

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.Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leitung des Büros für Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg und beim Entgelt gemäß § 13 Abs. 1 Z5 und Z2 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

A wurde durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leitung des Büros für Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb“ aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG diskriminiert. Die Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg (Z5) inkludiert die Entgeltdiskriminierung (Z2).

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung kann nicht ausgeschlossen werden.

B e g r ü n d u n g

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

A sei am ... 19xx geboren und seit ... als leitender Beamter des Landesgendarmeriekommandos (LGK) bzw. des Landespolizeikommandos (LPK) in X tätig. Er sei somit der aktuell am längsten dienende leitende Beamte der ... Polizei. Zuletzt (seit ...) sei er Leiter der Stabsabteilung des LPK gewesen. Die Stabsabteilung habe einerseits das LPK-interne und -externe Marketing einschließlich der Medienarbeit zur Aufgabe gehabt sowie andererseits die Gestaltung und Steuerung des inneren Dienstes im LPK. Mit Wirksamkeit vom ... seien die bundesunmittelbaren Sicherheitsbehörden, darunter auch die Dienststelle des Antragstellers, zur neuen Behörde „Landespoli-

zeidirektion X“ zusammengeführt worden. Ab diesem Zeitpunkt seien die Aufgaben der vormaligen Stabsabteilung des LPK von dem durch die Behördenreform neu installierten „Büro für Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb“ fortgeführt worden. Mit der Leitung dieses Büro sei jedoch nicht der Antragsteller, sondern temporär B betraut worden. Der Antragsteller sei ab ... lediglich als einfacher Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion für spezielle Tätigkeiten eingesetzt worden. Am ... sei die Funktion ausgeschrieben worden, und A und B haben sich beworben. Mit Schreiben vom ... sei A mitgeteilt worden, dass die Planstelle einem anderen Bewerber verliehen worden sei.

Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Polizeibereich habe A spezielle Vorkenntnisse in persönlicher und fachlicher Hinsicht, die beim zum Zug gekommenen Mitbewerber fehlen würden. Die Tätigkeiten des Antragstellers im Polizeibereich ließen sich wie folgt darstellen: Er habe den Dienst im ... am Gendarmerieposten X begonnen. Nach den entsprechenden Lehrgängen sei er im ... leitender Beamter bei der Stabsabteilung des LGK geworden. Von ... bis ... sei er hauptamtlicher Lehrer und Stellvertreter des Schulkommandanten und gleichzeitig Leiter des Referates für Nachwuchswerbung und Sport beim LGK gewesen. Danach sei er bis Ende ... Kommandant der Stabsabteilung und gleichzeitig Leiter des Referates ... (Personal) und Stellvertreter des Referatsgruppenleiters ... gewesen. Anschließend sei er bis ... Leiter der Personalabteilung und Stellvertreter des Gruppenleiters ... gewesen. Von ... bis dato sei er Leiter der Stabsabteilung beim LGK bzw. LPK gewesen. Darüber hinaus habe er zahlreiche Vorträge gehalten und berufsbegleitende Ausbildungen besucht.

In all seinen Funktionen sei der Antragsteller um eine ordentliche und den Vorgaben entsprechende Arbeit bemüht gewesen und habe seine Aufgaben stets zur vollsten Zufriedenheit seiner bisherigen Vorgesetzten erfüllt. Dennoch sei B, „geboren 19xx (Parteizugehörigkeit ÖVP)“ zum neuen Leiter des Büros Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb bestellt worden.

Bei all seinen Bewerbungen seien A Bewerber vorgezogen worden, die dem Alter und der Diensterfahrung nach nach ihm zu reihen gewesen wären. Auffällig sei auch, dass die berücksichtigten Bewerber allesamt derselben „konservativen-politischen Gesinnung zuzurechnen“ seien.

Landespolizeidirektor X habe dem Antragsteller in persönlichen Gesprächen indirekt bzw. sogar auch direkt bestätigt, dass sein Alter der Grund für die Nichtberücksichti-

gungen gewesen sei. In einem Gespräch am ..., also noch vor dem Ausschreibungsverfahren, habe ihm der Landespolizeidirektor X erklärt, dass „nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei“. Weiters habe der Landespolizeidirektor ausgeführt, dass B die Öffentlichkeitsarbeit im Sinne des BMI aufgebaut habe und dass die „übrigen Leiterstellen“ (Anmerkung: Es waren zahlreiche Funktionen ausgeschrieben) bereits vergeben seien. Die Führungsfunktionen seien also bereits vor der offiziellen Ausschreibung und der Möglichkeit der Bewerbung vergeben worden. Mit dem Antragsteller, welcher bereits rund 30 Jahre in Führungsfunktionen gewesen sei, sei jedoch nicht einmal in informativer Weise über die geplanten Änderungen gesprochen worden. Informationen im weiteren Verfahren, wie im oben angeführten Gespräch, habe A immer nur auf eigene Initiative erhalten.

Zur Diskriminierung des Antragstellers aufgrund seiner Weltanschauung wurde ausgeführt, dass dieser während seiner gesamten Laufbahn all seine Funktionen ohne Zugehörigkeit zu einer politischen Partei ausgeübt habe. Sein Name sei nie auf einer Unterstützungsliste aufgeschienen. Es sei ihm - insbesondere als Leiter des Referates für Personal- und Dienstrechtsangelegenheiten und später als Leiter der Personalabteilung des LPK - wichtig gewesen, dass seine parteipolitische Gesinnung nicht öffentlich sei, um gerade bei Personalentscheidungen glaubwürdig und korrekt zu bleiben. In diesem Sinne habe sich der Antragsteller in Ausübung dieser Funktionen auch stets um eine sachliche Entscheidungsfindung, losgelöst von parteipolitischen Argumenten, bemüht.

Seit der Zeit als Personalist unter sozialdemokratischer Führung des BMI sei A bei Funktionsbewerbungen nicht mehr entsprechend berücksichtigt worden und es seien ihm regelmäßig jüngere, politisch der ÖVP zuzurechnende Kandidaten vorgezogen worden. Dies habe seine Ablöse als Personalleiter im Jahre ... betroffen, die Bewerbungen um die Stellen des Leiters der ...abteilung bzw. der ...stelle im Jahre ... sowie die Bewerbung um die Leitung der ...stelle im Jahre Schließlich habe seine „Demontage“ mit ... die seit Jahren laufenden Diskriminierungen manifestiert. In mehreren Gesprächen sei ihm mitgeteilt worden, dass er für einen „Roten“ gehalten werde. Aufgrund seiner vermuteten Weltanschauung sei er bereits mehrfach, zuletzt im Rahmen des gegenständlichen Bewerbungsverfahrens diskriminiert worden. ...

