Kommandanten zur vollsten Zufriedenheit aller Vorgesetzten. Er sei auch schon auf anderen Dienststellen in anderen Bezirken als Sachbearbeiter und teilweise mit der Führung der Dienststellen betraut gewesen

und habe das sehr vorbildlich gemacht. Aufgrund seiner Funktion habe er oft Gelegenheit, als Repräsentant seiner Dienststelle in Erscheinung zu treten. Im Umgang mit seinen Vorgesetzten sei B äußerst korrekt, der Kontakt zu allen Behörden sei gut. Seine Schriftstücke seien „immer sauber“. Bei fast allen Kollegen sei B beliebt und für viele ein Vorbild. Seine Managementfähigkeiten habe er schon öfter als Kommandant bei größeren Einsätzen unter Beweis stellen können. Weiters sei er auch im Projekt „Schulung und Umsetzung der DiMA 05“ im SPK-Bereich X äußerst zufriedenstellend eingeteilt gewesen. B habe sehr gute Gesetzeskenntnisse und sei ständig bemüht, diese zu erweitern. Bei der FBT sei er immer ein angeregter Diskussionssteilnehmer, und er habe auch selbst bei FBTs als Vortragender in hervorragender Weise auf verschiedensten Gebieten fungiert. Er habe das geforderte Organisationsvermögen und von seinem sicheren Auftreten, seiner Belastbarkeit, seiner Problem- und Konfliktlösungsfähigkeit habe sich der BP-Kommandant persönlich bei seiner Arbeit im Bezirk überzeugen können. Managementfähigkeiten und Dienstvollzug seien „absolut in Ordnung“. B erfülle auch alle persönlichen Anforderungen, habe die Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln, Verständnis im Umgang mit Menschen, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit, Entschluss- und Entscheidungskompetenz und Vorbildwirkung. Die Führungsqualitäten wie Verantwortlichkeit, Glaubwürdigkeit, Entscheidungsfreudigkeit, Ausdauer, Selbstvertrauen usw. seien in hohem Maße vorhanden. B erfülle alle Voraussetzungen, habe die erforderlichen Ausbildungen und langjährige Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit. Daher werde seine Bewerbung befürwortend weitergeleitet.

Der PI-Kommandant beschrieb B als zuverlässigen und toleranten Kollegen, der immer bestrebt sei, seinen Dienst eigenständig und zur vollsten Zufriedenheit seines Vorgesetzten zu verrichten. Als Bezirksspurensicherer arbeite er mit großem Engagement. B sei immer bemüht seine Mitarbeiter zu motivieren, auf Grund seines Fachwissens sei er ein sehr geschätzter Kollege. Er würde sicherlich einen verantwortungsbewussten 1. Stellvertreter der PI X abgeben.

Unter den vom BMI übermittelten Unterlagen befand sich auch die Beurteilung des Bezirksgendarmeriekommandanten von Z, die anlässlich der Bewerbung B's um die Funktion des stellvertretenden Kommandanten des GP ... im Jahr ... erstellt wurde. Die Beurteilung der Fähigkeiten und Kenntnisse in der Leitung einer Gendarmerie-

dienststelle, im Umgang mit Behörden und MitarbeiterInnen, im Management und bezüglich der Vorschriften erfolgte nach dem Schulnotensystem (1-5), und B erzielte einen Beurteilungsschnitt von 2,5.

Der Postenkommandant des Gendarmeriepostens ... führte (...) aus, er halte B für die Funktion eines stellvertretenden Kommandanten in hohem Maße geeignet.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen seines Antrages und ergänzte, es sei merkwürdig, dass er bei der Besetzung der Funktion des 2. Stellvertreters des PI-Kommandanten im Jahr ... B vorgezogen worden sei und jetzt, drei Jahre später, werde plötzlich B als besser geeignet erachtet. Er könne sich nicht vorstellen, was sich in den vergangenen drei Jahren an seiner Arbeit verschlechtert haben sollte, zumal er auch in diesem Zeitraum mehrmals vom LPK wegen außergewöhnlicher Leistungen belobigt worden sei.

