

**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 für die Planstelle „des Stellvertreters/der Stellvertreterin des Stadtpolizeikommandanten des Stadtpolizeikommandos (SPK) X“ auf Grund seiner Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Es liegt keine Diskriminierung von A auf Grund seiner Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG durch die Nichtberücksichtigung für die Planstelle „des Stellvertreters/der Stellvertreterin des Stadtpolizeikommandanten des Stadtpolizeikommandos (SPK) X“ vor.*

## Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte darin im Wesentlichen Folgendes aus:

Er sei ... in den Exekutivdienst eingetreten und sei seit ... beim SPK X (Anmerkung: vormals Bundespolizeidirektion X) zugeteilt. Dort habe er die Planstelle als ...leiter (E1/5) inne.

In seiner dienstlichen Tätigkeit sei er vorwiegend im Bereich des X tätig gewesen. Sein Aufgabenbereich beim SPK X sei die allgemeine Organisation des täglichen Dienstbetriebes, die Planung polizeilicher Einsätze und deren Abwicklung mit seinen Mitarbeitern gewesen. Die voraussehbaren, aber auch die ad hoc Einsätze seien von ihnen gut durchgeführt worden. Er sei vom Bundesministerium für Inneres (BM.I) als „Schengen - Prüfer“ an ... eingesetzt worden.

Er habe sich immer der jeweiligen sicherheits- und wirtschaftsbedingten Lage gestellt und habe versucht sich nach den jeweiligen fachlichen und sozialen Anforderungen ... entsprechend weiterzubilden. Da ... vorwiegend Englisch gesprochen werde, habe er über Kurse des BM.I für Landesverteidigung seine Kenntnisse bis auf das Level IS (=letzte Stufe) ausgeweitet. Auch sei er nach wie vor bemüht im Bereich „Terror bzw. Terrorbekämpfung“ nationale und internationale Trainingseinheiten und Ausbildungen zu besuchen, um seine Kräfte auf einem hohen Level im Bereich der Ausbildung und Schulung zu halten.

Aufgrund einer Organisationsänderung des SPK X im Jahre ... wechselte sein damaliger Vorgesetzter in das BM.I. Sein neuer Vorgesetzter sei ... geworden. Auch sei im Zuge der Neuorganisation die Besetzung des X und des Y mit leitenden Beamten erfolgt. Er sei Leiter des X geworden und Kollege X habe die Führung des Y übernommen.

Als in weiterer Folge zwischen den beiden ...leitern die Stelle des Stellvertreters des Stadtpolizeikommandanten ausgeschrieben worden sei, habe er sich für die Planstelle beworben, jedoch sei ihm sein weit jüngerer Kollege X vorgezogen worden. Da der Kommandant und sein Stellvertreter auch ein sehr freundschaftliches Verhältnis zueinander gepflegt haben, sei er von vielen dienstlichen und sozialen Vorgängen, z.B. internen und externen Besprechungen, Feierlichkeiten, Empfang von internationalen Polizeidelegationen, usw. ausgegrenzt worden. In dieser Zeit habe er immer versucht sich auf den dienstlichen Alltag zu fokussieren. Sein privates Umfeld und seine positive und sportliche Lebenseinstellung hätten sicher dazu beigetragen, dass er auf die Mobbingaktionen nicht reagiert habe.

Als im Jahre ... Kollege X zum Leiter des Landeskriminalamtes X ernannt worden sei, sei die Stelle des Stellvertreters wieder frei geworden. So sei am ... von der Landespolizeidirektion (LPD) Y (...) dem SPK X zugeteilt worden. Die Versetzung des Kollegen und offizielle Betrauung mit den Aufgaben des ...leiters Y sei am ... erfolgt. Am, ... habe die LPD X (...) darüber informiert, dass B weiters als Stellvertreter des SPK X mit Wirksamkeit am ... in Verwendung genommen werde.

In einem Gespräch mit seinem Vorgesetzten ... habe er (Anmerkung: A) erfahren, dass B mit der Planstelle als Stellvertreter des SPK X betraut werde, da dieser über eine Ausbildung an der Si-

cherheitsakademie zum Bachelor und Master aufweisen könne. Dieses Argument sei von As Vorgesetzten auch offiziell vertreten worden. Bei der erwähnten Planstelle handle es sich um eine E1/6 Stelle, zu der keine Bachelor- oder Masterausbildung als Qualifikation notwendig sei. Er habe jedes Jahr über die LPD X auf eine Zulassung für einen Kurs zum Bachelor angesucht und sei auch von der Personalabteilung der LPD X dafür vorgeschlagen worden, jedoch sei er letztlich immer „von höchster Stelle“ abgelehnt worden.

