

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung, E1/6“ bei der Landespolizeidirektion (LPD) X, aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

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

Begründung

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

Aufgrund der Ausschreibung der LPD X vom ..., habe er sich um die frei gewordene Planstelle des „Stellvertreters der Leiterin der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung“ bei der LPD X beworben. Neben ihm habe sich auch B beworben, welcher mit der Planstelle betraut worden sei.

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

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

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

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

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

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

Nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) für eingeteilte Wachebeamte in

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Außerdem sei er im Zusammenhang mit der Migrationswelle ... - ... als stellvertretender bzw. in weiterer Folge auch als Gesamtkommandant der jeweiligen täglichen Polizeikräfte eingesetzt gewesen. Dabei habe er teilweise die Gesamtverantwortung für täglich zwischen 50 und 100 Polizeibeamte gehabt. Er habe auch nach Verlust seiner E1-Planstelle im ... zahlreiche Seminare auf der Verwaltungsakademie des Bundes, sowie auch bei der Sicherheitsakademie absolviert. Dabei seien auch mehrwöchige Seminare betreffend Führungsmanagement, Teamentwicklung und Führungskompetenz Inhalt und Teil seiner Ausbildung gewesen. Er sei Teilnehmer am ... Korruptionslehrgang im ... gewesen, habe berufsbegleitend auf der Fachhochschule X den Bachelor in „police leadership“ absolviert (... - ...), zudem sei er seit ... Teilnehmer beim ... Masterlehrgang (wiederum auf der FH X) und werde dabei auch versuchen, sein Wissen entsprechend einzubringen.

Zudem habe er im ... nach Ausschreibung durch die LPD X beim Psychologischen Dienst des Bundesministeriums (BMI) in Wien die Ausbildung zum Eignungsinterviewer für das Personalauswahlverfahren positiv absolviert. Nunmehr sei er als Vorsitzender einer der ... Senate in der LPD X für die ... verantwortlich und wirke in dieser Funktion ebenfalls mit, entsprechende Kandidaten aus den Reihen der Polizeibewerber herauszufiltern. In Summe sei er bis dato bei insgesamt ... Terminen in der LPD X tätig gewesen. Zuletzt habe er sich ... als Mitglied für die ... bei den ...-Grundausbildungen gemeldet.

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

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

B sei im Vergleich zu ihm zwar gleich alt, sei jedoch was das Dienst- und Offiziersalter betreffe deutlich jünger.

Die LPD X habe bei der Vorstellung neuer Leitender und Führungskräfte bei B angeführt, dass dieser ... zur Exekutive gekommen sei (sein Eintritt sei ... gewesen). ... habe B den E2a-Kurs und ... den E1-Kurs absolviert. Danach sei er als ... leitender Beamter beim Bezirkspolizeikommando ... gewesen und dann zum stellvertretenden Abteilungsleiter bestellt worden. Fakt sei jedenfalls, dass er im Jahr ... bereits ... Jahre als E1 -Beamter tätig gewesen sei, davon einen Großteil seiner Dienstjahre als Kommandant und auch in dieser Zeit schon diverse Großeinsätze geleitet habe, als B gerade mit seinen ersten Führungsaufgaben, als ... Leitender bzw. 2. Stellvertreter auf einem Bezirkspolizeikommando, betraut worden sei.

Dieser doch klare Unterschied im Lebens- und Führungsalter stelle jedenfalls einen gewissen Widerspruch zu den bis dato erfolgten Planstellenbesetzungen und Stellungnahmen der LPD X dar, wo es in der Vergangenheit doch sehr eindeutig (auch) um das Dienstalter und die dafür bereits gezeigten Führungsaufgaben gegangen sei.

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

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

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

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

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

Gemäß der Ausschreibung für die Planstelle „Stellvertreter/in des/r Abteilungsleiter/in der Fremden-und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA) “ obliegt dem Arbeitsplatzinhaber die eigenverantwortliche Leitung der FGA im Vertretungsfalle, insbesondere:

- Grundsatzvorgaben und Anordnung der notwendigen verbleibenden Maßnahmen betreffend Fremdenwesen, Grenzangelegenheiten und Ausgleichsmaßnahmen (ausgenommen Maßnahmen die in die Zuständigkeit des BFA fallen). Zuständigkeit für die verbleibenden Maßnahmen für das gesamte Bundesland in 1. Instanz (inklusive Verwaltungsstrafverfahren)

