

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 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der Polizeinspektion (PI) X, E2a/5,“ bei der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Die Verleihung der Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X, E2a/5,“ an B stellt eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.*

## Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde im Wesentlichen vorgebracht: Er habe sich für die Planstelle „*Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X*“ beworben. Am ... sei er von der Personalabteilung der LPD X in Kenntnis gesetzt worden, dass die von ihm angestrebte Planstelle einem anderen Bewerber verliehen worden sei.

Seit ... sei er Exekutivbediensteter. Nach Absolvierung der Grundausbildung im Bildungszentrum der Sicherheitsakademie ... habe er bis ... auf der PI ..., sowie anschließend bei der WEGA (Sondereinheit) als eingeteilter Beamter seinen Dienst versehen. Nachdem er im ... die Dienstprüfung zum dienstführenden Beamten ablegt habe, habe er weiters bis ... Dienst beim Einsatzbereich (EB) ... (Suchtmittel) des Landeskriminalamt ... versehen. Ferner habe er während dieser Zeit den einmonatigen Ergänzungslehrgang zum Kriminalbeamten absolviert. Mit ... sei er auf eigenen Wunsch zur LPD X versetzt worden. Dort sei er bis ... im Stadtpolizeikommando (SPK) ... auf der PI ... als Sachbearbeiter tätig gewesen, ehe er zum Einsatzkommando Cobra (EKO COBRA) dienstzugeteilt worden sei.

Während dieser Zuteilung habe er bereits während dieser Ausbildung als Gruppenkommandant, sowie nach deren Absolvierung im Einsatzmodul ab ... als stellvertretender Gruppenkommandant fungiert.

Nachdem die Zuteilung auf sein Ersuchen hin aufgehoben worden sei, sei er seit ... in das Bezirkspolizeikommando (BPK) ... PI Y als Sachbearbeiter versetzt worden, wo er seit ... als stellvertretender PI Kommandant tätig sei.

Er zeige viel Engagement und habe sich im Zuge der Flüchtlingskrise ... freiwillig ... Monate ... nach ... zuteilen lassen. Außerdem habe er diverse dienstliche Fremdsprachenkurse besucht, um im Außendienst im Umgang mit nicht deutschsprechenden Personen, sprachliche Barrieren hintanhaltend zu können. Zudem zeige er Interesse für internationale Einsätze, weswegen er im ... die Basisausbildung der internationalen Grenzschutzagentur FRONTEX absolviert habe.

Weiters sei er als stellvertretender Dienststellenleiter auch vielfach in die Aktbearbeitung eingebunden, weswegen er sich überdies Fachwissen in unterschiedlichen Bereichen wie z.B. Fremden- oder Verkehrswesen angeeignet habe. Im Zuge der Tätigkeit als stellvertretender PI Kommandant gehöre es zu seinen Pflichten, in Abwesenheit des Dienststellenleiters die Führungsaufgaben auf der PI zu übernehmen. Seine Fähigkeiten zum Leiten und Motivieren der Mitarbeiter konnte er dabei in der Vergangenheit stets unter Beweis stellen.

Aufgrund seiner bisher erlangten Qualifikationen sei er jedenfalls der Meinung den Aufgaben des 1. Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X bestmöglich gerecht zu werden, weswegen er auch um die gegenständliche Planstelle angesucht habe. Neben der

positiven Bewertung des unmittelbaren Vorgesetzten habe auch das BPK ... seine Bestellung auf der PI X befürwortet.

Er führe seit ... Kommandantentätigkeit (E2a/4) aus, hingegen sei der berücksichtigte Bewerber Sachbearbeiter (E2a/2) und habe dahingehend noch keine Erfahrung. Zudem weise der obsiegende Mitbewerber, abgesehen vom geringeren Lebensalter (... Jahre), eine kürzere Gesamtdienstzeit bei der Exekutive (seit ...) und auch weniger Dienstzeit in E2a (seit ...) auf. Die Besetzung durch den obsiegenden Mitbewerber sei augenscheinlich aufgrund seiner politischen Gesinnung erfolgt. Dies begründe sich in der Tatsache, dass es innerhalb der Kollegenschaft bekannt sei, dass er eingetragenes Mitglied der FCG-KdEÖ (Fraktion Christlicher Gewerkschafter – Kameradschaft der Exekutive Österreichs) sei und der Mitbewerber bereits kurz nach seiner Bestellung die Parteizugehörigkeit durch Eintritt bei der AUF (Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitliche)/ FEG (Freie Exekutiv-Gewerkschaft) offiziell bestätigte.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Inneres (BMI) am ... eine Stellungnahme und führte Folgendes aus: Am ..., sei eine Verlautbarung der InteressentInnen-suche für die Besetzung der Funktion des/der Sachbereichsleiters/in und 1. Stellvertretende/n Kommandanten/in der LPD X ergangen.