Durch seine Abberufung von seiner bisherigen Funktion als Leiter der Stabsabteilung und die diskriminierende Besetzung der Funktion des Leiters des Büros für Öffent-

lichkeitsarbeit und interner Betrieb mit einem anderen Beamten habe A auch eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts erfahren. Als Leiter der Stabsabteilung sei er in der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6 eingestuft gewesen. Seit ... sei er lediglich einfacher Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion und sohin nur in der Funktionsgruppe 3 eingestuft. Bereits mit Wirksamkeit vom ... sei B mit dem Projektarbeitsplatz „Referent für Öffentlichkeitsarbeit (externe Kommunikation)“ bei der Stabsabteilung, der Dienststelle des Antragstellers, betraut und der Aufgabenbereich dem Antragsteller per mündlicher Weisungen schrittweise entzogen worden, sodass dieser letztlich von der gesamten externen Pressearbeit ausgegrenzt worden sei. ...

Mit dem Wirksamwerden der Behörden-Struktur-Reform ... seien schließlich weitere für den Antragsteller entwürdigende und demütigende Maßnahmen gefolgt: Noch in der ersten ...woche habe er ... umsiedeln müssen. Es gäbe keinen Beamten im vergleichbaren Rang ... der in einem solch kleinen Büro seinen Dienst versehen müsse. Am ... sei A mitgeteilt worden, dass er nach Absprache mit B nicht mehr in einer bestimmten Kanzlei des Büros ... vormittags mit den Bediensteten Kaffee trinken dürfe. Bei der Frage nach dem Grund habe er die Antwort bekommen, die Bediensteten würden das nicht mehr wollen. In der Folge habe er mit zwei der vier Bediensteten gesprochen, welche jedoch nichts von diesem „Wunsch“ gewusst hätten.

Bis zum ... sei der Antragsteller für die inhaltliche Gestaltung des vierteljährlich erscheinenden Magazins „...“ zuständig gewesen. An diesem Tag habe Landespolizeidirektor X entschieden, A diese Kompetenz zu entziehen, er sollte nur noch für administrative Belange verantwortlich sein. Eine sachliche Begründung sei nicht genannt worden. Mit Schreiben vom ... habe ihm der Polizeidirektor X die Stelle des stellvertretenden Bezirkspolizeikommandanten in X (...) angeboten. Für diese Stelle habe es schlichtweg keinen Bewerber gegeben.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde: Mit ... sei durch Zusammenschluss von Sicherheitsdirektion X, Polizeidirektion X und ... sowie Landespolizeikommando X zu einer Landespolizeidirektion eine Organisationsänderung (Behördenreform) erfolgt, die mit einer Reduktion von Leitungsfunktionen bzw. mit der Etablierung neuer Büros und Abteilungen einhergegangen sei. Diese neue Struktur unterscheide sich in den Inhalten und Aufgabengebieten wesentlich von der bisherigen, was bei den Neubesetzungen zu berücksichtigen gewesen sei.

Die Bewerber um die gegenständliche Funktion seien von der Zentralstelle bewertet worden, der Landespolizeidirektor X habe in seiner Funktion als Zwischenvorgesetzter zur Bewerbung von B eine Stellungnahme abgegeben. B sei interimistisch mit der Leitung des ... Büros betraut worden, A, welcher in Ermangelung einer Planstelle nach der Organisationsreform keinen Arbeitsplatz mehr inne gehabt habe, sei dem Landespolizeidirektor unmittelbar zur Dienstleistung zugewiesen worden.

Um die Zahl der Betroffenen nach „Absystemisierung“ von Planstellen möglichst gering zu halten, habe sich die Dienstbehörde für Bedienstete im Planstellenverbund der LPD X ausgesprochen, welche voraussichtlich die entsprechende fachliche und persönliche Eignung aufweisen. Die „ungeprüfte“ Behauptung des Beschwerdeführers, sämtliche Kandidaten wären ideologisch der ÖVP zuzurechnen, sei nachweislich falsch und entschieden zurückzuweisen. Auch das Alter (Lebens- und Dienstalter) habe keine Rolle gespielt, „wohl aber ein antiquierter Führungsstil“.

Zur behaupteten Diskriminierung nach § 13 Abs 1 Z2 B-GIBG (Entgelt) wurde ausgeführt, dass aufgrund der Organisationsänderung bisherige Strukturen aufgelöst und neue Organisationsformen an deren Stelle gesetzt worden seien. Da die Organisationseinheit Stabsabteilung und somit auch die Funktion der Leitung in der neuen Organisationsstruktur der LPD X nicht mehr existent gewesen sei (mit ...), sei A von dieser Funktion abberufen worden. Der Gesetzgeber habe für solche unverschuldete Schlechterstellungen Schutzbestimmungen vorgesehen, die auch bei A zum Tragen kämen. In seiner Funktion als Kommandant der Stabsabteilung sei er der Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe E1 zugeordnet gewesen. Gemäß den Bestimmungen des § 113h des Gehaltsgesetzes 1956 gebühre ihm nun eine Ergänzungszulage als Schutzbestimmung bei Maßnahmen betreffend die Behördenreform im Bereich des Bundesministeriums für Inneres (BMI). Auch bleibe A dienst- und besoldungsrechtlich auf Dauer nach den Bestimmungen des § 145b BDG der Wahrungsfunktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe E1 eingestuft. Besoldungsmäßige Nachteile, die ihn durch die Änderung seiner Verwendung treffen, würden durch die Wirksamkeit der Bestimmungen der §§ 113e und h Gehaltsgesetz „minimiert“.

Zur behaupteten Diskriminierung nach § 13 Abs 1 Z5 B-GLBG (beruflicher Aufstieg) führte die LPD Folgendes aus: „Seinerzeit wies die Stabsabteilung im Landespolizeikommando X ähnliche Aufgabengebiete wie das nunmehrige Büro Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb auf, ein Schwerpunkt dabei die Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen.

