

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 „Kommandant/in der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund der Weltanschauung gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Kommandant/in der PI X“ stellt eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: Er habe sich um die Planstelle „Kommandant/in der PI X“ beworben. Er sei bei der Planstellenbesetzung nur deswegen nicht berücksichtigt worden, weil er in verschiedenen Funktionen für die Fraktion Sozialistischer Gewerkschafter (FSG) tätig gewesen sei und seine Weltanschauung der sozialdemokratischen Partei (SPÖ) zugeordnet werde.

Von der LPD X sei eine nicht überprüfbare und nicht nachvollziehbare Reihung seiner Person an dritter Stelle vorgenommen worden, obwohl er auf Grund des Quervergleiches, der Aktenlage und des Qualifikationsvorsprunges deutlich besser gereiht hätte werden müssen. Er sei der Meinung, dass er auf Grund der vorliegenden geforderten Voraussetzungen und Beurteilungen der am besten geeignete Kandidat zur Verleihung der Planstelle sei. Der Fachausschuss (FA) X und in weiterer Folge der Zentralausschuss (ZA) hätten sich auch in ihren Sitzungen dafür ausgesprochen, dass er (A) der am besten geeignete Bewerber für die Verleihung der Planstelle sei. Somit sei die Besetzung der Planstelle mit Ministerinentscheidung erfolgt.

Auf Grund des Abstimmungsverhaltens in den Personalvertretungsorganen (FCG vertrete als einzige Fraktion die Dienstgeberseite) und des vorliegenden diskriminierenden Verhaltens der Dienstgebervvertretung sei davon auszugehen, dass das Bundesministerium für Inneres (BM.I) das Vorhaben der Landespolizeidirektion (LPD) X umsetze und sich gegen ihn (A) erkläre.

Durch die langjährige Tätigkeit als Dienstführender in Leitungsfunktion mit mehreren bis vielen MitarbeiterInnen in verschiedenen Dienststellen habe er sich stetig weiterentwickelt. Dabei habe er weitere Erfahrungen in Teamführung, Dienstvollzug, Strategieentwicklung, Motivation und Führen von MitarbeiterInnen gesammelt. Bei Beschwerdefällen hätten seine Vorgesetzten und seine MitarbeiterInnen seine Ruhe, seine Kommunikationsfähigkeit und seine Fähigkeiten zum Konfliktmanagement geschätzt. Sowohl im Umgang mit MitarbeiterInnen und Parteien habe er viele Probleme lösen können. Mit dem PI Kommandanten von X seien viele Konzepte entwickelt, gemeinsam besprochen und umgesetzt worden. Dienstführungsarbeiten und Teamgespräche, Teamentwicklungen seien großteils selbstständig und in Zusammenarbeit und in Vorbereitung von ihm (A) durchgeführt worden. Leitungsaufgaben seien in Absprache und im Auftrag durchgeführt worden. Dazu gehöre unter anderem: die Dienstplanung, Abrechnungen, Schulungen, die Genehmigung von Akten, die Übernahme von Amtshandlungen und die Unterstützung bei komplexen Sachverhalten, Strategien, Auswertungen und ein Überblick in der Kriminalstatistik.

Der Kommandanten-Stellvertreter habe ihm nach der Pensionierung des Kommandanten die Leitung der Dienststelle gegeben. Bereits vor Eintritt des Kommandanten in den Ruhestand, während der vermehrten Abwesenheiten des PI Kommandanten und besonders seit der Pensionierung des PI Kommandanten im ... habe er in Absprache mit dem Kommandanten-Stellvertreter die Leitung der Dienststelle übernommen. Alle Elemente der Leitung einer PI seien von ihm (A) durchgeführt worden. Von ... bis ... sei er Personalvertreter bei der Bundespolizeidirektion (BPD) X, zeitweise Vorsitzender des Dienststellenausschusses (FSG) und Vorsitzender der GÖD-X gewesen. ... bis ... sei er Mitglied des Dienststellenwahlausschusses vom BPK X (FSG) gewesen und seit ... sei er Mitglied des Dienststellenwahlausschusses BPK X und Vertrauensperson auf der Liste FSG.

