

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 idgF., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des*der Sachbereichsleiter*in und 2. Stellvertreter*in des*der Kommandant*in der Polizeiinspektion (PI) X aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gem § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiter*in und 2. Stellvertreter*in des*der Kommandanten*in“ der PI X der LPD X mit B stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Im Wesentlichen wurde Folgendes vorgebracht:

Am ... sei von der LPD X die Planstelle des*der Sachbereichsleiter*in und 2. Stellvertreter*in des*der Kommandant*in bei der PI X ausgeschrieben worden. Da er alle Voraussetzungen für diese Planstelle erfülle, habe er sich beworben.

Der mit der Planstelle betraute B sei wesentlich dienstjünger als er. Dieser habe erst ungefähr ... Jahre nach ihm den E2a Kurs absolviert und er sei bis zur Bewerbung lediglich mit einer Planstelle als qualifizierter Sachbearbeiter (E2a/...) betraut gewesen, wohingegen er schon seit ... als 1. Stellvertreter des PI Kommandanten eingesetzt sei. Er verfüge über eine wesentlich längere Erfahrung und auch mehr Kenntnisse als dienstführender Beamter und auch als 1. Stellvertreter eines Inspektionskommandanten auf einer PI.

Auf Grund sämtlicher ihm bekannter objektiver Entscheidungskriterien (unter anderem Eintrittsalter, Absolvierung des E2a Kurses, Erfahrungen als Stellvertreter) sei er (A) seines Wissens, sowohl vom Bezirkspolizeikommando X (in der Folge BPK X), als auch von der LPD X für die Planstellenbesetzung vor B gereiht worden.

Es sei jedoch weder im Fachausschuss noch im Zentralausschuss ein Beschluss gefasst worden, da die FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafter) eine Entscheidung zu seinen Gunsten in beiden Ausschüssen aufgrund ihrer Mehrheit immer verhindert habe. B sei Mitglied der KdEÖ (Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter-Kameradschaft der Exekutive Österreichs) und sei bereits zum Zeitpunkt des Ansuchens im Bezirk X auf der Fraktionsliste geführt worden. Auch sei er (B) bereits öfters als Ersatzmitglied der FCG-KdEÖ bei Sitzungen des Dienststellenausschuss X tätig gewesen.

Schlussendlich sei er am ... per Mail von der Personalabteilung informiert worden, dass die Planstelle mit einem anderen Bewerber besetzt worden sei.

Die Entscheidung sei aus seiner Sicht aus einem „parteilichen“ Hintergrund getroffen worden und diese sei für ihn objektiv nicht nachvollziehbar.

Er sei im ... in den Exekutivdienst eingetreten und habe bis ... die Grundausbildung E2c absolviert. Nach der Grundausbildung sei er bis ... bei der Polizeiinspektion X als eingeteilter Beamter E2b in Verwendung gewesen.

Nach der Absolvierung des Grundausbildungslehrganges für dienstführende Beamte sei er mit ... mit der Planstelle des 1. Stellvertreters E2a/... des PI Kommandanten der PI Y betraut worden und übe diese Funktion, ohne irgendwelche dienstrechtliche Beanstandungen bis dato aus. Aufgrund der Reihung und der Bewertung durch das BPK X sowie durch die LPD X könne es keinen anderen Grund geben als dass die Personalentscheidung nur auf Grund der Zugehörigkeit des Kollegen B zur politischen Fraktion, der FCG-KdEÖ getroffen worden sei.

Dem Antrag waren die folgenden Unterlagen angeschlossen: das Laufbahndatenblatt und die Bewerbung von A sowie das Absageschreiben der LPD X.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Inneres (BMI) am ... ihre Stellungnahme zum Antrag von A. Am ... sei die Funktion des*der Sachbereichsleiter*in und 2. Stellvertreter*in des*der Kommandant*in bei der PI X ausgeschrieben worden. Da es seitens der LPD X und des Fachausschusses keine Einigung bezüglich der Besetzung der gegenständlichen Position erreicht worden sei, sei die Personalentscheidung im BMI getroffen worden.

Das BMI habe sich der Argumentation der LPD X angeschlossen und sich für die Besetzung der gegenständlichen Planstelle mit A ausgesprochen. Der Zentralausschuss habe diesem Besetzungsvorschlag nicht zugestimmt, sondern den Vorschlag des Fachausschusses unterstützt. Mit der Planstelle sei letztendlich B betraut worden. Seitens der Arbeitsgruppe

für Gleichbehandlungsfragen seien keine Einwände gegen die geplante Planstellenbesetzung erhoben. Mit Wirksamkeit vom ... sei B auf die gegenständliche Position eingeteilt worden.

