

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 Leitung des Referates X beim Stadtpolizeikommando (SPK) X aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Ernennung von B zum Leiter des Referates X des SPK X stellt keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und/oder des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

A habe sich im ... aufgrund einer Ausschreibung („InteressentInnensuche“) um die Leitung des Referates X beim SPK X, Arbeitsplatzbewertung E1/..., beworben. ..., Leiter des Referates Y im SPK X, habe in seiner Stellungnahme vom ... A als „geeignet“ für die Funktion erachtet. Erwähnt sei, dass sich der Antragsteller um ... weitere Planstellen im Bereich der Landespolizeidirektion (LPD) X beworben habe und der Leiter des Referates Y die Beurteilung des Bewerbers im Schreiben vom ... mit der Begründung abgelehnt habe, dass A von ... bis ... der Abteilung X dienstzugehört gewesen und daher eine Beurteilung aus Gründen der „Fairness, Objektivität und Aussagekraft“ nicht möglich sei.

Mit Wirksamkeit ... sei B zum Leiter des Referates X ernannt worden. Der Antragsteller sei der besser geeignete Bewerber gewesen, es liege daher eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Dies wurde wie folgt begründet:

Die Laufbahn des Antragstellers stelle sich wie folgt dar:

Eintritt in den Exekutivdienst im ..., Ernennung in die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a im ..., Ernennung in die VwGr. E1 im ... Seine derzeitige besoldungsrechtliche Stellung als stellvertretender (stv.) Leiter des Referates Y laute E1/..., er sei weiters Projektleiter „...“, ...referent und in der Einsatzeinheit (EE) der LPD X tätig. Im Jahr ... sei der Fachhochschulabschluss mit dem akademischen Grad Bachelor erfolgt, ... habe A den akademischen Grad Master erworben.

A habe alle Formalerfordernisse und die Anforderungen lt. der InteressentInnensuche bereits im Rahmen seiner bisherigen Tätigkeiten in hohem Ausmaß erfüllt.

Zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung wurde Folgendes ausgeführt:

B sei - was in der LPD X hinlänglich bekannt sei - „hochrangiger Funktionär“ der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) und somit der ÖVP zuzurechnen. Er sei Vorsitzender des ...ausschusses (...) des SPK X „und auch im ...ausschuss, zumindest hat er diese Funktion jahrelang innegehabt.“ Demgegenüber sei der Antragsteller „politisch vollkommen inaktiv“.

Nach dessen Wahrnehmung sei B schon in der Vergangenheit eng in Planstellenbesetzungen eingebunden gewesen, er habe darauf Einfluss genommen, dass diverse Stellen nur mit Kandidaten, welche der FCG „aktiv angehört“ hätten, besetzt worden seien. B verfüge über ein gutes Netzwerk innerhalb der ÖVP „(zumindest in der Landespolitik)“, aber auch im ...ausschuss (...), und pflege gute persönliche Kontakte zum ehemaligen ...leiter und ...chef im BMI, ...

Vor dem gegenständlichen Besetzungsverfahren sei die Leitung des SPK X (Arbeitsplatzbewertung E1/...) ausgeschrieben gewesen und habe sich A erfolglos beworben. Nach seinen Wahrnehmungen hätten in diesem Besetzungsverfahren ... und der zu Zug gekommen Bewerber (der aktuelle SP-Kommandant) „regelmäßig und in hoher Frequenz“ den Vorsitzenden des ...ausschusses (...) persönlich aufgesucht und auf diesen im Hinblick auf die Besetzung eingewirkt.“

B weise gegenüber dem Antragsteller weder einen qualitativen, noch einen quantitativen dienstlich relevanten Vorsprung auf. Insbesondere der Verwendungszeitraum, aber auch der Verwendungsbereich des B in der VwGr. E1 (und auch davor in der VwGr. E2a) würden Vorteile des Antragstellers zeigen. Dieser sei im Gegensatz zu B in sehr unterschiedlichen Verwendungsbereichen, insbesondere in allen relevanten ... des SPK X tätig gewesen. Hinzu kämen ... Jahre Dienst in Sonder- und Einsatzeinheiten (...) in allen Verwendungsgruppen. Für alle Einheiten habe er entsprechende Ausbildungen absolviert und Einsätze in einem Ausmaß geleistet, welche schon für sich allein genommen seine Bessereignung zweifelsfrei dokumentieren würden. Letztlich sei auf die umfangreichen Vortragstätigkeiten des Antragstellers im „...“ und im BMI sowie auf seine umfangreichen Sonderverwendungen zu verweisen, die dem Laufbahndatenblatt zu entnehmen seien.

Die Entscheidung zu Gunsten von B sei allein aufgrund dessen politischer Zuordnung zur ÖVP erfolgt, wozu zu bemerken sei, dass das BMI seit Jahren von „hochrangigen ÖVP-Mitgliedern administriert“ werde. In erster Linie habe die politische Zugehörigkeit und in zweiter Linie der Umstand, dass B bereits dem SPK X angehört habe, den Ausschlag gegeben.

Zum ebenfalls geltend gemachten Diskriminierungsgrund Alter wurde ausgeführt, dass B zwar um ... Jahre älter sei als A, aber wesentlich kürzere Verwendungszeiten in den Führungsfunktionen vorweise. B sei seit ... in der VwGr. E2a, A seit ... In die VwGr. E1 sei B erst im ... ernannt worden (richtig ist: ...), A bereits im Jahr ...

