

**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. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Assistenzbereich X, im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der Weltanschauung 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 Leitung des Assistenzbereiches X des LKA der LPD X stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des Antragstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.*

## B e g r ü n d u n g

A's Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller (AS) führte aus, er sei ... in den Dienst der Bundespolizeidirektion X eingetreten. Seit ... sei er Kriminalbeamter und seit ... stellvertretender Leiter des Assistenzbereiches X, im LKA X.

Am ... sei die Funktion des Leiters des Assistenzbereiches X, Verwendungsgruppe E2..., Funktionsgruppe ..., ausgeschrieben worden. Er habe sich am ... um die Funktion beworben. Noch während der Bewerbungsphase sei ihm „vom ...“ mitgeteilt worden, dass er im Falle einer Bewerbung von B (=Mitbewerber) keine Chance habe, die Funktion zu bekommen. B werde auf Grund seiner politischen Tätigkeit (Personalvertreter in ...) bei der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) „mit Sicherheit“ vom Leiter des LKA ... vorgeschlagen. Im Rahmen eines Gesprächs mit dem Leiter des LKA im ... im Zusammenhang mit der Besetzung der Funktion sei ihm (dem AS) zwar für seine Dienststellenleitung, die er seit ... wahrnehme, die vollste Wertschätzung ausgedrückt, auf einen Besetzungsvorschlag und eine Dienstbeschreibung sei aber ohne Angabe von Gründen nicht eingegangen worden. Im ... sei ihm vom Leiter des LKA kurz, und wieder ohne Angabe von Gründen, mitgeteilt worden, dass er (der Leiter des LKA) B für die Funktion vorschlagen werde. Mit Wirkung ... sei die Bestellung von B, der bislang stellvertretender Leiter des AB Y gewesen sei, zum Leiter des AB X erfolgt.

Auf Grund dieser Besetzung habe der Antragsteller den Verdacht, dass B wegen seiner Tätigkeit als Personalvertreter ... der Vorzug gegeben worden sei. Er (der AS) sei keiner politischen Partei zugehörig und fühle sich dadurch auf Grund der Weltanschauung diskriminiert. Auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit als stellvertretender AB-Leiter der AB X, seiner regelmäßigen berufsspezifischen Weiterbildung und Ausbildung, welche für die Erfüllung der Leitungsaufgaben maßgeblich sei, sei er der Meinung, dass die Bestellung zu Unrecht erfolgt sei, denn B sei zwar stellvertretender Leiter des AB Y (gewesen), habe jedoch nie in den komplexen Fachgebieten der ...stelle gearbeitet. Auch weise er (der AS) mehr „E2...-Jahre“ auf als sein Mitbewerber, und überdies werde die AB X auf Grund der ... Abwesenheit des Leiters seit ... von ihm zur vollsten Zufriedenheit der Vorgesetzten geleitet.

A führte weiters aus, er sei der Meinung, dass die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in der Ausschreibung „nur sehr vage umrissen“ gewesen seien und nicht

auf fachspezifische Tätigkeiten und Anforderungen eingegangen worden sei. Zum Vergleich lege er seinem Antrag die Ausschreibung ... für den Arbeitsplatz eines „Spezielsachbearbeiters“ des AB X, „...“, bei. In dieser Ausschreibung seien die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und die besonderen Erfordernisse genauestens beschrieben.

Dem Antrag waren die Ausschreibung, A's Bewerbung inklusive Laufbahndatenblatt sowie die erwähnte Ausschreibung für die Planstelle „Spezielsachbearbeiter/in AB X“ angeschlossen.

In der Ausschreibung für die gegenständliche Planstelle wurden folgende Aufgaben genannt: ...untersuchung; ...; ...untersuchung; ...; ...spuren ...

