

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 Funktion „des/der Leiters/Leiterin des Stadtpolizeikommandos (SPK) X der Landespolizeidirektion (LPD) X“ aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

Die Besetzung der Funktion „des/der Leiters/Leiterin des Stadtpolizeikommandos X“ mit B stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters von A gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

### Begründung:

Der Antrag von A am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Im ... habe er sich um die Funktion des Leiters des Stadtpolizeikommandos X (E/1, Funktionsgruppe ...) beworben, da diese Planstelle durch die Ruhestandsversetzung von ... mit ... vakant geworden sei. Diese Planstelle sei mit dem Leiter des Referates X des SPK X, B, ab ..., betraut worden. Dieser habe das SPK X seit ... als Stellvertreter des Stadtpolizeikommandanten geführt.

Er (A) weise darauf hin, dass er einige Jahre Sympathien für die Sozialdemokratie (Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter - FSG) gehabt habe, und darüber hinaus auch einige Jahre Parteimitglied der SPÖ (Sozialdemokratische Partei Österreichs) gewesen sei. Diese Mitgliedschaft sei von ihm bereits vor circa ... Jahren beendet worden. Ungeachtet dessen werde er im dienstlichen Bereich bis dato der SPÖ zugeordnet, obwohl er sich zu keinem Zeitpunkt, weder im dienstlichen noch im privaten Bereich, politisch betätigt habe.

Er habe sich seit ... mehrmals beworben. In allen Fällen seien seine Bewerbungen nicht berücksichtigt worden, die laufenden Besetzungen seien unter tatkräftiger Unterstützung des damaligen Stadtpolizeikommandanten erfolgt, ausschließlich an der KdEÖ (Kameradschaft der Exekutive Österreichs) nahestehende Beamte (Ausnahme Referat X). Er habe im Vorfeld seiner Bewerbungen immer um Gesprächstermine beim damaligen Stadtpolizeikommandanten (KdEÖ) ersucht, dieser sei ihm aus dem Weg gegangen und habe ihm letztlich unter anderem bei der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung für das Referat X des SPK X (E1/...) als Begründung mitgeteilt, dass er zu wenige Überstunden mache.

Auf Grund der internen Regelungen bei derartigen Besetzungen bzw. Ausschreibungen sei der Vorgesetzte angehalten, eine Stellungnahme zu den vorliegenden Bewerbungen mit einer begründeten Reihung der Kandidaten durchzuführen. In beiden Fällen sei daher die Bewertung und Reihung in der Hand des damaligen Stadtpolizeikommandanten X gelegen. Dieser sei eindeutig der ÖVP (Österreichische Volkspartei) (KdEÖ) zuzuordnen, wie auch B.

Nach Ende der Bewerbungsfrist sei von ihm (A) versucht worden unter Hinweis auf die geltenden Regelungen Einsicht in die Stellungnahme des damaligen Stadtpolizeikommandanten zu bekommen. Bei einem vereinbarten Gesprächstermin am ... im Büro des damaligen Stadtpolizeikommandanten sei er mit den Worten begrüßt worden: „Willst du dir das in deinem Alter wirklich noch antun? Außerdem, du hättest vorher mit mir reden sollen!“ Er habe den damaligen Stadtpolizeikommandanten im Gesprächsverlauf mehrmals eindringlich ersucht, ihm Einsicht in seine Stellungnahme bzw. Reihung zu gewähren oder diese fotografieren zu dürfen. Dies sei von ihm mehrmals ohne Angabe von Gründen abgelehnt und zuletzt mit der Bemerkung quittiert worden: „Woher weiß ich, dass Du damit nicht zur Gleichbehandlungskommission gehst?!“ Dabei habe er seine Stellungnahme in der Hand gehalten und habe begonnen ihm stattdessen irrelevante Passagen aus seinem Schriftstück vorzulesen.

Aus seiner Sicht sei es offensichtlich, dass er seine Stellungnahme vor ihm verbergen habe wollen. Da er nicht lockergelassen habe, teilte er ihm sehr emotional nur mit, dass er als leitender Beamter „delegiere“ und eine Reihung der Kandidaten von ihm nicht vorgesehen sei. Nach circa einer Stunde sei dieses „Gespräch“ von ihm sehr emotional abgebrochen worden. Seit seiner (...) Ernennung zum Stadtpolizeikommandanten im ... sei es das primäre Ziel des damaligen Stadtpolizeikommandanten gewesen, sein dienstliches Umfeld auf allen Ebenen mit Parteigängern der ÖVP zu besetzen. Mit Ausnahme des Referates X im SPK X in den ersten Jahren seien alle Referatsleiter wie auch deren Stellvertreter mit ÖVP-nahen Beamten besetzt gewesen. Die Leitung des Referates X sei nach Pensionierung des Vorgängers ... an B vergeben worden. Durch die freihändige Vergabe der Funktion des Stellvertreters des Stadtpolizeikommandanten durch den damaligen Stadtpolizeikommandanten an B habe dieser zudem auch die Funktionsstufe E1/... (zuvor E1/...) erhalten.

Bereits anlässlich einer Weihnachtsfeier ... sei von dem damaligen Stadtpolizeikommandanten in seiner Ansprache an die anwesenden Referatsleiter und Mitarbeiter klar und unmissverständlich seine Präferenz zum Ausdruck gebracht worden, dass er „gerne B als seinen Nachfolger hätte“. Der Adressat seiner Worte sei daher ganz klar seine Person gewesen, die Botschaft sei eindeutig gewesen, dass seine (A) Bewerbung keinen Sinn habe.

Diese Taktik des damaligen Stadtpolizeikommandanten, potenzielle Konkurrenten bei Planstellenbesetzungen von E1 (leitende Beamte) und E2a (dienstführende Beamte) rechtzeitig, methodisch und zielorientiert auf das dienstliche Abstellgleis zu stellen, ziehe sich wie ein roter Faden durch seine Tätigkeit als Führungsverantwortlicher.

Es seien alle von ihm (A) eingebrachten Bewerbungsschreiben unter kräftiger Mithilfe des damaligen Stadtpolizeikommandanten negativ behandelt worden.

Der stellvertretende Leiter des Referates X B sei ein leitender Beamter, der sowohl vom Lebensalter wie auch vom E1 - Dienstalster zumindest ...-... Jahre hinter ihm gelegen sei, in weiterer Folge zur LPD X gewechselt sei und dort die Möglichkeit erhielt, den Bachelor-Studiengang „Polizeiliche Führung“ und anschließend den Masterlehrgang „Strategisches Sicherheitsmanagement“ berufsbegleitend zu absolvieren. Trotz zweier Ansuchen, in den Jahren .../... um Zulassung zu dieser akademischen Ergänzungsausbildung seinerseits, sei ihm die Möglichkeit vorenthalten worden, an einem dieser Studiengänge teilzunehmen. Erst .../..., im Alter von ... Jahren, nachdem alle ÖVP-nahen E1 - Beamten aus ganz Österreich „versorgt“ worden seien, sei er neben einigen anderen Außenseitern angeschrieben und eingeladen worden. Auch wenn die Absolvierung dieser Ergänzungsausbildung an der FH ... keine formale Voraussetzung für die Funktion der gegenständlichen Planstelle (Stadtpolizeikommandant X, E 1/...) darstelle, so sei eine derartige zusätzliche Qualifikation informell und u.a. für die weitere Laufbahn (Master-Ausbildung, Führungsausbildung etc.) nachhaltig wirksam.

