

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leitung des Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z5 und Z2 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

A wurde durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leitung des Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement“ aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert. Die Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg (Z5) inkludiert die Entgeltdiskriminierung (Z2).

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung kann nicht ausgeschlossen werden.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A, eingebracht von ... langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

A sei am ... 19xx geboren und seit ... als leitender Beamter des Landesgendarmeeriekommandos (LGK) bzw. des Landespolizeikommandos (LPK) X tätig. Er sei somit der aktuell am längsten dienende leitende Beamte der ... Polizei. Zuletzt (seit ...) sei er Leiter der Stabsabteilung des LPK gewesen. Die Stabsabteilung habe einerseits das LPK-interne und -externe Marketing einschließlich der Medienarbeit zur Aufgabe gehabt sowie andererseits die Gestaltung und Steuerung des inneren Dienstes im LPK. Mit Wirksamkeit vom ... seien die bundesunmittelbaren Sicherheitsbehörden, darunter auch die Dienststelle des Antragstellers, zur neuen Behörde „Landespolizeidirektion X“ zusammengeführt worden. Ab diesem Zeitpunkt seien die Aufgaben

der vormaligen Stabsabteilung des LPK von dem durch die Behördenreform neu installierten „Büro für Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb“ fortgeführt worden. Mit der Leitung dieses Büro sei jedoch nicht der Antragsteller betraut worden, er sei ab ... lediglich als einfacher Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion für spezielle Tätigkeiten eingesetzt worden.

Die Tätigkeiten des Antragstellers im Polizeibereich ließen sich wie folgt darstellen: Er habe den Dienst im ... am Gendarmerieposten ... begonnen. Nach den entsprechenden Lehrgängen sei er im ... leitender Beamter bei der Stabsabteilung des LGK geworden. Von ... bis ... sei er hauptamtlicher Lehrer und Stellvertreter des Schulkommandanten und gleichzeitig Leiter des Referates für Nachwuchswerbung und Sport beim LGK gewesen. Danach sei er bis Ende ... Kommandant der Stabsabteilung und gleichzeitig Leiter des Referates ... (Personal) und Stellvertreter des Referatsgruppenleiters ... gewesen. Anschließend sei er bis ... Leiter der Personalabteilung und Stellvertreter des Gruppenleiters ... gewesen. Von ... bis dato sei er Leiter der Stabsabteilung beim LGK bzw. LPK gewesen. Darüber hinaus habe er zahlreiche Vorträge gehalten und berufsbegleitende Ausbildungen besucht.

In all seinen Funktionen sei der Antragsteller um eine ordentliche und den Vorgaben entsprechende Arbeit bemüht gewesen und habe seine Aufgaben stets zur vollsten Zufriedenheit seiner bisherigen Vorgesetzten erfüllt.

Am ... sei die Funktion des Leiters des Büros Qualitäts- und Wissensmanagement ausgeschrieben worden, und A habe sich am ... beworben. Mit Schreiben vom ... sei ihm mitgeteilt worden, dass diese Planstelle einem anderen Bewerber verliehen worden sei. B, geboren xx Parteizugehörigkeit zur ÖVP, sei zum Leiter dieses Büro bestellt worden.

Bei all seinen Bewerbungen seien A Bewerber vorgezogen worden, die dem Alter und der Dienst erfahrung nach nach ihm zu reihen gewesen wären. Auffällig sei auch, dass die berücksichtigten Bewerber allesamt derselben „konservativen-politischen Gesinnung zuzurechnen“ seien.

Landespolizeidirektor X habe dem Antragsteller in persönlichen Gesprächen indirekt bzw. sogar auch direkt bestätigt, dass sein Alter der Grund für die Nichtberücksichtigungen gewesen sei. In einem Gespräch am ..., also noch vor dem Ausschreibungsverfahren, habe ihm der Landespolizeidirektor X erklärt, dass „nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei“. Weiters habe der Landespolizeidirektor ausgeführt, dass die „übrigen Leiterstellen“ (Anmerkung: Es waren zahlreiche Funktionen

ausgeschrieben) bereits vergeben seien. Die Führungsfunktionen seien also bereits vor der offiziellen Ausschreibung und der Möglichkeit der Bewerbung vergeben worden. Mit dem Antragsteller, welcher bereits rund 30 Jahre in Führungsfunktionen gewesen sei, sei jedoch nicht einmal in informativer Weise über die geplanten Änderungen gesprochen worden. Informationen im weiteren Verfahren, wie im oben angeführten Gespräch, habe A immer nur auf eigene Initiative erhalten.

Zur Diskriminierung des Antragstellers aufgrund seiner Weltanschauung wurde ausgeführt, dass dieser während seiner gesamten Laufbahn all seine Funktionen ohne Zugehörigkeit zu einer politischen Partei ausgeübt habe. Sein Name sei nie auf einer Unterstützungsliste aufgeschienen. Es sei ihm - insbesondere als Leiter des Referates für Personal- und Dienstrechtsangelegenheiten und später als Leiter der Personalabteilung des LPK - wichtig gewesen, dass seine parteipolitische Gesinnung nicht öffentlich sei, um gerade bei Personalentscheidungen glaubwürdig und korrekt zu bleiben. In diesem Sinne habe sich der Antragsteller in Ausübung dieser Funktionen auch stets um eine sachliche Entscheidungsfindung, losgelöst von parteipolitischen Argumenten, bemüht.