Neben den allgemeinen von den Bewerber/innen zu erfüllenden Erfordernissen (Absolvierung des entsprechenden Grundausbildungslehrganges und keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z 3 BDG) waren folgende Kenntnisse verlangt:

Eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst; Kenntnisse und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit; sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen-Leiten-Motivieren); eingehende Kenntnisse der maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

A stellte in seiner Bewerbung seine berufliche Laufbahn, seine berufsbegleitenden Fort- und Ausbildungen (z. B. ...), seine Mitwirkung an Projekten bzw. Großeinsätzen (...) und seine Vortragstätigkeiten (im Rahmen der Aus- und Fortbildung der ...beamten) dar. In der Begründung für seine Bewerbung führte er aus, dass er auf Grund seiner langjährigen Tätigkeit als Sachbearbeiter im ...dienst und als Stellvertreter des Leiters des AB X und seiner berufsspezifischen Aus- und Weiterbildungen in fachlicher Hinsicht für die Erfüllung der Aufgaben besonders geeignet sei. Durch seine mehrjährigen Stellvertretungstätigkeit, auch als ...stellvertreter bei der ..., und die Leitung der AB X seit ... bringe er auch Führungserfahrungen mit.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X per Mail vom ... Stellungnahmen der Behörde und des Leiters des LKA zum Antrag sowie folgende Unterlagen zum Auswahlverfahren: die Ausschreibung; die Bewerbung von B inklusive Laufbahndatenblatt; eine Bewerberübersicht; die Stellungnahme des Leiters des LKA zu den Bewerbungen von A und B; eine „Belehrung“ von A.

Die Stellungnahme der LPD lautete: „Mit der Interessent/innensuche vom ..., GZ ..., wurde die Planstelle des Leiters des Assistenzbereiches AB X, ... rechtskonform ausgeschrieben. ...

Die Stellungnahme des direkten Dienstvorgesetzten, der Leiter des Landeskriminalamtes, ergab das Ergebnis, dass B aufgrund seiner dienstlichen, fachlichen und persönlichen Eigenschaften ... zu präferieren ist. Aus der Stellungnahme ... konnten keinerlei politischen Einflüsse oder sonstige Diskriminierung etwaiger Weltanschauungen entnommen werden.

Nach Ausverhandlung des Dienstgebervorschlages ... wurde ... der gesamte Akt zur Stellungnahme dem Fachausschuss der LPD ... vorgelegt. Auch der Fachausschuss bekundete den Besetzungsvorschlag ... positiv, obwohl dieser mit Mehrheit der Fraktion FSG besetzt ist. Zu den im Ansuchen angeführten diversen Gesprächen mit ... stellt der Leiter des LKA in seiner Sachverhaltsdarstellung vom ... fest, dass mit ... über den Besetzungsvorschlag ... nie gesprochen wurde und deshalb eine angebliche Äußerung von ... nicht nachvollziehbar und vollkommen unverständlich ist. Der Leiter des LKA verweist darauf, dass sich seine Entscheidungen über diverse Besetzungsvorschläge ausschließlich auf Fach- und Sachkompetenz und entsprechender Führungsqualitäten der Bewerber stützen. Des Weiteren verweist der Leiter des LKA auf ein persönliches Gespräch mit A in dem die Leistung als stellvertretender Leiter des Assistenzbereiches bestätigt wurde, jedoch über den Besetzungsvorschlag ... vor einer gründlichen Überprüfung aller eingelangten Bewerbungen nicht Auskunft erteilt werden kann. Nach erfolgter gründlicher Überprüfung wollte der Leiter des LKA den Betroffenen seine Entscheidungsfindung mitteilen, wobei A das Ergebnis daraus (entgegen seiner, im Antrag an die Gleichbehandlungskommission angeführten, Aussage) mit großem Desinteresse zurückwies bzw. nicht wissen wollte.

