

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 „eines/einer Kommandant/-in des Bezirkspolizeikommandos (BPK) X“ der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle „eines/einer Kommandant/-in des BPK X“ der LPD X mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A (eingebracht von der Gleichbehandlungsbeauftragten und) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte Folgendes aus:

Er (A) sei seit ... im Bundesministerium für Inneres (BMI) im Bereich der LPD X auf dem Bezirkspolizeikommando Y als Referatsleiter ... sowie Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten beschäftigt. Er habe sich am ... für die Planstelle „eines/einer Kommandant/in, BPK X“ beworben.

Die Planstelle sei mit B besetzt worden. Dieser sei deutlich jünger als er (A) und könne auf eine wesentlich kürzere Dienstzeit als leitender Beamter blicken. A meine deshalb aufgrund seines Alters eine Diskriminierung erfahren zu haben.

Ebenso vermute er aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, weil er der Mehrheitsfraktion im Fachausschuss (FA) ... und im Zentralkomitee (ZA) des BMI (Sicherheitswesen) nicht nahestehe und auch nicht angehöre. Hingegen sei der mit der ausgeschriebenen Funktion betraute Beamte dieser zugehörig bzw. dieser kürzlich beigetreten.

Dem Antrag waren die folgenden Unterlagen angeschlossen:

Interessent*innensuche „Kommandant*in des Bezirkspolizeikommandos X E1/..., Bewerbung und Laufbahndatenblatt A, Zeitungsartikel der ... zur Planstellenbesetzung und ein Schreiben der Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) ... an das BMI zur Planstellenbesetzung.

Dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass dieser ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. Nach der mit ... begonnenen Grundausbildung habe er am Gendarmerieposten ..., Bezirk ... rund ... Jahre Außendienst als eingeteilter Beamter versehen. ... sei er in den Grundausbildungslehrgang für dienstführende Wachebeamte und im ... in den Grundausbildungslehrgang für leitende Beamte aufgenommen worden. Seit ... sei er stellvertretender Bezirkspolizeikommandant und Referatsleiters ... des Bezirkspolizeikommandos Y. Auf dem Gebiet des ...wesens sei er seit ... als Schriftführer und seit ... stellvertretender ...anwalt. Von ... bis ... habe er das Bachelor-Studium ... an der Fachhochschule ... absolviert. Über diese Position hinaus sei er im Rahmen der Aus- und Fortbildung mit Vortragstätigkeiten (...) der Sicherheitsakademie befasst.

Zusätzlich ist dem Laufbahndatenblatt von A zu entnehmen dass er folgende zusätzliche Aus- und Fortbildungen absolviert habe: e-Learning (...) SIAK Seminar (...), VAB Seminar (...).

Gemäß der Interessent*innensuche sind neben den allgemeinen Erfordernissen (Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft,...) folgende persönliche Anforderungen für die Funktion „eines/einer Kommandant/-in des BPK X“ erforderlich:

- sicheres, bestimmtes und freundliches Auftreten
- Genauigkeit und Verlässlichkeit
- Engagement und Gewissenhaftigkeit
- Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
- Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben
- Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln
- Kompetenz in der Mitarbeiter*innenführung
- sozialkommunikative Kompetenz
- Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
- Entschluss- und Entscheidungskompetenz
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung
- Fähigkeiten im Bereich des Managements
- Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft

Darüber hinaus sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich:

- umfassende Kenntnisse über die Organisation der Landespolizeidirektion, der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze
- Kenntnis der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung
- Erfahrung im exekutiven Einsatz und im inneren Dienst
- Kenntnisse im Bereich des New Public Management
- Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden
- Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung
- Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik
- EDV-Anwenderkenntnisse - insbesondere in Bezug auf interne Applikationen der Arbeitsplätze

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI am ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Die LPD X habe beantragt A auf die vakante Planstelle einzuteilen. Durch die Langzeitdienstzuteilung von B zum BMI sei die Zuständigkeit des BMI gegeben gewesen.

