

## 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.Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „SachbereichsleiterIn und 2. StellvertreterIn des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

### G u t a c h t e n

beschlossen:

*Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion „SachbereichsleiterIn und 2. StellvertreterIn des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ stellt eine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG kann nicht ausgeschlossen werden.*

## B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission ein. A führte Folgendes aus: Er habe sich um die Planstelle „SachbereichsleiterIn und 2. StellvertreterIn des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ beworben und es sei ihm mitgeteilt worden, dass die Planstelle mit B besetzt werde.

Er sei im ... in den Exekutivdienst eingetreten. Von ... bis ... sei er 3. Wachkommandant bei der Funkstreife der Bundespolizeidirektion (BPD) X gewesen, von ... – ... sei er 2. Wachkommandant und von ... – ... sei er 1. Wachkommandant der Motorverkehrsstreife der BPD X gewesen. Seit ... sei er 3. stellvertretender Inspektionskommandant der Verkehrsinspektion des Stadtpolizeikommandos (SPK) X (Anzahl der Bediensteten 33).

Im Gegensatz zu B, der 44 Jahre alt sei, sei er 56 Jahre alt. Die Grundausbildung in Wien habe er ... / ... und B ... / ... absolviert. B sei seit ... Sachbearbeiter bei der Autobahnpolizeiinspektion (API) X.

Auf Grund einer Fremdbewerbung sei die Personalentscheidung im Bundesministerium für Inneres (BM.I) getroffen worden. Im BM.I sei dem Vernehmen nach die Besetzung der Planstelle mit B mit den Stimmen der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) und der Aktiongemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) beschlossen worden.

Der Zentralausschuss (ZA) sei seiner Aufgabe, den als am besten Geeigneten, für die ausgeschriebene Planstelle vorzuschlagen bzw. zu forcieren nicht nachgekommen, da auf seine Qualifikationen im Besetzungsverfahren nicht Rücksicht genommen worden sei.

Generell sei es in Y immer wieder zu „parteilich motivierten Besetzungen“ durch die FCG in Zusammenarbeit mit dem BM.I gekommen. Es bestehe die Vermutung, dass er von den FCG Vertretern als sogenannter „Roter“ (Zugehörigkeit zur SPÖ) geführt werde.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BM.I (das die Personalentscheidung traf) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde ausgeführt, dass sich das BM.I nach Beurteilung der Bewerbungen und Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien dem Vorschlag der LPD X angeschlossen habe und beabsichtige B mit dieser Funktion zu betrauen. B sei ... in die österreichische Bundesgendarmerie eingetreten und sei nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges bis ... als eingeteilter Beamter bei der Verkehrsabteilung der Bundespolizeidirektion (BPD) X (entspricht der heutigen Verkehrsinspektion, kurz: VI X) und bis ... bei der Landesverkehrsabteilung (LVA) beim Landespolizeikommando X dienstverwendet worden. Nach Abschluss der Grundausbildung im ... sei er als Sachbearbeiter bei der Autobahnpolizeiinspektion (API) Y eingeteilt worden. Von ... bis ... sei er Sachbearbeiter bei der API X gewesen.

Die LPD X habe ihren Vorschlag für die Einteilung von B damit begründet, dass dieser schon von ... bis ... als eingeteilter Beamter bei der Verkehrsabteilung der BPD X eingeteilt gewesen sei und die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle kenne.

Gegenwärtig übe er die Funktion eines Sachbearbeiters auf der API X aus. Er besteche durch Entscheidungsfreude und überlegtes Handeln und werde von seinen unmittelbaren Vorgesetzten als sehr umsichtiger Beamter mit viel Elan beschrieben. Besonders hervorgehoben werde sein Fachwissen und sein Auftreten, seine Anordnungen würden von den MitarbeiterInnen umgehend umgesetzt. Bei der vorübergehenden Betrauung mit Aufgaben der Dienstplanung und Abrechnung habe er sich bestens bewährt. Seine zuvorkommende Art sei ein Garant für ein gutes Betriebsklima, was insbesondere auf der VI X von großer Bedeutung ist.