Der Zentralausschusses sowie die Dienstbehörde habe zur Besetzung der Planstelle mit B argumentiert, dass der Vorschlag der LPD X hinsichtlich der Besetzung der Planstelle mit A nicht nachvollzogen werden könne. Dem Argument der LPD X, dass dieser bereits 1. Stellvertreter des Kommandanten sei, werde entgegengehalten, dass es in der PI Y vermutlich keinen 2. Stellvertreter gebe. Die Bewertung mit E2a/... würde diesen Rückschluss zulassen.

B werde als hervorragender Bediensteter beschrieben. Er sei bereits seit ... Sachbearbeiter in der PI X und nach nur wenigen Monaten (...) Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des PI Kommandanten in der PI X geworden. Daraus lasse sich ableiten, dass B seine Arbeit zur vollsten Zufriedenheit erfüllt habe, sonst wäre er nicht nach so kurzer Zeit zum 2. Stellvertreter ernannt worden.

Beide Bewerber seien vom Vertreter der Dienstbehörde im delegierten Bereich für die Besetzung der Planstelle als geeignet angesehen worden und es sei aufgrund einer Gegenüberstellung der Laufbahndaten knapp A der Vorzug bei der Besetzung der gegenständlichen Planstelle zu geben gewesen, zumal er auch über eine längere Führungserfahrung als stellvertretender Kommandant verfüge. Es sei aber auch bestätigt worden, dass B auf einer größeren Dienststelle tätig gewesen sei.

Dem Vorbringen durch A, dass der einzige Grund für die erfolgte Besetzung der gegenständlichen Planstelle mit B der wäre, dass dieser einer „politischen Fraktion“, nämlich der „FCG-KdEÖ“, angehöre könne nicht gefolgt werden.

Der Stellungnahme des BMI waren folgende Beilagen angeschlossen: die Interessent*innensuche, die Laufbahndatenblätter und Bewerbungsschreiben von A und B, die Bewerber*innenübersicht, der Besetzungsvorschlag der LPD X, der Betrauungsauftrag von B, die Stellungnahme des Zentralausschusses, der Vorlageantrag an den Fachausschuss, der Einteilungsvorschlag des Bezirkspolizeikommandanten von X ... (in der Folge BPKdt. X) und die Stellungnahmen der unmittelbar Vorgesetzten von A und B sowie von BPKdt. X und dem Leiter der Personalabteilung dem LPD X ...

In der Interessent*innensuche für die Funktion „Sachbereichsleiter*in und 2. Stellvertreter*in des*der Kommandanten*in“ waren folgende Aufgaben und Tätigkeiten angeführt:

Aufgaben in Vertretung des*der Kommandanten*in:

- Administrative, organisatorische und operative Leitung der Polizeiinspektion;
- Führen der Mitarbeiter*innen;
- Dienstplanung und Monatsabrechnung;

- Sicherstellung der Arbeitsqualität (Gerichts- und Verwaltungsanzeigen, Berichte) im Wege der Approbation und der Ausübung von Dienst- und Fachaufsicht;
- Vertretung der Dienststelle im Innenverhältnis und nach außen;
- Repräsentation und Teilnahme an lokalen Besprechungen sowie Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege zu Gemeinden, Behörden und Ämtern im Rayon;
- Sicherstellung des geordneten Zusammenwirkens mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen;
- Schulung der Bediensteten der eigenen Dienststelle.

Aufgaben als Sachbereichsleiter*in:

- Leitung eines (mehrerer) individuell zugewiesenen (zugewiesener) Sachbereichs (Sachbereiche) (Kriminaldienst, Verkehrsdienst, fremdenpolizeilicher Dienst, etc.).

Die Anforderungen des Arbeitsplatzes waren in der Interessent*innensuche wie folgt angeführt:

a) Fachkompetenz

- Eingehende Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und die Aufgaben des Wachkörpers Bundespolizei sowie der Sicherheitsbehörden;
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze;
- Eingehende Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften und deren selbständige Anwendung im zugewiesenen Verantwortungsbereich (übergreifendes Fachwissen);
- Umfangreiche Erfahrung bei der Verrichtung des Exekutivdienstes, insbesondere im Inspektionsdienst und hinsichtlich der administrativen Aufgaben als Dienstführende*r;
- Erweiterte Anwender*innenkenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes;
- Arbeitsplatzspezifische Fähigkeiten, Qualifikationen (Zeugnisse, Ausbildungen) und/oder Fertigkeiten (siehe Aufgaben Punkt II.);
- Eingehende Kenntnisse und umfangreiche Erfahrung in einem (oder mehreren) bisher zugewiesenen Sachbereich(en) (siehe Aufgaben Punkt II).