Aufgrund behördenübergreifender Bewerbungen sei die Zuständigkeit der Entscheidung in dieser Personalmaßnahme beim BMI gelegen. Die LPD X habe beantragt, einen anderen Bediensteten mit der gegenständlichen Planstelle zu betrauen.

Nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen habe sich das BMI dem Vorschlag der LPD X nicht angeschlossen, sondern sei für die Einteilung von B eingetreten.

Die LPD X habe B mit Wirksamkeit vom ... als Sachbereichsleiter und 1. Stellvertretenden Kommandanten der PI X eingeteilt.

Eine Diskriminierung von A gegenüber B sei die subjektive Meinung des Beamten und könne seitens des BMI nicht nachvollzogen werden.

Die Besetzung der gegenständlichen Planstelle sei nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher entscheidender Kriterien erfolgt. B sei seitens des zuständigen Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos ... als Generalist beschrieben worden, der universell einsetzbar und auch im Kriminaldienst verwendbar sei. Er sei dienstlich ein sehr engagierter Beamter, wobei ihm Pflichtbewusstsein und Zuverlässigkeit besonders auszeichnen. Zudem werde er als teamorientiert und als ein Bediensteter beschrieben, der in der Lage sei, die Aufgaben der ausgeschriebenen Planstelle zu erfüllen. Aus diesen Gründen werden ihm, trotz seines geringeren Lebens- und Dienstalters, sowie seiner geringeren Zeit als dienstführender Beamter, der Vorzug gegenüber A gegeben.

Die allgemeinen Ernennungserfordernisse zur Besetzung einer Planstelle würden sowohl B als auch A besitzen.

Die Gewährleistung der fachlichen und persönlichen Eignung sei im gegenständlichen Fall nach objektiver Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien aus Sicht des BMI durch die Be-  
trauung von B mit der in Rede stehenden Funktion gegeben, da — wie vor allem der Stel-  
lungnahme des Zwischenvorgesetzten zu entnehmen sei — dieser Exekutivbedienstete ge-  
genüber A in gewissen Bereichen dienstrechtliche Vorteile aufweise und habe deshalb in der  
Gesamtbetrachtung aus Sicht des Dienstgebers in diesem Verfahren besser abgeschnitten.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass dieser ... in den Exekutivdienst einge-  
treten ist. Von ... bis ... absolvierte B die Grundausbildung. Von ... bis ... war er auf verschie-  
denen PI als eingeteilter Beamter tätig. Ab ... war er Sachbearbeiter auf der PI X und ab ...  
stellvertretender Zugskommandant des EE ....

Gemäß der InteressentInnensuche sind die Aufgaben für die Funktion „Sachbereichslei-  
ter/in und Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in einer PI“ wie folgt be-  
schrieben: Unterstützung des Kommandanten bei der Leitung/Führung der Inspektion; admi-  
nistrative 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, Kanzleifüh-  
rung, Wirtschaft und Statistik; Mitarbeiterführung und Motivierung nach den Grundsatzvor-  
gaben des Kommandanten; unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes;  
der Arbeitsplatzinhaber hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter einen oder  
mehrere gemäß OGO-PI individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.

Zu den persönlichen und fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes zählen:

Allgemeine Anforderungen: Das sind im Wesentlichen die persönliche und fachliche Eignung  
für die Erfüllung der mit der Funktion verbundenen Aufgaben; die Erfüllung der entsprechen-  
den Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse.

Persönliche Anforderungen: Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verläss-  
lichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative und hohe Belastbarkeit, Fähig-  
keit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln, Verständnis im Umgang mit  
Menschen, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, sozialkommunikative Kompetenz, Koordi-  
nierungsvermögen und Teamfähigkeit, Entschluss- und Entscheidungskompetenz, Fähigkeit  
zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung und Vorbildwirkung.