Ergänzend sei auf folgenden Sachverhalt hinzuweisen:

Im ... habe sich A um die stv. Leitung des Bezirkspolizeikommandos (BPK) ... sowie um die Leitung des Referates „...“ in der ECO COBRA beworben. In beiden Fällen habe der unmittelbare Vorgesetzte eine Beurteilung abgelehnt (wie bereits erwähnt), im Rahmen des gegenständlichen Auswahlverfahrens habe der Leiter des Referates Y jedoch eine Beurteilung vorgenommen. Festzuhalten sei, dass er A nur hinsichtlich Punkt 1.2. der InteressentInnensuche [Anmerkung: Wissen über Organisation und Aufgaben der Organisationseinheiten im BMI] Kenntnisse in „*höchstem Ausmaß*“ attestiert habe. Die übrigen Anforderungen seien lediglich mit „*in hohem Ausmaß*“ bzw. mit „*geeignet*“ beurteilt worden. Die Gesamtbeurteilung habe auf „*geeignet*“ gelautet und somit seinen eigenen Ausführungen widersprochen. Höchstwahrscheinlich habe sie lediglich als Rechtfertigung für die Bevorzugung des Mitbewerbers dienen sollen.

Dem Antrag waren (u.a.) As Bewerbung vom ..., die Ablehnung der Beurteilung des Leiters des Referates Y vom ... sowie seine Beurteilung von A vom ... angeschlossen.

In seiner Bewerbung führte A Projekte und Einsätze an, die die Diversität seiner ...bereiche zeigen sollten:

...

Der Bewerber wies darauf hin, dass er alle Referate des SPK X durchlaufen habe.

Dem Laufbahndatenblatt ist die Mitwirkung an folgenden Großeinsätzen zu entnehmen:

...

GSOD:

...

Vortragstätigkeiten:

...

Die Begründung des Leiters des Referates Y für die (ursprüngliche) Ablehnung einer Stellungnahme lautete, dass A dem Referat Y mit ... als stv. Referatsleiter zugewiesen worden sei und noch im selben Monat („im Zusammenhang mit ...“) die Zuteilung zur Abteilung X als Leiter des ...teams erfolgt sei, und diese Zuteilung, die nur kurzfristig unterbrochen worden sei, erst mit ... geendet habe. Zusätzlich sei A auch aufgrund seiner Tätigkeiten als Kommandant der EE sowie als Vortragender und Trainer abwesend gewesen, sodass der im Referat Y effektiv versehene Dienst lediglich ... Arbeitstage (von ... Monaten) betragen habe. Eine Stellungnahme zur Eignung des Bediensteten für die angestrebte Funktion sei unter Berücksichtigung „der gebotenen Fairness, Objektivität und Aussagekraft“ daher nicht möglich.

Die (letztlich doch abgegebene) Beurteilung des Leiters des Referates Y von A vom ... war auch der Stellungnahme der LPD X angeschlossen und wird im Rahmen dieser wiedergegeben (siehe Seite 7).

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zu As Antrag, in der im Wesentlichen ausgeführt wurde:

B sei im ... von seinem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Stadtpolizeikommandanten von X, ... (im folgenden kurz SPKdt.) beurteilt worden, und zwar zusammengefasst wie folgt:

„Fachkompetenz: ...

Verhalten im Dienst und Auftreten: Höchst geeignet

Umgang mit Behörden und Parteien: Höchst geeignet

Führungskompetenz: Höchst geeignet

Umgang mit Mitarbeiterinnen: Höchst geeignet
Management, Dienstvollzug: Hoch geeignet
Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen Dienststellenleitung: Hoch geeignet
Motivation und Vorbildwirkung: Hoch geeignet
Anpassungsfähigkeit an org. Bindungen und Obliegenheiten: Hoch geeignet

Der Leiter der Abteilung X, ... habe ausgeführt, dass A im ... und ... sowie von ... bis ... im Rahmen einer Dienstzuteilung und „im Rahmen der LPD ...“ mit der Führung des „...“ beauftragt gewesen sei. Anlässlich As Bewerbung um eine E1/...-Planstelle im ... habe der Leiter der Abteilung X eine Beurteilung abgegeben, weshalb zur gegenständlichen Bewerbung, und weil der Bewerber seit ... nicht mehr der Abteilung X zugewiesen sei, keine neuerliche Beurteilung abgegeben werde.

Die der Stellungnahme der LPD angeschlossene Beurteilung vom ... lautet im Wesentlichen, dass A die Anforderung „breite Erfahrung als Leiter einer Organisationseinheit bei der Landespolizeidirektion“ nicht erfülle. Alle anderen fachspezifischen Anforderungen erfülle er aufgrund des „Ausbildungsgrades“. Die im Zusammenhang mit der Führung des „...“ übertragenen Führungsaufgaben erfülle A zur Zufriedenheit des ...leiters bzw. des ...kommandanten.