Seine Mitgliedschaft bei der ... habe er im Jahre ... zurückgelegt und er sei seit diesem Zeitpunkt keiner Partei oder ähnlicher politischer Organisation beigetreten. Ein Teil seines Freundeskreises bestehe aus Angehörigen der LPD ..., da er in ... Jahre gelebt und gearbeitet habe. Einige seiner ... Freunde seien vermutlich Angehörige der Sozialistischen Partei Österreichs (SPÖ).

Dieser Umstand sei auch seinen Vorgesetzten und anderen Kollegen seines aktuellen Arbeitgebers und der LPD X bekannt gewesen. Obwohl er „parteilos“ sei, könne es möglich sein, dass er von Vorgesetzten des SPK X und der LPD X „quasi als Roter“ gesehen werde.

Auch sei ihm bekannt, dass es in Polizeikreisen des Landes X üblich sei außerdienstliche Freundschaften zu pflegen. Auch B habe seinen ...urlaub im ... mit dem Herrn Landespolizeidirektor für X, ... verbracht. Ob dieser Umstand auch zu der Planstellenbesetzung beigetragen habe, entziehe sich seiner Bewertung.

Er fühle sich aus mehreren Gründen diskriminiert:

- Da die freigewordene Planstelle des Stellvertreters des Stadtpolizeikommandanten nicht ausgeschrieben worden sei, sondern im Bereich der LPD X beschlossen worden sei und er keine Möglichkeit gehabt habe sich für diesen Posten zu bewerben.
- Da im Zuge der Planstellenbesetzung seine Erfahrung und Leistungen im Bereich des ... bzw. der hiesigen Polizeieinheit nicht berücksichtigt worden seien.
- Da die Besetzung der beschriebenen Planstelle ihn auf Grund seiner Weltanschauung im Sinne einer politischen Gesinnung bzw. einer ihm zugedachten politischen Gesinnung verwehrt worden sei.
- Da die Besetzung der Planstelle auf Grund von politischen und freundschaftlichen Beziehungen erfolgt sei und ihm gegenüber argumentiert worden sei, der Grund für seiner Nichtbesetzung sei eine fehlende Ausbildung zum Bachelor und Master gewesen, wobei ihm eine derartige Ausbildung seiner Meinung nach immer aus politischen Gründen verwehrt worden sei.

Dem Antrag war (u.a) ein Datenblatt zur Person angeschlossen.

In diesem Datenblatt gab A (u.a.) folgende Verwendungen an:

Nach der Grundausbildung für E2c Beamte habe er von ... bis ... am Wachzimmer ... den Dienst verrichtet. Er habe von ... bis ... als „Bezl./SIAK“ in den Kommanden ..., ... und ... den Dienst versehen. Seit ... sei er der Bundespolizeidirektion X zunächst dienstzugeteilt, seit ... zur BPD X versetzt und habe mit ... die Funktion des Leiters des ... X beim SPK X übernommen.

Ergänzend ist aus dem Datenblatt (u.a.) zu entnehmen, dass A zahlreiche berufsbegleitende Aus- und Fortbildungen sowie Kurse absolviert habe, z.B. im Rahmen der Verwendung als Lehrer der Schulabteilung ...: „Rhetorik“ und „Führungsverhalten“; im Rahmen des E 1 Kurses: „Die Ausbildung zum ...“; sonstige Ausbildungen: „Ausbildung zum zertifizierten Polizeitrainer im Bereich „Aviation Security“, „Desaster Victim Identification-Beamten“ und „...sicherheit.“ Weiters nannte er mehrere Projekte und Großeinsätze, an denen er mitgewirkt habe, z.B. „Schengen Evaluierung der ... (...)\", „EU - Vorsitz (...)\“ und „Erstellung von Einsatzplänen und Leitung von Einsätzen in Zusammenhang mit ... – ... – Verdacht (...).“

Auf Ersuchen der B-GBK gab die LPD X mit ... eine Stellungnahme zu As Antrag ab. In der Stellungnahme wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Der Vorwurf einer Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung sei entschieden zurückzuweisen. Die Beweggründe für die Nichteinteilung von A als stellvertretender Kommandant des SPK X seien in seiner verminderten fachlichen Eignung und in Defiziten im persönlichen Verhalten des Beamten als Führungskraft zu suchen.