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz im Wesentlichen folgende „fachspezifischen Anforderungen“: Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe, die Dienstanweisungen und Vorschriften; Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind; Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Inspektionsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter; gutes Fachwissen; erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

Weiters ist verlangt: Fachwissen; die Grundausbildung für Exekutivbedienstete (E2b) und für dienstführende Exekutivbedienstete (E2a), ergänzt durch praktische Tätigkeit und Erfahrung im Exekutivdienst; Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle. Die Funktion des Stellvertreters bedinge erweiterte Kenntnisse in den Bereichen der Führung von zugewiesenen Sachbereichen gemäß OGO-PI.

Zu den Erfordernissen in Bezug auf Managementwissen ist in der Arbeitsplatzbeschreibung festgehalten, dass „die Fähigkeit des Erkennens von Handlungserfordernissen“, wie die Ergreifung adäquater Maßnahmen unter möglichst effizientem und effektivem Einsatz der vorhandenen Ressourcen, gegeben sein müsse. Das Management müsse bei Abwesenheit des/der Kommandanten/in in Bezug auf die eigene Dienststelle, aber auch in Berücksichtigung des gesamtheitlichen exekutiven Vollzuges, also in Koordination mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen erfolgen. Als wesentlich wird weiters ein guter Umgang mit „Mitarbeitern, Bürgern, Vorgesetzten und Behördenvertretern“, ein tadelloses Auftreten sowie eine entsprechende Qualifikation in der Führung und Motivation von Mitarbeitern gesehen.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) führte A auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „des/der Sachbereichsleiters/in und 1. Stellvertretende/n Kommandant/in“ der PI X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein und auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seine derzeitige Dienststelle, die PI Y, habe Folgendes aus: Derzeit habe die Dienststelle neun Planstellen. Der zum Zug gekommene Bewerber, B, sei Mitglied der AUF. Es könne nur die Weltanschauung der Grund sein, denn in allen anderen Belangen sei er vor B zu reihen. Er habe das längere Dienst- und Lebensalter, sei länger E2a Beamter und sei bereits stellvertretender Dienststellenleiter. Bis dato habe es nie Probleme gegeben. Er mache

die Dienstpläne und bei Abwesenheit des Kommandanten führe er die Dienststelle. Er habe sich nichts zu Schulden kommen lassen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, seit wann er der FCG nahestehe, antwortete A seit ... Jahren. Die Frage, ob es im Jahr ..., als er 1. Stellvertreter geworden sei, keine Probleme mit seiner Weltanschauung gegeben habe, verneinte A. Damals habe es nur eine weitere Bewerberin gegeben und dieser sei er vorgereicht worden, da sie gerade mitten im dienstführenden Kurs, er hingegen bereits seit sechs Jahren Dienstführender gewesen sei.

Die Vorsitzende sagte zum Dienstgebervertreter des BMI, ..., der Bezirkspolizeikommandant (BPK) habe A an die dritte und B an die zweite Stelle gereicht. In der Stellungnahme des BPK sei angegeben, dass auf A gleiches zutreffe wie auf den Erstgereichten, allerdings dem zweitgereichten, B, qualitative Vorteile zukommen, weshalb eine Vorreihung vorzunehmen gewesen sei. Es sei nicht ersichtlich, was unter den qualitativen Vorteilen zu verstehen sei. In der Stellungnahme finde sich lediglich der Hinweis, dass durch eine mehrjährige Verwendung auf einer Großdienststelle qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile bestehen.

Der Dienstgebervertreter replizierte, er persönlich habe den Akt damals nicht hinterfragt, denn es sei nicht sein Akt gewesen. Daher könne er auch nichts dazu sagen, wie der BPK zu dieser Meinung gekommen sei und ob es tatsächlich qualitative Vorteile gebe. Die Meinung sei jedoch so zur Kenntnis genommen und akzeptiert worden, da B in weiterer Folge vom BMI nach vorne gereicht worden sei. Offenbar sei für das BMI nachvollziehbar gewesen, dass der BPK B dem Antragsteller vorziehe.