In der Folge ist der Stellungnahme eine genauere Beschreibung der Aufgaben einer Verkehrsinspektion zu entnehmen:

*„Der Aufgabenbereich von Verkehrsinspektionen umfasst insbesondere:*

- die Durchführung des überregionalen motorisierten Verkehrsstreifendienstes inklusive des Motorradstreifendienstes und der verkehrsdienstlichen Einsätze im gesamten Überwachungsbereiches des Stadtpolizeikommandos,*
- die Durchführung von Verkehrsdiensten mit den Schwerpunkten Kraffahrrecht, Personen- und Güterbeförderung, sowie EU-Sozialvorschriften, mobilen Gewichtskontrollen mit Radlastenmessern, Lärmmessungen, Gefahrgut und Abfallwirtschaftsgesetz in Ergänzung zur Einsatzplanung der Landesverkehrsabteilung,*
- die verdeckte Verkehrsüberwachung auch mit zivilen Fahrzeugen unter Berücksichtigung der verkehrsunfallbezogenen Schwerpunkte (Unfallhäufungspunkte), bei Bestehen eines Verkehrsunfallkommandos, die Aufnahme von Verkehrsunfällen mit Personenschäden, neben der schwerpunktmäßigen Verkehrsüberwachung,*
- die selbständige Planung und Durchführung von Schwerpunktüberwachungen gemäß den grundsätzlichen Vorgaben des Stadtpolizeikommandant (kurz: SPK) (Referatsleiter Verkehrsdienst),*
- Mitwirkung an durch das Stadtpolizeikommando angeordneten sicherheits- und verkehrspolizeilichen Schwerpunkt-Einsätzen im Bereich des gesamten Überwachungsgebietes,*
- die Mitwirkung an verkehrsdienstlichen Einsätzen der Landesverkehrsabteilung im erforderlichen Ausmaß,*
- Betrieb von zugeteiltem Gerät der Landesverkehrsabteilung in derer Auftrag.“*

Auf der Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung und der Stellungnahmen der Vorgesetzten stellte das BM.I folgende Qualifikationen des B fest: Er habe bei seiner vorherigen Funktion als Sachbearbeiter zwar nur eingeschränkt Gelegenheit gehabt, eine Dienststelle selbstständig zu leiten, die Unterstützung der Vorgesetzten bei der Leitung der Dienststelle sei jedoch Teil seiner Aufgabe als Sachbearbeiter bei der API gewesen. Seine Aufgaben in der API seien die Planung und Koordinierung der mit seinem Sachgebiet einhergehenden Dienste

(z.B. Verkehrsdienst, Vorschriftenwesen, besoldungsrechtliche Angelegenheiten, kriminalpolizeilicher Fahndungsdienst) sowie die Kontrolle und Optimierung im Bereich der Instandhaltung, Pflege, Sicherung und Wartung von Einsatzmittel gewesen. Weiters sei er für die Wahrnehmung und / oder Unterstützung des / der Vorgesetzten bei der Schulung zuständig gewesen. B werde von seinen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen sehr geschätzt. Durch seine zuvorkommende Art trage er wesentlich zu einem guten Betriebsklima bei. Durch sein Auftreten und Fachwissen gelinge es ihm, dass seine Anordnungen von den MitarbeiterInnen umgehend umgesetzt werden. Er verfüge über gute Führungsqualitäten und zeige im Umgang mit MitarbeiterInnen die erforderliche Konsequenz, agiere aber mit der notwendigen Toleranz. Ein großer Teil seiner bisherigen Aufgaben sei die unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes inkl. der Wahrnehmung sämtlicher Tätigkeiten als Streifenkommandant bzw. Leiter konkreter Amtshandlungen gewesen.

Von seinen Vorgesetzten sei B wie folgt beschrieben worden: Entscheidungsfreudig; höflich im Umgang mit Behörden, Organisationen und Parteien; umsichtig und effizient arbeitend. Er verfüge über sehr gute Kenntnisse im Verkehrsrecht und über die übrigen anzuwendenden rechtlichen Bestimmungen. Weiters verfüge er auch über gute Führungsqualitäten und er sei gewillt, sich ständig weiterzubilden.