Der Leiter der Personalabteilung des LPK X D führte aus, er tue sich mit seiner Stellungnahme etwas schwer, da er in die Entscheidungsfindung nicht eingebunden gewesen sei, die Entscheidung habe der LP-Kommandant persönlich getroffen. Vorne weg sei festzuhalten, dass es im gegenständlichen Fall nicht um einen guten und einen schlechten Bewerber gegangen sei, sondern um zwei hervorragende Bewerber. Die Schwierigkeit sei die gewesen, dass die Bewerber aus unterschiedlichen Bezirken stammen und beide Bezirkspolizeikommandanten ihren Mitarbeiter als außergewöhnlich gut geeignet beschrieben haben. Vermutlich sei der LP-Kommandant nach Gesprächen zu dem Ergebnis gekommen, dass B besser geeignet sei, es sei nämlich üblich, mit jenen Bewerbern, die in der engeren Wahl seien, Gespräche zu führen. Nachdem die Personalabteilung die Entscheidungsgründe „eingefordert“ habe, habe der LP-Kommandant eine Liste mit seiner Beurteilung der verschiedenen Kompetenzen übermittelt. D legte die nach dem Schulnotensystem vorgenommene Beurteilung vor.

Auf die Frage, ob es üblich sei, dass sich der LP-Kommandant die Entscheidung in Besetzungsangelegenheiten vorbehalte, antwortete D mit ja.

Auf die Frage, ob ein Gespräch mit ihm geführt worden sei, antwortete A mit nein.

Die Vertreterin des BMI, E, führte aus, dass auch sie nicht in die Entscheidung eingebunden gewesen sei. Sie habe dieselben Unterlagen wie der Senat. Daraus gehe

hervor, dass der FA für A gewesen sei, der LP-Kommandant diese Meinung nicht geteilt habe und die Sache daher ins BMI gegangen sei. Hier sei die Entscheidung zugunsten von B gefallen, der ZA habe zugestimmt. Mehr könne sie zum Auswahlverfahren nicht sagen.

Auf die Frage, weshalb behauptet werde, dass A als 2. Stellvertreter noch nicht in einer echten Führungssituation gewesen sei, antwortete D, dass B acht oder neun Jahre 1. Stellvertreter des PI-Kommandanten gewesen sei. Einen 2. Stellvertreter habe es an dieser Dienststelle nicht gegeben, weil sie nur fünf Bedienstete habe. Auf die Frage, wie viele Bedienstete A als 2. Stellvertreter im Vertretungsfall leite, antwortet dieser, es seien 30 Bedienstete.

D führte aus, der 1. Stellvertreter erlange mehr Führungskompetenzen als ein 2. Stellvertreter, auch wenn es sich um eine kleine Dienststelle handle. Auf einer kleineren Dienststelle sei man mehr der „Generalist“, man mache quasi alles, während auf einer größeren Dienststelle die Angelegenheiten „vielleicht“ eher nach Sachgebieten aufgeteilt seien und jeder eben für seinen kleinen Bereich zuständig sei.

Auf die Frage an A, wie oft er in einer Führungssituation gewesen sei, antwortete dieser, dass er lange Jahre auf einer ziemlich großen Dienststelle dienstführender Beamter sei. Seiner Meinung nach erwerbe man schon als dienstführender Beamter (ohne Stellvertretungsfunktion) mehr Führungskompetenzen als der 1. Stellvertreter an einer kleinen Dienststelle. Außerdem sei er seit ... in der Kriminalgruppe tätig, die fünf bis sechs Personen umfasse, und auch in dieser Gruppe sei er, allerdings auf Grund einer internen Lösung, Stellvertreter und auch mit der Dienstplanung betraut gewesen. Er habe auch bei der Aufklärung diverser Angelegenheiten Teams geführt.

Auf die Frage nach seiner Weltanschauung und der seines Mitbewerbers antwortete A, dass er Personalvertreter der FSG, aber nicht Parteimitglied sei. B sei politisch für die ÖVP tätig, seit 2009 sei er ÖAAB-Obmann im Bezirk ..., und er sei Gemeinderat gewesen, er selbst (der Antragsteller) sei nie politisch tätig gewesen.