In der Zeit von ... bis ... sei kein einziges formelles und nach den internen Vorschriften erforderliches Mitarbeitergespräch des damaligen Stadtpolizeikommandanten mit ihm erfolgt, um

relevante Angelegenheiten des Referates Y zu besprechen oder seine dienstlichen Entwicklungsmöglichkeiten zu thematisieren. In der angeführten Zeit erfolgte auch nur einmal ein angekündigter Dienststellenbesuch durch den damaligen Stadtpolizeikommandanten im dislozierten Referat Y. Die Leitung des Referates Y sei in der Zeit von ... bis ... in wesentlichen Punkten nicht durch die beiden Referatsleiter erfolgt, sondern durch den Stadtpolizeikommandanten selbst. Im gesamten Zeitraum von ... bis circa ... sei es Usus gewesen, das der damalige Stadtpolizeikommandant mit den Dienststellenleitern der ... ..inspektionen nach Beendigung der monatlichen, im Voraus geplanten Besprechungen mit den Kommandanten der Polizei- und Verkehrsinspektionen ein Essen mit den ... Kommandanten der ...inspektionen in einem Restaurant einnahm. Aus diesem Grund seien alle relevanten Angelegenheiten des Referates Y bei diesen informellen Treffen bewusst hinter seinem Rücken besprochen und erledigt worden.

Seine Betrauung mit der Leitung des Referates y (E1/...) ab ... sei aus seiner Sicht nur damit zu erklären, dass einerseits er der einzige Bewerber gewesen sei, andererseits er dieses Referat zuvor mehr als ... Jahre als stellvertretender Referatsleiter (E1/...) innegehabt habe. Eine Unterstützung im Vorfeld durch den damaligen Stadtpolizeikommandanten oder ein relevantes Gespräch habe es jedenfalls zu keinem Zeitpunkt gegeben.

Grundsätzlich sei für ihn seit der Übernahme des SPK durch ... (und auch in der Zeit von ... bis ..., in der er die Funktion des ... innehatte) erkennbar, dass er als einziger „Roter“ und potenzieller Konkurrent ruhiggestellt hätte werden sollen.

Auf Grund des sehr oft von unkontrollierten, emotionalen Eruptionen begleiteten Führungsverhaltens des damaligen Stadtpolizeikommandanten im Umgang mit Mitarbeitern im SPK sei auf Initiative seines damaligen Stellvertreters, nach einigen Jahren der Verzweiflung und der Hilflosigkeit eine Unterschriftenliste aufgelegt und von allen E1 Beamten im SPK unterschrieben worden. Diese sei an das Landespolizeikommando X mit dem dringenden Ersuchen weitergeleitet worden, hier tätig zu werden, zumal der Führungsstil bzw. die Führungsinkompetenz des damaligen Stadtpolizeikommandanten und das Dienstklima, insbesondere im SPK X, nahezu unerträglich geworden sei. In einer einberufenen „Geheimsitzung“ im Landespolizeikommando am ... sei diese Problematik, die dort schon längere Zeit bekannt gewesen sei, erörtert worden. Diese Liste, die natürlich an den damaligen Stadtpolizeikommandanten weitergeleitet worden sei, sei auch von ihm (A) unterzeichnet worden.

Aus seiner Sicht seien seine (A) herausragende Leistungen (u.a. eine ...-jährige erfolgreiche Tätigkeit als Einsatzkommandant der ... in ... und ..., unzählige operative Einsatzleitungen im ... im gesamten Bundesgebiet auch unter schwierigen Bedingungen, Ausbildungen für Trainer-tätigkeiten in der Sicherheitsexekutive etc.) zu keinem Zeitpunkt in irgendeiner Weise anerkannt oder auch nur verbal honoriert worden. Ein von ihm geplanter und geleiteter, komplexer und umfangreicher ...einsatz in ... über mehrere Wochen (...) von ... bis ... seien sehr er-

folgreich beendet worden. In weiterer Folge seien von ihm Belobungsanträge für die eingesetzten ...-Abschnittskommandanten an den Stadtpolizeikommandanten geschrieben und positiv erledigt worden. Eine Belobung seinerseits durch den damaligen Stadtpolizeikommandanten sei jedoch unterblieben. Auf Anfrage seinerseits nach mehr als ... Monaten habe er die Antwort erhalten, dass der damalige Stadtpolizeikommandant erst mit dem Polizeidirektor sprechen müsse. Er (A) habe mit dem Polizeidirektor einen Gesprächstermin vereinbart. Im Ergebnis sei weder dem Polizeidirektor noch der zuständigen Personalabteilung ein Belobungsantrag mit seinem Namen bekannt gewesen. Eine allgemeine belobende Anerkennung ohne jeden sachlichen Bezug zur gegenständlichen Veranstaltung sei ihm (A) circa ... Monate später überreicht worden.

Die Anzahl und die Qualität seiner (A) Einsätze in seiner beruflichen Laufbahn resultiere insbesondere aus seiner insgesamt ...-jährigen Tätigkeit als Einsatzkommandant (...) in ... (... Jahre) und in ... (... Jahre). Die Einsatzörtlichkeiten seien dabei über das gesamte Bundesgebiet verstreut gewesen. Er habe eine ...-monatige Dienstzuteilung .../... als Einsatzkommandant anlässlich der sogenannten „...“ ... gehabt. Besonders hervorzuheben sei seine Betrauung mit der Aufgabe des österreichischen ...kommandanten anlässlich eines Polizeieinsatzes der ... für die Dauer von ... Monaten sowie eines weiteren Einsatzes der ... in ... .../... (... Monate) in leitender Position. Dabei sei er unter anderem auch dem ... als Vertreter Österreichs zugeteilt gewesen. In ... sei er neben seiner Funktion als Österreichischer ...kommandant auf höherer Managementebene als ... als ... zur politischen Führungsebene der ... eingesetzt und in den organisatorischen Aufbau der ... Polizei und die Implementierung von ... Standards der Polizeiarbeit integriert gewesen. Darüber hinaus sei er als leitender ...beamter im internationalen ...bereich (...) im Auftrag des BMI zur Kooperation mit den lokalen Sicherheitskräften in ..., ..., ..., ... und ... eingesetzt gewesen. Er blicke auf insgesamt nahezu ... Dienstjahre zurück und er verfüge daher über eine ...-jährige umfangreiche Erfahrung als Leitender Beamter, sowohl in der Leitung operativer Einsätze, der Personalführung wie auch in der Leitung von Abteilungen und Referate. B (geboren ...) habe für einige Zeit als Mitarbeiter zu dem von ihm geführten Personalstand gezählt. Deshalb sehe er insbesondere auch eine altersbedingte Ungleichbehandlung. B sei ... Jahre jünger und verfüge über wesentlich weniger Dienstjahre als Leitender Beamter.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: Ausschreibung der LPD X, Bewerbung und Laufbahndatenblatt von A, Mitteilung der LPD X über die Betrauung der Planstelle mit B.

Dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass er ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. Nach Absolvierung der Polizei Grundausbildung von ... bis ... und anschließender Versetzung zur Bundespolizeidirektion ... habe er von .../... an der Sicherheits-

akademie die Ausbildung zum Polizeioffizier/Leitenden Beamten der Bundespolizei im Bundesministerium für Inneres (BMI) absolviert. Im Zeitraum von ... bis ... sei er als leitender Beamter der Bundespolizeidirektion (BPD) ... zur dienstlichen Verwendung zugewiesen worden. Während dieser Zeit sei er in ... und ... als ...- und ...offizier eingesetzt worden. ... sei er in die Verwendungsgruppe E2a und ... in die Verwendungsgruppe E1 ernannt worden. Im ... sei seine Versetzung zur Bundespolizeidirektion (BPD) X erfolgt. Er sei ...offizier in der ...abteilung, Kommandantenstellvertreter in der ...abteilung und Einsatzkommandant in der ... gewesen. Im Jahr ... sei er Österreichischer ...kommandant der ... im ... gewesen. Von ... bis ... sei er Leiter des ... gewesen. Im Anschluss sei er Kommandant der ...abteilung, Kommandant der ...abteilung und Kommandant der ...abteilung gewesen. Von ... bis ... sei er Österreichischer ...kommandant in ... gewesen. Im Jahr ... sei er ... Monate Kommandant der ...abteilung gewesen. Von ... bis ... sei er stellvertretender Referatsleiter des Referates Y des SPK X gewesen und seit ... sei er Referatsleiter dieses Referats. A habe an zahlreichen Fortbildungen sowie Großeinsätzen teilgenommen und sei als Vortragender tätig.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... die Stellungnahme zum Antrag und führte Folgendes aus:

B sei vom unmittelbaren Vorgesetzten, dem (damaligen) Stadtpolizeikommandanten des SPK X, ... mit Schreiben vom ... beurteilt worden und wie folgt auszugsweise angeführt beschrieben worden:

„Fachspezifische Anforderungen:

- B seien die Organisation der LPD sowie der Sicherheitsexekutive aufgrund seiner ...-jährigen Dienstzeit bestens bekannt.
- Sowohl die Polizeireform ... als auch jene ... sei von ihm in persönlicher Erfahrung erlebt geworden.
- Aufgrund seiner FH-Ausbildungen aber auch infolge seiner langjährigen Führungsarbeit im Referat X des SPK X sei er mit der Organisation und Aufgabenstellung der Sicherheitsbehörden vollkommen vertraut.
- Ihm seien die behördlichen Arbeitsabläufe bekannt, insbesondere jene der ... in Hinblick auf Veranstaltungen und Versammlungen.
- Kenntnisse im Bereich des New Public Management seien aufgrund seiner FH-Ausbildungen (BA, MA) und der Teilnahme am BMI Managementtraining optimal vorhanden.
- Das Wissen um die rechtlichen Agenden der Sicherheitsbehörden sei durch den ständigen Kontakt und dem direkten Zusammenwirken mit den relevanten Organisationseinheiten der LPD im höchsten Ausmaß gegeben.
- Die Fähigkeit zur Strategieentwicklung sei optimal ausgeprägt und vielfach unter Beweis gestellt worden. Er habe für verschiedene Einsatzlagen sowohl in der LPD X als auch im SPK X Einsatzstrategien entwickelt, die sich in der Praxis auch bewährt hätten.

- Das geforderte Managementwissen habe der Bewerber neben seiner Tätigkeit im SPK X auch in der Zusammenarbeit mit externen Einsatzorganisationen verfeinert. Das zielorientierte Erarbeiten von Vorgaben, die auch in der Praxis erfolgreich zur Umsetzung gelangen können, stelle er ständig unter Beweis.
- Mit der erfolgreichen ...-jährigen Erfüllung der Funktion des Kommandanten der ... X, mit der zur vollsten Zufriedenheit erfüllten Funktion des Leiters des Referates X im SPK X, sowie der ausgezeichneten unmittelbaren Stellvertretung des SPK-Kommandanten seit ..., sei vom Bewerber eine breite Erfahrung gesammelt worden.
- Kenntnisse des gesellschaftspolitischen Umfeldes des Behörden- und Polizeiwesens und der damit zusammenhängenden Felder basieren auf den akademischen Ausbildungen sowie den ständigen Kontakten des Bewerbers mit externen behördlichen Organisationen und NGO.
- Er beherrsche nicht nur wegen seiner profunden Ausbildung die maßgeblichen Vorschriften, sondern er habe auch ausgezeichnete Kenntnisse der internen Vorschriften.
- Den Bewerber zeichne eine hervorragende Rhetorik aus, die er stets im Umgang mit den Medien als auch im Rahmen seiner Vortragstätigkeit in den verschiedenen Schulungsmodulen unter Beweis stelle. Auch die Ausdrucksweise in Schriftform sei ausgezeichnet.
- Der Bewerber beherrsche sämtliche relevanten Applikationen.

Er habe stets in allen Verwendungen des Exekutivdienstes eine hervorragende Leistung erbracht und ihm sei genau bekannt, was zur effizienten Erfüllung des Exekutivdienstes erforderlich ist. Persönliche Anforderungen:

- Den Bewerber zeichne eine hohe Präzision in der Arbeitserfüllung aus. Die Verlässlichkeit sei sowohl im persönlichen Vertretungsbereich als auch in der Aufgabenerfüllung in optimaler Weise vorhanden.
- Im zugewiesenen Verantwortungsbereich des Einsatzgeschehens werde vom Bewerber jede dienstliche Notwendigkeit sofort erkannt, dazu treffe er die erforderlichen Entscheidungen und erstelle relevante Vorgaben, sodass eine Einflussnahme aus der Funktion des SPK-Kommandanten zur Gänze unterbleiben könne.
- Auch in schwierigen und dynamischen Lagen, führe er die Einsätze mit Übersicht und Ruhe und erreiche damit optimale Ergebnisse.
- Der Bewerber habe auf dem Gebiet des ... eine enorme Erfahrung gesammelt, sodass ihm die Bewältigung komplexer Einsatzlagen niemals Probleme bereite. Aufgrund seines strukturierten Vorgehens und seine Fähigkeit im raschen Erkennen von Prioritäten in der Maßnahmensetzung sei er vom BMI im gesamten Bundesgebiet bei schwierigen und unsicheren Lagen in Kommandantenfunktion zum Einsatz gebracht worden.
- In der Mitarbeiterführung agiere B mit klaren und machbaren Vorgaben, er unterstütze Mitarbeiter/innen in schwierigen Situationen. Ihm gelinge es mit Höflichkeit und

Wertschätzung die Eigenkompetenz und Eigenverantwortung der Mitarbeiter zu stärken. Er schätze und fördere die Mitarbeiterzufriedenheit in vollen Maße, vergesse dabei aber nie, seine Rolle als Vorgesetzter wahrzunehmen.