Bs Einteilung als Leiter des ... Y im SPK X und letztlich als Stellvertreter des Kommandanten des SPK X sei erfolgt, weil er die geforderte persönliche und fachliche Eignung aufweise. Es handle sich bei der Funktion des Stellvertreters /der Stellvertreterin des Stadtpolizeikommandanten/der Stadtpolizeikommandantin von X nicht um eine eigene, in Form einer Interessen-/Interessentinnen-Suche auszuschreibende Planstelle, sondern es habe eine funktionsbezogene Höherbewertung vorgelegen.

Die Beschwerden von A betreffend Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung bzw. politischer und freundschaftlicher Beziehungen seien „*seine persönliche Sichtweise.*“ Die erlangten Erfahrungen und Leistungen von A im Bereich des ... stelle die LPD X bei alleiniger Betrachtung der ... spezifischen Aspekte grundsätzlich nicht in Frage. Bei alleiniger Betrachtung der Laufbahndaten und aller absolvierten Aus- und Fortbildungen, insbesondere jener, die einen direkten oder indirekten Bezug zu dem Dienst am ... bzw. am SPK X aufweisen, sei A führend. Der Grund für seine Nichtbesetzung sei die fehlende Bachelor- und Masterausbildung. Die Verweigerung einer derartigen Ausbildung aus politischen Gründen sei As persönliche Meinung. Die Auswahl und letztlich Einberufung zum Bachelorstudium werde ausschließlich vom BM.I vorgenommen. Allerdings sei bemerkt, dass die erfolgten Nachgraduierungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Funktion durchgeführt worden seien und A auf Grund seiner Funktion letztlich ebenfalls herangestanden wäre. „*Derzeit erfolgen keine Nachgraduierungen.*“

Aus dem in der Stellungnahme enthaltenen persönlichen Vergleich der Daten ist ersichtlich, dass B, am ... in den Exekutivdienst eingetreten sei und mit ... zum E2a Beamten ernannt wor-

den sei. Am ... habe er den Bachelor abgeschlossen und zeitgleich sei er zum E1 Beamten ernannt worden. Seit dem ... sei er als ...leiter und Stellvertreter des Stadtpolizeikommandanten tätig gewesen.

Aus dem persönlichen Vergleich ging weiters hervor, dass B seinen FH-Masterlehrgang im ... absolviert und Aus- und Fortbildungen, z.B. einen „Newcomer Course bei EUROPOL in Den Haag“ oder die „Ausbildung zum Spurensicherungsbeamten“ abgeschlossen habe. Überdies war angeführt, dass er an Projekten und Großeinsätzen teilgenommen habe, z.B. habe er die „Einsatzleitung beim ... und in ... im Zuge der ...“ übernommen.

Im ... sei ein Mitbewerber von A als stellvertretender Stadtpolizeikommandant eingeteilt worden. Aufgrund des dadurch verstrichenen Zeitraums sei der zuständige Stadtpolizeikommandant um eine neuerliche Dienstbeschreibung für A ersucht worden. Demnach habe A schon bei der Reform ... anfänglich ein engagiertes Verhalten gezeigt, das sich jedoch nach einigen Wochen in eine destruktive Haltung bzw. Einstellung und Dienstleistung verändert habe. So habe es Unzulänglichkeiten in Bezug auf die Einhaltung der Dienstzeit gegeben und es seien Dienstpflichten nicht wahrgenommen worden, zum Beispiel bei Dienst- und Außendienstkontrollen. Ein damals durchgeführtes Mitarbeitergespräch habe nur kurzfristigen Erfolg gebracht, die Umsetzung der Vorgaben des Kommandanten des SPK X seien nur schleppend und nach mehrmaligen Erinnerungen erfolgt. In einem am ... durchgeführten Mitarbeitergespräch eröffnete A, „*dass der Weg des neuen Kommandos nicht der richtige sei, vielmehr habe die alte Kommandoführung super Arbeit abgeliefert.*“ A sei in mehreren Mitarbeitergesprächen und Teamarbeitsbesprechungen schriftlich angewiesen worden, seine Aufgaben und Pflichten als Vorgesetzter wahrzunehmen. Nur unter großzügiger Auslegung der Dienstvorschriften sei in Abstimmung mit der LPD X von strengeren disziplinarischen Maßnahmen Abstand genommen worden, zumal A unmittelbar nach den Gesprächen wiederholt Bemühen erkennen habe lassen, seine dienstlichen Aufgaben korrekt wahrzunehmen.