Laut Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten von A seien die Voraussetzungen für die Planstelle mehr als erfüllt. Er verfüge über große Erfahrung, erledige seine Aufgaben in Eigenverantwortung, äußerst kompetent, termingerecht und zur größten Zufriedenheit. Sein Engagement, die positive Einstellung zum Polizeidienst, sein persönlicher Einsatz für die Dienststelle und für KollegInnen seien mehr als durchschnittlich. Er motiviere durch sein Verhalten seine MitarbeiterInnen. As Verhalten und Auftreten im Dienst, sein Umgang mit vorgesetzten Dienststellen und Behörden, MitarbeiterInnen und Parteien sei mehr als vorbildhaft. Seine Managementfähigkeiten in Ausübung seiner Funktion als 3. stellvertretender Kommandant, der Dienstvollzug in Bezug auf seine Außendiensttätigkeit und seiner Funktion sowie sein Amtsverständnis seien beispielgebend. Als 3. stellvertretender Inspektionskommandant der VI sei er mit folgenden Aufgaben betraut: Fachaufsicht in Angelegenheiten der Unfallaufnahme, fachbezogene Kommunikation mit Gerichten und Behörden, Kanzleiführung und Schnittstelle für die PAKS Anwendungen, fachbezogene Aktenzuweisung und Aktene genehmigung, sowie die Erstellung von fachbezogenen Statistiken und Analysen, Kriminaldienstverantwortlicher und Unterstützung der weiteren Stellvertreter und des VI Kommandanten in vollem Umfang. Er sei auch zuständig für die Aufrechterhaltung des Regelbetriebes der Dienststelle und auch die Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen in allen Belangen des Kanzleidienstes.

Vom Stadtpolizeikommandanten (SPK-Kommandanten) von X sei die Bewerbung von A an erster Stelle gereiht worden.

Zu As Ausführungen im Antrag an die B-GBK führte das BM.I folgendes aus: „**ad a)** der Beschwerde von A hinsichtlich „Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung“: A gibt in seiner Beschwerde an, dass im Zuge der Sitzung des Zentralausschusses des öffentlichen Sicherheitswesens beim BM.I (kurz: ZA) „aufgrund der Stimmen der FCG und der AUF“ die Funktionsbetrauung von B beschlossen wurde“, dass „der Zentralausschuss seiner Aufgabe, den

als besten Geeigneten ... vorzuschlagen ... nicht nachgekommen ist" und „die Unterschiede ... gar nicht berücksichtigt wurden“.

Diese Ausführungen sind bloße Vermutungen und können seitens des BM.I, Abteilung X, nicht verifiziert werden.

A gibt weiters an, dass „es in letzter Zeit in X immer wieder zu parteipolitisch motivierten Besetzungen durch die FCG in Zusammenarbeit mit dem BM.I kam“ und es hinsichtlich der gegenständlichen Personalmaßnahme „auf Kosten“ seiner Person erfolgt sei, da er sich „nicht parteipolitisch vereinnahme lasse“ und er „vermutlich von den FCG Vertretern als sog. „Roter“ (SPÖ Zugehörigkeit) geführt“ werde.

Auch diese Ausführungen des Beschwerdeführers sind reine Spekulation. Das BM.I, Abteilung X, kann zu dem konkreten Vorwurf der internen Vorgehensweise des Zentralausschusses bei den Sitzungen keine Stellungnahme abgeben.

Bezug nehmend auf den Einwand von A, dass „die Unterschiede hinsichtlich der Qualifikation derart eklatant sind“ wurde bereits erwähnt, dass die VI organisatorisch dem SPK unterstellt ist. Die API, also die frühere Dienststelle von B, ist organisatorisch der LVA unterstellt. Aus dem obzitierten Auszug der OGO ist die enge Zusammenarbeit und Kooperation sowie die überschneidenden und ergänzenden Aufgabengebiete zwischen API und VI klar ersichtlich. Weiters war B bereits rund 12 Jahre bei der Verkehrsabteilung der BPD X (analog der heutigen VI X) beschäftigt. B mangelt es somit weder an Qualifikation noch an Erfahrung in Bezug auf die Aufgabenbereiche einer VI.

**ad b)** der Beschwerde von A hinsichtlich „Diskriminierung aufgrund des Alters“: A beruft sich in seiner Beschwerde auf den Altersunterschied und das unterschiedliche Dienstalder zwischen ihm und B, den Umstand, dass er rund 15 Jahre vor B in die Verwendungsgruppe E2a ernannt wurde und betont seinen beruflichen Werdegang und seine Berufserfahrung.