- Dass bei komplexen Lagen oder beim Auftreten neuartigen Formen des polizeilichen Agierens, wie dies in der Corona-Pandemie augenscheinlich gewesen wäre, das Arbeiten im Team unabdingbar notwendig sei, habe B klar erkannt.
- Aus seiner langjährigen Erfahrung im Dienstgeschehen, insbesondere beim Führen von Einheiten im ... wisse B genau, wann ein Entschluss rasch zu treffen sei und wo eine Abwägung von mehreren Entscheidungskomponenten angebracht sei, an der weitere Entscheidungsträger beigezogen werden sollen.
- Im gesamten Auftreten des B sei zu erkennen, dass er in der Wahrnehmung seiner Funktion die optimale Aufgabenerfüllung voranstelle und in dieser Hinsicht mit gutem Beispiel vorgehe. Die hohe Einsatzbereitschaft dokumentiere sich damit, dass er schwierige Einsätze oder besondere Lagen selbst leite, um eine optimale Aufgabenerfüllung zu erreichen. Dabei zeichne ihn die gebotene Flexibilität aus, wenn derartige Einsätze kurzfristig heranstehen.

Stellungnahme zu den Aufgaben, die auf diesem Arbeitsplatz zu erfüllen sind:

- B nehme schon derzeit diese Führungsaufnahmen in hervorragender Weise wahr. In seiner Funktion als Stellvertreter des SPK wirke er an Leitungskontrollen mit. Ebenfalls der Schulungskomponente werde ein hoher Stellenwert eingeräumt.
- Es bestünden keine Zweifel, dass er in der Lage sei, die Vorgaben für alle Bereiche des SPK X optimal zu gestalten.
- Er sei bereits in mehrere Aufgabengebiete mit eingebunden wie beispielsweise administrative Aufgaben sowie Berichterstattung nach polizeilichen Einsätzen im ..., Überprüfungstätigkeiten uvm.“

Der Bewerber sei somit aus der Sicht des damaligen Stadtpolizeikommandanten ... in höchstem Maße geeignet.

Wie aus den Aktenunterlagen hervorgeht, sei A ebenfalls vom damaligen Stadtpolizeikommandanten mit Schreiben vom ... wie folgt beurteilt worden und diese Beurteilung sei nachfolgend auszugsweise dargestellt:

„Fachspezifische Anforderungen:

- Durch seine langjährige Dienstzeit in allen Verwendungsgruppen des Exekutivdienstes seien dem Bewerber die Organisation der LPD sowie der Sicherheitsexekutive jedenfalls bekannt. Sowohl die Polizeireform ... als auch jene ... seien von ihm in persönlicher Erfahrung erlebt worden. Auf Grund seiner FH-Ausbildung aber auch infolge seiner

Führungstätigkeit im Referat Y des SPK X sei er mit der Organisation und Aufgabenstellung der Sicherheitsbehörden vertraut.

- Kenntnisse im Bereich des New Public Management seien aufgrund seiner FH Ausbildung (BA) im Jahr ... als vorhanden anzusehen.
- Das Wissen um die rechtlichen Agenden der Sicherheitsbehörden sei gegeben und finde allgemein in den KvO 2 — Diensten, die von den E1- Beamten des SPK X permanent seine unmittelbare Anwendung. Arbeitsplatzbezogen sei der Bewerber primär am Vollzug des ...rechtes bzw. Organisation der Sicherung von ... aus ... zuständig. Die Aufgabenerfüllung seien von ihm in der bestehenden Form übernommen worden und so fortgeführt. Dazu die notwendigen Strategien zu entwickeln sei der Bewerber in der Lage.
- Managementwissen zeige der Bewerber in den letzten Jahren bezogen auf ...polizeilich relevante Sachverhalte im SPK X bei Erfordernis.
- Sammlung einer breiten Erfahrung als Leiter von unterschiedlichen Organisationseinheiten
- Kenntnisse der internen Vorschriften vorhanden
- Ausgezeichnet ausgeprägte Rhetorik und ausgezeichnete Ausdrucksweise in Schriftform
- Kenntnis der internen Applikationen vorhanden
- Bewerber kenne sämtliche Facetten des Exekutivdienstes auch wenn er seine Tätigkeit in den letzten ... Jahren primär auf seine Funktion im Referat Y des SPK X ausgerichtet habe.

#### Persönliche Anforderungen:

- Bewerber gehe mit gebotener Präzision in der Arbeitserfüllung vor, vor allem auf ...polizeilichem Gebiet. Verlässlichkeit und Engagement seien vorhanden, wenn sich der Bewerber mit den Vorgaben persönlich identifizieren könne. Aufgabenerfüllung sei sachlich korrekt und erfolge zeitgerecht und selbständig.
- In seinem Verantwortungsbereich des operativen ...dienstes seien dienstliche Notwendigkeiten erkannt worden und die erforderlichen Entscheidungen getroffen worden.
- Auf Belastungen (zusätzlicher bzw. komprimierter Arbeitsanfall) reagiere der Bewerber mit Delegieren bzw. Anforderung von ergänzendem Personal zur Arbeitsbewältigung. Daher sei nicht beurteilbar, ob eine hohe Belastbarkeit gegeben sei.
- Bewerber habe in den letzten Jahren ausschließlich auf dem Gebiet des ... gearbeitet. Bei komplexen Aufgabenstellungen über das SPK hinaus benötige er fallweise Unterstützung des SPK-Kdt. Analytische Beurteilung diverser Situationen und zielorientiertes Vorgehen vorhanden.

- Einführung der Mitarbeiter in den Arbeitsbereich sehr gut, Vermittlung klarer Erwartungshaltungen. Anliegen der Mitarbeiter seien für ihn von Bedeutung, gutes Arbeitsklima sei ihm wichtig, jedoch halte er Distanz zu Mitarbeitern der Ebene der FI Kommandanten, sei auf korrekte dienstliche Kommunikation bedacht. Auftreten sei korrekt und höflich.
- Teamfähigkeit, Organisations- und Koordinationsvermögen seien in Bezug auf das polizeiliche Einsatzgeschehen vorhanden und sei in der Lage bei Verletzung des operativen ...dienstes notwendige Entscheidungen zu treffen.
- Das Delegieren von Aufgaben werde laufend praktiziert. Eine Delegation der Aufgaben auf die nächste untere Ebene erfolge kaum und werden diese im unmittelbaren Verantwortungsbereich gelöst.
- Aus dem Auftreten des Bewerbers sei erkennbar, dass er in der Lage sei, seine Funktion in der notwendigen Form in korrekter Art und Weise zu erfüllen. Diesbezüglich sei seine Einsatzbereitschaft angepasst.