Das BMI habe entgegen der Meinung der LPD X die Ansicht, dass B für die gegenständliche Funktionsbesetzung der am besten geeignete Beamte aller Bewerber sei. Der Genannte besitze die gemäß BDG (Beamtendienstrechtsgesetz) geforderte und fachliche Eignung für die vorgesehene Verwendung (Funktion). Es sei anzunehmen, dass er die mit der angestrebten Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde.

Mit ... sei der Vorschlag dem Zentralausschuss (ZA) vorgelegt worden und es sei das Ersuchen um Stellungnahme ergangen.

Da sich der ZA der Entscheidung des BMI angeschlossen habe, dass keine Einwände gegen die geplante Bestellung bestehen, sei die LPD X mittels Schreiben vom ... angewiesen worden, von B mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen.

A:

„A kenne mit seiner fast ...-jährigen Berufserfahrung als leitender Beamter, die er ausschließlich am BPK Y verbrachte, die Anforderungen der Leitung eines Bezirkspolizeikommandos.

Während einer längeren ...bedingten Abwesenheit des Bezirkspolizeikommandanten von Y in den Jahren ... und ... übernahm A die Vertretung des Kommandanten. Dadurch konnte er seine Erfahrung, die er sich durch diverse Planungen und Leitung von Einsätzen (z.B. ...) aneignen konnte, einbringen. Insbesondere gehe er bei Erhebungen von Zwangsmittelanwendungen oder Misshandlungsvorwürfen sehr umsichtig, strukturiert und eloquent vor. Im Beschwerdemanagement zeichne er sich ebenfalls als sehr besonnen, abwägend und objektiv aus. Er erledige eigenständig, rasch und zugleich korrekte seine Aufgaben. A sei bestrebt am letzten Vorschriftenstand zu sein, dass er in diversen SIAK-Ausbildungen weitergäbe. Er sei ein äußerst verlässlicher, pflichtbewusster und ehrenhafter Beamter, der sich einerseits um die Anliegen der Mitarbeiter/innen bemüht, andererseits seine Vorgesetzten loyal unterstützt. Der Beamte bringe sich zusätzlich noch seit mehr als ... Jahren als Schriftführer bei ...senaten ein.“

B

„B habe besondere Erfahrung in der Leitung eines Bezirkspolizeikommandos, da er seit dem Jahr ... als E1-Beamter am arbeitsintensiven und stark belasteten Bezirkspolizeikommando Z in Verwendung stand. Als Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten kümmerte er sich um administrative Belange und die Personalplanung. Bei längeren Abwesenheiten sowie nach der Ruhestandsversetzung des früheren Bezirkspolizeikommandanten im Jahr ... nahm er bis zur Neubesetzung im Jahr ... die Agenden des Bezirkspolizeikommandanten ohne Einschränkungen zur vollsten Zufriedenheit wahr und habe in dieser Position seine Qualitäten unter Beweis stellen können.

Bis zu seiner Dienstzuteilung mit ... zum BM.I, Referat ... (...) koordinierte er im ...dienst die Arbeit der etwasbeamten/innen mit hervorragendem Fachwissen und ... Geschick. Für wichtige Entscheidungen und Fragen bei heiklen und komplizierten Amtshandlungen oder Einsätzen sei er auch in seiner Freizeit erreichbar gewesen.