b) Führungskompetenz

- Fähigkeit in der Mitarbeiter*innenführung und Führen durch Vorbildwirkung;
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung;
- Fähigkeit zur Qualitäts- und Leistungskontrolle;
- Umfassende und vielfältige Führungserfahrung;
- Erfahrung in der Leitung und Führung von Einsätzen.

c) Personale/Persönliche Kompetenz

- Selbstbewusstes Auftreten;
- Belastbarkeit und hohe Eigenverantwortung;
- Reflexionsfähigkeit sowie Rollen- und Organisationsverständnis;
- Eigeninitiative, Engagement und Gewissenhaftigkeit;
- Entschluss- und Entscheidungsfähigkeit sowie Durchsetzungsvermögen und Fähigkeit zu zielorientiertem Handeln.

d) Soziale Kompetenz

- Fähigkeit zum professionellen Umgang mit Mitarbeiter*innen, Vorgesetzten, Behördenvertreter*innen sowie Parteien;
- Teamfähigkeit sowie Fähigkeit zur Förderung von positiven Teamstrukturen;
- Sprachgewandtheit sowie Vortrags-/Präsentationsbereitschaft und -fähigkeit;
- Dialog-, Konfliktlösungs- und Motivationsfähigkeit;
- Verlässlichkeit und Loyalität.

Aus dem Laufbahndatenblatt von A, geboren am ..., ist zu entnehmen, dass er am ... in den Exekutivdienst eintrat. Er absolvierte von ... bis ... die Grundausbildung E2c. Von ... bis ... absolvierte A die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a. A war von ... bis ... bei der Polizeiinspektion (PI) X als eingeteilter Beamter tätig. Seit ... bis dato ist er als Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreter bei der PI Y tätig.

Aus dem Laufbahndatenblatt von B, geboren am ..., ist zu entnehmen, dass er am ... in den Exekutivdienst eintrat. Die Grundausbildung E2c absolvierte er von ... bis ... Die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a absolvierte er von ... bis ... B war von ... bis ... bei der PI ... als eingeteilter Beamter tätig. Im Anschluss war er bis ... eingeteilter Beamter bei der PI ... und von ... bis ... bei der PI ... Bei der PI X war B sodann als Sachbearbeiter von ... bis ... und in weiterer Folge von ... bis ... als Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Kommandanten in Verwendung. Von ... bis ... erfolgte eine Zuteilung bei der PI ... Ab ... bis dato war B als Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des Kommandanten bei der PI X eingeteilt.

In weiterer Folge werden Teile des Besetzungsvorschlags der LPD X auszugsweise dargestellt:
*„(...) Zu 1.) Beurteilung durch (unmittelbare und weitere) Vorgesetzte Bei der Anwendung dieses Personalauswahlinstrumentes haben die unmittelbaren Vorgesetzten (Polizeiinspektionskommandanten) und die weiteren Vorgesetzten (Bezirkspolizeikommandanten) eine Einschätzung und Beurteilung vorgenommen, inwiefern die*der Bewerber*in die in der Interessent*innensuche ausgewiesenen Anforderungskriterien in der dienstlichen*

Praxis aufweisen und welcher Erfüllungsgrad dabei erreicht wird. Nach selber Systematik erfolgte eine Bewertung durch die Personalabteilung. Die einzelnen Anforderungen des Arbeitsplatzes wurden Kompetenzfeldern zugewiesen. So ergab sich eine Unterteilung in Fachkompetenz, Führungskompetenz, personale/ persönliche Kompetenz und soziale Kompetenz. Diese Kompetenzen wurden im Beurteilungsverfahren mit gleicher Gewichtung (je 25%) berücksichtigt.

Bei der Beurteilung durch Vorgesetzte erreichten die Bewerber*innen folgenden Punkte- und Prozentwert:

Name der*des Bewerberin*Bewerbers:	Tool „Beurteilung durch Vorgesetzte“:	
A	... Punkte	...%
B	... Punkte	...%

Hieraus lässt sich die Eignung und Reihung der Bewerber*innen ableiten, die sich folgendermaßen darstellt:

Reihung:	Name der*des Bewerberin*Bewerbers:	Ausmaß der Eignung:
1.	A	In höchstem Ausmaß geeignet
2.	B	In höchstem Ausmaß geeignet

(...)

Ein weiterer Einteilungsvorschlag wurde am ... von dem BPKdt. X verfasst. Darin führte er aus, dass für die Ermittlung des besser geeigneteren Bewerbers durch einen Wertungsvergleich von A und B mittels Beurteilungskatalog sowie einer auf den ausgeschriebenen Arbeitsplatz transparenten Erfahrung-Kompetenz-Tabelle mit objektiven Punkte-Matrix-System erfolgt sei. Diese Beurteilung wird nun auszugsweise dargestellt:

A

(1) Formale Erfordernisse

a. Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse hinsichtlich der Verwendungsgruppe E2a

Beurteilung: Erfüllt.

b. Erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für den Exekutivdienst (Polizeigrundausbildung) und der (BMI) Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a (dienstführende Beamten*innen) im Exekutivdienst

Beurteilung: Erfüllt.