Stellungnahme zu den Aufgaben, die auf diesem Arbeitsplatz zu erfüllen sind:

- Allgemeine Führungsaufgaben werden als Vorgesetzter wahrgenommen; er sei in der Lage Dienst- und Fachaufsicht auszuüben, wenn dies gefordert sei.
- Der Bewerber sei in der Lage Planungen in die Wege zu leiten, auf Entwicklungen zu reagieren und Zielvorgaben zu erstellen.
- Der Bewerber sei für Führung des internen Dienstbetriebes, Kanzleiführung, Dienstplanung, Leitung der Kontrolle der monatlichen Abrechnung, Beschwerdeangelegenheiten, Berichterstattung nach polizeilichen ...einsätzen geeignet.
- Die Organisation, Koordination und Leitung überörtlicher Dienste (Planung von exekutivdienstlichen Einsätzen seien vom Bewerber geplant worden, allerdings falle ihm die diesbezügliche persönliche Kommunikation mit Entscheidungsträgern im internen Bereich (LVA) und nach außen hin (...) schwer, sodass es dabei in manchen Fällen der Unterstützung des SPK Kommandanten bedurfte, um eine optimale Einsatzplanung bzw. Umsetzung zu erreichen.
- Sowohl Dienstbesprechungen als auch Mitarbeitergespräche werden vom Bewerber geführt.
- Mitwirkung bei Planstellenbesetzungen, Bestimmungen des B-PVG und B-BSG, Dienstzuteilungen, Genehmigung von Urlauben seien bis dato nicht im Bereich des Bewerbers gelegen. Trotzdem dürfte er in der Lage sein, diese zu bewältigen.

Resümee:

Die Dienstverletzung der letzten ... Jahre sei primär auf den ...bereich ausgerichtet gewesen. Vertretungen des SPK Kommandanten seien nur bei ...-Diensten wahrgenommen worden. Weitreichende Vertretungsfunktionen habe er nicht ausgeübt, denn bei Verhinderung des SPK

Kommandanten im Regelbetrieb sei neben dem fixen Stellvertreter B, der Leiter des ...referats ... zur Vertretung betraut gewesen.

Der Bewerber sei aus seiner Sicht für die Funktion des SPK-Kommandanten grundsätzlich geeignet.“

Am ... wurden das Bewerberverzeichnis, sowie sämtliche Bewerbungen an das BMI übermittelt. Am ... habe die Begutachtungskommission das Gutachten betreffend die gegenständliche Planstellenausschreibung übermittelt. Die Kommission sei in ihrer Sitzung am ... stimmeneinhellig zu dem Ergebnis gelangt, B für die Übernahme der ausgeschriebenen Funktion als in höchstem Maß geeignet zu beurteilen, während A in Würdigung aller maßgeblichen Umstände als in hohem Maß geeignet zu beurteilen gewesen sei. Die Kommission habe dem Landespolizeidirektor der LPD X empfohlen, B mit der Funktion des/der Leiters/in des Stadtpolizeikommandos X zu betrauen. Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung ..., habe sich der Auffassung der Kommission angeschlossen.

B sei mit Wirksamkeit vom ... mit der Planstelle des Kommandanten des SPK X, E1/... betraut worden.

Das Lebens- bzw. Dienstalter sei im gegenständlichen Besetzungsverfahren miteinbezogen worden, habe jedoch letztendlich bei der Entscheidungsfindung keine vorrangige Rolle gespielt. Alleine die von A behauptete Weltanschauung, dass B, welcher der KdEÖ (ÖVP) zugeordnet werden könne und auch seine behauptete, ehemalige Parteizugehörigkeit und weitere Affinität zur SPÖ würden keinen Schluss auf einen Diskriminierungsstatbestand aufgrund einer Weltanschauung zulassen. Vorangeführte Ausführungen würden belegen, dass die Planstelle aus rein sachlichen und objektiv nachvollziehbaren Gründen mit dem bestgeeigneten Bewerber besetzt worden sei und weder eine Diskriminierung hinsichtlich der Weltanschauung noch eine Diskriminierung hinsichtlich des Alters vorliege.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen: die Ausschreibung der LPD X, die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt von A, die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt von B, die Beurteilung von A durch den damaligen Stadtpolizeikommandanten, die Beurteilung von B durch den damaligen Stadtpolizeikommandanten, die BewerberInnenübersicht, das Gutachten der Begutachtungskommission, das Schreiben des BMI an die LPD X die Planstelle mit B zu besetzen.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass er ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. ... sei er in die Verwendungsgruppe E2a und ... in die Verwendungsgruppe E1 ernannt worden. Außerdem habe er ... das Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ sowie ... das Masterstudium „Strategisches Sicherheitsmanagement“ abgeschlossen. Von ... bis ... sei er der Kommandant der ... sowie von ... bis ... stellvertretender Referatsleiter des

Referates X im SPK X gewesen. Seit ... sei er Referatsleiter des Referates X im SPK X sowie seit ... stellvertretender Stadtpolizeikommandant von X. B habe zahlreiche Fortbildungen abgeschlossen, bei zahlreichen Projekten sowie Großeinsätzen mitgewirkt und Vorträge gehalten.

Im Gutachten der Begutachtungskommission vom ... wurde angeführt, dass die Kommission in ihrer Sitzung am ... stimmeinheilig zu folgendem Ergebnis gelangt sei:

„B

Der Bewerber B trat im Jahr ... in den Exekutivdienst ein. Als dienstführender Beamte bekleidete er die Funktionen ... Wachkommandant und ... Stellvertreter des PI-Kommandanten sowie Ausbildungsleiter beim ... und Bundesausbildner für Einsatztraining.

Als Beamter der Verwendungsgruppe E1 durchlief er die Funktionen (weiterer) Leitender Beamter in der ...abteilung der LPD X sowie Kommandant der ... Mit seiner Zuweisung zum SPK X war verbunden die Verwendung als Leitender Beamter im ...referat und anschließend als stellvertretender Leiter des Referates X des SPK X. Seit ... bekleidet er zusätzlich die Funktion des stellvertretenden Stadtpolizeikommandanten.