In Bezug auf die Anforderungen sowie die persönliche und fachliche Eignung unter Berücksichtigung der InteressentInnen suche erfüllen bei objektiver Betrachtung beide Beamte die Voraussetzungen. Das Dienstalder und die damit einhergehende längere Erfahrung kann als Beurteilungskriterium lediglich bei gleicher Eignung herangezogen werden. Beim Entscheidungsprozess sind nach Ansicht des BM.I die konkreten Fähigkeiten und Begabungen in Bezug auf die Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes vorrangig zu beurteilen. B bestach vor allem durch seine persönlichen Eigenschaften wie sein Engagement und seine Konsequenz, sein Auftreten, seine guten Führungsqualitäten und seine Stärke in der MitarbeiterInnenführung, seinen Willen sich ständig weiterzubilden und seine zuvorkommende Art. Unter Berücksichtigung der gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderten fachlichen und persönlichen Eignung für die in Rede stehende Funktion war anzunehmen, dass B die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen wird.“

Nach Beurteilung der Bewerbungen und Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien habe sich das BM.I dem Vorschlag der LPD X angeschlossen und beabsichtigte ebenfalls B mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen. Der ZA schloss sich dem Vorschlag des BM.I an. Die LPD X sei vom BM.I angewiesen worden B ab ... mit der Planstelle zu betrauen.

Der Stellungnahme des BM.I angeschlossen waren die „InteressentInnensuche“, die Bewerberübersicht, die Bewerbungen von A und B, inklusive der Laufbahndatenblätter und Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten.

Laut „InteressentInnensuche“ wurde für die Ausübung der Funktion „SachbereichsleiterIn und StellvertreterIn eines PI-Kommandanten / einer PI-Kommandantin“ neben den dienstrechtlichen Voraussetzungen (erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für den Exekutivdienst E2b und erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für dienstführende Justizwachbeamte E2a) auch fachliche und persönliche Qualifikation verlangt. Die persönlichen Voraussetzungen waren: *„Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit, Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln, Verständnis im Umgang mit Menschen, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, sozialkommunikative Kompetenz, Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit, Entschluss- und Entscheidungskompetenz und Vorbildwirkung“*. Als Aufgaben der ausgeschriebenen Planstelle wurden genannt: *„Unterstützung des Kommandanten bzw. der Kommandantin bei der Leitung / Führung der Inspektion, Administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes, Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht Wahrnehmung von Schulungsaufgaben, Eigenverantwortliche Wahrnehmung der Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnenführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des Kommandanten bzw. der Kommandantin, unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes und der Arbeitsplatzinhaber bzw. die Arbeitsplatzinhaberin hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen einen oder mehrere gemäß OGO-PI individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.“*

A führte in seiner Bewerbung aus, dass er seit ... die Funktion des 3. Stellvertreters des Kommandanten der VI X ausübe und dadurch könne er in diesem Zusammenhang mit gutem Gewissen anführen, dass er die geforderten Bewerbungskriterien voll und ganz erfüllen werde.

B führte in seiner Bewerbung aus, dass er die in der Ausschreibung angeführten Voraussetzungen erfülle. Seit ... sei er Sachbearbeiter bei der API X. Die ihm zugewiesenen Aufgaben erledige er genauestens und zeitgerecht. Auch sei er ersatzweise mit der Dienstplanerstellung und Abrechnung betraut worden.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A Folgendes aus: Im Jahr ..., ... und ... habe er sich für eine dienstführende Stelle bzw. um eine stellvertretende Funktion beworben, aber diese Planstellen seien mit anderen KollegInnen besetzt worden. Es sei ihm nahegelegt worden die politische Richtung in andere Bahnen zu lenken, damit er vor der Pensionierung noch einen Karrieresprung schaffe.

Auf Frage der Vorsitzenden, warum nicht A sondern B den Posten bekommen habe, führte der Vertreter der LPD X ... Folgendes aus: Grundsätzlich könne die Ernennung unterteilen in die Ernennungserfordernisse und in die fachliche und persönliche Eignung der BewerberInnen. Alle fünf Bewerber würden die Ernennungserfordernisse erfüllen. Fachlich seien B

und A gut geeignet. Dies würden auch die unmittelbaren Vorgesetzten so sehen. Seitens der LPD sei dann der SPK-Kommandant eingebunden worden, da dieser alle in Frage kommenden Beamten schon lange kenne. Der SPK Kommandant sei vor der Reform ... Leiter und Kommandant der Einsatz- und Verkehrsabteilung gewesen. Als Leiter der Verkehrsabteilung habe er auch B unter sich gehabt. Der SPK-Kommandant habe sich für B ausgesprochen. Er konnte ihn aber nicht beschreiben, da er nicht der Vorgesetzte zum Zeitpunkt des Bewerbungsverfahrens gewesen sei. Bei den fachlichen Eignungen, so wie sie von den Dienstgebern ausgeführt worden seien, würden alle auf ein gleiches Niveau kommen. Bei der persönlichen Eignung sei es so, dass B das Plus gegenüber den anderen Bewerbern habe.