Seit der Zeit als Personalist unter sozialdemokratischer Führung des BMI sei A bei Funktionsbewerbungen nicht mehr entsprechend berücksichtigt worden und es seien ihm regelmäßig jüngere, politisch der ÖVP zuzurechnende Kandidaten vorgezogen worden. Dies habe seine Ablöse als Personalleiter im Jahre ... betroffen, die Bewerbungen um die Stellen des Leiters der Personalabteilung bzw. der ...stelle im Jahre ... sowie die Bewerbung um die Leitung der ...stelle im Jahre Schließlich habe seine „Demontage“ mit ... die seit Jahren laufenden Diskriminierungen manifestiert. In mehreren Gesprächen sei ihm mitgeteilt worden, dass er für einen „Roten“ gehalten werde. Aufgrund seiner vermuteten Weltanschauung sei er bereits mehrfach, zuletzt im Rahmen des gegenständlichen Bewerbungsverfahrens diskriminiert worden.

...

Durch seine Abberufung von seiner bisherigen Funktion als Leiter der Stabsabteilung habe A auch eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts erfahren. Als Leiter der Stabsabteilung sei er in der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6 eingestuft gewesen. Seit ... sei er lediglich einfacher Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion und sohin nur in der Funktionsgruppe 3 eingestuft.

Mit dem Wirksamwerden der Behörden-Struktur-Reform ... seien schließlich weitere für den Antragsteller entwürdigende und demütigende Maßnahmen gefolgt: Noch in

der ersten ...woche ... habe er ... umsiedeln müssen. Es gäbe keinen Beamten im vergleichbaren Rang ..., der in einem solch kleinen Büro seinen Dienst versehen müsse. Ende ... sei ihm mitgeteilt worden, dass er nicht mehr in einer Kanzlei des Büros ... mit den Bediensteten Kaffee trinken dürfe. Bei der Frage nach dem Grund habe er die Antwort bekommen, die Bediensteten würden das nicht mehr wollen. In der Folge habe er mit zwei der vier Bediensteten gesprochen, welche jedoch nichts von diesem „Wunsch“ gewusst hätten.

Mit Schreiben vom ... habe ihm der Landespolizeidirektor X die Stelle des stellvertretenden Bezirkspolizeikommandanten in X (...) angeboten. Für diese Stelle habe es schlichtweg keinen Bewerber gegeben.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde: Mit ... sei durch Zusammenschluss von Sicherheitsdirektion X, Polizeidirektion X und Y sowie Landespolizeikommando X zu einer Landespolizeidirektion eine Organisationsänderung (Behördenreform) erfolgt, die mit einer Reduktion von Leitungsfunktionen bzw. mit der Etablierung neuer Büros und Abteilungen einhergegangen sei. Diese neue Struktur unterscheide sich in den Inhalten und Aufgabengebieten wesentlich von der bisherigen, was bei den Neubesetzungen zu berücksichtigen gewesen sei.

Die Bewerber um die gegenständliche Funktion seien von der Zentralstelle bewertet worden. A, welcher in Ermangelung einer Planstelle nach der Organisationsreform keinen Arbeitsplatz mehr inne gehabt habe, sei dem Landespolizeidirektor unmittelbar zur Dienstleistung zugewiesen worden.

Um die Zahl der Betroffenen nach Absystemisierung von Planstellen möglichst gering zu halten, habe sich die Dienstbehörde für Bedienstete im Planstellenverbund der LPD X ausgesprochen, welche voraussichtlich die entsprechende fachliche und persönliche Eignung aufweisen. Die „ungeprüfte“ Behauptung des Beschwerdeführers, sämtliche Kandidaten wären ideologisch der ÖVP zuzurechnen, sei nachweislich falsch und entschieden zurückzuweisen. Auch das Alter (Lebens- und Dienstalter) habe keine Rolle gespielt, „wohl aber ein antiquierter Führungsstil“.

Zur behaupteten Diskriminierung nach § 13 Abs. 1 Z2 B-GIBG (Entgelt) wurde ausgeführt, dass aufgrund der Organisationsänderung bisherige Strukturen aufgelöst und neue Organisationsformen an deren Stelle gesetzt worden seien. Da die Organisationseinheit Stabsabteilung und somit auch die Funktion der Leitung in der neuen

Organisationsstruktur der LPD X nicht mehr existent gewesen sei (mit ...), sei A von dieser Funktion abberufen worden. Der Gesetzgeber habe für solche unverschuldeten Schlechterstellungen Schutzbestimmungen vorgesehen, die auch bei A zum Tragen kämen. In seiner Funktion als Kommandant der Stababteilung sei er der Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe E1 zugeordnet gewesen. Gemäß den Bestimmungen des § 113h des Gehaltsgesetzes 1956 gebühre ihm nun eine Ergänzungszulage als Schutzbestimmung bei Maßnahmen betreffend die Behördenreform im Bereich des Bundesministeriums für Inneres (BMI). Auch bleibe A dienst- und besoldungsrechtlich auf Dauer nach den Bestimmungen des § 145b BDG der Wahrungsfunktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe E1 eingestuft. Besoldungsmäßige Nachteile, die ihn durch die Änderung seiner Verwendung treffen, würden durch die Wirksamkeit der Bestimmungen der §§ 113e und h Gehaltsgesetz „minimiert“.