Diese sollte nach modernen Gesichtspunkten teamorientiert geleitet werden. Mit Wirksamkeit ... wurde der damalige ... B mit dem Projektarbeitsplatz Referent für Öffentlichkeitsarbeit (externe Kommunikation) bei der Stabsabteilung betraut und beauftragt, die Medienarbeit gänzlich neu zu gestalten. Der Betrauung ist ein Hearing im BM.I vorangegangen. Dieser Aufbau wurde von B letztlich bestens bewältigt, umgekehrt hatte in der Vergangenheit eine doch versteinerte Sichtweise des A immer wieder zu Irritationen in der Medienarbeit und unter den Mitarbeitern geführt, was Korrekturen seitens der Führung erforderte.

Die Raumaufteilung nach der Organisationsänderung zählte und zählt aufgrund der faktischen Gegebenheiten tatsächlich zu den größten Herausforderungen, gilt es doch die einzelnen Büros und Abteilungen möglichst zusammenhängend unterzubringen, um einen geordneten Dienstablauf zu gewährleisten. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte war es dennoch möglich A ein eigenes Büro zuzuweisen, welches den arbeitsrechtlichen Vorgaben entspricht. Der in der Beschwerde enthaltene Hinweis auf Unterbringung in einem kleinen Büro und das Anführen der Bedeutung des rangmäßigen Anspruches spiegelt ein absolutistisches Denken wider, welches auch innerhalb der alten Führung immer wieder zu Reibungsverlusten führte. Die leistungsorientierten Anforderungen an die einzelnen Bediensteten nach der Reform sind in der Tat sehr hoch, das angeführte Kaffeetrinken konnte in der bislang gewohnten Form nicht mehr geduldet werden.

Zur Vermeidung von irritierenden Überschneidungen braucht es führungstechnisch eine klare Weisungslinie mit einer damit im Zusammenhang stehender Aufgabenzuweisung, was zugrundeliegend verfügt werden musste.

Jede Organisationsänderung geht regelmäßig mit einer Absystemisierung von Planstellen einher und ist naturgemäß eine Belastung für Betroffene, die ihre Planstelle verlieren. Die Dienstbehörde sah sich daher im Bemühen ausgleichend zu wirken. In zeitlicher Nähe zur Behördenreform erfolgte die Bezirkszusammenlegung von ..., aus zwei Bezirkspolizeikommanden wurde eine, nämlich das Bundespolizeikommando Y.

Für diese Stelle war A vorgesehen, wenngleich dort zwei verdiente Bezirkspolizeikommandanten unberücksichtigt geblieben wären. Gegen den Vorschlag der Dienstbehörde richteten sich die Einwände des Fachausschusses der Personalvertretung und im Wesentlichen ergab sich der Einwand, dass A als leitender Beamter unmittelbar im Anschluss an seine Ausbildung als Offizier im Jahre ... ausschließlich im Kommando der seinerzeitigen Gendarmerie bzw. nachfolgend Polizei und niemals einem Bezirk zur Dienstleistung zugewiesen war, was seinen Führungsstil zweifellos prägte. Die Mitbewerber hingegen waren bereits allesamt fachlich und persönlich unantastbar in der Funktion eines Bezirkspolizeikommandanten langjährig

tätig. Auf Befragen verwies schlussendlich der Herr Bezirkshauptmann des Bezirkes Y als Fachvorgesetzter auf die Notwendigkeit einer Kontinuität, weshalb letztlich der Vorschlag der Dienstbehörde abgeändert wurde.

Da die Dienstbehörde im Falle einer Abberufung von einem Arbeitsplatz aufgrund einer qualifizierten Verwendungsänderung gemäß § 40 BDG bzw § 36 grundsätzlich verpflichtet ist, dem/der Betroffenen einen Arbeitsplatz zuzuweisen, wurde A mit Schreiben vom ... der einzige freie Arbeitsplatz im Bereich der Dienstbehörde, im konkreten Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten des BPK X und Leiter des Kriminalreferates in der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 3, angeboten.

Weiters wurde dem Beamten bei Zustimmung in Aussicht gestellt, für seine weitere Verwendung im gesamten Ressortbereich einen entsprechenden Arbeitsplatz zu suchen. Diese Vorschläge blieben unkommentiert.“

Der Stellungnahme der LPD angeschlossen waren u.a. die Ausschreibung, die Bewerberübersicht, die Bewerbungen von A und B und der Erlass des BMI an die LPD, B mit ... mit der Funktion zu betrauen.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BMI (das die Personalentscheidung traf) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte aus, dass B schon vor der Behördenreform dem LPK X dienstzugehört und im Rahmen der Neustrukturierung der Öffentlichkeitsarbeit ab ... mit dem Projektarbeitsplatz „Referent für Öffentlichkeitsarbeit (externe Kommunikation)“ betraut worden sei. Seit ... sei der Beamte „mit der interimistischen Geschäftsführung des Leiters des Büros Öffentlichkeitsarbeit und Interner Betrieb beauftragt“. Nach Ansicht der LPD sei B der für die gegenständliche Planstelle geeignetste Bewerber gewesen. Das BMI habe die Bewerbungen geprüft und daraufhin mit Erlass vom ... der LPD X die Ermächtigung erteilt, B mit Wirksamkeit vom ... als Leiter des Büros Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb, Bewertung E1/7, einzuteilen.

Der Stellungnahme des BMI waren die Bezug habenden Unterlagen angeschlossen.