Unter Bezugnahme auf die Ausführung in der Stellungnahme des BMI, dass es sich „nach Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien“ dem Vorschlag des LP-Kommandanten angeschlossen habe, stellte der Senat die Frage, um welche Beurteilungskriterien es sich gehandelt habe. E antwortete, sie könne nur davon ausge-

hen, dass es sich um die Liste mit der Beurteilung des LP-Kommandanten gehandelt habe, etwas anderes sei aus den Unterlagen nicht herauszulesen.

Auf die Frage an E, ob die Liste dem BMI zum Zeitpunkt des Auswahlverfahrens, oder erst im Zusammenhang mit der Beschwerde vor der B-GBK übermittelt worden sei, antwortete E, sie habe die Liste im Akt nicht gesehen.

Auf die Frage, weshalb dem Senat die Beurteilungen von B aus dem Jahr ... übermittelt worden seien, führte D aus, diese hätten mit dem gegenständlichen Verfahren nichts zu tun, die Beurteilungen seien im Zusammenhang mit anderen Bewerbungen erfolgt, dieses Beurteilungssystem werde heute auch nicht mehr angewandt. Die Unterlage sollte wahrscheinlich unterstreichen, dass B schon im Jahre ... von seinen Vorgesetzten sehr gut beurteilt worden sei.

Auf die Frage, was unter „DIMA-Schulungen“ zu verstehen sei und welche Qualifikationen daraus abzuleiten seien, antwortete D, DIMA stehe für Dienstzeitmanagement. Die Schulungen seien im Zuge der Fusionierung von Polizei und Gendarmerie im Jahre 2004/2005 notwendig geworden. Vermutlich habe man zum Ausdruck bringen wollen, dass sich B damals freiwillig bereit erklärt habe, die Schulungen durchzuführen. Ein stellvertretender PI-Kommandant müsse sich mit dem Dienstzeitmanagement auskennen.

Bezug nehmend auf die Ausführung in der Stellungnahme, B habe vertretungsweise Dienststellen über längere Zeiträume selbständig geführt, stellte der Senat die Frage, um welche Dienststellen es sich gehandelt habe. D antwortete, dies habe der Bezirkskommandant geäußert, es könne sich nur um eine kurzfristige Vertretung im Bezirk gehandelt haben.

Aus der von D vorgelegten Liste geht hervor, dass der LP-Kommandant folgende Fähigkeiten und Kenntnisse beurteilte:

„Fachkompetenz-positionsbezogene Anforderungen“:

Kenntnisse über Exekutivdienst

Kenntnisse über maßgebliche Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften

Kenntnisse, Erfahrung im Leiten einer Dienststelle

Ausdrucksfähigkeit, Rhetorik

kombinatorisches Denken- Koordinationsfähigkeit

analytisches Denken

konzeptionelles Denken
Problemlösungsfähigkeit

effiziente Arbeitsorganisation

„Persönlichkeit-Sozialkompetenz“

Menschenführung-Führungsstil

Zuverlässigkeit

Selbständigkeit

Interesse/Initiative

Verantwortungsbewusstsein,-bereitschaft

Entscheidungsvermögen u –bereitschaft

Durchsetzungsfähigkeit

Kooperationsfähigkeit

Kontaktfähigkeit

Motivationsfähigkeit

Kritikfähigkeit

Motive für AP-Auswahl

Kommunikationsfähigkeit

„Aktivitätspotential“

Arbeitsmotivation

Führungsmotivation

Autonomie

Durchsetzungsvermögen

Selbstvertrauen

A erhielt eine schlechtere Bewertung (nur eine „2“) beim Kriterium „Kenntnisse, Erfahrung im Leiten einer Dienststelle“, mit der Begründung, B habe seine Dienststelle vertretungsweise über längere Zeiträume selbständig geführt, während A vorwiegend im Kriminaldienst tätig gewesen und erst seit kurzem 2. Stellvertreter und noch nicht in echter Führungssituation gewesen sei. Weiters beurteilte der LP-Kommandant A in den Bereichen „Rhetorik und Ausdrucksfähigkeit“, „Kontaktfähigkeit“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Führungsmotivation“ und „Selbstvertrauen“ nur mit „2“.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis - u.a. - aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeheimen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltgeheimen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