Als ein Beispiel für die bisweilen mangelhafte Einstellung zum Grundsatz „*Führen durch Vorbild*“ sei ein Vorfall vom ... zu nennen. A habe der Leitung einer laufenden, großen asylrechtlichen Amtshandlung, die sportliche Betätigung in der Kraftkammer vorgezogen. Deswegen sei er auch schriftlich ermahnt worden.

Neben den eindeutigen gesetzlichen Bestimmungen des BDG fordere die LPD X aufgrund rein pragmatischen Überlegungen von ihren Führungskräften gegenseitige Unterstützung und zumindest Anerkennung der strukturbedingt festgelegten Hierarchien — auch bei nicht stark ausgeprägter Sympathie für einander. Das SPK X habe einen Personalstand von ca. ... Bediensteten, mit steigender Tendenz, aufzuweisen und sei somit zahlenmäßig die größte Einheit der LPD X. Zusätzlich sei im Hinblick auf die verschärfte Sicherheitslage die Zuführung von, sich immer wieder ablösenden Fremdkräften, in Form von Dienstzuteilungen erforderlich, wobei das Ende dieser Maßnahme aus heutiger Sicht nicht absehbar sei.

Führungstechnisch gesehen, sei somit die möglichst reibungslose Zusammenarbeit der Führungskräfte ein Pflichterfordernis für eine ordnungsgemäße Dienstverrichtung am .... Auf die permanente Außenwirkung einer tadellosen Dienstverrichtung im Bereich des ... X müsse zu-

sätzlich erhöhte Rücksicht genommen werden. Desgleichen könne, werde und beabsichtige die LPD X in keinem Bereich, aber schon gar nicht in dem sehr herausfordernden Bereich des SPK X, Führungskräfte zu bestellen bzw. einzusetzen, die die organisationsbedingt vorgesehene Über- und Unterordnung permanent in Frage oder quasi auf die Probe stellen.

A sei es trotz mehrfacher Hinweise im Laufe der Jahre nicht gelungen, seine fallweise „*Laissez-faire-ähnliche Einstellung*“ zur Vorbildwirkung und korrekten Dienstverrichtung anzupassen. Zusätzlich habe er sich den aktuell vorherrschenden Gegebenheiten anzupassen. Es sei auf eine möglichst gedeihliche Zusammenarbeit, auch mit dem amtierenden Kommandanten des SPK X zu achten. Er habe seine Führungsverantwortung wahrzunehmen, ungeachtet persönlicher Sympathie oder Antipathie. Für die LPD X stehe zweifelsfrei fest, dass A zwar in ... spezifischer Hinsicht die fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Verwendung als stellvertretender Kommandant des SPK X aufweise, jedoch sei seine fachliche und persönliche Eignung im Hinblick auf seine nicht wahrgenommene Führungsverantwortung und seine Verweigerung einer friktionsfreien Zusammenarbeit mit dem Kommandanten des SPK X, insbesondere im Vergleich zu seinem Mitbewerber, nicht im ausreichenden Maß gegeben.

B werde von seinem Vorgesetzten als „*Sicherheitsmanager*“ beschrieben, der seine sehr umfangreichen Aus- und Fortbildungen und seine Erfahrungen in unterschiedlichsten Verwendungen im Dienst hervorragend umsetzen könne. Er habe sich innerhalb kürzester Zeit in seiner neuen Verwendung als ...leiter beim SPK X zurechtgefunden. Das Y im SPK X gehöre sowohl in personeller als auch funktioneller Hinsicht zu den herausforderndsten Tätigkeiten in diesem Bereich. Die Umsetzung des Art. ..., die Implementierung der automatisierten ...kontrolle und die Vorbereitung des „... Systems“ seien nur einige Arbeitsschwerpunkte, die B seit seiner Einteilung als ...leiter zu bewältigt habe. Diese Projekte würden ein hohes Maß an Managementfähigkeiten erfordern, zumal es mit sämtlichen Beteiligten, wie etwa der ... AG, dem BM.I, der LPD X gelte, die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages zu gewährleisten. Bei Besprechungen und Projektarbeitsgruppen habe B seine ausgezeichneten Fähigkeiten in diesem Bereich unter Beweis gestellt. Aber auch die Personalführung im personalintensiven Y habe er innerhalb kürzester Zeit beherrscht, wobei er den Führungsgrundsatz „*Führen durch Vorbild*“ auch tatsächlich lebe. Dadurch habe er auch innerhalb aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Bereich der SPK X eine hohe Anerkennung gefunden. Deshalb habe sich der amtierende Kommandant des SPK X letztlich auch für B als Stellvertreter des Stadtpolizeikommandanten von X ausgesprochen.