Die Raumaufteilung nach der Organisationsänderung zähle aufgrund der faktischen Gegebenheiten tatsächlich zu den größten Herausforderungen, es gelte doch die einzelnen Büros und Abteilungen möglichst zusammenhängend unterzubringen, um einen geordneten Dienstablauf zu gewährleisten. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte sei es dennoch möglich gewesen, A ein eigenes Büro zuzuweisen, welches den arbeitsrechtlichen Vorgaben entspreche. Der in der Beschwerde enthaltene Hinweis auf Unterbringung in einem kleinen Büro und das Anführen der Bedeutung des rangmäßigen Anspruches spiegle ein absolutistisches Denken wider, welches auch innerhalb der alten Führung immer wieder zu Reibungsverlusten geführt habe. Die leistungsorientierten Anforderungen an die einzelnen Bediensteten nach der Reform seien sehr hoch, das angeführte Kaffeetrinken habe in der gewohnten Form nicht mehr geduldet werden können.

Da die Dienstbehörde im Falle einer Abberufung von einem Arbeitsplatz aufgrund einer qualifizierten Verwendungsänderung gemäß § 40 BDG bzw. § 36 grundsätzlich verpflichtet sei, dem/der Betroffenen einen Arbeitsplatz zuzuweisen, sei A mit Schreiben vom ... der einzige freie Arbeitsplatz im Bereich der Dienstbehörde, nämlich die Stellvertretung des Bezirkspolizeikommandanten des BPK X und Leitung des Kriminalreferates in der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 3, angeboten worden. Bei Zustimmung sei ihm in Aussicht gestellt worden, für seine weitere Verwendung im gesamten Ressortbereich einen entsprechenden Arbeitsplatz zu suchen. Diese Vorschläge seien unkommentiert geblieben.

Der Stellungnahme der LPD angeschlossen waren u.a. die Ausschreibung, die Bewerberübersicht, die Bewerbungen von A und B und der Erlass des BMI an die LPD, B mit ... mit der Funktion zu betrauen.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BMI (das die Personalentscheidung traf) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte aus, dass die LPD beantragt habe, B die gegenständliche Planstelle zu verleihen. Dieser zeige aufgrund seiner bisherigen Verwendungen als Kommandant von geschlossenen Einheiten, als EE-Kommandant, als Gewaltschutz- und Jugendreferent sowie als Leiter des Einsatzreferates des SPK X beste Voraussetzungen in Bezug auf das Qualitätsmanagement und er sei auch aufgrund seiner zahlreichen Ausbildungen, Seminarbesuche und Vortragstätigkeiten sowie der steten Bereitschaft zur Wissens- und Kompetenzerweiterung der für die gegenständliche Planstelle geeignetste Bewerber. Mit ... sei der Beamte mit der interimistischen Leitung des Büros Qualitäts- und Wissensmanagement beauftragt worden. Nach Prüfung der Bewerbungen habe das BMI die LPD X ermächtigt, B mit Wirksamkeit vom ... als Leiter des Büros einzuteilen.

Der Stellungnahme des BMI waren die Bezug habenden Unterlagen angeschlossen.

Laut Ausschreibung wurden für die Ausübung der „Funktion des Leiters/der Leiterin des Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement“ neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernissen des § 4 Beamten Dienstrechtsgesetzes (österreichische Staatsbürgerschaft,...) besondere Kenntnisse und Fähigkeiten erwartet. Zu diesen zählten: Spezielles Wissen über die Organisation der Landespolizeidirektion und des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten, umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und den nachgeordneten Organisationseinheiten, entsprechendes Allgemeinwissen und für den Aufgabenbereich tiefgehendes spezielles Fachwissen, Kenntnisse im Bereich des New Public Management, Kenntnisse über Qualitäts- u. Wissensmanagement, 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“

Zu den persönlichen Anforderungen zählten: „Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben; Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Kompetenz in der Mitarbeiterführung;

Teamfähigkeit; Organisations- und Koordinierungsvermögen; sozialkommunikative Kompetenz; Fähigkeiten im Bereich des Managements; Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft.“

Als Aufgaben der ausgeschriebenen Funktionen wurden genannt: Verbesserung des von der Polizei insgesamt zu erbringenden Produkts „Sicherheit“ durch Entwicklung und Weiterentwicklung optimierter Prozesse zur effizienteren Leistungserstellung; im Wissensmanagement sind systematische, bedarfsorientierte, vernetzte und umfassende Ansätze hinsichtlich der Daten bzw. der Informationen und der persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter zu analysieren, zu ordnen und bereitzuhalten, sowie das Benötigte zu beschaffen, zu entwickeln und zu integrieren, das Verfügbare aufzubereiten, weiterzugeben und entsprechend anzuwenden; Entwicklung von strategischen Vorgaben zum Wissensmanagement und Festlegung von Wissenszielen; Besorgung von Angelegenheiten des Vorschriftenwesens, insbesondere die Zuständigkeit für eine Gesamtübersicht der geltenden Vorschriften.