Im Bereich der „persönlichen Kompetenzen“ seien die Einsatzbereitschaft und schöpferischen Fähigkeiten des Bewerbers besonders hervorzuheben. Seine Aktivitäts- und Handlungskompetenz sei vom Gestaltungswillen, von Belastbarkeit und Konsequenz geprägt. Hinsichtlich Fach- und Methodenkompetenz seien die Organisationsfähigkeit sowie das Fachwissen hervorzuheben. Im Bereich der „sozial- und kommunikativen Kompetenzen“ werde bei der „Integrations- und Anpassungsfähigkeit Verbesserungspotential“ gesehen.

Die Beurteilung des Leiters des Referates Y des A lautete:

„1. Fachkompetenz

1.1. Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften

Der Beamte ist auf Grund seiner dienstlichen Erfahrungen und Ausbildungen Trainer in den Bereichen ..., Vortragender in der ... und als (ehemaliger) Leiter des ...teams ... sowie als Einsatzkommandant der EE tätig. Darüber hinaus ist der Beamte ...referent ... Er verfügt daher in diesen spezifischen Bereichen über Kenntnisse der relevanten Gesetze und (Dienst-)Vorschriften in hohem Ausmaß.

1.2. Wissen über Organisation und Aufgaben der Org. Einheiten im Rahmen des BMI

A weist auf Grund seiner ehemaligen Dienstvernehmung in der BPD ... sowie im SPK X und in der LPD X und nicht zuletzt auch auf Grund seiner akademischen Ausbildung über diesbezügliche Kenntnisse im höchstem Ausmaß.

1.3. Laufende Planung und leitende Durchführung von Einsätzen

A weist auf Grund seiner dienstlichen Verwendung als ehemaliger Einsatzoffizier der ... der BPD ... umfangreiche Erfahrungen in der Planung und operativen Umsetzung von Einsätzen im GSOD auf. Diese Erfahrungen werden noch ergänzt durch seine Tätigkeit als ...offizier der ... der LPD X. Festgehalten wird jedoch, dass sich seine Bereitschaft zur Planung und operativen Umsetzung von ...einsätzen - trotz unzähliger Unterstützungsangebote und verbaler Ersuchen - im Rahmen seiner Tätigkeit als stellvertretender Leiter des Referates Y in wortreichen Absichtserklärungen erschöpfte. Der Beamten wird daher aus Sicht des Gefertigten in diesem Segment als geeignet qualifiziert.

1.4. Entwicklung von Einsatzgrundlagen

Hinsichtlich der Entwicklung von Einsatzgrundlagen wird auf das von A ausgearbeitete ...konzept (...) und seine Tätigkeit als ...referent ... hingewiesen. Die Entwicklung von Einsatzgrundlagen im ho. Referat Y, d.h. das Interesse an der Vorbereitung und die Bearbeitung von operativen ...einsätzen (...) blieb trotz zahlreicher Ersuchen und Unterstützungsangebote im Stadium von Absichtserklärungen stecken. Der Beamte wird hier daher vom Gefertigten als geeignet eingestuft.

1.5. Personalentwicklung

Der Beamte weist grundsätzlich bei seiner Tätigkeit ein hohes Maß an Initiative, Engagement, Kreativität und Motivationsfähigkeit seiner Mitarbeiter auf. Dieser anfängliche hohe Energieaufwand neigt dazu, sich jedoch immer wieder in der Vielzahl der von A aus seiner Sicht zu bearbeitenden anderen Projekte zu verlieren und lässt die Mitarbeiter sehr oft ratlos zurück. Die konsequente Behandlung von relevanten Themen im administrativen, operativen wie auch im personellen Bereich ist daher eher marginal ausgebildet.

Der Beamte wird hier daher vom Gefertigten als geeignet eingestuft.

1.6. Vortrags- und Präsentationstechniken

Auf Grund der bereits angeführten Vortragstätigkeiten des Beamten und seiner akademischen Ausbildung weist der Beamte in diesem Bereich Kompetenzen in einem hohen Ausmaß auf.

2. Verhalten im Dienst und Auftreten

Das Verhalten im Dienst und das Auftreten von A ist geprägt von Freundlichkeit, Kompetenz und Selbstbewusstsein. Bei relevanten Referatsangelegenheiten verfügt der Beamte durchaus über ein hohes Maß an Eigenständigkeit in der Anordnung an die Mitarbeiter, informiert aber auf Anfrage auch den Referatsleiter.

3. Umgang mit Behörden und Parteien

Das Verhalten des Beamten im Umgang mit Behörden und Parteien kann als höflich und freundlich beschrieben werden.

4. Führungskompetenz

4.1. Umgang mit Mitarbeiterinnen

A ist im Umgang mit Mitarbeiterinnen freundlich, wertschätzend und jovial. Es überrascht daher nicht, dass die Grenzen zwischen den unterschiedlichen Anforderungsprofilen von Vorgesetztem und Mitarbeitern in Fluss geraten und zu einem großen Ganzen verschmelzen können.

4.2. Managementfähigkeiten und Dienstvollzug

...