Es sei nach dem üblichen Prozedere vorgegangen worden. Der Vorschlag sei durch die Dienstbehörde geprüft worden, und anschließend habe sich die zuständige Personalvertretung und der Stellvertreter der Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. des Gleichbehandlungsbeauftragten für X und Y damit befasst. Danach sei ein Antrag auf Genehmigung der Einteilung an das BM.I gestellt und eine Mitteilung an die ... von X getätigt worden. B sei somit mit Wirkung vom ... als Stellvertreter des Stadtpolizeikommandanten von X in Verwendung genommen worden, womit seine Planstelle besoldungsrechtlich von E 1/5 auf E 1/6 „*aufgewertet*“ worden sei.

Der Stellungnahme waren (u.a.) folgende Beilagen angeschlossen: Verwendungsänderungsschreiben von B, Dienstbeschreibung von A, Stellungnahme des GBB.

Im Verwendungsänderungsschreiben von B wurde ausgeführt, dass dieser nach Absolvierung des Fachhochschulstudiengangs „Polizeiliche Führung“ und Masterstudiengang „Strategisches Sicherheitsmanagement“ das erforderliche Rüstzeug besitze.

Am ... fand eine Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) zum Antrag von A statt, an der neben dem Antragsteller der Dienstnehmervorteiler, ... von der LPD X teilnahmen. A führte aufgrund des Ersuchens der Vorsitzenden, weshalb er glaube, bei der Besetzung als stellvertretender Kommandant des SPK X auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, Folgendes aus: In der Stellungnahme der LPD werde immer wieder auf seine verminderte fachliche Eignung und seine Defizite im persönlichen Verhalten eingegangen. Seine fachliche Eignung könne ihm sicher niemand absprechen. Er spüre immer eine gewisse Erleichterung bei den Kollegen, wenn *„er da sei und übernehme.“* Er wiederholte weiters seine Ausführungen im Antrag, nämlich dass *„er in das neue System nicht hineingepasst habe. Es seien gewisse Aktionen gegen ihn gesteuert worden, bis hin zu Mobbing, aber er habe nie etwas gesagt.“* Er und sein neuer Vorgesetzter ... haben nicht zusammengefunden, insbesondere nicht, weil sie unterschiedliche Führungsstile verfolgen würden. Sein Vorgesetzter lege sehr viel Wert auf adäquate Adjustierung und Genauigkeit, während A *„eher schlampig“* sei. Gegen den Vorwurf, er (Anmerkung: A) habe eine destruktive Haltung, verwehre er sich entschieden. Sein Vorgesetzter habe am ... viel verändert und das alte System sei immer schlechtgemacht worden. Dies sei A *sauer aufgestoßen* und er habe seinem Vorgesetzten dazu seine Meinung gesagt. Als er im Jahr ... zur ...polizei gewechselt sei, habe er sich zum *„Workaholic“* entwickelt. Er habe sich gut zurechtgefunden und mehrere Einsätze geleitet. Auf Grund seiner guten Englischkenntnisse habe er als Schengen Experte für das BM.I gearbeitet und Berichte auf Englisch verfasst. *Durch seine Arbeitsweise nehme er sich gewisse „Sachen“ heraus.* Er erledige beispielweise vormittags die Schreibarbeit nicht in Uniform, sondern in Jeanshose und besuche die Kraftkammer ..., wenn es zu stressig werde. Er werde um vier Uhr in der Früh von der ... angerufen, weil es illegale Personen im ... gebe und er das klären müsse. Er sei intern für viele die Kontaktperson und erledige derartige Vorfälle auch von Zuhause aus, ohne sich dafür Überstunden zu schreiben. Deswegen besuche er während dem Dienst das Fitnessstudio für eine Stunde, ohne dies in seinem Dienstplan einzutragen.