Im ... habe der Leiter der Personalabteilung der LPD X den Vorgesetzten des A den Kommandanten-Stellvertreter der PI X, zu den Gründen seiner Nichtbewerbung zur ausgeschriebenen Planstelle „Kommandat/in der PI X“ und über die Qualität der Zusammenarbeit mit ihm (A) befragt. Der Kommandanten-Stellvertreter habe gegenüber dem Leiter der Personalabteilung bekannt gegeben, dass er ihn (A) respektiere, dass er die Dienststelle sehr gut führe und seine Arbeit gut mache. Für den Kommandanten-Stellvertreter sei er (A) der geeignetste Bewerber für die Planstelle gewesen.

Im Zuge eines persönlichen Gespräches mit seinem Mitbewerber im ... sei ihm (A) von diesem folgendes mitgeteilt worden: Man habe ihn von der FCG (Vorsitzender FCG X) vor dem Bewerbungsschluss angerufen und ihn aufgefordert, dass er der Gegenkandidat der FCG sein soll, weil die FSG so großspurig auftrete und sich so sicher fühle, soll er der Gegenkandidat werden, damit er (A) es nicht werde. Das sei eine politische Geschichte.

In einem Gespräch mit einem FCG Vertreter (Personalvertreter) im ... habe er von diesem wissen wollen, ob es etwas gegen seine Person (A) gebe. Der Personalvertreter habe angegeben, dass er nur Gutes über ihn als Kommandant gehört habe. Er habe ihm gesagt, dass im Hintergrund gegen seine Person gearbeitet werde. Der Personalvertreter der FCG habe angegeben, dass das ausschließlich etwas mit der „Farbe“ und damit zu tun habe, wo man politisch hingehöre.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde: B sei durch die Dienstbehörde besser beurteilt worden als A, da er eine bessere persönliche und fachliche Eignung als A besitze. B habe sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung. Aufgrund der Beurteilungen der Zwischenvorgesetzten sowie der Ausbildungen und Funktionsausübungen werde B in dem Bereich „persönliche und fachliche Eignung“ vor A gereiht.

Den Bereich „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit“ werde B bei der Ausübung tatsächlicher Leitungsfunktionen (qualitativ und quantitativ), sowie der Dauer der Funktion vor A gereiht. Der Bereich „Kenntnisse, die für die Leitung der betroffenen Dienststelle maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften und der leistungsbezogene Ausbildungsumfang, sowie der Erfahrung“ werde von B „voll erfüllt“, während A diesen Bereich nur „größtenteils erfülle“.

Zusammenfassend könne gesagt werden, dass B aufgrund seiner bisherigen Tätigkeiten vor A und allen weiteren Bewerber zu reihen sei. A sei neben seiner Verwendung als 3., 2., und 1. Wachkommandant lediglich wenige Monate 2. stellvertretender Kommandant der PI Y gewesen und sei nunmehr seit zehn Jahren Sachbearbeiter. Im Gegensatz dazu sei B drei Jahre stellvertretender Postenkommandant des Gendarmeriepostens X und hauptamtlicher Lehrer gewesen. Seit ... sei er Hauptsachbearbeiter.

A sei nach Intervention durch die FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafter) im Jahr ... von der BPD Y zur BPD X versetzt worden. Bei der Wachkörperreform ... sei A (E 2a/4; 1. Wachkommandant der PI Y) die Planstelle des 2. Stellvertreters der Polizeiinspektion Y (E 2a/5) verliehen worden, obwohl sich ein gleichwertiger Bewerber, welcher der FCG zugeordnet werden könne, ebenfalls beworben habe.

Auf persönlichen Wunsch von A sei er im ... „amtswegig“ von ... in seine Heimatgemeinde ... versetzt worden. Dieser „amtswegigen“ Versetzung (d.h. er habe auch die Funktionsgruppe 5 und sei nicht auf die Grundlaufbahn zurückgefallen) seien massive Interventionen des damaligen stellvertretenden Leiters der Personalabteilung (Mitglied der FSG), vorausgegangen. Schon allein diese — mehr als soziale — Maßnahme zeige, dass die Dienstbehörde niemanden aufgrund der Weltanschauung benachteilige oder diskriminiere.