(...)

(2) Anforderungen an den Arbeitsplatz**a) Fachkompetenz (30 Punkte)**

- .. Punkte

b) Führungskompetenz (20 Punkte)

- ... Punkte

c) Persönliche Kompetenz (25 Punkte)

- ... Punkte

d) Soziale Kompetenz (25 Punkte)

- ... Punkte

Kompetenzpunkte gesamt: ... von 100

(3) Dienstliche Erfahrung

<i>Lebensalter zum Zeitpunkt der Bewerbung</i>	<i>... Jahre (nicht beurteilungsrelevant)</i>	
<i>Gesamterfahrung</i>	<i>... Monate</i>	<i>... Punkte</i>
<i>E2a Erfahrung</i>	<i>... Monate</i>	<i>... Punkte</i>
<i>E2a Funktionserfahrung</i>	<i>... Wertepunkte</i>	<i>... Punkte</i>
<i>E2a Funktion bisher</i>	<i>E2a/... PI ...</i>	<i>... Punkte</i>
<i>Gesamterfahrungswert</i>		<i>... Punkte</i>

Beurteilungsmöglichkeiten:

- *Gesamterfahrung — Dienstalder*
- *E2a Erfahrung*
- *E2a Funktionserfahrung (Bewertungen ...)*
- *E2a Funktion bei Bewerbung (* ...)*

Multiplikator für Funktionserfahrung:

- *PI klein (bis 10 EB) (...)*
- *PI mittel (11-21 EB) (...)*
- *PI groß (ab 22 EB) (...)*
- *BPK/LPD/BMI (...)*

B:**(1) Formale Erfordernisse**

a. Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse hinsichtlich der Verwendungsgruppe E2a

Beurteilung: Erfüllt.

b. Erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für den Exekutivdienst (Polizeigrundausbildung) und der (BMI) Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a (dienstführende Beamte*innen) im Exekutivdienst

Beurteilung: Erfüllt.

(...)

(2) Anforderungen an den Arbeitsplatz

a) Fachkompetenz (30 Punkte)

- ... Punkte

b) Führungskompetenz (20 Punkte)

- ... Punkte

c) Persönliche Kompetenz (25 Punkte)

- ... Punkte

d) Soziale Kompetenz (25 Punkte)

- ... Punkte

Kompetenzpunkte gesamt: ... von 100

(3) Dienstliche Erfahrung

Lebensalter zum Zeitpunkt der Bewerbung	44 Jahre (nicht beurteilungsrelevant)	
Gesamterfahrung	... Monate	... Punkte
E2a Erfahrung	... Monate	... Punkte
E2a Funktionserfahrung	... Wertepunkte	... Punkte
E2a Funktion bisher	E2a/... PI Punkte
Gesamterfahrungswert		... Punkte

(...)“

In Summe hat sich bei dieser Bewertung „mit objektiven Punkte-Matrix-System“ bei A ein Kompetenzwert von ... und bei B von ... ergeben. Der BPKdt. X führte in seinem Einteilungsvorschlag weiter aus, dass sich A und B nur in Nuancen unterscheiden würden, Erfahrungswerte jedoch für den praktischen Exekutivdienst sowie für die objektive Bewertung unerlässlich seien. A sei somit aufgrund der „angeführten Ausführungen und unter Berücksichtigung des langfristigen Organisationsinteresses für die Funktion als in höchstem Maße geeignet einzustufen (...)“.

Die Stellungnahme der unmittelbaren Vorgesetzten von A (...) und B (...), des BPKdt. X und des Bediensteten der Personalabteilung der LPD X erfolgte ebenfalls mittels Beurteilungskatalog. A und B wurden dabei jeweils hinsichtlich der Anforderungsdimensionen „Formale Erfordernisse“, „Fachkompetenz“, „Führungskompetenz“, „Personale/ Persönliche Kompetenz“ und

„Soziale Kompetenz“ und deren jeweilig zugeordneten Anforderungskriterien bewertet. Sowohl die unmittelbaren Vorgesetzten von A und B, als auch der BPKdt. X und der Leiter der Personalabteilung der LPD X stuften die beiden Bewerber hinsichtlich der Anforderungsdimensionen „Formale Erfordernisse“, „Fachkompetenz“, „Personale/ Persönliche Kompetenz“ und „Soziale Kompetenz“ jeweils als im „höchsten Ausmaß erfüllt“ ein. Divergenzen gab es bei der Anforderungsdimension „Führungskompetenz“. So erhielt B bei dem Anforderungskriterium „Umfassende und vielfältige Führungserfahrung“ von seinem unmittelbaren Vorgesetzten bei diesem Punkt die Beurteilung „in höchstem Ausmaß erfüllt“, vom BPKdt. X die Beurteilung „erfüllt“ und vom Leiter der Personalabteilung der LPD X die Beurteilung „erfüllt“. Der BPKdt. X begründete seine Beurteilung wie folgt: *„Führungserfahrung auf lediglich einer Dienststelle, daher nicht umfassend und vielfältig“*.