Bezugnehmend auf die Tätigkeiten ... im Referat Y ... sind die Kriterien Managementfähigkeiten und Dienstvollzug während seiner Präsenzzeiten auf der Dienststelle nur sehr rudimentär zum Ausdruck gebracht worden. Wiederholt notwendige Aufforderungen, regelmäßig wiederkehrende Tätigkeiten (u.a. Dienstplanerstellung und -eintragung, monatliche Abrechnung etc.) oder auch die eigenverantwortliche Planung und Einsatzleitung von Schwerpunktaktionen durchzuführen, weisen auf klare Defizite in diesem Bereich des Selbstmanagements hin. Von ihm selbst und sehr kurzfristig angeordnete Schwerpunktaktionen wurden regelmäßig ohne Angabe relevanter Gründe kurzfristig abgesagt. Die Dienstversehung des Beamten ist fallweise geprägt von Sprunghaftigkeit und Unzuverlässigkeit.

4.3. Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle/Org.Einheit)

Nach dem Kenntnisstand des Gefertigten verfügt der Beamte über keine Erfahrungen in der Führung einer Dienststelle/Org. Einheit.

A ist zusammenfassend in Bezug auf seine Kenntnisse und Fähigkeiten ... für die von ihm angestrebte Funktion bzw. Planstelle geeignet.“

Die LPD X führte in der Stellungnahme abschließend aus, dass des SPKdt. B als für die Planstelle „höchst geeignet“ an erster und den Antragsteller als für die Planstelle „geeignet“ an dritter Stelle gereiht habe.

Der FA habe dem Besetzungsvorschlag zugestimmt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... habe keine Zustimmung zur Besetzung der Planstelle mit B erteilt, weil aus ihrer Sicht der ... Bewerber am besten geeignet gewesen sei. In ihrer Begründung habe sie Bs Bewerbung mit der des Drittbewerbers verglichen, auf A sei sie nicht eingegangen.

Das BMI, Abteilung ..., habe mit Schreiben vom ... der beabsichtigten Personalmaßnahme zugestimmt, und B sei mit Wirksamkeit ... als Leiter des Referates X im SPK X eingeteilt worden. Diese Entscheidung sei aufgrund der Bewerbungen und Beurteilungen objektiv nachvollziehbar und gesetzeskonform gem. § 4 Abs. 3 BDG. Das Alter habe bei Stellenbesetzung keine Rolle gespielt, eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund seiner Weltanschauung sei „aufgrund der Aktenlage auszuschließen“.

Der Stellungnahme waren (u. a.) folgende Unterlagen angeschlossen:

InteressenInnensuche mit Arbeitsplatzbeschreibung; Bewerbung von B; Stellungnahme des

SPkdt. betreffend B; Stellungnahme des Leiters der Abteilung X betreffend A; Einteilungsvorschläge des SPkdt. vom ... und vom ... (vor und nach der Stellungnahme des Leiters des Referates Y zur Eignung des Antragstellers); Bewerber/-innen-Übersicht.

Die auf dem gegenständlichen Arbeitsplatz zu erfüllenden Aufgaben waren lt. der InteressenInnensuche im Wesentlichen:

Die Planung, Leitung und Koordination nachstehender ... Aufgaben innerhalb des Stadtpolizeikommandobereiches:

...

Die „persönlichen und fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes“ waren bzw. sind:

- Allgemeine (= gesetzliche) Anforderungen;

- Persönliche Anforderungen:

„personale Kompetenzen“ wie Ausdauer, Auftreten, Entscheidungsfähigkeit, Initiative, Leistungsbereitschaft;

„sozial-kommunikative Kompetenzen“ wie Motivationsfähigkeit, Konfliktmanagement, Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit, Verhandlungsfähigkeit, Zuverlässigkeit;

„aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen“ wie Fähigkeit zum Delegieren, Problemlösefähigkeit, Stressbewältigung, Veränderungen initiieren und umsetzen, Organisationsfähigkeit/Planen;

Unter „Wissen“ wurden die abgeschlossenen Grundausbildungen für die VwGr. E2a und E1 sowie die Absolvierung der für den Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen angeführt.

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnissen und Fähigkeiten hinaus stelle der Arbeitsplatz folgende fachspezifische Anforderungen:

- umfassende Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der Organisationseinheiten,
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und ihre Arbeitsplätze,
- entsprechendes juristisches Allgemeinwissen,
- Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften,
- übergreifendes Fachwissen - das Referat X sei für alle grundlegenden Belange des ... (...) zuständig.
- Zum Fachwissen würden insbesondere detaillierte Kenntnisse der bezughabenden Rechtsmaterien wie SPG, StPO, StGB, Waffengebrauchsgesetz, FPG, GrekoG, Anhalteordnung zählen, ebenso die Kenntnis der internen Vorschriften (z. B. Dienstzeitmanagement, EDR, OGO, etc),

- mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbundene Kenntnisse und Fähigkeiten,
- Einsatzerfahrung und Erfahrung in leitender Tätigkeit im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb, Fremdenpolizei),
- Kenntnisse im Bereich des New Public Management,
- Wissen um die Möglichkeiten der Ressourcennutzung und -steuerung,
- Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik,
- Kenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

Laut dem Laufbahndatenblatt von B trat dieser ... in den Exekutivdienst ein, wurde im ... in die VwGr. E2a und im ... in die VwGr. E1 ernannt, im ... habe er das Fachhochschulstudium mit dem Bachelor abgeschlossen.