Der Besetzungsvorschlag des Leiters des Landeskriminalamtes wurde auf Grund folgender objektiver Kriterien erarbeitet ... (Anmerkung: siehe die Ausführungen des LKA-Leiters unten)

Die Entscheidung durch die Landespolizeidirektion ..., B ... zu betrauen, fußt ausschließlich auf ein objektives und rechtskonformes Besetzungsverfahren ... Die Landespolizeidirektion ... distanziert sich von jedweder Diskriminierung und weist somit den haltlosen Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauungen von A zurück.

Abschließend wird ... angefügt, dass gegen A eine ... Belehrung ergangen ist, deren Inhalt sich um eine eklatant diskriminierende Äußerung ... handelt (siehe Beilage)“.

Die Stellungnahme des Leiters des LKA zur „Sachverhaltsschilderung des A an die Bundes-Gleichbehandlungskommission“ lautete:

„Zu Absatz 2: (Anmerkung des Senates: des Antrages)

Dazu stelle ich fest, dass ich mit .... betreffend des Besetzungsvorschlages nicht gesprochen habe. Deshalb ist mir auch schleierhaft, wie ... zu dieser Aussage kommt, zumal bei allen meinen Besetzungsvorschlägen ausschließlich die Fach- und Sachkompetenz und die entsprechenden Führungsqualitäten im Vordergrund stehen. In diesem Zusammenhang verweise ich auf meine Stellungnahmen zu den einzelnen Bewerbungen.

Zu Absatz 3

Soweit ich mich erinnern kann, ersuchte A im ... um ein Gespräch .... A wollte wissen, wie ich mit seiner Arbeit zufrieden bin und ob ich ihn als Leiter des Assistenzbereiches vorschlage bzw. wie seine Chancen stehen. Ich habe ihm sinngemäß mitgeteilt, dass sein Bemühen, seine Funktion als stellvertretender Leiter des Assistenzbereiches bestmöglich auszuüben, nicht unbemerkt blieb und dass seine Bewerbung natürlich sehr gründlich geprüft wird. Über das Gespräch, das für mich ausschließlich informellen Charakter hatte, wurde kein Protokoll angefertigt.

Nach Ausfertigung meiner Stellungnahmen zu den einzelnen Bewerbern teile ich den Kandidaten üblicherweise meinen Besetzungsvorschlag mit. Auch A habe ich meinen Personalvorschlag mitgeteilt - als ich ihm die Gründe meiner Entscheidung darlegen wollte, erklärte er mir, dass er diese nicht wissen wolle. Damit war das Gespräch beendet ... Die Ausführungen des Beamten in diesem Absatz sind falsch!

Zu Absatz 5/6

Der Besetzungsvorschlag wurde vom Leiter des Landeskriminalamtes auf Grund objektiver Kriterien erarbeitet. Vergleicht man die Laufbahndatenblätter von B und A, so ist offensichtlich, dass B

- auf Grund seiner Verwendungen ( Dauer seiner Verwendung im ...dienst)
- auf Grund seiner zusätzlichen Ausbildungen
- auf Grund seiner hervorragenden Vortragstätigkeiten und Erarbeitung von ...unterlagen  
...
- auf Grund seiner praktischen Erfahrungen bei der Mitwirkung an Projekten und Großeinsätzen (...)
- auf Grund seiner Führungserfahrung (...) und
- auf Grund der Tatsache, dass er bereits eine höhere Verwendung ... innehatte,  
die besten Voraussetzungen für diese Planstelle aufzuweisen hatte.“

Die Beurteilung von A durch den Leiter des LKA vom ... lautete:

„1. Verhalten im Dienst und Auftreten: Der Beamte übt seine derzeitige Funktion als stellvertretender Leiter der AB X engagiert aus und zeigt ein kompetentes Auftreten.

2. Umgang mit Behörden und Parteien: Der Beamte bemüht sich sehr um gute Kontakte zu Behörden und Gerichten. Er vertritt die Anliegen der Polizei kompetent und ist bei Behördenvertretern anerkannt. Im Umgang mit Parteien ist er höflich, hilfsbereit und bei Bedarf entsprechend konsequent.