- Mitwirkung an der Feststellung des Bedarfes von fremden-, asyl- und grenzdienstbezogenen Angelegenheiten, basierend auf Analysen und Lagebildern
- Unterstützung bei der Koordinierung und Steuerung der landesweiten FGP und KFD- Maßnahmen sowie des Grenzmanagements
- Mitwirkung bei der Vollziehung des Fremdenpolizeigesetzes (FPG) und des Grenzkontrollgesetzes (GrekoG) für das gesamte Bundesland
- Mitwirkung in Verfahren nach dem Asylgesetz (§ 57 AsylG)
- Mitwirkung bei der Führung und Verantwortung von Verwaltungsstrafverfahren mit Konnex zum FPG und GrekoG für das gesamte Bundesland
- Anordnung und Durchführung von grenz- und fremdenpolizeilichen Überwachungs- und Fahndungsmaßnahmen
- Mitwirkung an Bundesländer- und Staatsgrenzen überschreitenden Schwerpunktaktionen
- Kontakthaltung mit anderen Behörden und Dienststellen, insbesondere mit Kommissionen/Delegationen der Volksanwaltschaft im Rahmen des Nationalen Präventionsmechanismus (NPM)
- Gesamtsteuerung Asyl - und Fremdenwesen (GAF) -Regionalbesprechungen
- Ansprechstelle für das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA)
- Grundsatzangelegenheiten und Wahrnehmung der Fachaufsicht in allen Angelegenheiten der Polizeianhaltezentren sowie des landesweiten Anhaltevollzuges
- Gelinderes Mittel: Organisation, Vollziehung und Überwachung sowie Koordination mit dem BFA betreffend Anordnung des gelinderen Mittels
- Wahrnehmung der koordinierenden Fachaufsicht gegenüber Dienststellen mit fachlichem Bezug (wie PI FGP, GPI, PAZ)
- Mitwirkung bei und Unterstützung von FRONTEX-Einsätzen
- Dolmetscherwesen
- Unterbringungs- und Transportmanagement
- Aus- und Fortbildung
- Vollziehung des Luftfahrtsicherheitsgesetzes (LSG) 7
- Angelegenheiten der Polizeikooperation

Die in den jeweiligen LPD eingerichtete/n FGP-Dienststellen, die Polizeianhaltezentren, die Polizeikooperationszentren und die Polizeiinspektionen Fremdenpolizei ist/sind der FGA unmittelbar nachgeordnet.

Die persönlichen und fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes sind:

- Allgemeine Anforderungen nach dem BDG 1979 bzw. VBG

- Persönliche Anforderungen: „Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; sicheres und freundliches Auftreten; Entschluss - und Entscheidungskompetenz; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; Teamfähigkeit; Organisations - und Koordinierungsvermögen; sozial-kommunikative Kompetenz; hohe Einsatzbereitschaft“.

An „Wissen“ wird verlangt:

- Abgeschlossene Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a) und abgeschlossene Grundausbildung für leitende Exekutivbeamte (EI) oder Erbringung der Erfordernisse gem. Anlage 1 zum BDG (Pkt. 8.18)
- Absolvierung der für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus - und Fortbildungen

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

- Gutes juristisches Wissen in den bezughabenden Rechtsmaterien sowie in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten der Sicherheitsbehörden
- Fundierte strategische und operative Kenntnisse im Bereich der Sicherheitsexekutive
- Wissen über die Organisation der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden, sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- Umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde
- Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörden und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien
- Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeldes des Behörden- und Polizeiwesens und der damit zusammenhängenden Felder
- EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes
- Übergreifendes Fachwissen für Belange des Fremdenwesens. Zum Fachwissen zählen insbesondere detaillierte Kenntnisse der bezughabenden Bestimmungen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Inneres (BMI) mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte darin folgendes aus: Für die Besetzung der Funktion „des/der stellvertretenden Leiters/in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung“, Bewertung E1/ 6, sei die Zuständigkeit der Entscheidung in dieser Personalmaßnahme auf Grund der behördenübergreifenden Bewerbungen beim BMI gelegen. Die LPD habe keinen Einteilungsvorschlag vorgelegt. Nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen sei das BMI für die Einteilung von B eingetreten. Die Entscheidung für die Einteilung