Auf Frage eines Mitglieds des Senates, welches „Plus“ B habe, führte der Vertreter der LPD X aus: die Entscheidungsfreude und das überlegte Handeln von B habe den Ausschlag gegeben hätten. Weiters sei er als umsichtiger Beamter mit viel Elan beschrieben worden. Bei B habe man eben den Eindruck, dass er die Aufgaben bestmöglich erfüllen werde.

Ein Mitglied des Senates stellte fest, dass A dritter Stellvertreter sei und dass es bei der Planstelle um den zweiten Stellvertreter gehe. Das Mitglied des Senates vermutete, dass es bei den Aufgaben des zweiten Stellvertreters bzw. des dritten Stellvertreters keine wesentlichen Unterschiede gebe.

Ein Mitglied des Senates wollte wissen, ob man bei der Beurteilung nur auf die Zukunftsprognose abstelle.

der Vertreter der LPD X führte dazu Folgendes aus: Nur auf die Prognose werde nicht abgestellt. Mit den Aufgaben der VI sei B von ... bis ... betraut gewesen. Dies seien die fachlichen Aufgaben. Er habe natürlich auch Führungsverantwortung gehabt, da auch ein eingeteilter Beamter Führungsverantwortung übernehmen könne. Er habe zwar nicht formell eine Führungsfunktion gehabt, aber praktisch. B sei schon seit ... dienstführender Beamter und dies sei eine Führungsfunktion. Vom zeitlichen Rahmen habe er wesentlich weniger Führungserfahrung als A.

Auf Frage eines Mitglieds des Senates, warum sich der SPK-Kommandant für B ausgesprochen habe, sagte der Vertreter der LPD X, dass dieser voll des Lobes über diesen gewesen sei.

Die Vorsitzende betonte, dass es für die Kommission nachvollziehbar sein solle, dass B für die Planstelle besser geeignet sei als A. Sie erklärte weiters, dass bisher nur die persönlichen Empfehlungen vom SPK-Kommandanten als Argument vorgebracht worden seien.

Der Vertreter der LPD X führte aus, dass der SPK-Kommandant befragt worden sei und dies sei nicht nur eine Empfehlung gewesen, sondern eine Bewertung. Der SPK-Kommandant habe sich entschieden, B als Ersten zu reihen.

Auf Frage der Vorsitzenden, ob A noch etwas hinzufügen möchte, führte dieser aus, dass in der Stellungnahme des BM.I geschrieben steht: „Vom SPK-Kommandanten von X wird A von dem aus dem SPK-Bereich im Dienstwege eingelangten Bewerbungen an erster Stelle gereiht.“

Der Vertreter der LPD X erklärte, dass der SPK-Kommandant B in schriftlicher Form nicht zu bewerten gehabt habe. Der SPK-Kommandant habe, als er drei Personen zu bewerten gehabt habe, wo B nicht dabei war, sich für A ausgesprochen. Dies sei ohne Begründung erfolgt. Er habe eine Reihung durchgeführt. Die LPD X sei der erste gemeinsame Vorgesetzte aller vier Bewerber.

Ein Mitglied des Senates möchte wissen, wie sehr die Weltanschauung eine Rolle spiele. Der Vertreter der LPD X führte aus, dass er auch in der Personalabteilung nachgefragt habe und niemand wisse die politische Orientierung von A bzw. B. Für die Personalabteilung gebe es keinen Anhaltspunkt in Richtung Weltanschauung. Niemand sei in einer Funktion tätig gewesen.