Zum Laufbahndatenblattes von A sei festzuhalten, dass die Funktionen des/der 3. bzw. 2. Wachkommandanten/in eines Wachzimmers der heutigen SachbearbeiterInnenfunktion E 2a/2 entspreche. Das würde heißen, dass A Führungsaufgaben — auf heutige Verhältnisse bezogen — in sehr eingeschränktem Maße vom ... bis ... wahrnehmen habe müssen. Nur vom ... bis ... (4 Monate) habe er als 2. Stellvertreter der PI Y Führungsaufgaben mit Eigenverantwortung übernommen. Seit ... bis heute (fast 10 Jahre) sei A als weiterer Sachbearbeiter (E 2a Grundlaufbahn) und Sachbearbeiter (E 2a/2) der PI X mit keinen, der Organisations- und Geschäftsordnung entsprechenden Führungsaufgaben betraut gewesen.

Betreffend die Unterstützung des PI-Kommandanten und des stellvertretenden PI-Kommandanten werde festgehalten, dass es selbstverständlich sei, dass es die Aufgabe jedes/r Mitarbeiterin sei die Vorgesetzten zu unterstützen und Aufträge und Weisungen zu befolgen. Bei den „zur Selbstdarstellung neigenden Ausführungen“ von A klinge das so, als wäre er als Sachbearbeiter auch gleichzeitig Kommandant und Stellvertreter in Personalunion gewesen. Das sei sicherlich nicht der Fall gewesen. Die Behauptung von A, mit der Führung der PI X während der Abwesenheit des Kommandanten betraut gewesen zu sein, entspreche ebenfalls nicht den Tatsachen. Vorübergehende Betrauungen mit Führungsfunktionen dürften innerhalb des Bezirkes nur vom/von Bezirkskommandanten/in als Vorgesetzte/r verfügt werden. Diese Verfügung sei unverzüglich sowohl der LPD als auch dem zuständigen Personalvertretungsorgan mitzuteilen. Beides sei bis heute nicht erfolgt. Alle ... Bezirkspolizeikommandanten seien von der Personalabteilung der LPD X angewiesen worden, bei laufenden oder in Kürze zu erwartenden Ausschreibungsverfahren von Führungsfunktionen keine möglichen Kandidatinnen mit der vorläufigen Führung zu betrauen, damit ein objektives Bewerbungsverfahren sichergestellt werde. Aus diesem Grund sei A nie mit der Führung der PI X betraut worden.

A sei ... in den Exekutivdienst eingestiegen. Nach langjähriger Verwendung als Wachkommandant sei er von ... bis ... am Gendarmerieposten Y und X dienstzugeteilt gewesen. Von ... bis ... sei er 2. Kommandantenstellvertreter der PI Y gewesen. Im ... sei er von Amts wegen auf die PI X versetzt worden. Ab ... sei er amtswegig mit der Funk-

tion des Sachbearbeiters (E2a/2) bei der PI X betraut worden. Er sei als Einschulungs- und Betreuungsbeamter für SchülerInnen (Aspiranten) in der Praxisphase zuständig.

B sei ... in den Exekutivdienst eingestiegen. Nach Abschluss der Grundausbildung sei er von ... bis ... dienstführender Beamter und von ... bis ... Stellvertreter des Postenkommandanten am Gendarmerieposten ... gewesen. Danach sei er bis ... dienstführender Beamter auf der PI ... gewesen und von ... bis ... dem Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive ... als hauptamtlicher Lehrer zugeteilt gewesen. Seit ... sei er Hauptsachbearbeiter im Büro X (Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb).