Dem Bewerber sind auf Grundlage seiner bisherigen Verwendungen umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen in weiten Bereichen der Sicherheitsexekutive zuzubilligen. Als Folge seiner langjährigen Verwendungen im SPK X, die er erfolgreich durchlaufen hat und in denen er seine Befähigung zur Übernahme einer Leitungsfunktion unter Beweis gestellt hat, ist er mit den internen Abläufen bestens betraut. Unter Bedachtnahme auf den Umstand, dass ihm im ... auch die Funktion des stellvertretenden Kommandanten des SPK übertragen wurde und er diese, ebenso wie seine sonstigen Verwendungen, den Angabe seines unmittelbaren Vorgesetzten zufolge zur vollsten Zufriedenheit erfüllt hat, ist der Bewerber B Für die Übernahme der ausgeschriebenen Funktion als im höchsten Maß geeignet zu beurteilen.“

„A

Der Bewerber A trat im Jahr ... in den Exekutivdienst ein. Als Beamter der Verwendungsgruppe E1 durchlief er im Bereich der ehemaligen BPD ... auf SW-Abteilungsebene die Funktionen Leitender ...offizier sowie Kommandant der ... Nach seiner Versetzung zur BPD X im Jahr ... bekleidete er die Funktionen Adjutant des ... der BPD X, SW-Abteilungskommandant sowie Kommandant sowohl der ...abteilung als auch der ...abteilung. Seit dem Jahr ... wird er im Referat Y des SPK X verwendet, anfangs als stellvertretender Referatsleiter, seit ... als Referatsleiter. Der Bewerber weist darüber hinaus auch Auslandsverwendungen als österreichischer Kontingentskommandant in Führungspositionen der ... in der Dauer von insgesamt ... Monaten auf.

Dem Bewerber sind auf Grundlage seiner bisherigen Verwendungen ebenfalls umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen in weiten Bereichen der Sicherheitsexekutive zuzubilligen, der Schwerpunkt seiner Verwendungen in den letzten ... Jahren lag jedoch eindeutig im ...sektor.

Alleinige Führungsverantwortung übte er während seiner Zeit im Bereich des ... der BPD X sowie im Rahmen seiner Funktion als Leiter des Referates Y aus. Unmittelbare Führungserfahrung In Bezug auf die Leitung des SPK X konnte er bis dato in lediglich geringem Ausmaß erwerben, da die Vertretung durch den fixen Stellvertreter B sowie in erster Linie vom Leiter des ...referates wahrgenommen wurde/wird.

Im Hinblick auf die Fähigkeit zur Bewältigung von komplexen, den unmittelbaren Zuständigkeitsbereich des SPK übersteigenden Aufgabenstellungen wird vom SPK-Kommandanten als sein unmittelbarer Vorgesetzter angemerkt, dass der Bewerber diesbezüglich fallweise die Unterstützung des SPK-Kommandanten benötigt habe. Damit im Zusammenhang stehend wird außerdem dargelegt, dass es A mitunter schwerfalle, sowohl mit internen als auch außenstehenden Entscheidungsträgern entsprechend in Kommunikation zu treten und es in diesen Fällen gegebenenfalls der Unterstützung durch den SPK-Kommandanten bedurfte/bedarf. Ungeachtet dieser Umstände wird dem Bewerber jedoch stets korrekte Dienstversehung attestiert.

In Würdigung aller maßgeblichen Umstände ist der Bewerber A für die Übernahme der ausgeschriebenen Leitungsfunktion resümierend somit als im hohen Maß geeignet zu beurteilen.“

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller und als Dienstgebervertreterin ... sowie der ehemalige Stadtpolizeikommandant ... teil. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ... hat sich entschuldigt.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „des/der Leiters/Leiterin des SPK X“ mit B aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Von ... bis ... sei er Mitglied der SPÖ gewesen. ... habe die KdEÖ ... auf die Position des damaligen ... „gesetzt“. Diese Vorgangsweise habe Einfluss auf zukünftige Besetzungen gehabt. Während der Polizeireform im Jahr ... habe er (A) sehr viele Bewerbungen um Leitungs- und Stellvertreterfunktionen in Richtung SPK und LKA (Landeskriminalamt) abgegeben, aber zu diesem Zeitpunkt habe es nahezu ausschließlich Besetzungen durch die ÖVP gegeben. Obwohl er ... Jahre Erfahrung als leitender Beamter und ... Jahre Erfahrung in Einsätzen aufweisen könne, sei er „durch den Rost gefallen“. Bei einem Gesprächstermin mit dem ehemaligen Stadtpolizeikommandanten im Jahr ... habe dieser dauernd telefoniert und zum Schluss gesagt, dass er ihm nichts versprechen könne. In weiterer Folge sei er (A) stellvertretender Leiter des Referates Y des SPK geworden, obwohl er sich um diese Planstelle nicht beworben haben, denn niemand habe „dort“ hin wollen. Den ehemaligen Stadtpolizeikommandanten und ihn verbinde eine ...-jährige gemeinsame Zeit, weswegen er (A) nicht verstanden habe, warum er nicht wenigstens stellvertretender Leiter des Referates X geworden sei. Der ehemalige Stadtpolizeikommandant habe ihm

vorgeworfen, dass er laut dem damaligen stellvertretenden SP-Kommandanten, keine Überstunden habe machen wollen. Das sei eine glatte Lüge gewesen, um den „zweiten Roten“ (A) aus dem SPK fern zu halten.

In weiterer Folge berichtete A von seinen Problemen und den Vorkommnissen aus den Jahren ... und ...

Nachfolgend gab A an, dass in ... Jahren kein einziges Mitarbeitergespräch mit ihm geführt worden sei und der ehemalige Stadtpolizeikommandant das Referat Y nur zweimal aufgesucht habe. Erst als sich sein Leiter und er aufgedrängt haben, habe es monatliche Einladungen gegeben, ansonsten seien sie ignoriert worden.

In weiterer Folge berichtete A von den damit einhergehenden Belastungen, davon wie er ... Jahre lang am „Abstellgleis“ gestanden sei und den Problemen, die er mit dem ehemaligen Stadtpolizeikommandant und in der Kommunikation mit ihm gehabt habe.

An dieser Stelle ersuchte die Vorsitzende zurück zum Thema und zur gegenständlichen Planstellenbesetzung zu kommen und A entgegnete, dass letztlich alles bis ins Jahr ... zurückgehe und der ehemalige Stadtpolizeikommandant seit ... brutal und skrupellos Parteipolitik durchziehe. Der ehemalige Stadtpolizeikommandant habe bereits bei der Weihnachtsfeier ... gesagt, dass er B als seinen Nachfolger haben wolle. Er (A) sei zu diesem Zeitpunkt der einzige gewesen, der als „rot“ deklariert gewesen sei. Alle anderen seien „schwarz“ gewesen und haben ihre Positionen teilweise dem ehemaligen Stadtpolizeikommandanten zu verdanken. Er habe das alles nicht glauben können, denn zu diesem Zeitpunkt habe niemand Erfahrungswissen im gleichen Ausmaß wie er gehabt. Er habe Abteilungen als Stellvertreter sowie als Kommandant geleitet und habe Einsätze geleitet, die zu den härtesten der Republik gehört hätten. Insgesamt habe er ... bis ... Einsätze geleitet und dennoch werde er wie der „letzte Dreck“ behandelt. Das habe er sich von dem ehemaligen Stadtpolizeikommandanten nicht gefallen lassen wollen. Im Jahr ... habe der ehemalige Stadtpolizeikommandant B ins Referat geholt.