In seiner Bewerbung führte A aus, dass er die in der Ausschreibung geforderten Voraussetzungen erfülle. Während seiner fast 30-jährigen Tätigkeit beim LGK und zuletzt beim LPK habe er sich spezielle Kenntnisse der landesweiten Organisation der Sicherheitsbehörden angeeignet. Er sei stets um eine sachliche korrekte, aktive und zukunftsorientierte Arbeit bemüht gewesen. Gute Zusammenarbeit mit allen Vorgesetzten, Mitarbeitern und den Organen der Personalvertretung sei ihm immer ein wichtiges Anliegen gewesen. Durch den Besuch zahlreicher fachbezogener und persönlichkeitsbildender Seminare sei er immer bestrebt gewesen, sein Wissen auf dem aktuellen Stand zu halten. Seit 25 Jahren sei er Kommandant bzw. Abteilungsleiter im Bereich des LGK und des LPK X.

B führte in seiner Bewerbung aus, dass ihm in seiner bisherigen Funktion als stellvertretender Leiter des Einsatzreferates die strategische Planung und Ausarbeitung fachorientierter einsatztaktischer Maßnahmen obliege. Dabei spiele die Organisation, Vorbereitung und operative Leitung sowie eine begleitende Kontrolle größerer Sicherheits- und ordnungspolizeilicher Einsätze sowie die Mitwirkung in Einsatzstäben eine große Rolle. Die Nachbereitungsphase, d.h. die Analyse in Form von Einsetzevaluierungen und die Vornahme von bedarfsorientierten korrigierenden Maßnahmen seien für ihn von großer Relevanz. Durch Ermittlung und Festlegung des Aus- und Fortbildungsbedarfes innerhalb des Stadtpolizeikommandos (SPK) X sowie durch Koordinierung dieser spezifischen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sei er in die Personalentwicklung eingebunden. Die unmittelbare Durchführung von fachspezifischen Fortbildungen und Vorträgen zähle zu seinen wesentlichen Aufgaben. Führungserfahrung habe er auch in seiner Funktion als Abteilungskommandant der Si-

cherheitswacheabteilung X von ... bis ..., die insgesamt 220 MitarbeiterInnen umfasst habe, erlangt. Als Gewalt- und Jugendschutzreferent im SPK X stehe er mit Behörden und Institutionen in permanentem Informations- und Erfahrungsaustausch und es obliege ihm die Planung und Leitung von Schwerpunktaktionen unter Einbindung verschiedener Organisationseinheiten. In periodischen Abständen seien von ihm Vernetzungstreffen zwischen den fachkundigen BeamtInnen der Polizeiinspektionen und externen Behörden und Institutionen „mit den zentralen Inhalten Schulung und gegenseitiger Informationsabgleich“ organisiert worden. Als Kompaniekommandant der Einsatzeinheit „X“ sei er für die Koordination der ... Einsatzzüge verantwortlich. Im Rahmen von „... - Einsätzen“ sei er sowohl in die Rolle des Einsatzkommandanten als auch des „EE - Kommandanten“ regelmäßig mit der Abwicklung des Großen Polizeilichen Sicherheits- und Ordnungsdienstes vor Ort eingebunden. In diesem Zusammenhang sei er im ... mit der Planung, Einsatzvorbereitung und Durchführung des ... Einsatzes der Einsatzeinheit während der ... in ... betraut worden. Im Rahmen dieser Tätigkeit habe er seinen „Erfahrungsschatz durch bundesländerübergreifende Arbeit intensiv vertiefen können“. Bei Fortbildungslehrgängen seien von ihm Schulungskomponenten entwickelt und in Form von Vorträgen mit anschließender Gruppendiskussion präsentiert worden.

Als Kommandant einer geschlossenen Einheit sei er in den letzten zehn Jahren bei einer großen Anzahl von Einsätzen österreichweit eingesetzt gewesen. Dabei habe er gezeigt, dass er sich eigenverantwortlich, teamorientiert und mit Engagement für die Sache einsetzen könne. So sei er als Obmann des Polizeiunterstützungsvereines auch für die Organisation und Durchführung des ... Polizeiballes zuständig gewesen. Der Umgang und die zielorientierte Zusammenarbeit mit anderen Menschen seien für ihn von großer Bedeutung. Es sei ihm auch gelungen schwierige Situationen zu entschärfen und einen wesentlichen Beitrag zur positiven Zusammenarbeit zu leisten. Diese Qualifikationen bringe er als Vortragender bei den Grundausbildungslehrgängen E1 an der Fachhochschule ..., beim Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive im Rahmen der Berufsbegleitenden Fortbildung sowie bei Behördenvertretungen vor dem Unabhängigen Verwaltungssenat (UVS) bei Maßnahmen- und Richtlinienbeschwerden ein. Nach dem Abschluss des Verfahrens beim UVS würden etwaige Auswirkungen auf den Dienstbetrieb analysiert und gegebenenfalls Schulungsmaßnahmen in die Wege geleitet.

Der Stadtpolizeikommandant ... führte in seiner Beurteilung des B aus, dass dieser seit der Ernennung in die Verwendungsgruppe E1 stets im Bereich der Organisationseinheiten in X (BPD X, Zentralinspektorat und SPK) seinen Dienst versehen habe. Seit der Polizeireform ... fungiere er im Einsatzreferat als Stellvertreter des Referatsleiters. In sämtlichen Funktionen habe er hervorragende Führungsarbeit geleistet. Im Einzelnen seien seine überdurchschnittlichen Rechtskenntnisse, sein Führungsverhalten bei Einsätzen und seine Vorbildwirkung bei der Dienstversehung im Allgemeinen hervorzuheben.