A erhielt bei der Anforderungsdimension „Führungskompetenz“ hinsichtlich des Anforderungskriteriums „Umfassende und vielfältige Führungserfahrung“ von seinem unmittelbaren Vorgesetzten die Beurteilung „in höchstem Ausmaß erfüllt“ und vom BPKdt. X die Beurteilung „in hohem Ausmaß erfüllt“. Vom Leiter der Personalabteilung der LPD X erhielt A die Beurteilung „in hohem Ausmaß erfüllt“. Seine Beurteilung begründete der BPKdt. X folgendermaßen: *„Da erst sehr kurzfristige E2a Erfahrung (... Jahre), sowie der Tätigkeit als Führungskraft auf lediglich 1 PI + ... Monate Zuteilung PI ...) kann nicht von umfassender und vielfältiger Erfahrung gesprochen“*

Im Vorlageantrag an den Fachausschuss sprach sich die LPD X weiterhin für die Besetzung der Planstelle mit A aus und gab zusammengefasst folgendes an:

A werde vom BPKdt. X für die Besetzung der gegenständlichen Planstelle vorgeschlagen. Laut dem Einteilungsvorschlag liege A gemäß den Laufbahndaten weit vor seinem Mitbewerber, was auf eine wesentlich längere Erfahrung und mehr Kenntnisse als dienstführender Beamter und auch als Stellvertreter eines Inspektionskommandanten auf einer Polizeiinspektion hinweise.

Die Beurteilung durch den BPKdt. X werde durch die Landespolizeidirektion nicht in Zweifel gezogen und daher sei A auch nach Ansicht der Dienstbehörde der besser geeignete Bewerber für die angestrebte Funktion.

B weise nicht die gleichen Qualifikationen auf wie A und sei aus Sicht der Dienstbehörde nicht so gut für die ausgeschriebene Funktion geeignet wie sein Mitbewerber. Besonders im Hinblick auf die Diensterfahrung gebe es zwischen den beiden Bewerbern deutliche Divergenzen. So sei B um ... Jahre kürzer als Exekutivbeamter tätig und auch seine Verwendungszweit von ... Jahren als dienstführender Beamter sei wesentlich geringer.

An der Sitzung des Senats II der B-GBK (im Folgenden Senat) am ... nahmen der Antragsteller A und seine Vertrauensperson ... sowie die Dienstgebervertreterin ... teil. Der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... blieb der Sitzung entschuldigt fern.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden dazulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „des*der Sachbereichsleiter*in und 2. Stellvertreter*in des*der Kommandant*in der PI X“ mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Die Entscheidung sei rein politisch gewesen. Er sei zwar Mitglied der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, aber gehöre keiner Fraktion an. B sei bei der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (FCG) aktiv und habe dadurch Vorteile gehabt.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es dafür Indizien gegeben habe, antwortete der Antragsteller, dass er von der LPD und dem BMI erstgereiht worden sei, die Besetzung mit ihm jedoch durch die FCG im Fachausschuss und im Zentralausschuss verhindert worden sei.

Die Vorsitzende bemerkte, dass seine Bestellung zum 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI Y nicht verhindert worden sei und ergänzte, dass nicht die Personalvertretung, sondern letztendlich das BMI die Besetzungsentscheidungen treffe.

A erwiderte, dass die Situation während der Besetzung in Y eine andere gewesen sei, denn diesmal sei ihm von mehreren Seiten nahegelegt worden, Mitglied der FCG zu werden, da es dann einfacher werden würde, aber er habe sich nicht erpressen lassen wollen.

Auf die Frage, wieviel systemisierte Planstellen es an der PI Y gebe, antwortete der Antragsteller, ...

Auf die Frage, warum er besser geeignet sei als B, welcher zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits an der PI X tätig gewesen sei, antwortete der Antragsteller, dass er vor seiner Ausbildung zum dienstführenden Beamten ... Jahre lang Dienst in X versehen habe und seit ... Jahren 1. Stellvertreter auf der PI Y sei. Er schätze B sehr und sei mit ihm befreundet, aber er (A) sei schon wesentlich länger bei der Polizei und wesentlich länger dienstführender Beamte. Objektiv gebe es keinen Zweifel daran, dass er vor B zu reihen sei.