Ergänzend führte A aus, er könne sich keinen anderen Dienst vorstellen, da ihm die polizeiliche Arbeit ... gut gefalle und er in der Nähe wohne. Er verwehre sich allerdings nie gegen Neuerungen oder neue Systeme. Als man die Büros der Offiziere vom Polizeigebäude in das neue Gebäude *„...“* verlegt habe, seien die Büros weiter entfernt von der Leitstelle, wo der Funk einlaufe und sich die ... Kameras befinden. Er habe vorgeschlagen ein Büro für ihn in diesem Bereich zu behalten, damit er im Einsatzfall schneller das Bildmaterial der Kameras sichten und den Einsatz leiten könne.

Die Vorwürfe gegen ihn mögen stimmen, aber es sei immer Ansichtssache. So habe er sich von der ...bahn mit dem Funkwagen ins Büro bringen lassen, weil er auf Grund einer Operation ...

nicht gut gehen habe können. Überdies sei zu dieser Zeit der ... gebaut worden und daher der Standort der Büros besprochen worden. Der schriftlichen Ermahnung, er sitze im Büro bekleidet mit „*Unterleiberl und Schlapfen*“ und nicht mit Offiziersuniform (Hose und Hemd) sei zu entgegenen, er habe den Einsatzoverall getragen, mit dem er im Einsatzfall besser gerüstet sei als in der Repräsentationsuniform. Bei 35 Grad habe er den Overall aufgezippt und darunter sei sein dunkelblaues Polizei T-Shirt und kein „*Unterleiberl*“ sichtbar gewesen. Außerdem trage er Sportschuhe und keine Stiefel.

Er habe nie einen polizeilichen Einsatz, eine Überwachung, einen Staatsbesuch oder ein polizeiliches Handeln gegeben, dass von ihm nicht umgesetzt worden sei. Reibereien habe es nur bei Weisungen, wie z.B. „*Stelle das Auto in die Garage und nicht am Parkplatz ab*“ gegeben. Er habe nie aus Trotz gehandelt, sondern immer auf Grund guter Gründe und Argumente. Er habe beispielsweise das Auto nicht in die Garage gestellt, weil der Weg von dort zu einem Einsatz zu lange dauern würde.

Einerseits sei er in mancher Situation sicher ein unangenehmer Kollege, andererseits mache er viel für seine Einsatzkräfte. Er bekomme auf Grund der Terrorlage nach einem Unterstützungskräfte-system jeden Tag 15 neue Polizisten, die zwar im gesamten ... hervorragende Arbeit leisten, allerdings am ... oft verloren seien. Er gibt die Aussage eines Einsatztrainers einer anderen polizeilichen Einheit wieder, wonach dies eine Katastrophe sei, weil man im Einsatzfall einen verlässlichen Partner brauche. Dies habe er beim Landespolizeikommandanten angesprochen und sein Chef habe ihn, nach dem Vorbringen beim Landespolizeikommandant ermahnt, still zu sein. Als die Generaldirektorin gekommen sei, habe er dies wieder angesprochen. Das Aufzeigen von Problemen durch Offiziere sei für den Kommandanten unangenehm, allerdings handle er nicht aus Eigeninteresse, sondern für seine Mitarbeiter, damit es „*läuft*.“

Zur politischen Gesinnung habe er zu sagen, dass seine damaligen Vorgesetzten vom „*roten Lager*“ freiwillig nach ... gewechselt seien und es werde ihm immer wieder zur Last gelegt, nach wie vor gute private Beziehungen zu seinen ehemaligen Kollegen zu pflegen.

Auf die Frage, wie die Situation während der ...leiterbestellung gewesen sei, wiederholt A seine Ausführungen im Antrag, dass er sich um den Stellvertreterposten des Kommandanten wiederholt beworben habe. Auf Nachfrage bestätigt A, dass sein Vorgesetzter bereits Stadtpolizeikommandant gewesen sei, als er sich für den Posten des Stellvertreters das erste Mal beworben habe.

A bejahte auch die Frage, dass er sich für die Stadtpolizeikommandantenstelle beworben habe. Die Frage, ob die Stelle des Stellvertreters zur Zeit der vakanten ...sleitung nicht besetzt gewesen sei, bejahte der Dienstgebervertreter und führt ergänzend folgendes aus: Das Kernproblem sei, dass der jetzige Kommandant ... eine „*sehr strikte und korrekte, eventuell manchmal überkorrekte Linie fahre und A andere Zugänge habe. Der Kommandant gebe vor, wie etwas zu geschehen habe und bei Meinungsverschiedenheiten habe sich wahrscheinlich nicht der Kommandant zu verändern.*“ Hervorzuheben sei, dass A fachlich mit Sicherheit ein „*im höchsten Ausmaß geeigneter Bewerber*“ sei. Jedoch haben auch Führungsqualitäten mit fachlicher Eignung zu tun. Es entstehe ein Führungsproblem, wenn Vorgaben des Kommandanten nicht umgesetzt werden. Der