Als eingeteilter Beamter habe er im Bereich der (damaligen) Bundespolizeidirektionen ... und ... (in damaligen Wachzimmern) Dienst versehen. Nach absolviertem Grundausbildungslehrgang (GAL) für die VwGr. E2a sei er vom ... bis ... Sachbearbeiter in der FI (Fachinspektion) ... gewesen. Im ... sei er zum Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des Kommandanten der FI ... bestellt worden. Dazwischen sei er EE-Gruppenkommandant und (stv.) Zugskommandant gewesen und habe die Leitung der „...“ (...) innegehabt. Nach absolviertem GAL für die VwGr. E1 sei er (Haupt)Referent in der Sektion ... des BMI (...) gewesen. Seit ... verseehe er Dienst im ...referat und im Referat X des SPK X.

Als Kommandant der FI ... sei er regelmäßig mit der Planung, Vorbereitung bzw. auch der operativen Leitung von Sondereinsätzen in Zusammenarbeit mit dem EKO Cobra bzw. der EE befasst gewesen. Die operative Leitung größerer Amtshandlungen habe auch während seiner Dienstzuteilung zum ...-Referat des SPK X zu seinem Aufgabenbereich gehört. Als Teil der Planung bzw. der Vorbereitung von sicherheitspolizeilichen Einsätzen bei ... (...), Sportgroßveranstaltungen sowie bei Veranstaltungen wie ..., ... oder „...“ habe er regelmäßig an Verhandlungen mit Veranstaltern, der Sicherheitsbehörde, dem Magistrat ... oder der UEFA teilgenommen. Bei einer „erheblichen“ Anzahl an „Großveranstaltungen“ bzw. den daraus resultierenden polizeilichen Großeinsätzen habe er Führungsverantwortung übernommen. Fast alle wesentlichen „...Demonstrationen“ seien von ihm als Einsatzkommandant „abgeführt“ worden bzw. habe er die Leitlinien ... erarbeitet.

Im Laufbahndatenblatt von B sind folgende Projekte bzw. Großeinsätze angeführt:

Projekte:

...

Großeinsätze:

...

Sonderlagen:

...

Vortragstätigkeiten:

...

Der SPKdt. hielt in seiner Beurteilung von Bs Kenntnissen der einschlägigen Gesetze und (Dienst)Vorschriften im Wesentlichen fest, dass dieser die für die Planung und Durchführung von Einsätzen relevanten Rechtsvorschriften beherrsche. In seiner Zeit als Kdt. der EE X habe er runderhebungen mit sehr guter Qualität verfasst. Zusätzlich sei er Vortragender in den GAL ... für den Bereich „...“ bzw. sei er im Rahmen der ... als Vortragender für den Bereich „...“ tätig gewesen. Er befinde sich daher in diesen Materien stets auf dem aktuellen fachlichen Stand. Der Bewerber habe weiters, nicht zuletzt aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit in einem FI-Kommando sowie in der Personalvertretung, sehr gute Kenntnisse der Gesetze und internen Vorschriften betreffend beamtenrechtliche Aspekte bzw. den Dienstvollzug.

Bs Wissen über Organisation und Aufgaben der Organisationseinheiten im Bereich des BMI sei aufgrund seiner akademischen Ausbildung und seiner Erfahrungen im Rahmen von Praktika und Hospitationen sowie seiner bisherigen Praxisverwendungen als sehr gut zu bewerten.

Sehr gute Kenntnisse besitze der Bewerber auch in der Planung und Durchführung von Einsätzen, dies ebenfalls aufgrund seiner Ausbildung und seiner Führungspraxis auf E2a- und E1-Ebene. Einsätze plane er eigenverantwortlich, genau und kreativ und unter bestmöglicher Ausschöpfung des Potenzials der zur Verfügung stehenden MitarbeiterInnen. Diese Kompetenz habe er auch aufgrund der Leitung von Sachgebieten in Stäben des BMI.

B agiere bei Einsätzen fachlich ausgesprochen kompetent und flexibel. Die Geschwindigkeit, mit der er im Bereich der höheren polizeilichen Einsatzführung zu einer hervorragenden und daher allgemein anerkannten Führungskraft gereift sei, sei im Verhältnis zu seinem Funktionsalter bemerkenswert.

Zum Punkt „Entwicklung von Einsatzgrundlagen“ führte der SPKdt. aus, dass B nicht nur an der Arbeitsgruppe des BMI zur ... mitgewirkt, sondern auch einen (auch umgesetzten) Entwurf für eine Geschäftsordnung des ... im BMI (im Zusammenhang mit der COVID-Pandemie) ausgearbeitet habe. Bereits in seiner Zeit als E2a-Beamter habe der Bewerber Einsatzkonzepte erstellt, z. B. für ... sowie dem ... bzw. sei er regelmäßig mit der Planung diverser gefahrgeneigter „apriori Lagen“ auf Ebene der FI ... befasst gewesen.

Zur Kompetenz im Bereich Personalentwicklung wurde ausgeführt, dass B als Kdt. der FI ... und als Kommandant des ... permanent eine sehr hohe Motivation gezeigt habe, die ihm anvertrauten Bediensteten auf die Herausforderungen vorzubereiten. Die Disziplin und Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter/innen sei überdurchschnittlich.

Schließlich wurde festgehalten, dass B sehr gute fachliche Kenntnisse der Vortrags- und Präsentationstechniken besitze.