3. Umgang mit Mitarbeitern: Er pflegt einen sehr guten, kameradschaftlichen Umgang mit Mitarbeitern. Seine Fachkenntnisse werden voll anerkannt.

4. Management und Dienstvollzug: Er versteht es, Mitarbeiter zu motivieren und im Team zielorientiert zu arbeiten.

5. Gesetzes- und Vorschriftenkenntnisse: Der Beamte hat sehr gutes Fachwissen, vollen Überblick über die einschlägigen Gesetze und Vorschriften. Er versteht es auch, diese Kenntnisse sehr gut in die Praxis umzusetzen.“

Die Beurteilung von B lautete:

1. Verhalten im Dienst und Auftreten: Der Beamte tritt sehr sicher und kompetent auf. In seinem gesamten Verhalten ist er äußerst korrekt, zielstrebig und kameradschaftlich.

2. Umgang mit Behörden und Parteien: Der Beamte bemüht sich sehr um gute Kontakte zu Behörden und Gerichten. Er vertritt die Anliegen der Polizei äußerst gut und ist bei Behördenvertretern bestens anerkannt. Im Umgang mit Parteien ist er höflich, hilfsbereit und bei Bedarf entsprechend konsequent.

3. Umgang mit Mitarbeitern: Er pflegt einen sehr guten, kameradschaftlichen und dienstfördernden Umgang mit Mitarbeitern. Aufgrund seiner Fachkompetenz genießt er volle Anerkennung. Er versteht es Mitarbeiter zu motivieren und zielorientiert zu führen. B ist seit dem Jahre ... stellvertr. Leiter des Assistenzbereiches Y und hat in dieser Funktion ein ausgezeichnetes Führungsverhalten bewiesen.

4. Management und Dienstvollzug: Der Beamte hat beim Führen von Amtshandlungen und Akten stets entsprechende Übersicht. Seine Vorzüge mit einem Team zielorientiert und gemeinsam zu arbeiten hat er bei Großeinsätzen - ... - mehrfach unter Beweis gestellt.

5. Gesetzes- und Vorschriftenkenntnisse: Der Beamte hat ein sehr gutes Fachwissen, vollen Überblick über die einschlägigen Gesetze und Vorschriften sowie ein ausgezeichnetes Detailwissen. Er versteht es auch, diese Kenntnisse seinen Mitarbeitern zu vermitteln und sehr gut in die Praxis umzusetzen.

6. Sonstiges

In seiner bisherigen dienstlichen Laufbahn war er als stellvertretender Leiter im

...bereich äußerst erfolgreich tätig. Der Beamte diese Funktion auf Grund seiner Fachkompetenz und seiner Führungsqualitäten in hervorragender Art und Weise ausgeübt.“ Der Leiter des LKA beantragte, B die Planstelle zu verleihen.

B führte in seiner Bewerbung im Wesentlichen Folgendes aus:

... Im ... sei er der Kriminalabteilung des LPK X, AB Y, zugeteilt worden. Bis ... sei er Sachbearbeiter beim AB... und danach bis ... qualifizierter Sachbearbeiter gewesen. Mit ... sei er stellvertretender Hauptsachbearbeiter, AB Y, geworden. Mit ... sei er mit der Funktion des Stellvertreters des Fachbereichsleiters AB Y betraut worden. Seit ... sei er stellvertretender Leiter des AB Y. Seine derzeitige besoldungsrechtliche Stellung sei E2...

Folgende berufsbegleitende Ausbildungen habe er absolviert: ...

Unter „Mitwirkungen an Projekten bzw. Großeinsätzen“ war u. a. angeführt: ...

An Vortragstätigkeiten waren diverse einschlägige Vorträge ... angeführt.