Die Vorsitzende merkte an, dass sich die längere Dienstzeit daraus ergebe, dass er um ... Jahre älter als B sei.

Betreffend die Stellungnahme des BMI sagte A, dass sie zwar korrekt sei, er jedoch nicht nachvollziehen könne, warum er, aufgrund der Tatsache, dass er Dienst auf einer kleineren PI versehe, schlechter zu bewerten sei als B. Er könne nichts für den Umstand, dass die PI kleiner sei und B dürfe es nicht zum Vorteil gereichen, dass er auf einer größeren PI tätig sei.

Die Vorsitzende fragte die Dienstgebervertreterin, wie sich der Besetzungsprozess dargestellt und wer die Entscheidung getroffen habe.

Die Dienstgebervertreterin erklärte, da es zu keiner Einigung zwischen dem Dienstgeber und der PV gekommen sei, habe eine Verhandlung zwischen Dienstgebervertretern, Personalvertretern und einer vom Bundesminister ausgesandten Person stattgefunden. In dieser Verhandlung sei der Vertreter des Bundesministers zu dem Schluss gekommen, dass nach den Ausführungen der Dienstgeberseite und des Zentralausschusses, B der besser geeignete Bewerber sei. Die PI X habe ungefähr ... systemisierte Planstellen und sei daher weitaus größer als die PI Y. Die PI Y habe nur einen Stellvertreter, die PI X drei. Der Vertreter des Bundesministers habe sich darauf kapriziert, dass B bereits nach kurzer Zeit auf der PI X zum 3. Stellvertreter ernannt worden sei und er (der Vertreter des Bundesministers) im Sinne der Kontinuität für B eintrete. Des Weiteren sei festgehalten worden, dass die längere Zugehörigkeit zur Polizei zwar ein Indiz sei, aber das höhere Lebensalter nicht herangezogen werden könne, weswegen die Stelle mit B zu besetzen sei.

Die Vorsitzende hielt fest, dass der BPKdt. in seinem Einteilungsvorschlag A vorgezogen habe, mit dem Argument, dass er aufgrund der längeren Dienstzeit über mehr Erfahrung verfüge.

Auf die Frage, warum abweichend davon entschieden worden sei und ob weitere Stellungnahmen eingeholt worden seien, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass das BMI als Dienstgebervertreter auch für A gewesen sei, aber die Personalvertretung gemeint habe, dass B der geeignetere Bewerber sei. Deswegen sei es zu der Verhandlung mit dem Vertreter des Bundesministers gekommen.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob die finale Entscheidung somit aufgrund der Örtlichkeit „X“ gefallen sei, verneinte die Dienstgebervertreterin und erklärte, dass dies nur mitursächlich gewesen sei. Ausschlaggebend sei auch gewesen, dass B aufgrund seiner guten Arbeit auf der PI X bereits nach wenigen Monaten Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter geworden sei. Der Unterschied bei der Bewertung sei minimal gewesen und das BMI habe die Entscheidung des Bundesministers umzusetzen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, was mit „E2a Funktionserfahrung“ und mit „E2a Erfahrung bisher“ in der Erfahrungs- und Kompetenztable gemeint sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, die „E2a Funktionserfahrung“ stelle wohl die Führungserfahrung dar. Was mit „E2a Erfahrung bisher“ gemeint sei, könne sie nicht erklären, aber sie könne sich vorstellen, dass es hierbei um die Größe der PI gehe.

Die Vorsitzende riet, derartige Tabellen nachvollziehbar zu gestalten. Im Ergebnis mache es in diesem Fall keinen großen Unterschied, sei jedoch auffallend. Eine inhaltliche Beurteilung über die Arbeitsweise der beiden Bewerber habe der BPKdt. X nicht gegeben.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob der BPKdt. beide Bewerber persönlich kenne, bejahte A und sagte, dass sich der BPKdt. in erster Linie auf die Bewertungen der PI-Kommandanten verlasse und dann seine eigenen Eindrücke einbringe.

Die Frage der Vorsitzenden, ob es außer dem Besetzungsvorschlag inhaltliche Stellungnahmen des BPKdt. gebe, verneinte die Dienstgebervertreterin.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, was die konkreten Argumente des Zentralausschusses für B gewesen seien, antwortete die Dienstgebervertreterin anhand der Begründung, dass der Zentralausschuss den Besetzungsvorschlag der LPD X mit A nicht nachvollziehen habe können und dem Argument, dass der A bereits 1. Stellvertreter des Kommandanten entgegengehalten habe, dass es in der PI Y aufgrund der Größe keinen zweiten Stellvertreter gebe. Außerdem sei B als hervorragender Bediensteter beschrieben worden, der bereits im ... Sachbearbeiter in der PI X geworden sei und nach nur wenigen Monaten Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter geworden sei. Dieser Argumentation habe sich der Vertreter des Bundesministers angeschlossen.