Auf die nochmalige Frage, was die qualitativen Unterschiede seien, antwortete der Dienstgebervertreter, das könne man nur vermuten. In den meisten Fällen hieße das, dass in der Dienstauffassung, im Engagement, in den Fähigkeiten und in der Mitarbeiterführung Unterschiede aufgetreten seien. Das dürfte für den Entscheidungsträger ausreichend gewesen sein, um B an die zweite Stelle und somit vor den Antragsteller zu reihen.

A hielt fest, B sei bis dato Sachbearbeiter gewesen und habe noch nie eine Dienststelle geführt, auch nicht stellvertretend. Er (A) mache auf seiner Dienststelle Journaldienst, das hieße, sämtliche Akte werden von ihm zur vollsten Zufriedenheit erledigt und seien bisher zur vollsten Zufriedenheit des Dienststellenleiters wie auch des Bezirkspolizeikommandos erledigt worden. Er habe sich nie etwas zu Schulden kommen lassen und dienstrechtlich habe es noch nie Probleme gegeben.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der PI ... in ..., in welcher er vor seiner Verwendung in der PI Y Dienst versehen habe, tätig seien, antwortete A, ....

Die Vorsitzende replizierte, das könnte man auch als Großdienststelle bezeichnen.

Der Dienstgebervertreter monierte, der Antragsteller sage jetzt zum zweiten Mal, dass er sich nichts zu Schulden kommen lassen habe. Für eine Karriere bei der Polizei sei das zu wenig. Vor 20 bis 30 Jahren habe man vielleicht sagen können, man diene seine Zeit ab und irgendwann werde man schon Kommandant. Heute sollte es sowas nicht mehr geben. Es seien tägliches Engagement und Leistung gefragt. Nur seine Zeit abzusitzen und Dienst nach Vorschrift zu machen sei zu wenig. Die Argumentation, man habe sich nichts zu Schulden kommen lassen, sei zu wenig. Wenn man boshaft sei, könne man sagen, dem, der nichts gearbeitet habe, passiere nichts und er mache dennoch Karriere. Man müsse sich schon entsprechend engagieren. Wenn sogar der BPK sage, dass es qualitative Unterschiede gebe, dann sei das ohnehin schon nett ausgedrückt. Man wolle jemanden nicht seine Zukunft verbauen, zeige damit jedoch auf, dass das bisher Geleistete zu wenig gewesen sei. Für so etwas wäre ein Mitarbeitergespräch der richtige Ansatz. Ob eines geführt worden sei, lasse sich heute nicht mehr nachvollziehen. In Zukunft habe man bei den Beurteilungen hoffentlich genauere Begründungen. In so einem Fall könne man die „qualitativen Unterschiede“ akzeptieren, denn warum sollte der BPK lügen.

Die Vorsitzende fasste zusammen, aus Sicht des BMI habe es also qualitative Mängel gegeben, auch im Engagement. Der Dienstgebervertreter erwiderte, nicht Mängel, sondern Unterschiede.

Die Vorsitzende entgegnete, das stehe im Widerspruch zur Bewertung des unmittelbaren Vorgesetzten, der geschrieben habe, dass A für die Funktion des 1. Stellvertreters der PI X bestens geeignet sei und dies bereits seit seiner Einteilung als stellvertretender Inspektionskommandant bewiesen habe. Das sei somit keine theoretische Möglichkeit, sondern bedeute, dass A bereits Beweis darüber geführt habe, dass er geeignet sei. Außerdem habe er dem Antragsteller attestiert, dass er das volle Vertrauen des PI Kommandanten der PI Y habe und ihm dadurch die Leitung, auch bei einer längeren Abwesenheit des PI Kommandanten, anvertraut werden könne. Die Vorsitzende könne sich nicht vorstellen, wie man es noch positiver formulieren könne.