Seine Bewerbung begründete B mit seiner langjährigen Tätigkeit im Exekutiv- bzw. im Kriminaldienst (seit ... ausschließlich im Bereich ...arbeit, ...dienst ... ), mit der Ausübung der Stellvertreterfunktion eines Fachbereichsleiters beim LKA seit ... sowie mit seinen Schulungstätigkeiten, zahlreichen Seminaren und seiner langjährigen „Dienstplanungstätigkeit“.

Der von der LPD übermittelten Belehrung von A vom ... ist zu entnehmen, dass dieser mit seiner (zugegebenen) Äußerung am ... gegen die Bestimmungen der §§ 43a und 45 BDG 1979 verstoßen habe und daher im Sinne des § 109 (2) BDG belehrt worden sei. ...

In der Sitzung des Senates II der B-GKB (im Folgenden kurz Senat) am ...

wiederholte A die Ausführungen seines Antrages, nämlich ... habe ihm gesagt, dass er laut dem Leiter des LKA keine Chance habe, wenn sich auch B bewerbe. Wörtlich hätte es geheißen: Man braucht einen schwarzen Personalvertreter. Er (der AS) sei bei keiner politischen Partei, es könne sich also nur um eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung handeln.

Auf die Frage, inwiefern er über die besseren Qualifikationen verfüge als B führte A aus, er habe die längere E2...-Erfahrung, er sei seit ... bei der Kriminalpolizei und sei ... zum ...dienst ... gekommen, wo er bis ... geblieben sei. ... Im Jahr ... sei er zum ... gegangen und sei ...stellvertreter geworden. Nach ... sei er „zum ...“ zurückge-

gangen, sein Hauptsachgebiet sei ... gewesen. Im Jahr ... sei er stellvertretender Leiter der AB X geworden und habe die entsprechende Ausbildung gemacht. Sein Hauptgebiet sei die Untersuchung von ... und die Erstellung von Gutachten.

Der Leiter des LKA führte aus, das erwähnte Gespräch mit ... habe es nicht gegeben ... Im Übrigen lasse er sich nur von sachlichen Erwägungen leiten, auf weltanschauliche Dinge könne er sich „nicht einlassen“. Zu den Qualifikationen verweise er auf seine Stellungnahme an den Senat. Es sei nicht richtig, dass A länger im Kriminaldienst sei als B. B habe seit ... Kriminaldienst verrichtet, ... ab ... sei er stellvertretender Sachbearbeiter gewesen, ... sei er stellvertretender AB-Leiter geworden. Er habe einen um ... höher bewerteten Arbeitsplatz gehabt als A. Für die Bereiche X und Y gebe es verschiedene Basisausbildungen. B habe die Basisausbildung für beide Bereiche und darüber hinaus sei er Trainer für ... Er habe an sehr heiklen Einsätzen teilgenommen .... Er sei Mitglied beim ...x-team, Vortragender bei Fortbildungen .... Im Bereich der ... habe er ebenfalls mitgearbeitet .... Sein Fachwissen sei also sehr fundiert und er habe auch sehr gute Kenntnisse was das Führen eines Teams betreffe. B sei Mitglied des ...ausschusses gewesen, habe diese Tätigkeit aber vor ... Jahren zurückgelegt.

Auf die Frage, ob er der unmittelbare Vorgesetzte beider Bewerber sei und ob er sie in der täglichen Arbeit „beobachten“ habe können, sodass er sie danach auch beurteilen könne, antwortete der Leiter des LKA, ... er sei der Vorgesetzte in der nächsten Hierarchieebene. Er habe die Möglichkeit im täglichen Betrieb festzustellen, welche Arbeit geleistet werde, er könne sich jeden Akt vorlegen lassen, er sei „sehr nahe an der Sache“.

Auf die Frage, inwiefern er das Führungsverhalten der Bediensteten beobachten könne, führte der Leiter des LKA aus, der zuständige AB-Leiter sei der Zwischenvorgesetzte, es gebe aber täglich Besprechungen und er bekomme täglich Rückmeldungen über das Geschehen in der Abteilung.