A replizierte, dass er trotzdem über mehr Führungserfahrung verfüge und bereits länger bei der Polizei sei. Auch seine Belobigungen seien nicht bewertet worden.

Die Dienstgebervertreterin sagte abschließend, dass zwischen den beiden Bewerbern nur ein minimaler Unterschied bestanden hätte. Für eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung lägen keine Indizien vor.

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 aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen

Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

A erachtete sich aufgrund seiner Weltanschauung bei der Besetzung der Planstelle „des*der Sachbereichsleiter*in und 2. Stellvertreter*in des*der Kommandant*in“ bei der PI X diskriminiert, da, obwohl er von dem BPKdt. X, als auch von der LPD X an die erste Stelle gereiht worden sei, die Planstelle letztendlich aufgrund der vom BMI getroffenen Personalentscheidung, mit seinem Mitbewerber B besetzt worden sei. B sei im Vergleich zu ihm wesentlich dienstjünger und habe erst ... Jahre nach ihm den Grundausbildungskurs E2a absolviert. Er sei bereits seit ... 1. Stellvertreter und Sachbereichsleiter. Die Personalentscheidung sei seiner Meinung nach rein politisch gewesen, da er, im Gegensatz zu B, kein Mitglied der FCG-KdEÖ sei.

Das BMI argumentierte die Entscheidung zugunsten von B damit, dass A zwar bei der PI Y 1. Stellvertreter sei, es bei der PI Y vermutlich – dies lasse die Bewertung mit E2a/... rückschließen – jedoch keinen zweiten Stellvertreter gebe. B werde als hervorragender Bediensteter beschrieben und sei bei einer größeren Dienststelle, der PI X, tätig. Zudem sei B bereits im ... als Sachbearbeiter bei der PI X gewesen und nur wenige Monate später bereits Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter des PI Kommandanten der PI X. Dies zeige, dass er eine Arbeit zur vollsten Zufriedenheit erfüllt habe.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden kann, wer über die bessere fachliche und persönliche Eignung verfügt.

A trat ... in den Exekutivdienst ein und die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a absolvierte er im ... Im Vergleich zum Antragsteller trat B ... in den Exekutivdienst ein und beendete die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a im ...

Der Laufbahnvergleich von A und B ergibt eine um ... Jahre längere Dienstzeit des Antragstellers.

A war insgesamt ... Jahre als eingeteilter Beamter bei der PI X tätig, als Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreter bei der PI Y ist der Antragsteller seit ... Jahren tätig. B war als eingeteilter Beamter bei mehreren Polizeiinspektionen insgesamt ... Jahre und ... Monate tätig. Als Sachbearbeiter bei der PI X war A ... Monate und als Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter insgesamt ... Monate tätig. Als 1. Stellvertreter des Kommandanten bei der PI ... wurde B vorübergehend für ... Monate zugeteilt. B war somit in Vergleich zu A im Verlauf seiner Karriere bei mehreren Polizeiinspektionen als A tätig. Zudem gelang B insgesamt schneller der berufliche

Aufstieg. So stieg B ... Jahre früher als A von eingeteilten Beamten zum Sachbearbeiter auf. Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter wurde B sodann nur ... Monate nach seinem Aufstieg zum Sachbearbeiter.

Im Vergleich zu A, der seit ... auf der PI Y tätig ist, ist B bei der PI X auf einer wesentlich größeren Dienststelle tätig.

Aus den Einteilungsvorschlägen des LPD X sowie des BPKdt. wird für den Einteilungsvorschlag stringent die längere Erfahrung des Antragstellers argumentiert.