Laut Ausschreibung wurden für die Ausübung der „Funktion des Leiters/der Leiterin des Büros für Öffentlichkeitsarbeit und interner Dienstbetrieb“ neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernissen des § 4 Beamten-Dienstrechtsgesetzes (österreichische Staatsbürgerschaft,...) besondere Kenntnisse und Fähigkeiten erwartet. Zu diesen zählten: „*Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive, der*

Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten, Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Abteilungen im Allgemeinen und des Büros Öffentlichkeitsarbeit und interner Dienstbetrieb im Besonderen, Kenntnis der den Arbeitsplatz betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung des zugewiesenen komplexen Aufgabenbereiches bis hin zur Entscheidungsvorbereitung - in Teilbereichen zur Genehmigung, Führungserfahrung, übergreifendes Fachwissen, Kenntnisse im Bereich des New Public Management, Kenntnisse der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung (Managementwissen), Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik, erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und interne Applikationen des Arbeitsplatzes, besondere Kenntnisse im Bereich der Rhetorik, Kommunikation und Interviewtechnik, fundierte Ausbildung im Bereich Medienarbeit, Erfahrung im Umgang mit Medien; dem Aufgabenbereich entsprechendes, spezielles Fachwissen, Kenntnisse im journalistischen/redaktionellen Arbeiten, insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes und der Sicherheitsexekutive, sehr gute Kenntnisse in der Redaktionsarbeit, bei Recherchen und Verfassung von Texten und Meldungen/Mitteilungen in deutscher Sprache, Kenntnis der regionalen Medienlandschaft, sehr gutes Wissen über Rechte und Pflichten der Medien sowie hohes Verantwortungsbewusstsein, insbesondere im Hinblick auf die strategische Erarbeitung der Medienlinie und der Medienbetreuung vor Ort, Kenntnisse der Abläufe von Berichterstattungen.“

Zu den persönlichen Anforderungen zählten: „Sicheres 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; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; Teamfähigkeit; Organisations- und Koordinierungsvermögen; sozialkommunikative Kompetenz; Fähigkeiten im Bereich des Managements; Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft.“

Als Aufgaben der ausgeschriebenen Funktion wurden genannt: „Eigenverantwortliche Leitung der Büros Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb und die Führung sämtlicher Mitarbeiter/innen dieser Organisationseinheit. Im Rahmen seiner/ihrer Leitungsfunktion hat er/sie in Beachtung der Rechtsvorschriften und Rahmenvorgaben durch den Landespolizeidirektor/der Landespolizeidirektorin und allfälligen fachlichen Vorgaben durch das BM.. ..., die Erfüllung nachstehender Aufgaben sicher zu stellen. Kommunikations-, Informations- und Veranstaltungsmanagement; internes und externes Marketing sowie die Gewährleistung der Presse- und Medienarbeit der Landespolizeidirektion, strategische und operative Planung,

Koordination, Durchführung und Kontrolle der gesamten internen und externen Öffentlichkeitsarbeit im Bundesland im Rahmen der Ressortstrategie sowie auf der Grundlage des Medienerlasses und nach Anweisung des Landespolizeidirektors/der Landespolizeidirektorin zu besorgen, Planung, Sicherstellung, Organisation, Koordination, Durchführung und Kontrolle der Presse- und Medienarbeit für die Landespolizeidirektion, Beratung von Führungskräften und Bediensteten zu öffentlichkeitswirksamen Themen und in Fragen der Öffentlichkeitsarbeit, Koordination und Begleitung der Öffentlichkeitsarbeit im Bundesland (intern und extern), inkl. Medienarbeit und Begleitung von Medienterminen, Medienbeobachtung und -recherche im Rahmen der tagesaktuellen und sonstigen Berichterstattung sowie Erstellung des Medienspiegels; Vorbereitung von Interviews und Pressekonferenzen, Konzeption von Wordings, Reden, Vorträgen, etc., Durchführung täglicher Presseaussendungen, „Leserbriefservice“ (Beantwortung von Bürgerkommentaren), Wahrnehmung der S5-Funktion bei Amtshandlungen mit Besonderer Aufbauorganisation (BAO), Interne Kommunikation inkl. Betreuung von Polizeimedien, Betreuung von Projekten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen und Ehrungen; Angelegenheiten der Sonderverwendung Polizeimusik, Angelegenheiten polizeinaher Vereine; Pensionistenbetreuung, Ehrenmal- und Gräberfürsorge, Polizeiseelsorge, etc., in Angelegenheiten des Internen Betriebes obliegt dem Büro die Gestaltung und Steuerung des internen (Dienst-) Betriebes hinsichtlich Kanzleibetrieb und Aktenverwaltung, allgemeiner Erreichbarkeit und Dienstverrichtung sowie der operativen Eigenobjektsicherung und der Organisation von internen Abläufen sowie Besprechungen, Sicherstellung von Assistenzaufgaben für den Landespolizeidirektor (insbesondere Angelegenheiten im Zusammenhang mit terminlichen Verpflichtungen, der Qualitätssicherung des Schrift- bzw. Postverkehrs), Leitung des Sekretariates der Geschäftsführung, Qualitätssicherung des Postausgangs vor Fertigung, etc.“

In seiner Bewerbung stellte A seine berufliche Laufbahn dar und führte aus, dass sich das Aufgabengebiet der ausgeschriebenen Funktion im Wesentlichen mit seiner Funktion als Leiter der Stabsabteilung decke. Seit ... habe er kontinuierlich die Öffentlichkeitsarbeit und Medienarbeit der Gendarmerie und Polizei in X aufgebaut. Dazu habe er zahlreiche Besprechungen mit Medienvertretern und verantwortlichen Vorgesetzten auf Landes- und Bezirksebene organisiert und geleitet. Aufgrund seiner Initiative gebe es u.a. die flächendeckende Betreuung der Volksschulkinder mit dem Projekt Kinderpolizei, die jährliche Polizeiwallfahrt nach ..., das jährliche Konzert „...“ als gemeinsame Veranstaltung der ... Polizeimusik und des Polizeiorchesters aus ..., sowie die Herausgabe eines monatlichen (internen) Verlautbarungsblattes und spä-

ter des Magazins „Polizei X“. Einen besonderen Schwerpunkt seiner Arbeit sei die verantwortliche Organisation zahlreicher Veranstaltungen (u.a. ... Gendarmerieball, Gedenkfeiern im ganzen Bundesland für im Dienst gefallene Kollegen, Tage der Bundespolizei, Veranstaltungs- und Vortragsreihe „...“, „1. ... Exekutivtag“ in der ..., Konzerte der Polizeimusik usw.). Bei der Zusammenlegung der Wachkörper im Jahr ... und bei der ... sei er verantwortlicher Medienansprechpartner für die gesamte Polizei in X gewesen. Ab ... habe er als Verantwortlicher der Polizei für die Kooperation mit den Regionalmedien ... fungiert.

Durch den Besuch zahlreicher fachbezogener und persönlichkeitsbildender Seminare sei er immer bestrebt gewesen, sein Wissen auf dem aktuellen Stand zu halten. Seit 25 Jahren sei er Kommandant bzw. Abteilungsleiter im Bereich des LGK und des LPK X.