Auf die Frage, weshalb er bei B im Punkt 4 seiner Beurteilung („Management und Dienstvollzug“) die Katastrophen in ... erwähnt habe, bei A dessen Einsatz bei ...aber nicht, führte der Leiter des LKA aus, dass er selbst bei den Einsätzen dabei gewesen sei. Er habe X nicht erwähnt, weil die Dimension dieses Einsatzes mit den beiden anderen Katastrophen schlicht und einfach nicht vergleichbar sei. A sei „nur“ ein Mitglied des Teams gewesen. Zu seinen Beurteilungen im Allgemeinen sei zu sagen, dass er die Bewerbungen gründlich prüfe, Gespräche mit den unmittelbaren

Vorgesetzten führe und auch seine eigenen Erfahrungen mit dem jeweiligen Bewerber in die Beurteilung einbeziehe. Er könne nur für seinen Bereich reden und in diesem schließe er eine Besetzung nach parteipolitischen Erwägungen aus. Im Übrigen sei im LKA der Vorsitzende der PV von der FSG und dieser habe im gegenständlichen Fall seinem Vorschlag zugestimmt.

Auf die Anmerkung des Senates, dass sich bei einer Gegenüberstellung der verbalen Beurteilungen der Bewerber kein besonderer Unterschied ergebe, weshalb sich die Frage stelle, was konkret den Bewerber B besser qualifiziere als den Bewerber A, antwortete der Leiter des LKA: 1.) B's Tätigkeiten in der Aus- und Fortbildung ... und 2.) seine Mitwirkung bei großen Einsätzen. Was die persönlichen Qualifikationen betreffe, beziehe er auch Informationen vom jeweiligen unmittelbaren Vorgesetzten mit ein.

Auf die Frage, ob er den unmittelbaren Vorgesetzten von A befragt habe, antwortete der Leiter des LKA, das habe er getan.

Auf die Frage nach dem konkreten „Plus“ des Bewerbers B gegenüber dem Bewerber A im persönlichen Bereich, antwortete der Leiter des LKA, es sei „die Art“ bei Einsätzen, bei Vorträgen, im Team usw. Kollege B sei sehr teamorientiert und in der Lage, die Bediensteten entsprechend ihren Fähigkeiten einzusetzen.

Auf die Frage, wie die Beschreibung von A laute, der die Abteilung immerhin ... geleitet habe, antwortete der Leiter des LKA, A habe bei der Führung eines Teams „nicht so das richtige Gespür“, also das Gespür, die Leute so zu führen, dass sie auch ihr Bestes geben. Im Folgenden nahm der Leiter des LKA auf die ... erteilte Ermahnung von A Bezug und führte aus, dass A mitunter die Grenzen nicht kenne ...

Auf die Frage, wann die Entscheidung zu Gunsten von B gefallen sei, antwortete der Leiter des LKA, schon vorher, genau wisse er es nicht. Seine Stellungnahme gehe zum Behördenleiter und dann auch zur Personalvertretung usw. Nachdem die Belehrung erst später erfolgt sei, könne der Vorfall keinen Einfluss gehabt haben.

A führte aus, ... er wisse aus sicherer Quelle, dass der Leiter des LKA von diesem Vorfall ...Tage später informiert gewesen sei ....

Auf die Frage, ob er meine, dass diese Aussage bei der Entscheidung doch eine Rolle gespielt habe, antwortete A mit Ja.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis - u.a. - 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 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.