Dienstgebervertreter wiederholte die Ausführungen in der Stellungnahme, nämlich dass Vorgaben in der SPK X, aufgrund der ... Bediensteten, einheitlich umzusetzen seien. Es sei eine strikte einheitliche Linie der Führungskräfte erforderlich, ansonsten werde man irgendwann ein großes Problem haben. Aus Sicht des Dienstgebervertreters habe es aber nicht an verschiedenen politischen Weltanschauungen, sondern an der nicht stimmenden Chemie zwischen A und dem Kommandanten gelegen.

Die Vorsitzende führte aus, dass bereits aus der Dienstbeschreibung eine Disharmonie wahrnehmbar sei. Auf die Bemerkung der Vorsitzenden, dass ihr die nachträgliche Dienstanweisung, A zu beschreiben, nachdem der Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission eingebracht worden sei, negativ aufgefallen sei, entgegnete der Dienstgebervertreter, dass die letzte Dienstbeschreibung lange zurückgelegen habe.

Die Vorsitzende replizierte, dass die Dienstanweisung direkt nach der Aufforderung zur Stellungnahme erfolgt sei.

Auf die Frage nach der politischen Ausrichtung des zum Zug gekommenen B, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er das nicht wisse und noch nie hinterfragt habe welcher Partei eine Person zugehöre. Er könne nur vermuten, dass er eher dem ÖVP Lager zugehöre.

A replizierte, dass bei einer derartigen Besetzung die Bewerbung auch zur Personalvertretung komme und im Fachausschuss X hätten die ÖVP-Vertreter für B und die FPÖ oder SPÖ für ihn gestimmt. Der Vorsitzende der ÖVP habe aufgrund einer Stimmgleichheit dirimiert. A führte aus, dass der Vorsitzende die Hand hebe und diese Entscheidung für einen Offizier am ... schlagend sei. „*Dies tue schon weh.*“

Ein Senatsmitglied wendete ein, dass die Entscheidung immer noch die Personalabteilung zu treffen habe.

Abschließend wies die Vorsitzende darauf hin, dass der Senat lediglich die Kompetenz besitze, über eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und nicht über Mobbing, dienstrechtliche Angelegenheiten oder Personalthemen, zu entscheiden.

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 oder Religion beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Festzuhalten ist vorneweg, dass eine nachvollziehbare Auswahlentscheidung auf Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen hat und selbstverständlich nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen sind, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz

relevant sind. Im vorliegenden Fall prüfte die Dienstbehörde den Vorschlag des Kommandanten, nämlich B mit der Funktion des Stellvertreters zu betrauen. Die Entscheidung zu Gunsten von B wurde auf Grund seines absolvierten Bachelorstudiums „Polizeiliche Führung“ und Masterstudienganges „Strategisches Sicherheitsmanagement“ begründet. Es scheint glaubhaft, dass die im Zuge der mehrjährigen Studien erworbenen Kenntnisse, insbesondere im Sicherheits- und Führungsmanagement, für die Tätigkeit im SPK X von entscheidender Bedeutung sind. Diese Kenntnisse in Verbindung mit den Erfahrungen bei geleiteten Großeinsätzen, z.B. im Zuge der ... und umfangreiche Fort- und Ausbildungen (siehe im Detail auf Seite 5) stellen die Personalentscheidung zu Gunsten B zweifelsfrei als einen vertretbaren Entschluss dar. Es ist festzuhalten, dass B in Diensten, wie „Umsetzung des Art ...“ seine Managementfähigkeiten zeigte und A die Ausführung zur Eignung von B nicht bestritt. Dem Senat erscheint es nachvollziehbar, dass B als „Sicherheitsmanager“ für die Position des stellvertretenden Kommandanten sowohl fachlich als auch persönlich geeignet beurteilt wurde.