Laut der Bewerbung von B war dieser nach Absolvierung der Grundausbildung beim LGK X bis ... eingeteilter Beamter auf den Gendarmerieposten ... Danach absolvierte er den Grundausbildungslehrgang E1. Seit ... war er leitender Beamter im LGK bzw. im Bildungszentrum X und im LPK X in verschiedenen Funktionen. ... wurde er zur Kriminalabteilung X versetzt, im ... wechselte er in das Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive, wo er als stellvertretender Leiter bis ... tätig war (vorübergehende Leitung der ... in der Gesamtdauer von 12 Monaten. Mit ... wurde B dem LPK dienstzugeteilt und als Leiter des Öffentlichkeitsarbeitsteams eingeteilt, ab ... wurde er mit der Leitung des Büros beauftragt. In seiner Bewerbung führte B aus, das Wissen über die Rechte und Pflichten der Medien habe er sich in seiner Tätigkeit als Leiter des „ÖA-Teams X“ angeeignet. Dort sei er auch mit der strategischen Erarbeitung von „Medienlinien und Medienbetreuung“ vor Ort laufend befasst worden. Im Rahmen dieser Funktion habe er auch an mehreren einschlägigen Workshops und Ausbildungen des BM.I teilgenommen. Seit ... sei er Trainer für angewandte Psychologie, Rhetorik und Kommunikation. Kenntnisse im New Public Management habe er sich bei seinem Studium „Executive Management mit Vertiefung in Qualität“ angeeignet. Er könne eine umfassende Vortrags- und Präsentationstätigkeit vorweisen.

Der Landespolizidirektor X als „temporär“ unmittelbar Vorgesetzter führte in seiner Beurteilung des B aus, dass dieser mit der Errichtung des Büros für Öffentlichkeitsarbeit beauftragt und gleichzeitig mit der Stellvertretung in der Stabsabteilung des vormaligen LPK betraut worden sei. Er habe sich Kenntnisse einschlägiger Rechts-

materien angeeignet und Erfahrungen im Umgang mit Medien und der damit verbundenen Öffentlichkeitsarbeit erworben. Sein „teamorientierter Umgang mit Mitarbeiter/innen gepaart mit analytischen Denkmustern“ würden B auszeichnen und er habe „das ÖA Team - X bundesweit hervorgehoben“. Zumal das neu geschaffene Büro auch Elemente der vormaligen Stabteilung beherberge und er dort als Stellvertreter gleichfalls lösungsorientiert tätig gewesen sei, sei er für die neue Funktion bestens geeignet.

In der Sitzung des Senates II am ... wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen seines Antrages. Er habe sich um die Funktion beworben, weil er schon seit dem Jahr ... eine fast idente Planstelle innegehabt habe, die Entscheidung über die Funktionsbesetzung sei allerdings bereits vor den Bewerbungen getroffen worden, aufgrund seiner Vorerfahrungen habe er in fachlicher Hinsicht bessere Kenntnisse gehabt als B. Er habe die Öffentlichkeitsarbeit aufgebaut und u.a. Pressekonferenzen in Zusammenarbeit mit den Bezirksmedienvetretern gemacht.

A brachte weiters vor, dass es ab dem Jahr ... einen einschneidenden Konflikt zwischen der LPK und der Sicherheitsdirektion gegeben... . Es ... habe Kompetenzabgrenzungsprobleme gegeben, die in weiterer Folge zu Irritationen geführt hätten, sowohl bei ihm als auch bei seinen Mitarbeitern. Dies deshalb, weil die Sicherheitsdirektion X eine andere Meinung gehabt habe als das BMI. Diese Abgrenzungsprobleme seien in einem „extremen Mobbing“ gegen seine Person ausgeartet. Es seien Schreiben an seine Vorgesetzten ergangen, unterzeichnet vom Landespolizeidirektor X, in denen er beleidigt worden sei. Dieser Konflikt sei nie ausgeräumt worden.

Auf die Frage des Senates, womit die behauptete Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung begründet werde antwortete A, dass er immer versucht habe den Dienst ohne Rücksicht auf irgendwelche politischen Ausrichtungen zu versehen. Er habe immer die Meinung vertreten, dass er ein Recht auf eine politische Gesinnung habe, dass diese aber in seiner Tätigkeit nicht zum Ausdruck kommen dürfe. Er habe sich nirgends politisch betätigt, sei nie auf irgendeiner Liste gewesen und habe daher in weiterer Konsequenz auch keine Funktion mehr bekommen.

Der Vertreter der LPD X führte aus, dass das Büro für Öffentlichkeitsarbeit eine neue Stelle in der LPD geworden sei. Damals sei B bereits mit einem Projektarbeitsplatz betraut gewesen, weil er für diesen Bereich bereits eine besondere Ausbildung absolviert gehabt habe und im BMI bei einem Hearing als Bestgeeigneter hervorgegan-

gen sei. Für die LPD seien nicht das Alter und/oder die Weltanschauung ausschlaggebend gewesen, sondern die Qualifikation. Es sei darum gegangen, dass die Behörde in der neuen Organisation - Fusionierung von Behörde und Wachkörper - jemanden habe, der beide Bereiche abdecke, ohne Präferenzen für die eine oder für die andere Seite. Aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit in Zusammenschau mit dem Hearing habe sich eben B als der Bestgeeignete herausgestellt. Die Ausführungen des Antragstellers könne er jetzt nicht bestätigen, zumal er aus Gesprächen zitiert habe, an denen er nicht teilgenommen habe. Er (Vertreter der LPD X) sei „damals“ stellvertretender Sicherheitsdirektor gewesen und habe mit A zusammengearbeitet. Es habe Spannungen gegeben, verursacht durch die Neugestaltung der Medienarbeit. Er könne sich jedenfalls an einen Fall erinnern, in dem A „nicht sehr behördenfreundlich agiert“ habe.

Seitens des Senates wird festgehalten, dass B seit ... den Projektarbeitsplatz Referent für Öffentlichkeitsarbeit gehabt habe. Auf die Frage, ob beim Hearing im BMI jemand von der LPD X dabei gewesen sei, antwortet der Vertreter der LPD X, er sei nicht dabei gewesen, ob jemand anderer dabei gewesen sei, wisse er nicht.