In rechtlichen Belangen sei sein Wissen stets hochaktuell, er besuche regelmäßig Seminare in verschiedenen Rechtsmaterien, insbesondere im Dienstvollzug. Er vertrete das SPK bei Verhandlungen des UVS, insbesondere bei Vollziehung der Bestimmungen über Gewalt in der Familie, und er sei daher auch SPK-Referent in dieser Angelegenheit. B verstehe es auch ausgezeichnet, ausführliche Sachverhalte zusammenzufassen und daraus prägnante Schriftstücke für die praktische Dienstversehung auszuarbeiten.

Im Rahmen der „... - Arbeit“ leite er nicht nur hervorragend den Exekutiveinsatz, sondern sei er auch befähigt, bei raschen Lageänderungen die notwendigen Vorgaben sofort an die Situation anzupassen, Ressourcen aufzurufen und insgesamt diesem Einsatz sofort Struktur zu geben. Darüber hinaus sei es ihm ein besonderes Anliegen, Einsätze stets nachzubesprechen und Abläufe zu evaluieren, um für zukünftige Anlässe die notwendigen Vorbereitungen treffen zu können.

In seiner Person sei B als ein absolutes Vorbild zu bezeichnen. Er bringe sich stets mit höchstem persönlichem Engagement in den Dienst ein. Es sei für ihn von großer Wichtigkeit, Mitarbeiter in schwierigen Situationen anzuleiten und zu unterstützen. Es sei ihm auch ein Anliegen, die Verbindung zu den Basisdienststellen zu halten, um sicher zu stellen, dass bei Anordnungen von vorgesetzten Stellen sowohl vom Umfang als auch von der Wertigkeit keine Überforderung der Mitarbeiter eintrete. Bei Spontanereignissen sei er stets bereit, seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen und auch schwierige polizeiliche Einsätze zur Gänze selbständig abzuarbeiten. Es zeichne ihn aus, dass er in solchen Fällen auch in der Lage sei zu erkennen, wo über seine Person hinaus zusätzliche Unterstützung notwendig sei, um ein optimales Ergebnis zu erzielen.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK am ... führte A Folgendes aus: Die Planstelle sei schon besetzt gewesen, bevor noch die Ausschreibung erfolgt sei. Er glaube,

zum damaligen Zeitpunkt die besseren Qualifikationen gehabt zu haben als B. Er habe auch Vorkenntnisse gehabt, zum Beispiel sei er Projektleiter bei der Überarbeitung der Dienstbefehle und Dienstanweisungen nach der Zusammenführung der Wachkörper im Jahr ... gewesen. Sämtliche Befehle seien als gemeinsame Befehle der beiden Wachkörper neu zu verlautbaren gewesen. Es habe insgesamt ca. 800 Anweisungen gegeben, und unter seiner Federführung seien diese Anweisungen neu erarbeitet und auf ungefähr 300 reduziert worden. Die Stellungnahme zur Eignung des B sei für ihn insofern nicht nachvollziehbar, als Inhalte angesprochen worden seien, die sich nicht wirklich auf die Tätigkeit Qualitäts- und Wissensmanagement beziehen. Eines sei jedenfalls zu erwähnen, nämlich dass er in seiner mehr als 30-jährigen Tätigkeit gelernt habe, Aufgaben und Projekte landesweit umzusetzen, und zwar so, dass sie auch an der Basis befolgt werden. Diese Erfahrung habe sicher keiner von den jetzt eingeteilten Bewerbern.

Der Vertreter der LPD X replizierte, dass das Büro für Qualitäts- und Wissensmanagement eine neue Einheit in der „neuen LPD“ sei. Er (Vertreter der LPD X) sei Mitglied der Arbeitsgruppe gewesen, die sich mit der Zuteilung der neuen Aufgaben zu den Abteilungen beschäftigt habe. B habe einen Bachelor-Studienlehrgang absolviert, er habe gelernt, wissenschaftlich zu arbeiten. Eine der Kernaufgaben dieses neuen Büros sei, „die Bereiche“ zu verbessern und aufzubereiten. A habe seine Arbeit immer gut gemacht, aber es sei jetzt eine völlig neue Aufgabenstellung, bei der man neuere Arbeitsmethoden anwenden müsse, beispielsweise wissenschaftliches Aufbereiten, Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement. Nicht das Alter sei bei der Besetzung ausschlaggebend gewesen, sondern man habe sich für einen Bewerber entschieden, der seine Qualifikationen in einer modernen Ausbildung erworben habe und der in seiner bisherigen Laufbahn schon unter Beweis gestellt habe, dass er in der Lage sei, diese Dinge umzusetzen.