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 Sinngeheimen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

Zum Auswahlverfahren stellt der Senat nach Durchführung des Verfahrens fest, dass dieses insofern nachvollziehbar ist als in der „Zusammenfassung aller Bewerbungen“ die bisherigen Verwendungen bzw. die dienstlichen Laufbahnen detailliert dargestellt wurden und die beiden Bewerber vom Leiter des LKA nach den im Exekutivbereich üblichen Kriterien, nämlich Verhalten im Dienst; Umgang mit Behörden, Parteien und Mitarbeitern; Management und Dienstvollzug und Gesetzes- Vorschriftenkenntnisse, verbal beurteilt wurden. Auf der Grundlage dieser Unterlagen ist allerdings weder im Bereich der fachlichen, noch im Bereich der persönlichen Qualifikationen der beiden Bewerber ein nennenswerter Unterschied zu erkennen. Beide Bewerber sind lange Jahre im Kriminaldienst tätig, haben die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen absolviert und an diversen Einsätzen bzw. Projekten teilgenommen. Die sowohl vom

Antragsteller als auch von der Dienstbehörde vorgebrachte Argumentation der längeren Kriminaldienstzeit ist unbeachtlich, da sowohl A als auch B rund ... Jahre im Kriminaldienst tätig sind und es bei einer derart langen Ausübung einer Tätigkeit vollkommen unrealistisch ist, allfällige Unterschiede in den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen auf eine ein, zwei oder drei Jahre längere Dienstverrichtung zurückzuführen. Mangels einer Erklärung für die Relevanz in Bezug auf die Eignung ist auch das Vorbringen der Dienstbehörde, B habe bereits eine höhere Verwendung als A inne, ebenfalls unbeachtlich.

In der Sitzung des Senates konnte der Leiter des LKA allerdings die Gründe für seine Präferenz für B nachvollziehbar darlegen. Der Leiter des LKA führte glaubwürdig aus, dass B an den „heikleren“ Einsätzen teilgenommen habe, dass die Dimension seiner Einsätze bei den Katastrophen ... mit jenen von A ... nicht vergleichbar sei, und dass B im Allgemeinen, bei Einsätzen, bei Vorträgen, im Team, es etwas besser verstehe, Mitarbeiter/innen zu führen und einzusetzen.

Zu der in der Stellungnahme der LPD vorgebrachten geschmacklosen Äußerung von A ... ist festzuhalten, dass A als stellvertretender Assistenzbereichsleiter Führungsverantwortung und damit auch eine gewisse Vorbildfunktion hat. Es wäre daher nicht unnachvollziehbar, wenn die Äußerung in die Beurteilung der Eignung der beiden Bewerber mit eingeflossen wäre.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass auf der Grundlage des gesamten Vorbringens für den Senat eine Unsachlichkeit im Auswahlverfahren nicht feststellbar ist. Es handelt sich bei beiden Bewerbern um langjährig im Kriminaldienst tätige und bewährte Bedienstete, die in der Lage sind, eine Führungsfunktion in diesem Bereich zu übernehmen. Wenn ein Dienstgeber eine Auswahl zwischen sehr gut qualifizierten Bediensteten treffen muss, ist eine Differenzierung über die streng fachliche und die übliche persönliche Beurteilung hinaus unumgänglich. Eine solche Differenzierung hat die Dienstbehörde mit der Wertung der Einsätze und der Mitarbeiter/innenführung vorgenommen. (Am Rande sei erwähnt, dass die von der Behörde ins Treffen geführten Schulungs- und Vortragstätigkeiten von B als nicht maßgeblich anzusehen sind, da diese nicht zu den mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben gehören). Durch die Entscheidung zu Gunsten von B ist jedenfalls ein nicht geringer als A geeigneter Bewerber mit der Führungsfunktion betraut worden. Laut dem Leiter des LKA stimmte auch die Personalvertretung, in der die FSG die Mehrheit hat (oder hatte), dem Besetzungsvorschlag der Dienstbehörde zu.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass sachliche Kriterien und nicht ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren.

Eine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG im Zusammenhang mit der Besetzung der Funktion der Leitung des Assistenzbereiches X des LKA der LPD X liegt daher nicht vor.

Wien, April 2014