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

Das BMI schloss sich dem Vorschlag des LPK-Kommandanten mit der Begründung an, B sei seit ... der Stellvertreter des Kommandanten und bereits im Jahr ... über Monate mit der stellvertretenden Leitung ... interimistisch betraut gewesen, sodass er über mehr Führungserfahrung und Managementfähigkeiten verfüge als A. Dieser sei nämlich vorwiegend im Kriminaldienst tätig und noch nicht in einer „echten“ Führungssituation gewesen, da er erst seit relativ kurzer Zeit mit der Funktion des stellvertretenden Kommandanten betraut sei. Weiters habe B im Stadtpolizeikommando Z „DIMA-Schulungen“ durchgeführt, sich als StPO- und PAD-Trainer bewährt und besondere Kontakt- und Motivationsfähigkeit bewiesen. Als Kommandant habe er auch bei größeren Einsätzen seine Führungsqualitäten und seine Managementfähig-

keiten bewiesen. In den Dienstzeiten gebe es nur einen geringfügigen Unterschied, sodass sie bei der Personalauswahl nur eine untergeordnete Rolle gespielt hätten. Das BMI sei „nach Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien“ zu dem Ergebnis gelangt, dass B mit der Funktion zu betrauen sei.

Die Eignung von Bewerbern/Bewerberinnen ist anhand der in der Ausschreibung bzw InteressentInnensuche genannten Anforderungen, Voraussetzungen, Fähigkeiten und Kenntnisse zu prüfen. In der gegenständlichen InteressentInnensuche (Seite 5) waren unter „Anforderungen“ die entsprechende Ausbildung und die Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle genannt sowie die persönlichen Voraussetzungen für die Funktion (Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln; Verständnis im Umgang mit Menschen; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; sozialkommunikative Kompetenz; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Vorbildwirkung).

Die Zwischenvorgesetzten nahmen zur persönlichen und fachlichen Eignung ihrer Mitarbeiter Stellung, mehr oder weniger exakt der Vorgabe folgend, auf „Verhalten im Dienst und Auftreten, Umgang mit Behörden und Parteien, Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Managementfähigkeiten, Dienstvollzug und Amtsverständnis“ einzugehen.

Der für die Funktionsbesetzung zuständige LP-Kommandant nahm eine Beurteilung nach dem „Schulnotensystem“ vor. Zu dieser Beurteilung ist zunächst festzuhalten, dass nicht nachvollziehbar ist, weshalb der LP-Kommandant nicht entsprechend dem Katalog der persönlichen Voraussetzungen der InteressentInnensuche vorging, sondern eine - offenbar „eigene“ – an den Kriterienkatalog der InteressentInnensuche angelehnte bzw modifizierte Liste mit Beurteilungskriterien erstellte (Seite 11,12), was eine Prüfung dahingehend, ob die geforderten mit den beurteilten Kompetenzen übereinstimmen äußerst mühsam macht. So findet sich z.B. in der Liste des LP-Kommandanten das Kriterium „Kontaktfähigkeit“, womit vermutlich das Kriterium „sozialkommunikative Kompetenz“ der InteressentInnensuche gemeint ist. Die in der Liste des LP-Kommandanten angeführten Punkte „Kritikfähigkeit“ und „Ausdrucksfähigkeit, Rhetorik“ finden sich in der InteressentInnensuche überhaupt nicht.

Die Liste des LP-Kommandanten enthielt unter dem Titel „Persönlichkeit-Sozialkompetenz“ u.a. die Kriterien Menschenführung- Führungsstil, Zuverlässigkeit,

Selbständigkeit und Durchsetzungsfähigkeit. Unter dem Titel „Aktivitätspotential“ war angeführt: Arbeitsmotivation, Führungsmotivation, Autonomie, Durchsetzungsvermögen und Selbstvertrauen. Was nun unter dem Kriterium „Menschenführung- Führungsstil“ des Bereichs „Persönlichkeit-Sozialkompetenz“ zu verstehen ist und was mit dem Kriterium „Führungsmotivation“ unter dem Titel „Aktivitätspotential“ gemeint ist, geht weder aus der Liste des LP-Kommandanten hervor, noch konnten der Dienstgebervertreter und die Vertreterin des BMI darüber Auskunft geben. Das Gleiche gilt für die Beurteilung der Kriterien „Selbständigkeit“/„Autonomie“ und „Durchsetzungsfähigkeit“/„Durchsetzungsvermögen“. Insgesamt ist nicht nachvollziehbar, weshalb sich der LP-Kommandant bei der Beurteilung der beiden Bewerber nicht auf die Kriterien der InteressentInnensuche beschränkte.