Laut „InteressentInnensuche“ wurden für die Ausübung der gegenständlichen Funktion neben den allgemeinen Ernennungserfordernissen (erfolgreiche Absolvierung der Grundausbildung für die betreffende Verwendung/Funktion...) folgende Kenntnisse gefordert: eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst im Innenressort; sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen-Leiten-Motivieren); Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit und eingehende Kenntnisse der für die Leitung der betroffenen Dienststelle bzw. Organisationseinheit maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte ... als Dienstgebervertreter der LPD X Folgendes aus: A sei seit ... Sachbearbeiter in der Funktionsgruppe 2 und ohne jede Führungsaufgabe, da ein Sachbearbeiter keine Führungsaufgaben erledige. Der zum Zug gekommene B sei seit ... für die Errichtung des Bezirkskriminaldienstes beim Bundespolizeikommando X zuständig gewesen. Durch die Zusammenlegung der Gendarmerie- und der Polizeibeamten 2005, seien die Polizisten in den Städten dann alle in Führungspositionen gekommen und hätten deshalb dementsprechend eingeschult werden müssen. Auf der PI ... und der PI ... habe das B gemacht, da er mit Menschen sehr gut umgehen könne und das notwendige Fingerspitzengefühl habe. Da das so gut funktioniert habe, sei B auch für die Errichtung des Kriminaldienstes auf der PI Y herangezogen worden sei. Den Kriminaldienst habe es eben vorher bei der Polizei nicht gegeben. Bei der ... sei die Ordnungsdienstpolizei errichtet worden. B sei stellvertretender Zugskommandant gewesen. Seine letzte Funktion seit ... sei Pressesprecher der LPD X. Da habe er zwar unmittelbar nicht viele Mitarbeiter zu führen, aber die Aufgabe sei sehr anspruchsvoll. Man stehe immer vor der Kamera und müsse sich in allen Themen gut auskennen. Wenn nicht B persönlich mit der Presse spreche, sondern beispielweise der zuständige Abteilungsleiter, dann habe B die Fachaufsicht über ihn und bestimme was gesagt werde und was nicht. Das sei alles sehr heikel und eine ganz starke Führungsaufgabe. A sei das letzte Mal vor

zehn Jahren mit Führungsaufgaben betraut gewesen. Daher habe die LPD die höhere Führungskompetenz bei B gesehen.

Der Dienstgebervertreter des BM.I ... replizierte, dass auch aus Sicht des BM.I die Führungskompetenz bei B liege, denn der AS (= Antragsteller) habe vor zehn Jahren für vier Monate eine zweite Stellvertreterfunktion inne gehabt.

Auf die Frage, welche Bewertung B gehabt habe, antwortete der Dienstgebervertreter des BM.I, auch Funktionsgruppe 5, jedoch die „Echte“ und nicht die Wahrungszulage.

Der Dienstgebervertreter des BM.I ergänzte, dass ihn das Schreiben des AS an die Kommission sehr verwundert habe, da man beim Lesen glauben könne, dass der AS der Kommandant der PI X gewesen sei. Der AS sei bestimmt ein ausgezeichneter Beamter und könne sich gut repräsentieren, trage allerdings ein bisschen „zu dick auf“. Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, worauf er die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung zurückführe, antwortet der AS, ein Mitbewerber sei aufgefordert worden sich zu bewerben, damit er (der AS) es nicht werde, weil die FSG fühle sich so sicher, dass er den „Posten“ bekomme.

Die Frage ob es sich hier um B handle, bejahte der AS und legt dem Senat ein Gedächtnisprotokoll des besagten Gespräches vor.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass der Dienstgeber laut Gesetz darlegen müsse, dass andere Gründe bzw. andere Motive für die Besetzung wahrscheinlicher gewesen seien als die vom AS vermuteten. Der Senat wollte vom AS wissen, warum er fachlich besser geeignet sei als B.

Der AS monierte, dass in der Stellungnahme des BM.I auf ein E-Mail hingewiesen worden sei, mit welchem angeblich ein hoher FSG Funktionär seinen Einfluss habe geltend machen wollen und ihn (den AS) „durchdrücken“ habe wollen. Das sei eine „Vernaderung“ und er verstehe nicht, warum das in den Raum gestellt worden sei. Der Beschluss im Zentral- sowie im Fachausschuss sei mehrheitlich für ihn gefällt worden. Also nicht nur mit Stimmen der FSG. Im Zentralausschuss habe die FSG gar keine Mehrheit. Der Fachausschuss habe sich eindeutig für ihn ausgesprochen.

Im Zentralausschuss habe die FCG die Mehrheit, im Fachausschuss die FSG.

Auf die Frage, wie der Fachausschuss zusammengesetzt sei, antwortete der AS, 4 Mandate FSG, ein Mandat AUF und zwei Mandate FCG. Der Zentralausschuss sei zum damaligen Zeitpunkt mit 5 Mandaten FCG, 4 Mandaten FSG und 3 Mandanten AUF besetzt gewesen.