Betreffend der Aussage von dem Vertreter des BM.I, dass die fachliche Eignung von A bzw. B gleich zu bewerten sei, erklärte A, dass er seit 30 Jahren dienstführender Beamter sei und davon die Hälfte der Zeit als erster Kommandant tätig gewesen sei. Weiters führte A aus, dass jeder die politische Ausrichtung seiner MitarbeiterInnen und Vorgesetzten kenne, da ... ein kleiner Standort sei. Er selbst sei ein eingeschriebenes politisches Mitglied. Er sei überzeugt davon, dass jeder alles von den anderen genau weiß. Man habe ihm zugetragen, dass er diese „Richtung“ ändern solle, dann werde er weiterkommen. Dies habe er nicht gemacht. Er meine, dass das Fachliche reichen müsse. Man zweifle an der Gerechtigkeit, wenn immer der Jüngere genommen werde.

Der Vertreter des BM.I führte aus, dass die Personalentscheidung in X getroffen worden sei und B als bestgeeigneter Bewerber vorgeschlagen worden sei. Der Vertreter des BM.I erklärte, dass für ihn die Argumente B mit der Planstelle zu betrauen schlüssig gewesen seien und deshalb habe er formell zugestimmt. Er meinte, dass wenn die Entscheidung „in X“ geblieben wäre dann wäre es auch B geworden.

Die Vorsitzende fasste zusammen und erklärte, dass offensichtlich die 30 Jahre Dienst Erfahrung weniger wert seien, als die persönliche Eignung.

Der Vertreter des BM.I führte betreffend der Dienstjahre Folgendes aus: Seine persönliche Meinung sei, dass er für eine gute Dienstvernehmung nicht eine 10-jährige Dienst Erfahrung notwendig sei. Eine gewisse Anzahl von Jahren müsse reichen, um so eine Funktion ausüben zu können.

Auf Frage der Vorsitzenden, ob A noch etwas ergänzen möchte, führte dieser Folgendes aus: Seit 30 Jahren arbeite er mit dem SPK-Kommandanten zusammen, da er sein unmittelbarer Vorgesetzter sei. Der SPK-Kommandant wisse, auf wen er sich verlassen könne. Er habe auch die Stellvertretung des ersten Kommandanten, als dieser krank geworden sei bestens „gemeistert“. Der SPK-Kommandant habe ihm gesagt, dass er ihn „schriftlich“ an erster Stelle gereiht habe und dass das weitere Prozedere nicht in seinen Händen lege.

Die Frage der Vorsitzenden, ob A die Weltanschauung B kenne, verneint dieser.

Die Vorsitzende möchte von A wissen, wer zu ihm gesagt habe, dass er aufgrund seiner Weltanschauung „nichts mehr werden könne“. A sagte, dass dies jemand in führender Posi-

tion von der FCG gewesen sei. In einem „Vier-Augen-Gespräch“ habe ihm dieser gesagt, dass wenn er in die andere Fraktion wechsle dann würde er ihm helfen und er die Stelle bekommen.

Die B GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis – u.a. – aufgrund des Alters, oder 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 Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansfassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

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

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters:

Die LPD X und das BM.I begründeten die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass dieser schon von ... bis ... als eingeteilter Beamter bei der Verkehrsabteilung der BPD X tätig gewesen sei und die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle kenne. B besteche vor allem durch seine persönlichen Eigenschaften wie sein Engagement und seine Konsequenz, sein Auftreten, seine guten Führungsqualitäten, seine Stärke in der MitarbeiterInnenführung und seinen Willen sich ständig weiterzubilden. Seine zuvorkommende Art sei eine Garantie für ein gutes Betriebsklima, was insbesondere auf der VI X von großer Bedeutung sei. Unter Berücksichtigung der gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderten fachlichen und persönlichen Eignung für die in Rede stehende Funktion sei anzunehmen, dass B die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde. Daher sei das BM.I zu dem Ergebnis gelangt, dass B mit der Funktion zu betrauen sei.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der Stellungnahme des BM.I obliegen der Verkehrsinspektion insbesondere die Aufgaben: die Durchführung des überregionalen motorisierten Verkehrstreifendienstes inklusive des Motorradstreifendienstes und der verkehrsdienstlichen Einsätze im gesamten Überwachungsbe-

reiches des Stadtpolizeikommandos; die Durchführung von Verkehrsdiensten mit den Schwerpunkten Kraftfahrrecht, Personen- und Güterbeförderung, sowie EU-Sozialvorschriften, mobilen Gewichtskontrollen mit Radlastenmessern, Lärmmessungen, Gefahrgut und Abfallwirtschaftsgesetz in Ergänzung zur Einsatzplanung der Landesverkehrsabteilung...(näheres vergleiche Seite 3 und 4). Laut „InteressentInnensuche“ obliegen dem / der „SachbereichsleiterIn und 2. StellvertreterIn des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ folgende Aufgaben: Unterstützung des Kommandanten bzw. der Kommandantin bei der Leitung / Führung der Inspektion, Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht, administrative und einsatzmäßige Planung und Koordination des Exekutivdienstes, Wahrnehmung von Schulungsaufgaben, ...(näheres vergleiche Seite 6).