Insbesondere habe B die Aus- und Fortbildungen im Bereich des ...dienstes in den letzten Jahren optimiert, so dass für verschiedenen Spezialgebiete, wie beispielsweise bei der ..., ..., ..., ... und ... jederzeit kompetente Polizistinnen und Polizisten im Bezirk Z zur Verfügung standen. Seine hervorragenden Kontakte zu den Entscheidungsträgern beim und Landeskriminalamt, EKO Cobra-DSE sowie der Staatsanwaltschaft mögen ebenfalls erwähnt werden. Aufgrund seiner Bestellung zum Leiter der ...gruppe ... konnte er seine psychische Belastbarkeit unter Beweis stellen, in Belastungssituationen die Ruhe bewahrte, was zu einer wesentlichen Besetzungsvoraussetzung für die zu betrauende Planstelle beim Bezirkspolizeikommando X zähle.“

Es sei anzunehmen gewesen, dass beide Bewerber die für die mit der bekanntgemachten Funktion verbundenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit von Vorgesetzten und Mitarbeitern/-innen erfüllen hätten können. Aus den angeführten Gründen sei jedoch die Besetzung der gegenständlichen Planstelle entsprechend den Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes mit B, weshalb keine Diskriminierung von A beim beruflichen Aufstieg hinsichtlich der „Religion oder Weltanschauung“ und des „Alters“ vorliege.

Der Stellungnahme waren die folgenden Unterlagen angeschlossen:

Interessent*innensuche „Kommandant*in des Bezirkspolizeikommandos X E1/..., LPD X zur Planstellenbesetzung, As Bewerbung und Laufbahndatenblatt, Bs Bewerbung und Laufbahndatenblatt, Befassung ZA, Ergebnis ZA, Einteilung B.

Dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass er ... geboren und ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. Begonnen habe er an der ...abteilung ... mit dem Grundausbildungslehrgang für Wachebeamte. Danach habe er von ... bis ... auf den Gendarmerieposten ... als eingeteilter Beamter seinen Dienst verrichtet. Von ... bis ... habe er den Grundausbildungslehrgang in ... absolviert. Danach sei er auf dem Bezirksgendarmeriekommando ... sowie Gendarmerieposten ... zugeteilt gewesen. Im Zeitraum vom ... bis ... sei er dem Gendarmerieposten ... dienstzugeteilt und mit der Leitung der Dienststelle betraut gewesen. Im Anschluss habe er eine Schulungszuteilung beim Landespolizeikommando für ... - Landeskriminalamt Ermittlungsbereich ... gehabt. Von ... bis ... sei er dem Bezirkspolizeikommando Z (Fachbereichsleiter ...) zugeteilt gewesen. Danach habe er mit dem ...semester ... den Polizeilichen Führungslehrgang an der Fachhochschule ... begonnen und im ... positiv abgeschlossen. Von ... bis ... sei er als weiterer leitender Beamter am BPK Z gewesen und von ... bis ... stellvertretender Leiter der ...gruppe ... Von ... bis dato sei er Stellvertreter des Kommandanten sowie ...referent auf dem BPK Z. Seit ... bis dato sei er auch Peer-Koordinator für ..., seit ... bis dato sei er stellvertretender Teamleiter desteam ..., seit ... bis dato Mitglied der der ...kommission des BMI, seit ... bis dato Interviewleiter für die Personalauswahlverfahren der LPD X und seit ... sei er dem BMI dienstzugeteilt.

Folgende Ausbildungen habe B laut Laufbahndatenblatt absolviert: ...ermittler, ...beamter, Peer support (...), Polizeiverhandler, Bachelorstudium „...“, Kommandant vor Ort, Managementtraining für Führungskräfte des BMI, Eignungsinterviewer für das Personalauswahlverfahren, Masterstudium ... an der Fachhochschule ...

B habe zahlreiche Vortragstätigkeiten (...) absolviert.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen

der Antragsteller, als Dienstgebervvertreterin des BMI ... und ... und als Dienstgebervvertreterin der LPD X ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ...

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „eines/einer Kommandant/-in des Bezirkspolizeikommandos (BPK) X“ in der LPD X mit B aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Er gehöre nicht der in X führenden Personalvertretungsfraktion, der FCG, an, sondern stehe eher der FSG nahe. Er befinde sich jetzt im ... Dienstjahr und werde in absehbarer Zeit ... Jahre alt. B sei an Lebensjahren sowie an Dienstjahren deutlich jünger als er.