Auf die Frage, ob es Ergänzungen seitens der Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) gebe, führte diese aus, sie sei der Meinung, dass der BPK in seiner Stellungnahme nicht B, sondern

die Verwendung auf einer Großdienststelle qualifiziert habe. Es stehe dezidiert geschrieben, dass aufgrund einer mehrjährigen Verwendung auf einer Großdienststelle qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile bestehen. Sie frage sich, ob das jetzt einen Automatismus bedeute und auf ewig in Stein gemeißelt sei, dass die Verwendung auf einer Großdienststelle Vorteile bringe. Diese Thematik sei bereits öfter zur Diskussion gestanden. Einmal sei die Verwendung auf einer Großdienststelle ein Vorteil gewesen, in anderen Fällen nicht, da auf einer kleinen Dienststelle der Arbeitsanfall mitunter höher sein könne und der Kommandant mehr gefordert sei, da er das gesamte Spektrum beherrschen müsse. Auf der Großdienststelle gebe es für bestimmte Aufgabengebiete zuständige Sachbearbeiter. Liege der Vorteil jetzt in der Verwendung auf einer kleinen Dienststelle, wo der Kommandant das gesamte Spektrum abzudecken habe, oder liege der Vorteil in der Verwendung auf einer Großdienststelle, weil dort mehr Personal vorhanden sei? Darüber hinaus sei A in der PI ... in ... gewesen, welche eine „Hardcore“ PI darstelle. Wenn man dort überlebe, überlebe man überall als Kommandant. Die Aussage „sich nichts zu Schulden haben kommen lassen“ sei einfach ein satter Ausspruch der Kolleginnen und Kollegen. Damit sei jedoch nicht gemeint, dass man nur Dienst nach Vorschrift gemacht habe. Anhand des Laufbahndatenblattes des Antragstellers ließe sich erkennen, dass er nicht nur Dienst nach Vorschrift gemacht, sondern sehr viel Erfahrung gesammelt habe. Er sei bei der WEGA, auf der PI ..., bei der COBRA und im LKA gewesen, verfüge also über ein großes Organisationswissen. Das spreche nicht dafür, dass er nicht engagiert sei. Es sollte grundsätzlich hinterfragt werden, ob hier die Verwendung auf einer Großdienststelle automatisch für qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile spreche.

Der Dienstgebervertreter replizierte, er könne diesen Automatismus nicht herauslesen, das sei offenbar nur die Interpretation der GBB. Die GBB sei selber Offizierin in einem Bereich gewesen, wo man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurteilen müsse und wisse, dass es die Durchlaufermeldung des PI-Kommandanten gebe, die zwar gut und wichtig sei, trotz dem der BPK den Gesamtüberblick über das Geschehen im Bezirk und über seine Führungskräfte habe. Da könne man sehr wohl unterscheiden, wer griffiger sei, mehr mache und mehr Durchschlagskraft habe. Deswegen dürfe man die Beurteilung des BPK nicht schlecht reden, denn das BMI lese da etwas anderes heraus. Tatsache sei, dass der BPK B vor A gereiht habe. Es sei nicht gesagt worden, dass A ein schlechter Bediensteter sei, es gehe darum, dass B für den BPK offenbar besser geeignet gewesen sei. Da gehe es nicht um formale „Gschichtln“. Man müsse sich überlegen, ob man dem BPK glaube oder nicht, denn der habe den Überblick über alle Bereiche. Wenn man ihm Glauben schenke, müsse man das auch akzeptieren, wenn nicht, dann müsse man ihn einladen und fragen. Das ist in diesem Falle jedoch nicht passiert, da man seiner Beurteilung geglaubt habe.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob er Vermutungen habe oder ob es Gerüchte darüber gegeben habe, dass er die Planstelle aufgrund seiner Weltanschauung nicht erhalten habe, antwortete der Antragsteller, es sei offenkundig, dass er eingetragenes FCG Mitglied und B bei der AUF sei. Auf die Frage, ob das während der Zeit des „blauen“ Ministers Gang und Gebe gewesen sei, antwortete A, es sei kein Einzelfall gewesen. Es habe mehr Vorfälle dahingehend gegeben.

Auf die Frage des Dienstgebervertreters, ob B zuvor bereits bei der AUF gewesen sei oder erst nach der Bestellung zur AUF gegangen sei, antwortete A, ihm sei es erst nachträglich bekannt geworden.

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.

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 Sinngehalt 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.

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.