von B sei nach Durchsicht der Bewerbungen und Abwägung sämtlicher für das Besetzungsverfahren relevanten Kriterien, wie der bisherigen beruflichen Erfahrungen, der absolvierten fachspezifischen Ausbildungen sowie der Fähigkeit, diese in der Praxis umzusetzen, erfolgt. Sowohl B als auch A würden die allgemeinen Anforderungen für die gegenständliche Funktion erfüllen. Ebenso würden beide Beamte, unter anderem auf Grund ihrer bisherigen Funktionen als leitende Beamte, Kompetenz in der Mitarbeiter/innenführung, sozial-kommunikative Kompetenz, sowie sicheres und freundliches Auftreten vorweisen. Beim Fachwissen über Belange des Fremdenwesens sei B auf Grund seiner absolvierten Ausbildung sowie seiner Auslandseinsätze in verschiedenen EU- Mitgliedstaaten für Frontex eindeutig vor A zu reihen. B habe durch das Studium „...“, welches er von ... bis ... im Ausland absolviert habe, eine Spezifikation im Bereich des Grenz- und Fremdenwesens. In diesem Zusammenhang habe der Abschluss eine vertiefende Aus- und Fortbildung im komplexen Bereich des Fremdenwesens dargestellt. Insbesondere die europäische Zusammenarbeit und das geknüpfte Netzwerk von internationalen Kontakten würden den fremdenpolizeilichen Herausforderungen sowohl national als auch international und den damit im Zusammenhang resultierenden vielschichtigen Fragestellungen hilfreich zur Seite stehen. Perfektioniert werde dies noch durch die Einsätze von B für die „European Border and Coast Guard Agency“ (Frontex), wodurch er sich umfangreiches Wissen aneignen habe können, welches er auch ständig weitergebe und in Schulungen verfeinere. Vorträge vor internationalem Publikum, auch in englischer Sprache, würden seine internationale Erfahrung abrunden. So sei es ihm auch möglich, Arbeitsweisen unterschiedlicher Polizeiorganisationen und deren Strategien im Hinblick auf fremdenpolizeiliche Aufgabenstellungen und Lösungen zu studieren und zu verinnerlichen. Dieses Wissen habe er bereits bei der Planung und Durchführung der Grenzschutzübung ... erfolgreich unter Beweis gestellt. Weiters hätte er in seiner Funktion als Leiter des Einsatzreferates des Bezirkspolizeikommandos ... fachliche Kenntnisse im Bereich des Fremden- und Asylrechtes vorausgesetzt, da die fremdenpolizeilichen Aufgabenstellungen täglich gegeben gewesen seien. A hingegen könne wesentlich weniger Erfahrungen bzw. Ausbildungen im Fremden- und Grenzpolizeiwesen aufweisen. Er habe vorwiegend ...- und ...dienst verrichtet und habe das Referat ... geleitet. Der Beamte habe in seiner Bewerbung selbst festgestellt, dass die Betrauung mit der gegenständlichen Funktion eine neue Herausforderung darstelle. Der stellvertretende Leiter der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung sollte jedoch im Falle der Bestellung auf diese Position bereits über Erfahrung verfügen.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass A am ... in die österreichische Bundesgendarmerie eingetreten ist. Nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) für eingeteilte Wachebeamte in ... ist er mit Wirkung von ... zum Gendarmerieposten (GP) ... versetzt worden. Er ist mit ... zum dienstführenden E2a-Beamten sowie mit ... zum E1-Beamten

ernannt worden. Von ... bis ... war er Stellvertreter des Kommandanten am Bezirksgendarmeriekommando (BGK) ... und hat dort auf Grund des Pensionskrankenstandes des damaligen Kommandanten für mehrere Monate die Führung dieses Kommandos übernommen. Von ... bis ... war er am BGK X als Stellvertreter eingeteilt. ... und ... war er für mehrere Monate zuerst beim BGK ... und dann beim BGK ... wegen Abwesenheiten der dortigen Kommandanten ebenfalls wieder mit der Führung der dortigen Bezirkskommanden betraut. Von ... bis ... war er mit der Führung des Bezirkspolizeikommandos X betraut. Durch die Zusammenlegung des Stadtpolizeikommandos X mit dem Bezirkspolizeikommando X im ... verlor er sowohl die Funktion als Bezirkspolizeikommandant als auch seine E1-Planstelle und war seitdem als ... leitender Beamter beim nunmehrigen gemeinsamen Stadt- und Bezirkspolizeikommando X ohne Planstelle eingeteilt.