Auf die Frage der Vorsitzenden nach der Weltanschauung von B, antwortete A, aus Gesprächen nehme er an, dass B der FCG nahestehende.

Auf die Frage, warum er glaube, besser geeignet zu sein als B, antwortete A, dass er sich nicht unbedingt als besser geeignet erachte, aber durchaus in der Lage sei, die Funktion eines Kommandanten auszuüben, da er bereits jahrelang stellvertretender BP-Kommandant in ..., ..., sei und somit zumindest gleich gut geeignet sei.

Auf die Frage, warum er nicht bestellt worden sei, antwortete A, dass er weder von seinem Vorgesetzten noch von der PV (Personalvertretung) die Gründe dafür erfahren habe. Vor der ausschlaggebenden Sitzung der PV-Gremien hätten ihm die Vertreter der FSG mitgeteilt, dass sie nicht wüssten, wie sie sich verhalten sollen, da die FCG ein falsches Spiel spiele.

Nach der erfolgten Besetzung habe ihn der Vorsitzende des Fachausschusses ... gefragt, ob er irgendwo interveniert habe, da die Freiheitlichen für ihn (A) einen Antrag eingebracht hätten.

Auf die Frage, woraus er schließe, dass die Weltanschauung bei der Besetzung eine Rolle gespielt habe, antwortete A, aufgrund der Frage, ob er Interventionen gestartet habe.

Auf die Frage, woraus er schließe, dass das Alter eine Rolle gespielt habe, antwortete A, nachdem B in etwa ... Jahre jünger sei, könne dieser die Funktion des Kommandanten länger ausüben, als dies bei ihm (A) zu erwarten sei.

Auf Nachfrage antwortete A, bis zum ... Lebensjahr seien es noch ... Jahre Dienstzeit bei ihm (A).

Die Frage, ob er auf die Stellungnahme des BMI replizieren wolle, verneinte A.

Die Vorsitzende erteilte dem Dienstgebervvertreter das Wort und der Dienstgebervvertreter des BMI führte aus, dass er bereits einige Karriereschritte hinter sich habe und nur auf die Faktenlage eingehen könne. Der Unterschied in der Leitungsspanne und Schwerpunktsetzung zwischen den BPKs Y, X und Z sei erheblich. Das BPK Y habe an die ... Planstellen, das BPK Z ... und das BPK X ..., außerdem sei der Arbeitsanfall betreffend die Gesamtbelastung in

X und Z dreimal so hoch wie in Y, was in der Schwerpunktsetzung und im Führungsverhalten einen großen Unterschied mache. B habe interimistisch das Kommando in Z geführt, da der Kommandant ausgefallen sei und laut damaligen Vorschlag der LPD X sei B der bestgeeignete Bewerber für die Funktion des Kommandanten in Y gewesen. Warum B damals nicht zum Zug gekommen sei wisse er (Dienstgebervertreter des BMI) nicht.

Auf die Frage, wann das gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI ... und führte weiter aus, dass es in Hinblick auf die Gesamtkriminalität von Vorteil sei, wenn man bereits Leitungserfahrung in einem großen Bezirk habe. Bei der Besetzung einer Führungsfunktion müssten viele Faktoren berücksichtigt werden, zum Beispiel, dass B ...referent gewesen sei. Hinzu komme, dass ... eine ... mit ... Exekutivbediensteten habe. Es sei nicht so, dass A nicht geeignet sei, aber objektiv betrachtet sei es von Vorteil, bereits als Stellvertreter oder interimistischer Kommandant in einem großen Bezirk tätig gewesen zu sein.

Die Vorsitzende ersuchte dringend, bereits bei Übermittlung der Stellungnahme an die B-GBK alle wesentlichen Unterlagen beizulegen (hier konkret die Daten zu den Leitungsspannen) und nicht erst während der Sitzung, denn offensichtlich seien die Größen der BPKs ein wesentliches Element gewesen und der Entscheidung zugrunde gelegt worden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum es bei dieser Besetzung zur Zuständigkeit des BMI gekommen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, aufgrund der Langzeitdienstzuteilung von B.