Der AS wollte nicht, dass im Raum stehen bleibe, dass die FSG für ihn gegen die anderen Bewerber interveniert habe.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass die Besetzung nicht diskriminierend gewesen sei, wenn klar herauskäme, dass B mehr Führungserfahrung habe. Sie möchte wissen, ob es dem AS nur darum gehe zu klären, dass die FSG nicht für ihn interveniert habe.

Der AS entgegnete, bewusstes „Vernadern“ habe dazu geführt ihn in Misskredit zu bringen. Er habe den Bezirkspolizeikommandanten damit konfrontiert und die Antwort sei gewesen, dass dieser das E-Mail nicht kenne und auch nicht beeinflusst worden sei. Bis zu dem Zeitpunkt, als das BM.I besagtes Mail in seiner Stellungnahme erwähnt habe, habe niemand etwas von dem Mail gewusst. Das bringe für ihn klar zum Ausdruck, dass es parteipolitische Gründe gebe.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob er der FSG zuzurechnen sei, bejaht der AS.

Auf die Frage nach der Weltanschauung von B, antwortete der Dienstgebervertreter der LPD X, dass er diese nicht wisse.

Ein Senatsmitglied erklärte, der Senat müsse untersuchen, ob ein Konnex zwischen der Weltanschauung des AS und dem „Nicht- zum-Zug- Kommen“ bestehe. Ob es von Seiten anderer Personen unschöne Vorgänge im Hintergrund gegeben habe, sei nur teilweise relevant. Der Dienstgeber müsse nunmehr darlegen, was die Gründe für die Bevorzugung von B gewesen seien bzw. müsse der AS glaubhaft machen, dass seine FSG-Zuordnung zumindest ein mitausschlaggebendes Kriterium gewesen sei.

Die Vorsitzende forderte den AS auf darzulegen, warum er besser geeignet sei als B. Der AS führte aus, dass er durch seine Vorgesetzten von „hervorragend“ bis „exzellent“ beurteilt worden sei. Das habe auch der FA so gesehen. B sei der PI Y zugeteilt gewesen und habe unter seiner (AS) Dienst- und Fachaufsicht gearbeitet. B habe dort Angelegenheiten des Kriminaldienstes erledigt. Bezüglich seiner Tätigkeiten auf der PI X sei es richtig, dass er offiziell keine Leitung gehabt habe. Er habe jedoch auch eine Dienstbeschreibung von dem PI Kommandanten Stellvertreter, die bescheinige, dass er (der AS) von ... bis ... die Dienststelle X geleitet habe.

Auf die Frage, welche Gründe das BM.I gehabt habe, wiederholte der Dienstgebervertreter des BM.I, dass B mehr Führungserfahrung habe. Außerdem sei er hauptamtlicher Lehrer gewesen, was eine wichtige Führungsaufgabe sei. Ebenso sei die Aufgabe im Öffentlichkeitsdienst mit sehr hohen Führungskompetenzen verbunden.

Ein Senatsmitglied entgegnete, dass es anscheinend unterschiedliche Wahrnehmungen hinsichtlich der Organisationsstruktur gebe. Man habe den Eindruck bekommen, dass der AS durchaus Aufgaben, welche man als Führungsaufgaben werten könne, wahrgenommen habe.

Der Dienstgebervertreter der LPD X erklärte, dass B sich sehr nobel zurückhaltend ausdrücke und dass das seine Art sei. Für die von ihm erledigten Aufgaben brauche man sehr viel Fingerspitzengefühl. Der Dienstgebervertreter der LPD X wiederholte die Tätigkeiten von B als Lehrer und Pressesprecher und meinte, dass die einzelnen Aufgaben, welche der AS darstelle, eingeteilten Bediensteten zugewiesen werden würden.

Die Vorsitzende merkte an, dass normalerweise die Durchführung eines MitarbeiterInnengespräches durchaus eine Führungsaufgabe sei. Der Dienstgebervertreter der LPD X stimmte dem zu.