Er absolvierte folgende berufsbegleitende Fortbildungen:

- ADL-Ausbildung
- Polizeiliches Handeln in einer multikulturellen Gesellschaft
- Gesundheit- und Fitnessförderung
- Führungsmanagement und Teamentwicklung
- Lehrgang Führungskompetenz
- BAK-Lehrgang
- Derzeit Masterstudiengang auf der FH X
- ... Seminare auf der SIAK
- ... Seminare auf der VAB

Er wirkte an folgenden Großeinsätzen mit:

- Einsatzleitung im Jahre ... beim Großkonzert ...
- Seit ... Jahren jährliche Einsatzleitung beim ...
- Einsatzleitung ... in den Jahren ..., ... und ...
- Regelmäßige Einsatzleitungen bei allen größeren Veranstaltungen im Bezirk ... (... bis ...) sowie nach der Zusammenlegung in der Stadt ... (... -...)
- Wiederholte Einsatzleitungen an der GREKO ... (... bis ...) im Zuge des ...

Der BewerberInnen-Übersicht für die ausgeschriebene Funktion war zu entnehmen, dass B im ... in den Exekutivdienst eingetreten ist, von ... bis ... war er eingeteilter Beamter. Von ... bis ... war er dienstführender Beamter in Von ... bis ... war er auf diversen Gendarmerieposten. Von ... bis ... war er ...referent im BPK ..., im ... leitete er interimistisch das Stadtpolizeikommando X und seit ... ist er Einsatzreferent (E1/3) im Bezirkspolizeikommando X.

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

Da die Stellungnahme des BMI zum Antrag von A trotz mehrmaliger Urgezen erst einen Tag vor der Sitzung des Senates eingetroffen ist, fasste die Vorsitzende diese eingangs der Sitzung kurz zusammen: Sowohl der zum Zug gekommene B als auch A würden die allgemeinen Anforderungen für die gegenständliche Funktion erfüllen. B verfüge über mehr berufliche Erfahrung als Einsatzreferent und sei aufgrund seiner absolvierten Ausbildung, sowie seiner Auslandseinsätze in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten für Frontex („European Border and Coast Guard Agency“) eindeutig vor A zu reihen. Des Weiteren erwähne das BMI in der Stellungnahme, dass A in seiner Bewerbung selbst festgestellt habe, dass die Betrauung mit der gegenständlichen Funktion eine neue Herausforderung darstelle. Nach Meinung des BMI sollte der stellvertretende Leiter der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung jedoch im Falle der Bestellung bereits über Erfahrung verfügen.

A führte dazu Folgendes aus: Die Funktion stelle eine neue Herausforderung dar, weil es eine neue Aufgabe sei. Das sei aber nicht darauf bezogen gewesen, dass er keine Erfahrung habe. Er kenne, wie bereits festgestellt, die Stellungnahme leider nicht. Wenn jedoch argumentiert werde, dass B im Einsatzreferat gewesen sei, müsse er dagegenhalten, dass er als Bezirkspolizeikommandant das Einsatzreferat ... Jahre selber gemacht habe. Er sei für ... und ... zuständig gewesen. Er habe seine Einsätze selbst abgewickelt.

Die GBB ergänzte, dass ihr auffalle, dass A seit Jahren für diverse Planstellen nicht berücksichtigt worden sei. Sie kenne die Gründe und auch die beteiligten Personen nicht, aber es müsse Gründe geben. Ob diese in persönlichen Konflikten oder in der Weltanschauung des Antragstellers liegen, könne sie nicht beurteilen. Sie könne keinen der Gründe ausschließen, weder eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung noch eine Diskriminierung aufgrund sonstiger Konflikte. Anhand der Laufbahndatenblätter falle auf, dass A bedeutend mehr Führungserfahrung habe als B. B sei seit ... leitender Beamter, der Antragsteller seit Inhaltlich und fachlich hätten beide gleich viel beziehungsweise wenig Erfahrung. A habe bedeutend höhere Führungserfahrung.

Die Vorsitzende merkte zur Stellungnahme des Dienstgebers an, dass B unter den Bewerbern als Einsatzreferent geführt werde und sich zu dessen Bewerbung kein Laufbahndatenblatt finde, in der Stellungnahme aber erwähnt werde, dass er in seiner Funktion als Leiter des Einsatzreferates des BPK ... fachliche Kenntnisse im Bereich des Fremden- und Asylrechts

vorweisen könne, da die fremdenpolizeilichen Aufgabenstellungen täglich gegeben gewesen seien.