Der ehemalige Stadtpolizeikommandant replizierte darauf, dass er A seit ... kenne. Sie hätten sich gut verstanden, seien befreundet gewesen und hätten sich auch privat getroffen. Irgendwann habe sich der Weg dienstlich getrennt. Er (der ehemalige Stadtpolizeikommandant) sei ...leiter und ... dann ... geworden. Im Zuge der Reform ... sei das ... verkleinert worden. Kollege ... sei Leiter des Referates X geworden und sein Stellvertreter ein junger Offizier. A sei nicht berücksichtigt worden, da der Leiter des Referates X gemeint habe, dass A bei spontanen Einsätzen nie Zeit hätte.

In weiterer Folge führte der ehemalige Stadtpolizeikommandant aus, wie die Situation bei der ...inspektion gewesen sei, warum er die Dienstaufsicht gehabt habe und dass sich A mit den ...offizieren nicht gut verstanden habe.

Zu der Weihnachtsfeier im Jahr ... merkte der ehemalige Stadtpolizeikommandant an, dass er mit seinem Stellvertreter eine Freude gehabt habe.

Die Vorsitzende kam auf die gegenständliche Planstelle zurück und A führte dazu aus, dass er sich im ... um die Funktion des Leiters des SPK X beworben habe. Als sein direkter Vorgesetzter habe der ehemalige Stadtpolizeikommandant eine Stellungnahme abgeben müssen. Bei einem Gespräch habe der ehemalige Stadtpolizeikommandant aber 45 Minuten lang nur allgemeine Teile aus seinen Unterlagen vorgelesen und A die Stellungnahme nicht gegeben. Als A dann etwas schroffer danach gefragt habe, habe der ehemalige Stadtpolizeikommandant wortwörtlich gesagt: „Woher soll ich wissen, dass du ned zur Gleichbehandlungskommission gehst“. Er habe geantwortet: „Und du glaubst, wenn du mir die Stellungnahme nicht gibst, geh ich nicht zur Gleichbehandlungskommission“. Der ehemalige Stadtpolizeikommandant sei, wie sehr oft, emotional am Limit gewesen und habe dann einen Kollegen, der im Vorzimmer gewartet habe, angeschrien. Er (A) sei daraufhin angefahren und frustriert gegangen, weil der ehemalige Stadtpolizeikommandant nicht das Rückgrat gehabt habe, um ehrlich zu sein.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden antwortete A, seitens der LPD sei nichts mehr passiert und nach Monaten habe er die Mitteilung erhalten, dass er nicht zum Zug gekommen sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden, was B besser könne als A, antwortete der ehemalige Stadtpolizeikommandant, B habe sich als Stellvertreter für alle Sparten und Bereiche des SPK interessiert.

Auf die Frage, wie B Stellvertreter geworden sei, erklärte der ehemalige Stadtpolizeikommandant, die Stelle sei vom Landespolizeidirektor vergeben worden und dieser habe ihn (den ehemaligen Stadtpolizeikommandanten) gefragt, wen er sich als Stellvertreter vorstellen könne. Ein Hauptbereich sei der ...bereich und A habe zwar die Stellvertretung im Referat Y ausgeübt, aber sonst habe er nicht viel gemacht. Seine Tätigkeit als ...offizier habe A zurückgelegt und auch die Ausübung seiner Stellvertreterrolle sei nicht ganz friktionsfrei gewesen. Der Kommandant habe geklagt, dass er die Hauptarbeit, gerade betreffend die Einsätze, alleine machen müsse. Der ehemalige Stadtpolizeikommandant habe mit A ein Gespräch führen wollen, aber der Kommandant habe gemeint, er wolle seinen Frieden haben, da er mit A schon irgendwie auskomme.

Auf die Frage, seit wann B sein Stellvertreter gewesen sei, antwortete der ehemalige Stadtpolizeikommandant, seit November ... Auf Nachfrage antwortete der ehemalige Stadtpolizeikommandant, als B Stellvertreter geworden sei, sei A Referatsleiter geworden. Das sei parallel abgelaufen.

A kritisierte, dass es typisch für den ehemaligen Stadtpolizeikommandanten sei, nicht anwesenden Personen Worte in den Mund zu legen. Er (A) habe mit dem Kommandanten ... Jahre lang ein sehr gutes Einvernehmen gehabt und habe ... Jahre lang alle ...einsätze gemacht, das lasse sich nachweisen. Es sei eine glatte Lüge, dass er keine Einsätze gemacht habe. In seinen ersten Jahren als Stellvertreter im Referat Y habe er bei der ... Einsätze geleitet und sei stolz darauf.

Die Dienstgebervertreterin warf ein, dass das alles zwischenmenschliche Probleme betreffen würde.

A widersprach dem.

Die Vorsitzende kam abermals auf das Besetzungsverfahren zu sprechen und der ehemalige Stadtpolizeikommandant gab an, dass sich ... Personen beworben hätten und er B und A beurteilt habe. Er habe zu jedem einzelnen Punkt Stellung genommen und keine Reihung vorgenommen, da dies nicht vorgesehen gewesen sei. Die Beurteilungen seien an die LPD ergangen und von dort der Begutachtungskommission weitergeleitet worden.

Die Vorsitzende hielt fest, dass er in der Beurteilung vermerkt habe, dass es dem Antragsteller „mitunter schwerfalle, sowohl mit internen als auch außenstehenden Entscheidungsträgern entsprechend in Kommunikation zu treten (...)“ und der ehemalige Stadtpolizeikommandant sagte, dass es sehr wichtig sei, dass Kontakt zu den Vertretern der Stadt X gehalten werde. Das ...amt beispielweise sei eine enorm wichtige Anlaufstelle und er (der ehemalige Stadtpolizeikommandant) habe mit dem Leiter ein gutes Verhältnis gehabt, A jedoch komme nicht mit ihm aus. Ähnlich bei der ...abteilung (...). In diesem Bereich habe A Defizite. A sei sehr reserviert. B hingegen habe mit den Verantwortlichen ein sehr gutes Verhältnis und habe in heiklen Situationen viel erreicht. B sei ... vom BMI beauftragt worden, für eine Absperrung der Grenze zu sorgen, damit der Flüchtlingsstrom nicht „drüberkomme“. Das sei alles entsprechend zu werten gewesen. B habe alles zur vollsten Zufriedenheit erledigt.