Die Vorsitzende resümierte, Führungsaufgaben werden vom Dienstgeber als solche gesehen, wenn sie offiziell mit Bewertung und Leitung übertragen werden - das andere seien de facto Handlungen, welche man über längere Zeit als Unterstützung gemacht habe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis 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 dafür spricht, dass ein anderes als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Dienstbehörde 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 Sinngeganzen 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...)“.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerber 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 selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD X. Diese begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass B mehr Führungserfahrung besitze als A. B sei 2 Jahre und drei Monate stellvertretender Postenkommandant des Gendarmeriepostens X, Pressesprecher der LPD X und hauptamtlicher Lehrer gewesen. Die Aufgabe als Pressesprecher sei sehr anspruchsvoll und eine ganz starke Führungsaufgabe. Daher habe die LPD die höhere Führungskompetenz bei B gesehen.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf Grundlage der InteressentInnensuche, so ergibt sich für den Senat eine höhere Qualifikation von A.

Die Kommission hat den Eindruck gewonnen, dass die Qualifikation des B in Bezug auf die konkrete Planstelle - nämlich die Führung einer PI - überbewertet wurde. Für den Senat ist die Bewertung von B durch den Dienstgeber nicht nachvollziehbar. Für den Senat erscheint die Behauptung des Dienstgebers, dass man sich durch die Tätigkeit eines Pressesprechers bzw. eines Lehrers Führungskompetenzen aneigne nicht plausibel.

Auf der einen Seite ist die Bewertung des Dienstgebers, ob eine Tätigkeit auch eine Führungsaufgabe beinhaltet sehr streng, da sie, obwohl sie de-facto ausgeübt - nicht bewertet wird, da sie den formalen Vorgaben nicht entspricht. Auf der anderen Seite ist der Dienstgeber sehr großzügig bei der Beurteilung ob jemand bei einer bestimmten Tätigkeit Führungserfahrung sammeln konnte oder nicht. Dass der Dienstgeber im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt hat, dass A nach der Pensionierung des Kommandanten (am ...) der PI X die Leitung der Dienststelle in Absprache mit dem Kommandanten- Stellvertreter übernommen hat und dadurch alle Elemente der Leitung der PI wie Dienstbesprechungen, Gespräche mit den Bürgermeistern, Dienstplanung, Abrechnung, Termingebarungen und Teamentwicklungen durchgeführt hat, ist für die Kommission nicht nachvollziehbar, da der Dienstnehmer in der Praxis Führungs- und Leitungserfahrung sammeln konnte.

Festgehalten wird, dass die die Führungserfahrung von beiden Bewerbern schon mehr als zehn Jahre zurückliegt.

Der Senat hat im gegenständlichen Fall zu prüfen, ob die Personalentscheidung der Dienstbehörde für einen Bewerber/einer Bewerberin auf Grund der Weltanschauung zu Stande kam. Der Antragsteller behauptete, dass die Entscheidung politisch motiviert sei, da er der FSG angehöre und seine Bewerbung aus diesem Grund keine Berücksichtigung gefunden habe. Dem Dienstgeber ist es nicht gelungen glaubwürdig darzulegen, dass andere Motive als die Zugehörigkeit des A zur FSG (mit)ausschlaggebend für die Bestellung des B zum PI Kommandanten von X waren.

Da die Dienstgeberseite weder mit der schriftlichen Stellungnahme noch im Rahmen der Sitzung des Senates sachlich nachvollziehbar darlegen konnte, inwiefern B für die Funktion des Inspektionskommandanten der PI X besser qualifiziert sein sollte als A, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung zumindest **mit-****ausschlaggebend** war.

Im Hinblick auf die Beweismaßregelung des B-GIBG war daher davon auszugehen, dass es dem Dienstgeber nicht gelungen ist darzulegen, dass nicht diskriminierende Motive im Sinne der „Motivbündeltheorie“ im Hinblick auf die Weltanschauung des A mitausschlaggebend für die Ablehnung seiner Bewerbung gewesen ist. Es genüge, wenn das geschützte Merkmal bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände – wie hier die Weltanschauung des Betroffenen - innerhalb des „Motivbündels“ mitursächlich für die Personalentscheidung ist.

Der Senat stellt daher eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs.1 Z5 B-GIBG fest.

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

Wien, August 2017