Wie der LP-Kommandant zu dem Ergebnis kam, dass das Kriterium „Menschenführung- Führungsstil“ bei beiden Bewerbern mit „1“ zu bewerten sei, B's „Führungsmotivation“ ebenfalls mit „1“, A's „Führungsmotivation“ aber nur mit „2“, ist weder anhand der Unterlagen nachvollziehbar, noch konnten der Dienstgebervertreter und die Dienstgebervertreterin diese Frage beantworten. Das Gleiche gilt für die Beurteilung der Kriterien „Kontaktfähigkeit“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Selbstvertrauen“ und „Rhetorik und Ausdrucksfähigkeit“ des Bewerbers B mit „1“ und des Bewerbers A mit „2“.

Die einzige Beurteilung, die der LPK-Kommandanten begründete, war jene der Anforderung „Kenntnisse, Erfahrung im Leiten einer Dienststelle“, und diese Begründung lautete, B habe seine Dienststelle vertretungsweise über längere Zeiträume selbständig geführt, während A vorwiegend im Kriminaldienst tätig gewesen und erst seit kurzem 2. Stellvertreter und noch nicht in echter Führungssituation gewesen sei. Diese Begründung ist für den Senat deshalb nicht nachvollziehbar, weil an der PI fünf Beamte Dienst versehen und B bei Abwesenheit des Kommandanten also 3 Bedienstete zu leiten hatte. A war ein Jahr lang 3. und seit vier Jahren 2. Stellvertreter des Kommandanten einer PI mit mehr als 30 Bediensteten. Abgesehen davon war A an dieser vergleichsweise großen Dienststelle seit ... eingeteilter Beamter, seit ... Sachbearbeiter im Kriminaldienst und seit ... qualifizierter Sachbearbeiter, und er erwarb laut den Ausführungen des BP-Kommandanten insbesondere auf Grund seiner Tätigkeit als Sachbearbeiter in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten Führungs- und Managementenerfahrungen. Demgegenüber versah B laut dem Laufbahndatenblatt seit ... an diversen Gendarmerieposten Dienst, und seit ... vertrat er den Kommandanten

des GP bzw der PI. Tätigkeiten, die darüber hinaus mit der Ausübung einer Führungsfunktion im weiteren Sinn verbunden waren, sind dem Laufbahndatenblatt nicht zu entnehmen, und die Ausführung des BP-Kommandanten von ... und des BMI, B sei schon auf anderen Dienststellen in anderen Bezirken als Sachbearbeiter und teilweise über längere Zeiträume mit der Führung der Dienststellen (stellvertretende interimistische Leitung ...) betraut gewesen, finden im Laufbahndatenblatt keine Deckung, laut D kann es sich nur um eine kurzfristige Vertretung im Bezirk gehandelt haben.

Zu den Ausführungen des BMI in seiner Stellungnahme an den Senat, B habe „DIMA-Schulungen“ durchgeführt und als StPO- und PAD-Trainer besondere Kontakt- und Motivationsfähigkeit bewiesen, ist festzuhalten, dass die DIMA Schulungen vor ... Jahren durchgeführt wurden und nicht erkennbar ist, inwiefern diese und auch die anderen angeführten Schulungen eine im Vergleich zu A höhere Qualifikation für die gegenständliche Funktion mit sich bringen.

Aus den genannten Gründen kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Dienstgeberseite nicht darzulegen vermochte, dass ein anderes als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass die Übergehung von A bei der Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. stellvertretende/r Kommandant/in der PI X eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Wien, im August 2012