Der Vertreter des BMI führte aus, auch er sei beim Hearing nicht anwesend gewesen. Man habe im Jahr .../...versucht, die Medienarbeit sowohl in der Zentralstelle als auch bei den LPD auf „ein zeitgemäßeres, vielleicht höheres Niveau zu stellen“. Bisher seien die Leiter der Stabsabteilungen der LPK für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig gewesen. Die Gruppe ... des BMI habe „dieses Projekt geboren“, es sei viel zu tun gewesen, da die Öffentlichkeitsarbeit im Laufe der Zeit immer wichtiger geworden sei. Das BMI habe diese Arbeit im Ausbildungsweg auf ein sehr hohes Niveau heben und die für diese Arbeit zuständigen Personen selbst aussuchen wollen. Es sei daher im Jahr ... zu einer Suche nach Interessenten in den damaligen LPK gekommen. A habe sich um so einen Projektarbeitsplatz nicht beworben, er sei aber eingeladen worden, aufgrund seiner Funktion als Stabchef. Beworben hätten sich drei Mitarbeiter des LPK, darunter B Es sei ein Auswahlverfahren durchgeführt worden und B habe den Arbeitsplatz bekommen. Die Personalauswahl habe nicht die Personalabteilung getroffen, sondern der zuständige Gruppenleiter in Zusammenarbeit mit dem heutigen Generaldirektor für die öffentliche Sicherheit, B habe die entsprechende Ausbildung absolviert. Mit ... sei es „zur Fusionierung und zum Entstehen der LPD“ gekommen. Die Ausschreibungen für die neugeschaffenen

Funktionen seien dann nach dem Sicherheitsbehördenneustrukturierungsgesetz von der Personalabteilung des BMI durchgeführt worden. Die Landespolizeidirektionen haben die Bewerber „zusammengeschrieben“ und die Unterlagen ans BMI geschickt, das die Auswahl getroffen habe. Bei der Auswahl hätten die Weltanschauung und das Alter keine Rolle gespielt. Er wisse bis heute nicht, welche Weltanschauung A habe. Die Hearings seien nicht von der Personalabteilung, sondern von „höchster Ebene im BMI“ veranstaltet worden. Aus diesem sei B als Bestgeeigneter hervorgegangen. Dieser Umstand und der Umstand, dass er die entsprechende Ausbildung für den Arbeitsplatz absolviert habe, seien die Grundlage für die Entscheidung gewesen. Ohne respektlos sein zu wollen müsse er anmerken, dass A nur für die Öffentlichkeitsarbeit für den Wachkörper zuständig gewesen sei, und diese sei nicht auf dem Niveau erfolgt, das jetzt gewünscht werde.

Auf die Frage, ob der Projektarbeitsplatz geschaffen worden sei, um dann später in einen „normalen“ Arbeitsplatz umgewandelt zu werden, führte der Vertreter des BMI aus, dass die Projektarbeitsplätze befristet für das „Projekt Neuorganisation der Öffentlichkeits- und Medienarbeit“ geschaffen worden seien, das habe noch nichts mit der Reform zu tun gehabt, die ja erst eineinhalb Jahre später in Kraft getreten sei. Es habe sich um ein Projekt in Zusammenarbeit mit dem BKA gehandelt, um „das einmal auf eine vorübergehende Basis zu stellen und zu schauen, wie sich das entwickelt“. Für die Reform ... seien eigens bewertete Arbeitsplätze geschaffen worden, die Projektarbeitsplätze seien dann wieder „untergegangen“. Die jetzigen Arbeitsplätze seien „nicht wirklich die konkret übergeleiteten Arbeitsplätze“.

Auf die Frage, ob nur B diese „Spezialausbildung“ bekommen habe, oder auch andere Bedienstete führt der Vertreter des BMI aus, dass sich - wie gesagt - aus dem LPK X drei Bedienstete beworben haben. Ihm sei auch transportiert worden, dass Mitarbeiter von A „geschickt“ worden seien, ohne dass sie sich beworben hätten.

Auf die Frage, ob es diese Projektarbeitsplätze in jedem Bundesland gegeben habe, antwortete der Vertreter des BMI mit Ja.

Auf die Frage, ob alle Inhaber/innen eines Projektarbeitsplatzes die besagte Ausbildung genossen haben, antwortete der Vertreter des BMI ebenfalls mit Ja.

Die Frage, ob es dann noch ein Hearing gegeben habe, verneinte der Vertreter des BMI.

Auf die Frage, was mit jenen Bediensteten passiert sei, die zwar Projektarbeitsplätze gehabt, dann aber keine Leitungsfunktion im Bereich Öffentlichkeitsarbeit bekommen

haben, antwortete der Vertreter des BMI, er habe sich nicht alle Verfahren angesehen, er habe in Erinnerung, dass man sich, nachdem sich für den Bewerber aus einem Bundesland „eine andere Tür aufgetan“ habe, den im Hearing zweitgereihten Bewerber „angesehen“ habe und dieser dann die Ausbildung nachgeholt habe.

A bemerkte, es gäbe einiges zum Thema Hearing und Projektarbeitsplatz klarzustellen. -Das Projekt Öffentlichkeitsarbeit habe es im Jahr ... im BMI gegeben, ... sei es angelaufen. Ab diesem Zeitpunkt seien die Bediensteten in den Ländern, die im Bereich Öffentlichkeitsarbeit der Polizei tätig gewesen seien, regelmäßig zu diversen Veranstaltungen und Workshops einberufen worden. Es sei die Grundlage für die „Öffentlichkeitsarbeit neu“ erarbeitet worden. Mit Wirkung ... sei dieser Projektarbeitsplatzes geschaffen und bei der Stabsabteilung des LPK eingerichtet und seiner Dienst- und Fachaufsicht unterstellt worden. Er habe sich selbstverständlich nicht um diesen Arbeitsplatz beworben, denn das hätte bedeutet, dass er sich um seine Stellvertretung bewerbe. Er sei beim Hearing anwesend gewesen, sei aber nicht „getestet“ worden, er sei ja schon Leiter der Stabsabteilung und für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig gewesen. Mit diesem Projektarbeitsplatz habe man die Öffentlichkeitsarbeit einem Beamten als „Vollzeitjob“ übertragen, damit sich jemand rund um die Uhr nur diesem Thema widmen könne. Für ihn sei die Öffentlichkeitsarbeit Teil seiner Aufgaben in der Stabsabteilung gewesen. Er sei auch für den „internen Dienstbetrieb“ zuständig gewesen. Nachdem B den Projektarbeitsplatz bekommen habe, habe er die Öffentlichkeitsarbeit übernommen, d.h. einen Teil seines Aufgabenbereiches, denn er habe nicht den gesamten Bereich der Öffentlichkeitsarbeit bearbeitet, sondern nur die Medienarbeit. Die Öffentlichkeitsarbeit umfasse neben der Medienarbeit auch das Veranstaltungsmanagement, die Aufbereitung von Themen für ein Magazin, die redaktionelle Arbeit für das Polizeimagazin, und diese Angelegenheiten seien weiter unter seiner Verantwortung gemacht worden, und zwar bis zur Neubesetzung. Eine Besonderheit in X sei gewesen, dass es geheißen habe, A dürfe sich in die Pressearbeit nicht einmischen. Er sei also praktisch von dieser Tätigkeit abgezogen worden. Auf seine Nachfrage habe er weder vom BMI noch vom LPK eine Antwort bekommen.