Der Vertreter des BMI führte aus, dass man sich im BMI nach dem Besetzungsvorschlag der LPD die Laufbahndaten und auch die Personalakten angesehen habe. Die Funktion sei „ganz neu“, nicht nur der Titel. Es handle sich um einen Bereich, der „vielleicht so ein bisschen ein Mitbringsel der moderneren Zeit“ sei. Man brauche eine moderne Struktur, um die „alten, eingerosteten Strukturen abzulösen“. Zwar haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „zweifelloso gute Leistungen erbracht, aber zeitgemäß war das nicht“. Der Schwerpunkt des neuen Büros sei auf dem Profil eines Mitarbeiters gelegen, der sehr offen sei, der wissenschaftlich arbeiten könne, der

das schon unter Beweis gestellt habe, sei es nur im Rahmen einer Ausbildung, oder auch in der Praxis. Man habe das Bild von einem Mitarbeiter gehabt, der „aus den alten Strukturen etwas über den Tellerrand hinausschauen möchte“. Ausschlaggebend sei gewesen, dass B diesen Bachelor-Lehrgang besucht habe. Im Rahmen dieses Lehrganges habe er sich wesentliche Bereiche für das neue Büro erarbeitet, nämlich Projektmanagement, Grundlagen des Managements, Unternehmensmodellierung, quantitative und qualitative Methoden, also wissenschaftliche Ansätze. Er habe zahlreiche Seminare dazu besucht, die vorige Aufzählung sei nur ein Auszug aus den diversen besuchten Veranstaltungen. Ausschlaggebend sei das wissenschaftliche Arbeiten gewesen. Man habe (im BMI) gewissermaßen die Vorstellung einer „Maßfigur“ gehabt, und dieser habe B am meisten entsprochen. Er habe eine gewisse Beweglichkeit, eine gewisse Neuorientierung, er sei innovativ, und das Ganze auf Basis von wissenschaftlichen Denk- und Herangehensweisen.

Der Vertreter des BMI führt weiters aus, dass er zu den von A genannten Vorfällen in der LPD X nichts sagen könne. Allfällige Gespräche haben jedenfalls keinerlei Einfluss auf die Personalentscheidung gehabt.

Auf die Frage, um welchen Lehrgang es sich konkret gehandelt und wer ihn bezahlt habe, antwortete der Vertreter des BMI, um den FH-Lehrgang „Polizeiliche Führung“. Er kenne diesen Lehrgang sehr gut, weil er selbst vortrage. Es sei ein Lehrgang, der für „neue leitende Beamte“ eingerichtet worden sei, den aber auch „alte“ leitende Beamte auf freiwilliger Basis besuchen und ebenfalls mit einem Bachelor abschließen könnten. Der Dienstgeber bezahle den Lehrgang.

A führte aus, dass er sein Interesse an diesem Lehrgang schriftlich bei der LPD bzw. schon beim LPK bekundet habe. Weshalb B als wesentlich jüngerer Bediensteter vorgezogen worden sei, wisse er nicht. Im Übrigen sei - soweit er wisse - B erst nach seiner Bestellung zum Büroleiter „Qualitäts- und Wissensmanagement“ zu dieser Ausbildung geschickt worden. Wenn man die Situation insgesamt bei den Besetzungen der einzelnen Planstellen betrachte sei für ihn klar, dass man einen jungen, zweifellos sehr dynamischen Beamten - er kenne B persönlich - auf eine Stelle gesetzt habe, um ihn für höhere Funktionen in der Zukunft vorzubereiten.

Der Vertreter des BMI replizierte, dass es „gewisse Aufbaumodule“ im Vorfeld des Lehrganges gebe. B habe im Jahr ... das Aufbaumodul „qualitative und quantitative wissenschaftliche Methoden“ absolviert und noch weitere Module, und das noch vor seiner Bestellung zum Leiter des Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement. Das

Studium habe B noch nicht abgeschlossen. Das BMI habe eine eigene Ausbildung, nämlich „Polizeiliche Führung“ ..., sie sei in etwa der Ausbildung „Public Management“ des BKA gleichzuhalten. Die Auswahl für die Ausbildung erfolge so, dass die Landespolizeidirektionen dem BMI die Bewerber und die Wünsche der Behörde die Teilnehmer betreffend mitteile. Leitende Beamte sollten diesen Kurs absolvieren, wobei es natürlich nicht möglich sei, alle gleichzeitig teilnehmen zu lassen. Grundsätzlich wolle das BMI jedem interessierten Bediensteten die Möglichkeit der Teilnahme geben. Es gebe keine Altersgrenze, man denke nicht, dass es sich bei über 50-Jährigen nicht mehr rentiere. Selbstverständlich sollte ein gewisser Bezug zum Arbeitsplatz gegeben sein, Bedienstete mit einem Bezug würden natürlich gegenüber Bediensteten mit bloßem Interesse bevorzugt.