Da der Senat nicht nachvollziehen könne, warum eine vorübergehende Dienstleistung an einer anderen Dienststelle zur Zuständigkeit des BMI führe, erklärte die Dienstgebervertreterin der LPD X, dass B zum Zeitpunkt seiner Bewerbung bereits ... Monate dem BMI zugeteilt gewesen sei und nach zwei Monaten die dienstbehördliche Zuständigkeit auf das BMI übergehe. Die Dienstgebervertreterin des BMI ergänzt, dass das BMI und die Zuständigkeiten der Referate umstrukturiert worden sei. Sie habe diesen Fall im ... übernommen und die Stellungnahme sei von ...

Auf die Frage der Vorsitzenden, wer die Besetzung entschieden habe, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, die Sektion ...

Die GBB ergänzte, die Referatsleiterin ... habe gezeichnet.

Betreffend die Frage der Vorsitzenden, warum dem Vorschlag der LPD X, nämlich, mit A zu besetzen, nicht gefolgt worden sei, verwies die Dienstgebervertreterin des BMI auf die Ausführungen des Dienstgebervertreters des BMI und ergänzte, dass das BMI zu der Erkenntnis gelangt sei, dass als Grundlage nicht nur das Dienst- und das Lebensalter herangezogen werden können, sondern auch geprüft werden müsse, in welchen BPKs die Bewerber für was zuständig gewesen seien. Aufgrund Bs Tätigkeit im größeren BPK sei das BMI zu dem Ergebnis

gekommen, dass dieser besser geeignet sei als der Antragsteller. Deswegen liege keine Diskriminierung aufgrund des Alters vor, denn eine längere Laufbahn oder ein höheres Lebensalter dürften für eine Besetzung nicht ausschlaggebend sein.

Die Vorsitzende entgegnete, dass A über ... Jahre mehr Führungserfahrung verfüge und möchte wissen, wie diese Vorerfahrung berücksichtigt worden sei.

Die Dienstgebervertreterin des BMI antwortete, dass sie in entsprechender Art und Weise berücksichtigt worden sei.

Auf die Frage, wie die Tatsache, dass der Antragsteller seit ... Referatsleiter und stellvertretender BP-Kommandant in Y gewesen sei, im Gegensatz zu B der erst seit ... Referatsleiter und stellvertretender BP-Kommandant in Z gewesen sei, in entsprechender Weise gewürdigt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, dass die Anforderungen und die Leitungsspanne in kleineren Bezirken anders seien, als in größeren. B habe ... interimistisch geführt und dieser Erfahrungswert spiele eine große Rolle. Ob das Dienstalter berücksichtigt worden sei oder nicht könne er nicht sagen, aber erfahrungsgemäß bestehe zwischen der Führung von ... Personen und ... Personen ein wesentlicher Unterschied. Noch dazu bestehe in ... eine ..., die mit der ... zusammenwirken müsse, weswegen die Erfahrung in der Führung einer großen Dienststelle, unabhängig vom Dienstalter, von Vorteil sei.

Die Frage, ob auszuschließen sei, dass das Alter oder die Weltanschauung bei der Besetzung eine Rolle gespielt hätten, bejahte die Dienstgebervertreterin des BMI. Die Weltanschauung stelle niemals eine Besetzungsvoraussetzung dar. Außerdem habe der AS bereits ausgeführt, dass er nicht genau wisse, ob B einer Fraktion angehöre. Noch dazu habe A selbst gesagt, dass er zwar der FSG nahestehe, aber gefragt worden sei, ob er interveniert habe, da die Freiheitlichen für ihn einen Antrag eingebracht hätten.