Zum „Verhalten im Dienst und Auftreten“ wurde ausgeführt, dass dieses im Allgemeinen tadellos sei. Im Umgang mit Vorgesetzten sei er höflich, scheue aber auch nicht davor zurück, konstruktive Kritik zu üben.

Der „Umgang mit Behörden und Parteien“ sei professionell, kompetent, höflich und freundlich. Dies sei dem SPKdt. mehrmals rückgemeldet worden, etwa vom Militärkommando ... sowie dem Magistrat ...

Betreffend Führungskompetenz führte der SPKdt. aus, dass B mit seinen Mitarbeitern/-innen einen wertschätzenden Umgang pflege und sie in Entscheidungen einbinde. Wenn erforderlich, spreche er Fehler und Missstände klar an und treffe auch unpopuläre Entscheidungen. Der Bewerber besitze ein hohes Maß an Managementfähigkeiten, resultierend aus seinen langjährigen Erfahrungen als „Spitzenfunktionär der Personalvertretung“ sowie seiner akademischen Ausbildung i.V.m. seinen praktischen Erfahrungen in den VwGr. E2a und E1. Hervorzuheben sei auch seine Rolle als ...offizier des BMI im ...

Im Bereich des Dienstvollzugs lege der Bewerber eine „ausgeglichene und kontinuierliche Arbeitsweise“ an den Tag. Als langjähriger Leiter einer großen Fachinspektion habe er diesbezügliche Erfahrungen, seine Funktionsausübung sei durch ein hohes Maß an Verlässlichkeit gekennzeichnet gewesen.

Zu den „Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle/Org.Einheit“ wurde festgehalten, dass B ... die Sicherstellung des laufenden Dienstbetriebs im SPK X „...“ „in einvernehmlicher ... Abstimmung mit ... übertragen“ worden sei. Zudem sei dem Bewerber die Vorgesetztenrolle über die Mitarbeiter/-innen des „... im ePep“ übertragen worden, die „übergeordnete Führungsverantwortung in Grundsatzfragen“ sei bei dem SPKdt. geblieben. Bereits ab ... sei B zur Unterstützung des SPKdt. als Referatsleiter im Bereich der „...-Leitung“ verwendet worden, da ... noch dem ...-X zugeteilt gewesen sei. Somit besitze B grundlegende Erfahrungen in der annähernd eigenverantwortlichen Führung einer Org. Einheit der Ebene Referat im Ausmaß von rund ... Monaten. Überdies habe B rund ... Jahre die Fl ... geführt, die teilweise ... Mitarbeiter/innen umfasst habe.

Zur Motivation und Vorbildwirkung des Bewerbers wurde ausgeführt, dass er in höchstem Maße motiviert sei, sich weiterzuentwickeln. Dies zeige sich daran, dass er sich als Dienststellenleiter mit der Bewertung E2a/... und einem Lebensalter von ... Jahren erfolgreich der Auswahlprüfung für den GAL E1 unterzogen habe. Darüber hinaus sei es ihm gelungen, sich für zwei Masterstudiengänge, nämlich „...“ und „...“ zu qualifizieren. In der Dienstverrichtung zeige er ein sehr gutes Gespür für das rechte Maß. B gebe ein einwandfreies Vorbild ab. Er kenne sowohl die formalen Erfordernisse der Zusammenarbeit als auch die „ungeschriebenen“ Gesetze, weshalb er zu einer gedeihlichen Kooperation mit anderen Führungskräften in der Lage sei.

Das Beurteilungsergebnis lautete: „in höchstem Maße geeignet“ (die Kalküle für die einzelnen Kriterien sind der Stellungnahme der LPD X zu entnehmen, siehe Seite 6).

Der SPKdt. reihte B von den ... Bewerbern an die 1. und A an die 3. Stelle.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller und sein rechtsfreundlicher Vertreter ... teil, weiters ... und ... als Dienstgebervertreter bzw. -vertreterin sowie ... als Leiter des Referates Y und damaliger unmittelbarer Vorgesetzter des Antragstellers. ... war als Vorsitzender der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI (Vorsitzender der AG für GBF) anwesend.

Der Antragsteller führte aus, dass die eine „Problematik“ im Besetzungsverfahren die gewesen sei, dass sich der Leiter des Referates Y, mit dem er immer sehr gut ausgekommen sei, in seiner Bewertung auf nur ... Dienstage in den ... Monaten, die er dem Referat Y zugeteilt gewesen sei, bezogen habe, und der zweite Punkt sei, dass er nicht die Möglichkeit gehabt habe, sich ... als stv. Leiter des Referates X zu bewerben. Er habe sich bewerben wollen, aber in einem Gespräch mit dem damaligen Stadtpolizeikommandanten sei ihm mitgeteilt worden, dass ... vorgesehen sei. Er sei in einer „Zwicklage“ gewesen, da er noch eine andere Zuteilung gehabt habe, und wenn er die Zuteilung zum Referat Y nicht akzeptiert hätte, wäre er nicht in ... versetzt worden. Der Landespolizeidirektor habe ihm in einem Gespräch mitgeteilt, dass er nur „zwischengeparkt“ werde, sobald sich im Bereich ... etwas ergebe, werde man auf ihn zukommen. Er habe im ...referat seinen Dienst versehen und dort einen Großeinsatz geleitet, nämlich die ... in ..., wofür er ... geehrt worden sei. Ab diesem Tag habe es immer wieder Repressionen gegeben. Er sei politisch nicht aktiv oder verankert. Er habe den Eindruck gehabt, man habe gedacht, dass er bekannt werde und dass man „da dagegenwirken“ müsse. Es habe gewisse Vorhalte gegen ihn gegeben, und gebe sie immer noch, es sei aber nie etwas zur Anzeige gebracht worden. Es habe geheißen, er habe Verhältnisse mit Kolleginnen, er sei alkoholsüchtig und nicht „führbar“ und Ähnliches. Richtig sei, dass er dem System und auch der Vorgangsweise bei Personalbesetzungen nicht immer zustimme und seinen Unmut dem Kommando und der LPD Führung auch mitteile.