A führte aus, die Diktion des Vertreters des BMI, nämlich man habe Mitarbeiter gesucht, die über die alten Strukturen hinwegsehen können, die Bereitschaft zum wissenschaftlichen Arbeiten hätten, die beweglich seien, lasse darauf schließen, dass diese Fähigkeiten bei älteren Beamten negiert würden. Er sei älter als seine Mitbewerber, was aber nicht bedeute, dass er nicht die Absicht bzw. die Fähigkeit habe, beweglich zu agieren und wissenschaftlich zu arbeiten.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) führte aus, dass sie A seit 20 Jahren kenne und er auch einmal kurz ihr Chef in der ...abteilung gewesen sei. Sie würde ihn als ausgezeichneten Vorgesetzten bezeichnen. Er sei sehr zielorientiert gewesen, kompetent, sachlich und auch als Mensch sehr in Ordnung. A habe zwar kein Geheimnis aus seiner politischen Ansicht gemacht, aber diese habe auch bei seiner Tätigkeit ... keine Rolle gespielt, er habe nie jemand wegen einer anderen Weltanschauung benachteiligt.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis-u. a.-aufgrund des Alters und 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 Sinnanzzen 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 Weltanzzen. 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 als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK waren also die Begründungen der Dienstbehörden für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD bzw. das BMI begründeten die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B in der Stellungnahme im Wesentlichen damit, dass dieser aufgrund seiner bisherigen Verwendungen als Kommandant von geschlossenen Einheiten, als EE-Kommandant, als Gewaltschutz- und Jugendreferent sowie als Leiter des Einsatzreferates des SPK X beste Voraussetzungen in Bezug auf das Qualitätsmanagement zeige und er auch aufgrund seiner zahlreichen Ausbildungen, Seminarbesuche und Vortragstätigkeiten sowie der steten Bereitschaft zur Wissens- und Kompetenzerweiterung der geeignetste Bewerber sei. Ausschlaggebend für die Personalentscheidung sei gewesen, dass B einen Bachelor-Studienlehrgang absolviert und dabei auch gelernt habe wissenschaftlich zu arbeiten.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerber/innen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Zu den erwarteten Kenntnissen und Fähigkeiten der Ausschreibung zählten: Spezielles Wissen über die Organisation der Landespolizeidirektion und des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten; umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und den nachgeordneten Organisationseinheiten; entsprechendes Allgemeinwissen und für den Aufgabenbereich tiefgehendes spezielles Fachwissen; Kenntnisse im Bereich des New Public Management; Kenntnisse über Qualitäts- u. Wissensmanagement; 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“. Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten von A und B auf der Grundlage der „Interessentensuche“, so ergibt sich eine höhere Qualifikation von A. A war seit ... als leitender Beamter des LGK bzw. des LPK in X tätig. Während seiner fast 30-jährigen Tätigkeit beim LGK und zuletzt beim LPK eignete er sich spezielle Kenntnisse der landesweiten Organisation der LPD und des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden und umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und den nachgeordneten Dienststellen an. Als Leiter der Stabsabteilung hatte A auch die Gestaltung und Steuerung des inneren Dienstes im LPK zur Aufgabe und dadurch konnte er sich auch in diesem Bereich besondere Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen. Weiters war A Projektleiter bei der Überarbeitung der Dienstbefehle und Dienstanweisungen nach der Zusammenführung der Wachkörper im Jahr ... und er hatte die Aufgabe, gemeinsame Befehle der beiden Wachkörper neu zu verlautbaren. Es handelte sich insgesamt um ca. 800 Anweisungen, die unter seiner Federführung neu erarbeitet und auf ungefähr 300 reduziert wurden. Dadurch konnte er seine Fähigkeit, Abläufe zu evaluieren, zu verbessern und dann umzusetzen unter Beweis stellen. Der ausgeschriebenen Funktion kommt u.a. die Aufgabe der Besorgung von Angelegenheiten des Vorschriftenwesens, insbesondere die Zuständigkeit für eine Gesamtübersicht der geltenden Vorschriften, zu (vgl. Seite ...). Diesbezügliche Kenntnisse bewies A eben im Rahmen seiner Projektleitung für den Bereich der Erlassbereinigung.

Die übrigen mit der Funktion verbundenen Aufgaben wurden in der Ausschreibung nur vage formuliert bzw. mit Trendwörtern und mit im Managementbereich gebräuchlichen Floskeln umschrieben (vgl. Seite ...; z. B.: Verbesserung des „Produkts(!) Sicherheit durch Entwicklung und Weiterentwicklung optimierter Prozesse zur effizien-

teren *Leistungserstellung(?)*“; „im Wissensmanagement sind systematische, bedarfsorientierte, *vernetzte* und umfassende *Ansätze hinsichtlich der Daten bzw. der Informationen und der persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter zu analysieren, zu ordnen und bereitzuhalten*, sowie das Benötigte zu *beschaffen, zu entwickeln* und zu *integrieren*, das *Verfügbare aufzubereiten, weiterzugeben* und entsprechend *anzuwenden*“. Die konkret erforderlichen Qualifikationen sind daher schwer auszumachen, und in der Folge ist auch auf der Grundlage der bisher von den Bewerbern erfüllten Aufgaben schwer nachvollziehbar, in welchem Maß die Qualifikationen jeweils vorhanden sind.

B gab eine ausgesprochen ausführliche Bewerbung ab (vgl. Seite 8, 9). Im Hinblick darauf, dass er „nur“ stellvertretender Referatsleiter im Einsatzreferat war, erscheint dem Senat die detaillierte und wortreiche Darstellung seiner Tätigkeiten überzogen. Auffällig ist, dass B kaum konkrete Beispiele für die von ihm geplanten Einsätze, Maßnahmen und Schwerpunktaktionen anführte (lediglich die ... und die Organisation des ... Polizeiballes, allerdings als Obmann des Polizeiunterstützungsvereins). In der Sitzung des Senates wurde von Dienstgeberseite besonders hervorgehoben, dass eine Kernaufgabe des „Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement“ das wissenschaftliche Arbeiten sei. Diese Schwerpunktlegung ist für den Senat nicht nachvollziehbar, da wissenschaftliches Arbeiten bei den Anforderungen in der Ausschreibung nicht genannt wurde.