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen BewerberInnen 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.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf der Grundlage der Aufgaben des Arbeitsplatzes, so ergibt sich ganz eindeutig eine höhere Qualifikation von A, da er über einen viel längeren Zeitraum im Verkehrsbereich seinen Dienst versehen hat. A war von ... bis ... 3. Wachkommandant bei der Funkstreife der Bundespolizeidirektion (BPD) X gewesen, von ... – ... war er 2. Wachkommandant und von ... – ... war er 1. Wachkommandant der Motorverkehrstreife der BPD X gewesen. Seit ... ist er 3. stellvertretender Inspektionskommandant der Verkehrsinspektion des Stadtpolizeikommandos (SPK) X (Anzahl der Bediensteten 33). Als 3. stellvertretender Inspektionskommandant der VI ist er mit folgenden Aufgaben betraut: Fachaufsicht in Angelegenheiten der Unfallaufnahme, fachbezogene Kommunikation mit Gerichten und Behörden, Kanzleiführung und Schnittstelle für die PAKS Anwendungen, fachbezogene Aktenzuweisung und Aktengenehmigung, sowie die Erstellung von fachbezogenen Statistiken und Analysen, Kriminaldienstverantwortlicher und Unterstützung der weiteren Stellvertreter und des VI Kommandanten in vollem Umfang. Er ist auch zuständig für die Aufrechterhaltung des Regelbetriebes der Dienststelle und auch die Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen in allen Belangen des Kanzleidienstes. Im Gegensatz dazu ist B auf der API X für folgende Aufgaben zuständig: Planung und Koordination der mit seinem Sachgebiet einhergehenden Dienste sowie die Kontrolle und Optimierung im Bereich der Instandhaltung, Pflege, Sicherung und Wartung von Einsatzmitteln sowie Zuständigkeit für die Wahrnehmung und / oder Unterstützung des / der Vorgesetzten bei der Schulung. Der Senat hält fest, dass sich A in seiner ... jährigen Tätigkeit als dritter Stellvertreter des Kommandanten umfassende Kenntnisse bei der Unterstützung des Kommandanten bei der Leitung der Inspektion aneignen konnte.

Der Dienstgeber begründete seine Personalentscheidung damit, dass B von ... bis ... als Beamter bei der Verkehrsabteilung der BPD X eingeteilt gewesen sei und die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle kenne. Der Senat hält dazu fest, dass diese Angaben mit jenen im Laufdatenblatt nicht übereinstimmen, da in diesem steht, dass B

von ... – ... eingeteilter Beamte bei der motorisierten Verkehrsstreife X und der API Y gewesen sei und seit ... Sachbearbeiter bei der API X sei. Aus dem Laufdatenblatt geht nicht eindeutig hervor, wie lange er bei der motorisierten Verkehrsstreife X eingeteilt war, da X und Y zwei unterschiedliche Örtlichkeiten sind. Ausgehend von dieser Überlegung, ist es für den Senat nicht nachvollziehbar, inwiefern er tatsächlich die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle besser kenne. Auch wenn die Diskrepanz zwischen der Stellungnahme und dem Laufdatenblatt weggedacht wird, hält der Senat fest, dass A von ... bis ... bei der Funkstreife der BPD X bzw. bei der Motorverkehrsstreife der BPD X gewesen ist. Seit ... ist er 3. stellvertretender Inspektionskommandant der VI des SPK X, weshalb auch in seinem Fall davon auszugehen ist, dass er die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle auf jeden Fall genauso gut kennt wie B.

In der Sitzung des Senates wurde vom Dienstgebervertreter festgehalten, dass B und A eine gleiche fachliche Eignung haben und B als dienstführender Beamter vom zeitlichen Rahmen her betrachtet eine wesentlich geringere Führungserfahrung als A hat. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar warum dieses „Plus“ in der Führungserfahrung und die 30-jährige Berufserfahrung auf Seiten von A keine Berücksichtigung in der Personalentscheidung gefunden hat.