Auf Nachfrage der Senatsvorsitzenden gab A an, er sei ... als stv. Leiter des ...referates eingeteilt worden, und gleichzeitig sei ... als stv. Leiter des Referates Y eingeteilt worden. Man habe ihn (den Antragsteller) „da ein bisschen hin und her geschoben“. Er habe sich auch um eine E1/...-Funktion beim BPK ..., um eine E1/...-Funktion beim EKO Cobra, um die gegenständliche E1/...-Funktion und um eine E1/...-Funktion beim SPK X beworben. Nur im gegenständlichen Verfahren sei der Leiter des Referates Y beauftragt worden, eine Stellungnahme abzugeben - obwohl er ihn aufgrund der kurzen Dienstzeit im Referat Y nicht beurteilen habe können -, in den übrigen Verfahren sei die Stellungnahme der Abteilung X eingeholt worden. Die Beurteilungen im Rahmen der anderen Verfahren seien auch konträr zur Beurteilung des Leiters des Referates Y, die Beurteilung des SPKdt. anlässlich der Bewerbung um eine E1/...-Funktion sei sehr positiv gewesen. Er vermute, dass eines der Hauptmotive für die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung sei, dass der Mitbewerber seit ca. ... Vorsitzender des ...ausschuss im SPK X und auch im ...ausschuss tätig sei. Er habe ein sehr gutes Netzwerk im SPK aufgebaut, das sich auch in den politischen Bereich, zum Landeshauptmann bzw. auch

zum ehemaligen Leiter der ...abteilung, erstrecke. B sei „sehr schnell nach oben geschossen“, er habe die vorgesehenen Karriereschritte in kürzester Zeit und teilweise in einzigartigen Konstellationen absolviert. Hier zeigen sich das Netzwerk und die Macht. Zu erwähnen sei, dass ihm die Gleichbehandlungsbeauftragte ... mitgeteilt habe, ihn deshalb nicht in den Vergleich miteinbezogen zu haben, weil seine Beurteilung negativ und er nur Drittgerechter gewesen sei. Von der fachlichen Kompetenz her wäre er aber sicherlich vorne zu reihen. Die Auswirkungen der Funktionen und Netzwerke des Mitbewerbers seien für ihn unvorstellbar gewesen, er habe ein wenig den Glauben an die Polizei verloren, obwohl er immer mit Leib und Seele dabei gewesen sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie sich die (behauptete) Diskriminierung aufgrund des Alters gezeigt hätte, antwortete der Antragsteller, dass er jünger sei als B, aber länger „in Funktionen“. In der Ausschreibung gebe es einige Anforderungen, die er übererfülle, es sei ihm auch mehrfach mitgeteilt worden, dass er in diesem Bereich tätig bleiben solle.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, zum Vorwurf des Antragstellers Stellung zu nehmen, führte der Dienstgebervertreter aus, dass Personalentscheidungen oftmals diskussionswürdig seien, aber man müsse nun mal Entscheidungen treffen. Im vorliegenden Fall seien B, ... und A zur Auswahl gestanden. Man habe sich an den Beschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten orientiert, denn wer könnte ein besseres Bild von den Leistungen der Bewerber abgeben als die Vorgesetzten, die in ständigem Kontakt mit den Beamten stehen. Die GBB habe keine Stellungnahme zu A abgegeben und sich für ... ausgesprochen. Letztlich sei die Entscheidung zwischen B und ... zu treffen gewesen. Beide Beamte seien vom SPK X sehr gut beschrieben worden, B habe auch aufgrund seiner Erfahrungen in ... den Vorzug bekommen, denn er habe die FI ... über ... Jahre einwandfrei geführt. Eine Bevorzugung von B aufgrund der Weltanschauung sei entschieden zurückzuweisen, ebenso, dass der Antragsteller Repressionen seitens der Dienstbehörde ausgesetzt sei oder gewesen sei. Die Beschreibungen des Antragstellers durch den Leiter des Referates X und den Leiter der Abteilung X seien eindeutig und daher nicht mehr zu hinterfragen gewesen. Indem letzterer so wenig ausgeführt habe, habe das auch ein Bild ergeben. Er (Dienstgebervertreter) wolle aber die Leistungen des Antragstellers in keiner Weise schmälern, es habe nun mal drei Bewerber gegeben, davon seien zwei ausgezeichnet und einer weniger gut beschrieben und dieser daher an die dritte Stelle gereiht worden.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, seine Beurteilung des Antragstellers zu erläutern, führte der Leiter des Referates Y aus, dass A sein Stellvertreter im Referat Y gewesen sei, weswegen er von der Dienstbehörde um eine Stellungnahme ersucht worden sei. Aus seiner Sicht seien nur ... Tage in einem Zeitraum von etwa ... Jahren zu beurteilen gewesen. Der Antragsteller sei sehr oft dienstlich abwesend gewesen, da er auf „allen Hochzeiten tanzen“ habe wollen.