A replizierte, dass es nicht richtig sei, dass er mit der ...abteilung ein schlechtes Verhältnis gehabt habe. ... habe es dort ... leitende Beamte gegeben und in den ersten Jahren habe man gemeinsam Ausflüge gemacht und sich sehr gut verstanden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, was er zu den Vorwürfen betreffend seine Kommunikationsfähigkeit sage, antwortete A, dass er erst später draufgekommen sei, dass der Kommandant der ...abteilung ein Kurskollege des ehemaligen Stadtpolizeikommandanten sei und auch der schwarzen Fraktion angehöre. Aufgrund der Personalpolitik des ehemaligen Stadtpolizeikommandanten habe man Kräfte bei der ...abteilung anfordern müssen, aber das sei am Kommandanten der ...abteilung abgeprallt, wodurch sich der Kommandant der ...abteilung in ... einen außerordentlich schlechten Ruf erworben habe. Er (A) habe sich mehrmals bei dem ehemaligen Stadtpolizeikommandanten über den Kommandanten der ...abteilung beschwert, aber er sei immer vertröstet worden. Das jetzt hier umzudrehen sei typisch für den ehemaligen Stadtpolizeikommandanten und eine klare Lüge. Dass er (A) sich mit dem Leiter des ...amtes nicht verstehe, sei ebenso nicht wahr.

In weiterer Folge berichtete A von einem problematischen ...einsatz ... und seiner damit zusammenhängenden Kommunikation mit dem ehemaligen Stadtpolizeikommandanten sowie mit dem Leiter des ...amtes.

A monierte, dass der ehemalige Stadtpolizeikommandant ihn als asozialen und kommunikationsunfähigen Typen darstellen wolle, dabei könne er sogar Dankesschreiben vorweisen.

Der ehemalige Stadtpolizeikommandant erwiderte, zum vorigen Leiter des ...amtes habe A auch keinen guten Kontakt gehabt. A sei oft als kompliziert beschrieben worden.

Abschließend monierte A, dass bei seiner Beurteilung durch den ehemaligen Stadtpolizeikommandanten gelogen und einiges „unter den Tisch gekehrt“ worden sei und es nicht ohne sei, wie der ehemalige Stadtpolizeikommandant grundsätzlich zur Gleichbehandlungskommission stehe. Eine Farce sei auch gewesen, dass der Gleichbehandlungsbeauftragte der Besetzung zugestimmt habe.

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

Es wird festgehalten, dass der Begriff „Weltanschauung“ nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), „als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der

Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ dient. 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 - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).“

Gemäß § 25 Abs 2 B-GlBG 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.

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.

Die Begutachtungskommission argumentierte die Entscheidung zugunsten von B auf Grundlage seiner bisherigen Verwendungen und seiner umfangreichen Kenntnisse und Erfahrungen in weiten Bereichen der Sicherheitsexekutive. Als Folge seiner langjährigen Verwendungen im SPK X, die er erfolgreich durchlaufen habe und in denen er seine Befähigung zur Übernahme einer Leitungsfunktion unter Beweis gestellt habe, sei er mit den internen Abläufen bestens betraut. Da ihm die Funktion des stellvertretenden Kommandanten des SPK übertragen worden sei und er diese, ebenso wie seine sonstigen Verwendungen, den Angaben seines unmittelbaren Vorgesetzten zufolge zur vollsten Zufriedenheit erfüllt habe, sei der Bewerber für die Übernahme der ausgeschriebenen Funktion als im höchsten Maß geeignet beurteilt worden.

Vergleicht man die Laufbahnen von A und B ergibt sich Folgendes: A wurde ... geboren, ist ... in den Exekutivdienst eingetreten und wurde ... in die Verwendungsgruppe E2a sowie ... in die Verwendungsgruppe E1 ernannt. ... schloss er den Bachelorstudiengang „Polizeiliche Führung“ ab. B hingegen wurde ... geboren, ist ... in den Exekutivdienst eingetreten und wurde ... in die Verwendungsgruppe E2a sowie ... in die Verwendungsgruppe E1 ernannt. Außerdem schloss er ... das Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ sowie ... das Masterstudium „Strategisches Sicherheitsmanagement“ ab. A ist sohin um ... Jahre älter, um ... Jahre länger im Exekutivdienst und um ... Jahre länger in der Verwendungsgruppe E1 tätig. Beide haben den Bachelorstudiengang „Polizeiliche Führung“ absolviert, B zusätzlich ein Masterstudium.

Werden die letzten beruflichen Stationen der beiden Bewerber betrachtet, ist ersichtlich, dass A von ... bis ... stellvertretender Leiter im Referat Y des SPK X war und seit ... Leiter dieses Referats ist. Im Gegensatz dazu war B von ... bis ... Kommandant der ... und von ... bis ... stellvertretender Leiter des Referates X im SPK X. Seit ... ist er Leiter des Referates X im SPK X sowie seit ... stellvertretender Stadtpolizeikommandant von X. Die vergangenen Berufsjahre konzentrierten sich bei A auf das Referat Y (insgesamt ... Jahre), während B neben Erfahrung im Referat X auch eine zum Bewerbungszeitpunkt über ...jährige Tätigkeit als stellvertretender Stadtpolizeikommandant von X aufweist.

Beide Bewerber haben an zahlreichen Fortbildungen und Großeinsätzen teilgenommen und sind als Vortragende tätig.

Bei Gegenüberstellung der beiden Laufbahnen ist für den Senat eine bessere Qualifikation von B im Vergleich zu A ersichtlich.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Unterschied zwischen A (geboren ...) und B (geboren ...) Lebensalter beträgt ... Jahre. Der Unterschied von ... Jahren im Lebensalter der Bewerber ist ein Faktum, ein konkreter Anhaltspunkt dafür, dass dieses bei der Entscheidungsfindung ein mitentscheidender Faktor war, ergab sich im Verfahren nicht.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

A erachtet sich aufgrund der Weltanschauung diskriminiert, da er einige Jahre Parteimitglied der SPÖ war und er diese Mitgliedschaft vor circa ... Jahren beendet hat. A begründete seinen Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung damit, dass die parteipolitische Ausrichtung des ehemaligen Stadtpolizeikommandanten ..., in dessen Hände die Bewertung und Reihung der in Rede stehenden Planstelle lag, der der ÖVP (KdEÖ) zuzuordnen ist, wie auch der mit der Planstelle betraute B.

Aufgrund der von der Dienstbehörde festgestellten besseren Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens – das BMI konnte sowohl in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen der Sitzung des Senates schlüssig darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte - kommt der Senat zum Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat erkennt aufgrund des gesamten Vorbringens an, dass es in den letzten Jahren und Jahrzehnten viele Probleme zwischen A und dem ehemaligen Stadtpolizeikommandanten gegeben hat, die sich in dieser langen Zeit aufgestaut haben. Ausschlaggebend für die Besetzung der Planstelle ist die bessere Qualifikation von B im Vergleich zu A gewesen, wiewohl der Senat

nicht verkennt, dass B aktiv in den letzten Jahren von dem ehemaligen Stadtpolizeikommandanten gefördert wurde.

Auch der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung ... hat an der Kommissionssitzung mit beratender Stimme teilgenommen und sich der Auffassung der Begutachtungskommission angeschlossen.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die LPD X mit ihrem gesamten Vorbringen davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle „Leiter/in des SPK X“ objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht die Weltanschauung und/oder das Alter der Bewerber maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion „des/der Leiters/Leiterin des Stadtpolizeikommandos X“ mit B keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters von A gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Wien, Jänner 2023