Angesichts der zeitnahen Abfolge der vorläufigen Betrauung des B mit der Funktion, seinem Studienbeginn und der definitiven Besetzungsentscheidung ist auch nicht nachvollziehbar, dass in der Sitzung des Senates vorgebracht wurde, es sei der „Schwerpunkt auf dem Profil eines Mitarbeiters“ gelegen, der schon unter Beweis gestellt habe, dass er wissenschaftlich arbeiten könne, sei es im Rahmen einer Ausbildung, oder auch in der Praxis. B wurde nämlich mit ... (laut Laufbahndatenblatt) vorläufig mit der „Leitung des Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement“ betraut und knapp zwei Wochen danach begann er mit dem 6-semesterigen berufsbegleitenden Bachelorstudium "Polizeiliche Führung" an der Fachhochschule Die Ausschreibung der Planstelle erfolgte am ..., die Betrauung mit der Funktion erfolgte mit In diesem zeitlichen Zusammenhang ist es bemerkenswert und für den Senat absolut nicht nachvollziehbar, dass das „Bachelor Studium“ als ausschlaggebend für die Personalentscheidung dargestellt wurde. Zu den von dem Vertreter des BMI angesprochenen Aufbaumodulen „qualitative und quantitative wissenschaftliche Metho-

den“, die B im Jahr ... besuchte, ist festzuhalten, dass es sich dabei (laut Laufbahndatenblatt) um eine insgesamt 5-tägige Veranstaltung handelte. Die Themen der anderen erwähnten Aufbaumodule waren „Ethik“, „Menschenrechte“, „Public Management“ und „Controlling“, jeweils ein- bis dreitägig. Auf den Erwerb von Fähigkeiten zum wissenschaftlichen Arbeiten im Rahmen dieser Veranstaltungen muss wohl nicht näher eingegangen werden. Selbst wenn also die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten ein wesentliches Kriterium der Ausschreibung gewesen wäre, hätte B dieses zum Entscheidungszeitpunkt nicht erfüllen können.

Bemerkenswert ist nach Ansicht des Senates auch, dass auf die (behaupteten) Qualifikationen von B eingehend eingegangen wurde, sich aber weder im schriftlichen, noch im mündlichen Vorbringen des Dienstgebers eine Beurteilung der Fähigkeiten von A findet.

In ihrer schriftlichen Stellungnahme an den Senat führte die LPD aus, dass die Weltanschauung und das Alter (Lebens- und Dienstalter) bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hätten, „wohl aber ein antiquierter Führungsstil von A“. In der Sitzung des Senates brachte der Vertreter des BMI vor, dass „es eine moderne Struktur brauche, um die alten eingerosteten Strukturen abzulösen“. Weiters erklärte der Dienstgebervertreter in der Sitzung, dass man das „Bild eines Mitarbeiters“ gehabt habe, der „aus den alten Strukturen etwas über den Tellerrand hinausschaut“. Diese Formulierungen stehen eindeutig in einem Konnex zum Alter. Zwischen A (Geburtsjahrgang 19xx) und B (Geburtsjahrgang 19xx) besteht ein Altersunterschied von 16 Jahren. Aufgrund dieser Umstände ist für den Senat As Vorbringen, nämlich Landespolizeidirektor X habe ihm in persönlichen Gesprächen indirekt bzw. sogar auch direkt gesagt, dass sein Alter der Grund für die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung(en) sei, durchaus glaubwürdig. Weiters lässt das Hervorheben der (angeblichen) wissenschaftlichen Fähigkeiten und der Umstand, dass der Lehrgang „Polizeiliche Führung“ laut dem Vertreter des BMI in erster Linie für „neue leitende Beamte“ vorgesehen ist den Schluss zu, dass der jüngere Bewerber von Beginn an präferiert wurde.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die Dienstgeberseite weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen konnte, inwiefern B für die Planstelle „Leitung des Büros für Qualitäts- und Wissensmanagement“ besser qualifiziert sein sollte als A. Mangels einer sachlich nachvoll-

ziehbarer Begründung für die Auswahlentscheidung kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs.1 Z5 B-GIBG fest.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung hält der Senat Folgendes fest: A führte in seinem Antrag aus, dass er seit seiner „Zeit als Personalist unter sozialdemokratischer Führung“ bei Funktionsbewerbungen nicht mehr berücksichtigt worden sei, es seien ihm regelmäßig „jüngere, politisch der ÖVP zuzurechnende Kandidaten vorgezogen“ worden, und zwar bei seiner Ablöse als Personalleiter im Jahre ..., bei der Besetzung der Leitung der ...abteilung bzw. der ...stelle im Jahre ...sowie der Leitung der ...stelle im Jahre Schließlich habe seine „Demontage“ mit ... die seit Jahren laufenden Diskriminierungen manifestiert. In mehreren Gesprächen sei ihm mitgeteilt worden, dass er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie einer politischen Partei angehört habe ...

Die Gleichbehandlungsbeauftragte gab zur Person A im Rahmen der Beratung des Senates an, dass sie ihn seit 20 Jahren kenne und ihn in fachlicher und persönlicher Hinsicht als ausgezeichneten Vorgesetzten bezeichnen würde. Seine politischen Ansichten hätten sich im Rahmen des Dienstes nie niedergeschlagen (vgl. Seite ...).

Auf Grund dieser Ausführungen des Antragstellers und der Gleichbehandlungsbeauftragten und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite - wie bereits oben festgehalten - nicht darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z5 jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann.

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

Empfehlung:

Der LPD X und dem BMI wird empfohlen, sachlich nachvollziehbare Quervergleiche zwischen den Bewerber/innen anzustellen.

Wien, am September 2015