Auf die Frage, ob B Leiter oder Referent gewesen sei und überhaupt Führungserfahrung vorweisen könne, antwortete der Dienstgebervertreter ..., der Senat habe mehr Unterlagen als er, denn auch er habe die Stellungnahme des BMI nicht. Er könne sich nur darauf beziehen, warum B aus Sicht des BMI dem Antragsteller vorzuziehen gewesen sei. Die ersten elf Punkte der InteressentInnensuche würden sich auf den Fremdenbereich beziehen. Der 15. Punkt laute „Mitwirkung bei und Unterstützung von Frontex-Einsätzen“ und Punkt 19 „Vollziehung des Luftfahrtsicherheitsgesetzes“. Alles Dinge, die B bereits gemacht habe.

Die Vorsitzende wies daraufhin, dass nicht nur die Aufgaben, sondern auch die Anforderungen zu prüfen seien. Beispielweise sei auch die Kompetenz in der MitarbeiterInnenführung ein Thema gewesen. Auffallend sei, dass unter den Anforderungen nur von Wissen und Kenntnis, nicht aber von Erfahrung, die Rede sei.

Auf die Frage, wie viele Punkte sich unter den fachspezifischen Anforderungen auf die Kenntnis oder Erfahrung in der fremdenpolizeilichen Materie beziehen, antwortete der Dienstgebervertreter, Punkt eins „gutes juristisches Wissen in den Bezug habenden Rechtsmaterien sowie in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten“.

Die Vorsitzende stellte fest, dass unter den fachspezifischen Punkten sehr wenige spezifisch auf die Fremden- und Grenzpolizei abzielen. Der Dienstgebervertreter wiederholte, beim Punkt eins „gutes juristisches Wissen in den Bezug habenden Rechtsmaterien sowie in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten“ könne man deutlich zwischen den zwei Bewerbern unterscheiden.

Die Vorsitzende wies abermals daraufhin, dass man sich nicht nur die Aufgaben ansehen müsse, denn letztlich stelle man nicht die Aufgaben, sondern die Anforderungen, an die Bewerberinnen und Bewerber.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, wenn in der InteressentInnensuche die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben gefordert sei, müsse man sich auch auf die Aufgaben beziehen, sonst bräuchte es ja nicht extra angeführt werden. Die InteressentInnensuche der LPDs seien unterschiedlich. Die einen schreiben so aus, die anderen so, aber innerhalb der LPD sei die Wortwahl immer gleich. Man sei gerade dabei dies zu vereinheitlichen, aber das sei „Zukunftsmusik“.

Auf die Frage, was B besser könne als der Antragsteller, antwortete der Dienstgebervertreter, im Fremdenbereich fast alles. B habe bereits mehrere Frontex Einsätze gemacht und sei dort in führender Funktion tätig gewesen. Außerdem habe er von ... bis ... für Frontex das Studium „...“ abgeschlossen. Die Inhalte dieses Studiums würden alle mit den Aufgaben der

Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung übereinstimmen. Außerdem sei B Mitglied des Forums Der Flughafen falle mittlerweile unter die Zuständigkeit der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung und B sei am Flughafen ... genau für diesen Grenzbereich verantwortlich gewesen. Er habe Einsätze in ... und im ... Frontex ... abgewickelt, er halte vor internationalem Publikum, auch in englischer Sprache, Vorträge im Fremdenbereich und trage in der Grundausbildung im E2a Bereich das Thema „...“ vor. Natürlich habe auch ein Bezirkskommandant, wie der A einer gewesen sei, Aufgaben im Fremdenbereich zu tätigen, aber nicht in dem gleichen Ausmaß wie es bei B der Fall gewesen sei.

A replizierte, bei seinem Masterstudienlehrgang „...“ auf der FH X gebe es sehr strenge Zulassungskriterien. B habe sich damals beworben und sei nicht zugelassen worden. Das FRONTEx Studium sei lediglich Bs Plan B gewesen. Er (A) habe sich ... bewerben müssen bis er zugelassen worden sei. Als Einsatzreferent am BPK könne er auch ... Jahre Erfahrung vorweisen. Er sei als Einsatzkommandant in ... und ...mal in Spielfeld gewesen. Er habe Fremdenwesen in seiner Funktion vielleicht nicht so intensiv wie B gehabt, aber auch gemacht. Vorträge auf Englisch habe er nicht gehalten. Er sehe nicht, dass B viel mehr Erfahrung gehabt habe als er. Es werde halt der ausgesucht, den man haben will. Ein paar seien still, ein paar, so wie er, wehren sich.