Weiters ist die Argumentation des Dienstgebers, dass B ein „Plus“ habe und dass er eine Spur besser als die anderen Bewerber sei, weil er ein umsichtiger Beamter mit viel Elan sei und Entscheidungen bei seinen MitarbeiterInnen gut durchsetze, für den Senat nicht nachvollziehbar. Es wurde seitens des Dienstgebers nicht dargelegt, weshalb A weniger Elan hätte und er Entscheidungen bei seinen MitarbeiterInnen nicht gut durchsetzen könne. Festgehalten wird vom Senat auch, dass die positive Beurteilung des A seitens seines unmittelbaren Vorgesetzten im Entscheidungsprozess wenig Berücksichtigung gefunden hat. Laut Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten von A seien die Voraussetzungen für die Planstelle mehr als erfüllt. Er verfüge über große Erfahrung, erledige seine Aufgaben in Eigenverantwortung, äußerst kompetent, termingerecht und zur größten Zufriedenheit. Sein Engagement, die positive Einstellung zum Polizeidienst, sein persönlicher Einsatz für die Dienststelle und für die KollegInnen seien mehr als durchschnittlich. Er motiviere durch sein Verhalten seine MitarbeiterInnen. As Verhalten und Auftreten im Dienst, sein Umgang mit vorgesetzten Dienststellen und Behörden, MitarbeiterInnen und Parteien sei mehr als vorbildhaft. Seine Managementfähigkeiten in Ausübung seiner Funktion als 3. stellvertretender Kommandant, der Dienstvollzug in Bezug auf seine Außendiensttätigkeit und seiner Funktion sowie sein Amtsverständnis seien beispielgebend. Es ist daher für den Senat weder in fachlicher noch in persönlicher Hinsicht ein „Plus“ von B gegenüber A erkennbar.

Ein Mangel oder eine geringere Ausprägung der genannten Eigenschaften auf Seiten von A wird auch in der Sitzung der B-GBK nicht vorgebracht, sondern es wurde vom Dienstgebervertreter erklärt, dass die Dienstbehörde der Ansicht sei, dass B die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde, ohne wiederum einen Anhaltspunkt zu nennen, weshalb A die mit der Funktion verbundenen Aufgaben nicht in bestmöglicher Weise erfüllen werde.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass der Dienstgeber weder mit den vorgelegten Unterlagen, noch mit dem Vorbringen des Vertreters der Dienstbehörde in der Sitzung des Senates die getroffene Auswahlentscheidung gemäß den Erfordernissen an ein faires Personalauswahlverfahren hinreichend transparent darlegen und den Senat somit davon überzeugen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B auf rein sachlichen und objektiven Erwägungen beruht hat und dass eben nicht das sachfremde Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung zumindest (mit)ausschlaggebend war. A wurde ... und B ... geboren, es ergibt sich also ein Altersunterschied von elf Jahren. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG fest.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung hält der Senat Folgendes fest: A führte in seinem Antrag aus, dass es generell so ist, dass es in X immer wieder zu „parteilich motivierten Besetzungen“ durch die FCG in Zusammenarbeit mit dem BM.I gekommen ist. A vermutet, dass er von den FCG Vertretern als sogenannter „Roter“ geführt werde. A erklärte in der Sitzung des Senates, dass jeder die politische Ausrichtung seiner MitarbeiterInnen und Vorgesetzten kenne, da X ein kleiner Standort sei. Er selbst sei ein eingeschriebenes politisches Mitglied. In einem „Vier-Augen-Gespräch“ sei ihm von einem FCG-Mitglied in führender Position gesagt worden, dass wenn er in eine andere Fraktion wechseln würde, dann würde er ihm helfen und er könnte die Stelle bekommen. Er habe seine politische „Richtung“ nicht geändert, da er davon überzeugt sei, dass die fachliche Qualifikation reichen müsste.

Auf Grund der glaubwürdigen Ausführungen des Antragstellers 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 Abs. 1 Z5 B-GIBG jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann.

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

## **E m p f e h l u n g e n**

Dem BM.I wird empfohlen,

- a.) objektive und sachliche Personalentscheidungen zu treffen, insb. die fachliche und persönliche Eignung der BewerberInnen anhand der in der Ausschreibung angegebenen Kriterien zu beurteilen,
- b.) nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellung über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich zu begründen.

Wien, am April 2016