Vom Senat war die Frage zu beantworten, ob A im Verfahren zur Besetzung der Funktion des Sachbereichsleiters und 2. Stellvertreters des Kommandanten der PI X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Der Senat kam hinsichtlich der Einteilungsvorschläge der LPD X und des BPKdt. X zu der Ansicht, dass diese Einteilungsvorschläge einzig aufgrund der längeren Dienstdauer und der damit einhergehenden längeren E2a-Erfahrung erfolgte. So ergab sich für den Senat nämlich bei der Stellungnahme des BPKdt. X sowie bei dem angehängten Beurteilungsbogen hinsichtlich der fachlichen Eignung der Bewerber das Bild, dass beide bei der Kompetenzbewertung bei beinahe allen Bewertungspunkten die gleiche Punkteanzahl aufweisen. Einzig unter dem Punkt „*Führungskompetenz*“ weist die Beurteilung von A einen Punkt mehr auf. Argumentiert wurde dies vom BPKdt. X damit, dass A eine sehr kurzfristige E2a-Erfahrung aufweise und die Tätigkeit als Führungskraft lediglich auf einer PI und einer kurzfristigen Zuteilung auf einer anderen PI erfolgt sei. Die Beurteilung erfolgte dadurch mit „*erfüllt*“. Der Punkteabzug bei A und die Herabsetzung auf die Beurteilung „*im hohen Ausmaß erfüllt*“ wurde seitens dem BPKdt. X damit argumentiert, dass dieser nur Führungserfahrung auf einer Dienststelle habe. Es lässt sich somit daraus schließen, dass lediglich der Punktevorsprung bei A gegenüber B in der längeren Dienstzeit des A begründet war. Ein Punkteungleichgewicht mit 2,82 Punkten Unterschied konnte der Senat nur bei der Erfahrungsbewertung der Bewerber erkennen. Anzumerken ist dahingehend aber, dass A deutlich älter ist und damit naturgemäß auch schon deutlich länger den polizeilichen Dienst ausübt, womit eine höhere Punktebewertung in dieser Beurteilungskategorie eine logische Konsequenz ist. Weitere, von der Dienstdauer losgelöste, Kriterien, weshalb die LPD X und der BPKdt. X dem Antragsteller den Vorzug gaben, konnte der Senat nicht erkennen. Es ist jedoch an dieser Stelle festzuhalten, dass dem Senioritätsprinzip per se keine Geltung zukommt. Zwar kann das Dienstalder bei der vorzuweisenden Erfahrung eine Rolle spielen, so müssen jedoch auch die persönlichen und fachlichen Qualifikationen ausreichend berücksichtigt werden.

Für den Senat nachvollziehbar ist die Darstellung des BMI, weshalb B besser für die gegenständliche Planstelle geeignet war und die deutlich längere Dienstzeit des Antragstellers nicht alleine ausreichte, um ihn als bestgeeigneten Bewerber für die Planstelle zu qualifizieren. So konnte die Dienstgebervertreterin in ihrer mündlichen Befragung glaubhaft und mit dem vorangegangenen schriftlichen Vorbringen übereinstimmend, den Besetzungsprozess und die abschließende Entscheidungsfindung hinsichtlich der Besetzung der Planstelle darstellen.

Zudem konnte das BMI nachvollziehbar darlegen, dass in der PI X im Vergleich zur PI Y aufgrund der unterschiedlichen Anzahl der systematisierten Planstellen ein größerer Organisationsaufwand verbunden ist. Dass der Stellvertreterkreis bei einer kleineren PI kleiner ist als bei einer größeren PI, wurde im gesamten Verfahren von keiner Seite bestritten und war auch für den Senat nachvollziehbar. Das BMI konnte somit das Argument der LPD X, dass der Antragsteller besser geeignet sei, da er bereits 1. Stellvertreter des Kommandanten sei, entkräften. Zu dem Vorbringen des BMI, dass B hervorragend beschrieben wurde, bleibt festzuhalten, dass auch der Senat der Ansicht ist, dass die Ernennung zum Sachbereichsleiter und 3. Stellvertreter in einer doch sehr kurzen Zeitspanne sehr für einen engagierten, motivierten und pflichtbewussten Arbeitsstil des B spricht.

Indizien für eine Einflussnahme durch die FCG oder aber, dass A einzig aufgrund der Nichtzugehörigkeit zu der FCG-Fraktion nicht auf die gegenständliche Planstelle ernannt wurde, ergaben sich für den Senat nicht. Zwar ist unbestritten, dass die FCG-Fraktion im Fachausschuss den Antrag stellte, die B mit der Planstelle zu betrauen, aber die Personalentscheidung ist letztendlich vom BMI getroffen worden. Auch der vom Antragsteller geäußerte Umstand, dass ihm während des Besetzungsprozess nahegelegt worden sei, dass er ein Mitglied der FCG werden solle, reicht unter Berücksichtigung, dass das BMI die Besetzungsentscheidung traf, weder als Indiz noch als Nachweis für eine Nichtbesetzung der Planstelle aufgrund der Weltanschauung von A aus.

Der Senat kam somit aufgrund der vorangegangenen Erwägungen zu dem Ergebnis, dass das BMI mit ihrem gesamten Vorbringen davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle Funktion des*der Sachbereichsleiter*in und 2. Stellvertreter*in des*der Kommandant*in der PI X objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung der Bewerber maßgebend waren. Die Besetzung der Planstelle mit B stellt somit keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.