Das BMI begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B mit der Stellungnahme des Zwischenvorgesetzten. B sei von diesem als Generalist beschrieben worden, der universell einsetzbar und auch im Kriminaldienst verwendbar sei. Er sei ein sehr engagierter Beamter, wobei ihn Pflichtbewusstsein und Zuverlässigkeit besonders auszeichneten. Zudem werde er als teamorientiert und als ein Bediensteter beschrieben, der in der Lage sei, die

Aufgaben der ausgeschriebenen Planstelle zu erfüllen. Aus diesen Gründen werde ihm, trotz seines geringeren Lebens- und Dienstalters sowie seiner geringeren Zeit als dienstführender Beamter, der Vorzug gegenüber A gegeben.

Es wird festgehalten, dass die Eignung der BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und es sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Eine Sachbereichsleiterin/ein Sachbereichsleiter und eine stellvertretende PI-Kommandantin /stellvertretender PI-Kommandant haben die Aufgabe, den Kommandanten/ die Kommandantin bei der Leitung/Führung der Polizeiinspektion zu unterstützen sowie den Exekutivdienst zu planen und zu koordinieren. Im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht sind Dienstabläufe zu kontrollieren und zu optimieren. Die Mitarbeiter/innen sollen geführt und motiviert werden. Weiters sind Schulungsaufgaben wahrzunehmen. Auch die eigenverantwortliche Wahrnehmung der Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik zählen zu deren Aufgaben. Managementwissen ist insofern erforderlich als Handlungserfordernisse erkannt und adäquate Maßnahmen ergriffen werden müssen. Das Management muss bei Abwesenheit des/der Kommandanten/in in Bezug auf die eigene Dienststelle, aber auch in Koordination mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen erfolgen.

A ist seit ... als stellvertretender PI Kommandant tätig. Im Zuge dieser Tätigkeit hat er bereits in Abwesenheit des Dienststellenleiters die Führungsaufgaben auf der Polizeiinspektion übernommen. Im Vergleich zu A hat der zum Zug gekommene B bisher noch keine Kommandanten- oder Stellvertreterfunktion innegehabt. B hat Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Führung/Leitung einer Dienststelle noch nicht unter Beweis stellen können, hingegen hat A dies bereits bewiesen.

Festgehalten wird, dass der unmittelbare Vorgesetzte A für die Funktion des/der 1. Stellvertreters/in der PI X als bestens geeignet beschrieben hat. Weiters hat der Vorgesetzte beschrieben, dass der Antragsteller seine Eignung bereits seit seiner Einteilung als stellvertretender Inspektionskommandant bewiesen habe. Zusätzlich wurde dem Antragsteller attestiert, dass er das volle Vertrauen des PI Kommandanten der PI Y habe und ihm dadurch die Leitung, auch bei einer längeren Abwesenheit des PI Kommandanten, anvertraut werden könne.

Das Vorbringen des Dienstgebers, dass B fachliche und qualitative Vorteile gegenüber A habe, konnte von diesem nicht ausreichend bewiesen werden.

Festgestellt wird, dass der Dienstgebervertreter versucht hat, qualitative Unterschiede der beiden Bewerber anzuführen, im Ergebnis hat er sich jedoch lediglich auf die Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten gestützt, in welcher dieser ausgeführt hat, dass es die mehrjährige Verwendung auf einer Großdienststelle sei, aus der sich qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile für B ergeben. Aus diesem Grund habe der Bezirkspolizeikommandant A an die dritte und B an die zweite Stelle gereiht.

In diesem Zusammenhang wird seitens des Senates angemerkt, dass es u.a. aufgrund der damit einhergehenden geringeren Ressourcen und Kompensationsmöglichkeiten mitunter sogar herausfordernder sein könnte eine kleinere Dienststelle zu leiten.

Der Vollständigkeit halber wird in diesem Zusammenhang auch festgestellt, dass das BMI dem Reihungsvorschlag des Bezirkspolizeikommandanten ohnedies nicht gefolgt ist, da statt des erstgereihten Bewerbers letztendlich der zweitgereichte Bewerber mit der gegenständlichen Planstelle betraut wurde.

**Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:** Der Antragsteller behauptet aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, weil er der FCG-KdEÖ und der Mitbewerber B der AUF angehöre.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass das BMI mit dem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass die getroffene Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage und nicht auf weltanschaulichen Motiven beruht.

Der Senat stellt daher fest, dass A im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in des/der Inspektionskommandanten/in der PI X“ gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

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

Wien, August 2020