Betreffend die ins Treffen gebrachte Kriminalitätsbelastung replizierte A, dass es nicht im Ermessen des BP-Kommandanten liege Kriminalität zu produzieren. Der BP-Kommandant bediene sich seines Kommandos, um die Kriminalität entsprechend zu bekämpfen und führe in den seltensten Fällen selber kriminalpolizeiliche Ermittlungen durch. Für die Personalverwaltung sei es unerheblich, ob 100 Personen mehr oder weniger zu führen seien, außerdem sei das Kommando in ... gut aufgestellt und mit ... Leitenden besetzt. Auch ... verfüge über eine ... mit ... Beamten. Seines Wissens nach sei B dem Referat ... im BMI zugeteilt worden, da es dort dringende Arbeiten gegeben habe, was zeitlich mit der Besetzung der Kommandantin in Z zusammengefallen sei.

Er (A) selbst sei bereits ... Jahre ...anwalt und habe kein Angebot für eine dringende Zuteilung in dieses Referat erhalten. Seine Vermutung sei, dass die Zuteilung erfolgt sei, um einen Übergang der Zuständigkeit ins BMI zu erreichen.

Die Vorsitzende ersuchte die Gleichbehandlungsbeauftragte um Stellungnahme und die GBB führte aus, dass sie der Besetzung mit B nicht zugestimmt habe, denn sie erachte A für die Funktion des Kommandanten des BPK X sehr wohl als besser geeignet. A verfüge über ... Jahre mehr Erfahrung als leitender Beamter und auch die LPD X habe ihn eindeutig als Bestgeeignetsten vorgeschlagen. Die LPD X kenne sicher die Größe der einzelnen BPKs und die Anzahl der systemisierten Planstellen, davon abgesehen sei die Vortätigkeit auf einem großen BPK keine in der InteressentInnensuche enthaltene Anforderung gewesen. Aus ihrer Sicht habe A die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung zumindest glaubhaft gemacht. Auch wenn die Zugehörigkeit von B zu einer Partei nicht bekannt sei, sei offenbar zumindest bekannt gewesen, dass A der FSG nahestehe. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters sei zwar möglich, es gebe jedoch keine konkreten Hinweise darauf. Ihre Stellungnahme, dass sie der Besetzung nicht zustimme, sei im ... ergangen.

Nachdem die Dienstgebervertreterin der LPD X in der Zwischenzeit der Frage betreffend den Übergang der Zuständigkeit in das BMI nachgegangen ist, teilte sie dem Senat mit: „In Dienstrechtsangelegenheiten einer Beamtin oder eines Beamten, die oder der eine nachgeordnete Dienstbehörde leitet, sowie einer Beamtin oder eines Beamten einer nachgeordneten Dienststelle, die oder der der Zentralstelle ohne Unterbrechung mehr als zwei Monate zur Dienstleistung zugeteilt ist, ist die oberste Dienstbehörde zuständig.“ (§ 2 Abs. 3b Dienstrechtsverfahrensgesetz)

Die Frage der Vorsitzenden, ob mit der Anmerkung im Besetzungsvorschlag der LPD X betreffend B: „Er wäre nach ho Ansicht damals der bestgeeignete Bewerber der LPD X um die Leitungsfunktion des BPK gewesen“ die damalige Besetzung des BPK Z gemeint gewesen sei, bejahte die Dienstgebervertreterin der LPD X.

Auf die Frage, warum unberücksichtigt geblieben sei, dass die LPD X im Besetzungsvorschlag betreffend A geschrieben habe: „Objektiv betrachtet ist er mehr als eindeutig vor seine Mitbewerber zu reihen“, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, dass er zwar die Argumentationsdiskrepanz erkenne, aber nur aus seiner eigenen dienstlichen Erfahrung sprechen könne und es sehr wohl einen Unterschied mache, ob 100 Personen mehr oder weniger zu führen seien. Die Führungserfahrung in einer größeren Einheit sei von Vorteil und empfehlenswert.