Die Frage eines Senatsmitglieds betreffend die Aufgaben des Arbeitsplatzes, nämlich ob er Erfahrungen in Frontex Einsätzen vorweisen könne, verneinte der Antragsteller.

Auf die Frage, ob er das Luftfahrtsicherheitsgesetz habe vollziehen müssen, antwortete A, als Bezirkskommandant sei er für den Flughafen ... zuständig gewesen. Der Bezirkskommandant sei, wie ein praktischer Arzt, für alles zuständig.

Ein Senatsmitglied merkte abschließend an, dass Frontex eine internationale Abschiebeorganisation sei, die Abschiebungen vornehme. Die Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung umfasse jedoch nicht nur Abschiebungen.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

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

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

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung dem BMI. Ausschlaggebend für die Einteilung von B sei gewesen, dass dieser auf Grund seiner absolvierten Ausbildung sowie seiner Auslandseinsätze in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten für Frontex eindeutig vor A zu reihen gewesen sei. B habe durch das Studium „...“, welches er von ... bis ... im Ausland absolviert habe, eine Spezifikation im Bereich des Grenz- und Fremdenwesens. In diesem Zusammenhang stelle der Abschluss eine vertiefende Aus- und Fortbildung im komplexen Bereich des Fremdenwesens dar. Perfektioniert werde dies noch durch die Einsätze von B für Frontex, wodurch er sich umfangreiches Wissen aneignen habe können, welches er auch ständig weitergebe und in Schulungen verfeinere. Vorträge vor internationalem Publikum, auch in englischer Sprache, würden seine internationale Erfahrung abrunden. Dieses Wissen habe er bereits bei der Planung und Durchführung der Grenzschutzübung ProBorders erfolgreich unter Beweis gestellt.

Aus der Sicht des Dienstgebers würden sowohl der zum Zug gekommene B als auch A die allgemeinen Anforderungen für die gegenständliche Funktion erfüllen. Ausschlaggebend für den Dienstgeber sei die berufliche Erfahrung als Einsatzreferent von B gewesen.

Festgestellt wird, dass in der Ausschreibung unter den fachspezifischen Punkten sehr wenige spezifisch auf die Fremden- und Grenzpolizei abzielen. Die persönlichen und fachlichen An-

forderungen des Arbeitsplatzes stehen bei der Ausschreibung im Vordergrund und die Mitarbeiterführung ist ein wesentlicher Punkt in dieser Kategorie. A konnte bereits ... als B leitender Beamter geworden ist diese Qualifikation seit ... Jahren vorweisen. Von ... bis ... war er mit der Führung des Bezirkspolizeikommandos X betraut. Aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrungen in der Führung und Leitung von Bezirkspolizeikommanden und damit verbundener Abwicklung auch von Großveranstaltungen ist A aufgrund seiner langjährigen Führungserfahrung für die ausgeschriebene Planstelle besser qualifiziert als sein Mitbewerber B.

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

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

Es wird festgehalten, dass A ... Jahre Erfahrungen als Einsatzreferent am BPK vorweisen kann. Er war Einsatzkommandant in ... und ...mal in Spielfeld gewesen. Seine Funktion beinhaltete auch Tätigkeiten im Fremdenwesen.

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

Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

A erachtet sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, da er der SPÖ zugeordnet werde und dies sich bereits in der Vergangenheit negativ auf sein berufliches Fortkommen ausgewirkt habe. Als Bezirkspolizeikommandant habe er eher mit der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter (SPÖ) sympathisiert, mehrere persönliche Kontakte zu solchen Vertretern würden das belegen. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festgestellte bessere Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens - die Dienstgeberseite konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht - kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliegt.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA)“ bei der LPD X mit B eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Antragsteller behauptet aufgrund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da B im Vergleich zu ihm zwar gleich alt (beide Bewerber sind ... geboren), jedoch was das Dienst- und Offiziersalter betreffe deutlich jünger sei. Im Vergleich zu A ist B ... Jahre später in den Exekutivdienst eingetreten, erst ... Jahre später Dienstführender und ... Jahre später Leitender Beamter geworden.

Da das Gesetz jedoch auf das Lebensalter abgestellt, kann keine Diskriminierung aufgrund des Alters festgestellt werden.

Eine Diskriminierung von A liegt im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Stellvertretende/r Leiter/in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA)“ bei der LPD X aufgrund der Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG daher nicht vor.

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

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

Wien, Februar 2021