Hervorzuheben ist, dass A fachlich sehr qualifiziert ist und dies vom Dienstgebervertreter in der Sitzung auch bestätigt wurde. Anzumerken ist weiters, dass A den Senat von seiner ausgezeichneten, langjährigen Tätigkeit am ... und den dazu erworbenen Kenntnissen an mehrfache Stelle überzeugen konnte. Die Tätigkeit als ... Experte und sein hilfsbereiter Einsatz für das Personal, durch seine Erreichbarkeit als Kontaktperson außerhalb der Dienstzeit, unterstreichen seinen signifikanten Stellenwert für die SPK X als ...leiter.

Es darf jedoch nicht unerwähnt bleiben, dass die fachliche Eignung unabdingbar mit Führungsqualitäten in Konnex stehen. Für den Senat hat sich das Bild ergeben, dass zwei unterschiedliche Führungsstile aufeinandergetroffen sind. ... Führungsstil verfolgt eine strikte und genaue Befolgung von Dienstvorschriften. Dies zeigt sich an Hand der geforderten adäquaten Adjustierung im Bürodienst, das akkurate Abstellen des Dienstwagens am dafür vorgesehen Garagenparkplatz und der einzuhaltenden Dienstzeit. Im Gegensatz dazu, vertrat A die Auffassung, sich auf Grund seiner Arbeitsweise „*gewisse Sachen herausnehmen zu können*.“ Im beruflichen Naheverhältnis zwischen Kommandant und Stellvertreter sind zwei derart verschiedenartige Führungsstile schwer miteinander vereinbar und dadurch aufkommende Meinungsverschiedenheiten absehbar. Dem Vorbringen des Dienstgebervertreters, wonach ein pragmatisches, strukturbedingtes Interesse besteht und die Hierarchien anzuerkennen sind, erscheint dem Senat bei einer derart hohen Anzahl an Bediensteten, schlüssig.

A gestand sich selbst ein, dass die Vorwürfe gegen ihn stimmen mögen und er gegenüber den Kommandanten auch ein unangenehmer Kollege sein könne. As Äußerung „*der Weg des neuen Kommandos sei nicht der richtige, vielmehr habe die alte Kommandoführung super Arbeit abgeliefert*“ kann eine gut funktionierende, gemeinsame Zusammenarbeit auf oberster Führungsebene belasten. Disharmonie zeigt sich auch in der Dienstbeschreibung von As Vorgesetzten, da dieser As „*umschlagende destruktive Haltung*“ beschreibt. Demgegenüber repräsentiere B das Leitbild „*Führen durch Vorbild*.“ Der Vorschlag von As Vorgesetzten für die Besetzung von B erscheint nachvollziehbar, da deren ähnliche Dienst- und Führungsverständnisse eine einheitliche Umsetzung von Vorgaben garantieren und somit Führungskonflikte vorab vermeidbar wurden.

A brachte vor, dass er auf Grund seiner Freundschaft mit Angehörigen des LPD ..., die vermutlich Angehörige der SPÖ sind, als „Roter“ wahrgenommen werde. An dieser Stelle ist anzumerken, dass A früher Mitglied bei der ... (FCG) war. Überdies ist zur Bachelorzulassung anzumerken, dass Nachgraduierungen nach Berücksichtigung der jeweiligen Funktionen durchgeführt werden und kein Zusammenhang zwischen der Ablehnung von A und dessen (vermeintlich) politischer Gesinnung festgestellt wurde.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass der Senat den Eindruck gewonnen hat, dass nicht die politische Gesinnung, sondern die unterschiedlichen persönlichen Führungsstile und die dadurch entstandenen Unstimmigkeiten zwischen A und seinem Vorgesetzten für die Personalentscheidung hauptausschlaggebend waren.

Abschließend ist darzulegen, dass der Senat im gegenständlichen Fall nicht die Kompetenz aufweist über Mobbing, dienstrechtliche Angelegenheiten oder Personalthemen zu entscheiden.

Im Verfahren haben sich somit keine ausreichenden Hinweise ergeben, dass die Weltanschauung von A das wesentliche Entscheidungskriterium für die Personalbesetzung der Behörde darstellte. Die Entscheidung der Behörde ist daher für den Senat sachlich nachvollziehbar.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung nicht auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden ist.

Empfehlung:

Der LPD X wird empfohlen Dienstanweisungen zur ausführlichen Dienstbeschreibung nicht auf Grund eines eingeleiteten Verfahrens bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission in Auftrag zu geben. Eine Dienstbeschreibung wird zweckentfremdet, wenn diese vordergründig zur Auflistung von Fehlverhalten verwendet wird, um einer Stellungnahme mehr Gewicht zu verleihen.

Wien, Jänner 2019