Die Dienstgebervertreterin des BMI ergänzte, dass A selber gemeint habe, dass er nicht besser als B, sondern gleich gut geeignet sei.

Die Vorsitzende monierte, dass A auch nicht Bs Bewerbungsunterlagen vorliegen würden und er daher nur Vermutungen anstellen könne.

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 (u.a.) der Weltanschauung oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, 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 gesellschaftlichen 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 dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das BMI begründete die bessere Eignung von B mit seiner Tätigkeit im größeren BPK Z. In die Entscheidung eingeflossen sei, in welchen BPKs die Bewerber tätig und wofür für sie zuständig gewesen seien, denn der Unterschied in der Leitungsspanne und Schwerpunktsetzung zwischen den BPKs Y, X und Z sei erheblich. Der Arbeitsanfall betreffend die Gesamtbelastung in X und Z sei im Vergleich zu Y dreimal so hoch und deshalb gebe es Unterschiede in der Schwerpunktsetzung und im Führungsverhalten. Ausschlaggebend für den Dienstgeber sei gewesen, dass B am BPK Z tätig gewesen sei.

Der Antragsteller begründete seine Behauptung der Altersdiskriminierung mit seinem im Vergleich zu B höheren Lebens- und auch Dienstalter und seiner damit einhergehenden wesentlich längeren Erfahrung als leitender Beamter.

Den Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung begründete A damit, dass er der Mehrheitsfraktion im FA ... und im ZA des BMI nicht nahestehe und auch nicht angehöre. Hingegen sei B dieser zugehörig bzw. dieser gar erst kürzlich beigetreten.

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.

Der Laufbahnvergleich von A und B ergibt:

A wurde ... geboren, ist ... in den Exekutivdienst eingetreten und wurde ... in E2a sowie ... in die Verwendungsgruppe E1 ernannt. Seit ... ist er auf dem BPK Y als Referatsleiter ... tätig sowie Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten.

B wurde ... geboren, ist ... in den Exekutivdienst eingetreten und wurde ... in E2a sowie ... in die Verwendungsgruppe E1 ernannt. Seit ... ist er Referatsleiter „...“ und Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten in Z. A ist somit um ... Jahre älter, um ... Jahre länger im Exekutivdienst und um ... Jahre länger in der Verwendungsgruppe E1 tätig. A verfügt somit über ... Jahre mehr Führungserfahrung.

Werden die letzten beruflichen Stationen der beiden Bewerber betrachtet, ist ersichtlich, dass A mit seiner fast ...-jährigen Berufserfahrung als leitender Beamter am BPK Y die unterschiedlichen Anforderungen der Leitung eines Bezirkspolizeikommandos kennt.

Die GBB, die der Besetzung mit B nicht zugestimmt hat, erachtet A für die Funktion des Kommandanten des BPK X als besser geeignet, da dieser über ... Jahre mehr Erfahrung als leitender Beamter verfügt. Auch die LPD X hat ihn eindeutig als bestgeeigneten Bewerber vorgeschlagen.

Es ist davon auszugehen, dass die LPD X die Größe der einzelnen BPKs und die Anzahl der systemisierten Planstellen kennt und dies bereits bei Reihung der Bewerber*innen berücksichtigt hat. Festgehalten wird, dass die Vortätigkeit auf einem großen BPK keine Anforderung in der Interessent*innensuche war.

Nach Gegenüberstellung der Laufbahnen von A und B und in Anbetracht der großteils nicht nachvollziehbaren Feststellungen über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Größe der BPK Y, Z und X kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass die Personalentscheidung nicht auf rein sachlichen Erwägungen beruhte.

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

Der Senat stellt fest, dass bei der Bestellung von B zum Kommandanten des BPK X eine Diskriminierung aufgrund des Alters und der Weltanschauung von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG vorliegt.

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

Wien, August 2023