A führte weiter aus, dass der Vertreter der LPD X das erwähnte Gespräch vom ... wohl nicht mehr ganz richtig in Erinnerung habe, es sei ein weiterer Stellvertreter des LP-Kommandanten dabei gewesen (Anmerkung: wurde namentlich genannt). Dieser habe nach dem Gespräch zu ihm gesagt, „das“ habe ja so geklungen, als hätte man

ihm (A) gesagt: „Geh hinunter in den Keller und schau in die Mauer und mach was du willst“. Genau das sei in dem Gespräch zum Ausdruck gekommen. Für ihn sei klar gewesen, dass man ihm unter dieser Führung keine passende Verwendung mehr zukommen lassen wolle. Er würde gern die vom Vertreter der LPD X zitierten Schriftstücke sehen, aus denen angeblich hervorgehe, dass er nicht sehr behördenfreundlich agiert habe. Er habe einige Schriftstücke, aus denen hervorgehe, dass er beleidigt worden sei. Diese Schriftstücke seien vom Sicherheitsdirektor unterfertigt an das LPK ergangen und zwar so, dass seine Mitarbeiter teilweise Einsicht gehabt haben. Er habe dennoch weiterhin versucht, die Pressearbeit im Sinne des BMI und nicht nach den Vorgaben der Sicherheitsdirektion zu machen, weil diese Vorgaben sich von den Vorgaben des BMI unterschieden haben. ...

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) führte aus, dass sie A seit 20 Jahren kenne und er auch einmal kurz ihr Chef in der ...abteilung gewesen sei. Sie würde ihn als ausgezeichneten Vorgesetzten bezeichnen. Er sei sehr zielorientiert gewesen, kompetent, sachlich und auch als Mensch sehr in Ordnung. A habe zwar kein Geheimnis aus seiner politischen Ansicht gemacht, aber diese habe auch bei seiner Tätigkeit als ... keine Rolle gespielt, er habe nie jemand wegen einer anderen Weltanschauung benachteiligt.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis-u. a.-aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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 Sinnganzen 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...)"

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 waren also die Begründungen der Dienstbehörden für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD bzw. das BMI begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B damit, dass dieser schon vor der Behördenreform dem LPK X dienstzugeordnet und im Rahmen der Neustrukturierung der Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der LPK und der Sicherheitsdirektionen seit ... mit dem Projektarbeitsplatz „Referent für Öffentlichkeitsarbeit (externe Kommunikation)" bei der Stabsabteilung betraut und beauftragt gewesen sei, die Medienarbeit gänzlich neu zu gestalten. Der Betrauung sei ein Hearing im BMI vorangegangen. Dieser Aufbau sei von B letztlich bestens bewältigt worden. Seit ... sei er mit der „interimistischen Geschäftsführung des Leiters des Büros Öffentlichkeitsarbeit und Interner Betrieb beauftragt“. Nach Ansicht der LPD sei B der geeignetste Bewerber gewesen, nach Beurteilung der Bewerbungen und Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien sei auch das BMI zu diesem Ergebnis gelangt.

Der Senat hält fest, dass die Eignung von Bewerber/innen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich 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 dem BMI, der Vertreter des BMI gab in seiner Funktion als Zwischenvorgesetzter eine Stellungnahme zur Bewerbung von B ab.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten von A und B auf der Grundlage der „Interessentensuche“, so ergibt sich eindeutig eine höhere Qualifikation von A. A ist seit Jänner ... als leitender Beamter des LGK bzw. des LPK in X tätig

gewesen. Die Anforderungen für die ausgeschriebene Planstelle decken sich im Wesentlichen mit seiner Funktion als Leiter der Stabsabteilung beim LPK. Der Antragsteller legte nachvollziehbar dar, dass er seit ... die Öffentlichkeitsarbeit und Medienarbeit der Gendarmerie bzw. Polizei in X aufgebaut hat.

Der Funktion kommt u.a. die Aufgabe der Planung, Sicherstellung, Organisation, Koordination, Durchführung und Kontrolle der Presse- und Medienarbeit für die LPD und die Beratung von Führungskräften und Bediensteten zu öffentlichkeitswirksamen Themen zu (vgl. Seite ...). A organisierte und leitete als Leiter der Stabsabteilung zahlreiche Besprechungen mit Medienvertretern und verantwortlichen Vorgesetzten auf Landes- und Bezirksebene. Zu den Tätigkeiten des Büroleiters gehört auch die Vorbereitung von Interviews und Pressekonferenzen. A kann Erfahrungen auf diesem Gebiet vorweisen, da er schon Pressekonferenzen in Zusammenarbeit mit den Bezirksmedienvertretern veranstaltete. Zu den Aufgaben zählt weiters das interne und externe Marketing. Als Leiter der Stabsabteilung hatte A auch diese Agenden wahrzunehmen.

Laut „Interessentensuche“ wurden besondere Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Abteilungen im Allgemeinen und des Büros für Öffentlichkeitsarbeit und interner Dienstbetrieb im Besonderen erwartet (vgl. Seite ...). A hatte als Leiter der Stabsabteilung auch die Gestaltung und Steuerung des inneren Dienstes im LPK zur Aufgabe und konnte er sich dadurch die geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen. Fundiertes Wissen im Bereich der Medienarbeit kann A auch vorweisen, da die Medienarbeit zu einer der Aufgaben des Leiters der Stabsabteilung gehörte.

Mit der Funktion sind auch die Betreuung von Projekten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit sowie die Organisation und die Durchführung von Veranstaltungen, Ehrungen und Angelegenheiten der Sonderverwendung Polizeimusik verbunden, und auch auf diesem Gebiet hat A Erfahrungen (z. B. Projekt Kinderpolizei, jährliche Polizeiwallfahrt nach ..., jährliches Konzert „Polizei ohne Grenzen“ gemeinsam mit dem Polizeiorchester ..., Herausgabe des Magazins „Polizei X“). Die Angelegenheiten polizeinaher Vereine und die Ehrenmal- und Gräberfürsorge gehören ebenfalls zum Aufgabengebiet des Leiters des Büros für Öffentlichkeitsarbeit. Einen besonderen Schwerpunkt der Arbeit von A bildete die Organisation von Veranstaltungen wie z.B. der ... Gendarmerieball, Gedenkfeiern für im Dienst gefallene Kollegen, Tage der Bundespolizei usw. (vgl. Seite...).

Die im Ausschreibungstext gewünschten Kenntnisse im Bereich der regionalen Medienlandschaft kann A auch vorweisen, da er bei der Wachkörperzusammenlegung im Jahr ... und auch bei der ... verantwortlicher Medienansprechpartner für die gesamte Polizei in X war. Zusätzlich fungierte er ab ... als Verantwortlicher der Polizei für die Kooperation mit den „Regionalmedien...“.

Im Vergleich zur insgesamt 10-jährigen Tätigkeit des A als Leiter der Stabsabteilung, von der die Aufgaben des nunmehrigen Büros für Öffentlichkeitsarbeit - jedenfalls im Wesentlichen – wahrgenommen wurden, kann B nur eine 1-jährige Tätigkeit in diesem Bereich vorweisen, da er erst im ... dem LPK X dienstzugeteilt und mit dem Projektarbeitsplatz „Referent für Öffentlichkeitsarbeit“ bei der Stabsabteilung betraut und im ... mit der interimistischen Leitung des Büros ... beauftragt wurde. Bis ... war er in einem nicht der „Öffentlichkeitsarbeit“ zuzurechnenden Arbeitsbereich tätig. An die Qualifikationen von A in den ausgeschriebenen Aufgabengebieten reichen die Qualifikationen von B auch dann nicht heran, wenn man Bs Schulungen bei „einschlägigen“ Workshops und Ausbildungen im BMI und seine Kenntnisse im New Public Management, die er sich im Rahmen des Studiums „Executive Management mit Vertiefung in Qualität“ aneignete, mitberücksichtigt.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass das BMI bzw. die LPD bei der Beurteilung der Qualifikationen für die gegenständliche Funktion nicht überzeugend darlegen konnte, inwiefern B für die Funktion „Leiter/Leiterin des Büros für Öffentlichkeitsarbeit und interner Dienstbetrieb“ besser qualifiziert sein soll als A.

Die LPD führte in ihrer schriftlichen Stellungnahme an den Senat aus, dass die Weltanschauung und das Alter (Lebens- und Dienstalster) bei der Personalentscheidung keine Rolle gespielt hätten, „wohl aber ein antiquierter Führungsstil von A“. Weiters brachte die LPD vor, dass die „versteinerten Sichtweisen des A“ immer wieder „zu Irritationen in der Medienarbeit und unter Mitarbeitern geführt“ hätten und dass „die Öffentlichkeitsarbeit in Zukunft nach modernen Gesichtspunkten teamorientiert geleitet werden soll“. In der Sitzung des Senates erklärte der Vertreter des BMI, man habe versucht, die Medienarbeit auf „ein zeitgemäßeres, vielleicht höheres Niveau zu stellen.“ Festzuhalten ist, dass zwischen A (Geburtsjahrgang 19xx) und B (Geburtsjahrgang 19xx) ein Altersunterschied von 15 Jahren besteht. Aufgrund der Formulierungen, die eindeutig auf das Alter des Antragstellers anspielen, ist für den Senat As Vorbringen, nämlich Landespolizeidirektor X habe ihm in persönlichen Gesprächen

indirekt bzw. sogar auch direkt gesagt, dass sein Alter der Grund für die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung(en) sei, durchaus glaubwürdig.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festgestellte bessere Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens – die Dienstgeberseite konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht - kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde, vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv „Alter“ für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs.1 Z5 B-GIBG fest.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung hält der Senat Folgendes fest: A führte in seinem Antrag aus, dass er seit seiner „Zeit als Personalist unter sozialdemokratischer Führung“ bei Funktionsbewerbungen nicht mehr berücksichtigt worden sei, es seien ihm regelmäßig „jüngere, politisch der ÖVP zuzurechnende Kandidaten vorgezogen“ worden, und zwar bei seiner Ablöse als Personalleiter im Jahre ..., bei der Besetzung der Leitung der ...abteilung bzw. der ...stelle im Jahre ... sowie der Leitung der ...stelle im Jahre Schließlich habe seine „Demonstage“ mit ... die seit Jahren laufenden Diskriminierungen manifestiert. In mehreren Gesprächen sei ihm mitgeteilt worden, dass er für einen „Roten“ gehalten werde, obwohl er nie einer politischen Partei angehört habe

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... gab zur Person A im Rahmen der Beratung des Senates an, dass sie ihn seit 20 Jahren kenne und ihn in fachlicher und persönlicher Hinsicht als ausgezeichneten Vorgesetzten bezeichnen würde. Seine politischen Ansichten hätten sich im Rahmen des Dienstes nie niedergeschlagen (vgl. Seite...).

Auf Grund der glaubwürdigen Ausführungen des Antragstellers und der Gleichbehandlungsbeauftragten zum Thema „Weltanschauung“ und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite – wie bereits oben festgehalten – nicht darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z5 jedenfalls nicht ausgeschlossen werden kann.

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

Empfehlung:

Der LPD X und dem BMI wird empfohlen, sachlich nachvollziehbare Quervergleiche zwischen den Bewerber/innen anzustellen.

Wien, am September 2015