Das sei für ihn als Verantwortlicher für das Referat eine unangenehme Situation gewesen, weil keine Planung möglich gewesen sei. A sei Leiter des ...teams gewesen, das habe er auch sehr gut gemacht, aber er sei auch in anderen Bereichen, wie etwa der EE und als ... Kommandant etc., tätig gewesen und habe die Stellvertretung im Referat Y oft unvollständig erfüllt. Im Übrigen sei es auch während der ... Tage, die er für die Beurteilung herangezogen habe, zu Abwesenheiten gekommen. Die Beurteilung von A sei im SPK X wie eine heiße Kartoffel hin und her geschoben worden. Nach seinem Dafürhalten hätten der Leiter des ...referates oder des Referates X eine Beurteilung abgeben müssen, weil der Bewerber länger mit ihnen zusammengearbeitet habe. Dass er mit der Beurteilung beauftragt worden sei, sei überraschend gewesen. Er habe keine Beurteilung abgeben wollen, weil es unfair sei, aus seiner derart beschränkten Anwesenheit Rückschlüsse zu ziehen. Es sei hin und her gegangen und schließlich habe er endgültig von der LPD den Auftrag zur Beurteilung bekommen. Er habe diese nach bestem Wissen und Gewissen vorgenommen und stehe auch zu allem, was er geschrieben habe.

Die Vorsitzende hielt fest, dass der Antragsteller dienstlich sehr viel übernommen habe, was eigentlich auf ein sehr großes persönliches Engagement schließen lasse, im vorliegenden Fall aber dem Bewerber zum Nachteil gereicht habe. Auf ihre Frage, was darunter zu verstehen sei, dass sich A „in wortreichen Absichtserklärungen“ erschöpfe, antwortete der Leiter des Referates Y mit einem Beispiel: Im ...bereich gebe es planbare und spontane Einsätze. Der Dienstplan für die geplanten Einsätze werde im Vormonat geschrieben. A habe sich immer sehr engagiert gezeigt, möglichst viele Schwerpunktaktionen zu leiten, aber es sei immer wieder vorgekommen, dass er diese Einsätze spontan abgesagt bzw. das Kommando abgegeben habe. Die wiederholten Abwesenheiten hätten Zweifel an der Verlässlichkeit aufkommen lassen, und es mache ein schlechtes Bild bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn im Einsatzbefehl der Einsatzkommandant stehe, der dann - zum wiederholten Mal - aus unerklärlichen Gründen nicht dabei sei. Dass eine solche Vorgangsweise nicht optimal sei, habe er in der Stellungnahme zum Ausdruck gebracht und A damals auch mitgeteilt. Auf die Frage, wie die Aussage zu verstehen sei, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ratlos zurückgeblieben seien und die Dienstverrichtung von A von Sprunghaftigkeit und Unzuverlässigkeit geprägt sei, antwortete der Leiter des Referates Y ebenfalls mit einem Beispiel: A habe bei Besprechungen zu einem größeren Projekt mit Beamten aus unterschiedlichen Fachbereichen mitunter großen Enthusiasmus an den Tag gelegt, es habe aber an Struktur gefehlt, sodass die Kolleginnen und Kollegen nicht gewusst haben, was zu tun sei. Als Verantwortungsträger seien aber Zuverlässigkeit und Beständigkeit unabdingbar. Die Frage, ob die Verunsicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch damit zu tun gehabt habe, dass A selten anwesend gewesen sei, bejahte der Leiter des Referates Y und fügte hinzu, dass A zwar am Papier Stellvertreter gewesen, aber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht greifbar gewesen sei, und das gehe auf Dauer nicht.

Die Frage, ob er dies auch mit A besprochen habe, bejahte der Leiter des Referates Y ebenfalls, er habe seine Kritik in vielen Gesprächen vorgebracht.

Auf die Frage, wer A die Aufträge für seine „Aktivitäten“ gegeben habe, antwortete der Leiter des Referates Y, Einsatzaufträge seien von der Abteilung gekommen, darüber hinaus habe es auch Aufträge „persönlicher Natur“ gegeben, von denen er (der Leiter des Referates Y) keine Kenntnis gehabt habe, z. B. wenn A „plötzlich“ bei einer berufsbegleitenden Fortbildung gewesen sei. Er habe A als „Aerosol“ wahrgenommen, er sei nicht greifbar gewesen.

Auf die Bemerkung eines Senatsmitgliedes, dass es offenbar Kommunikationsprobleme gegeben habe, was auch daran zu erkennen sei, dass sich niemand berufen gefühlt habe, eine Stellungnahme zur Bewerbung von A abzugeben, replizierte der Dienstgebervertreter, dass die Dienstbehörde die Beurteilung des unmittelbaren Dienstvorgesetzten heranziehe, und das sei der Leiter des Referates Y gewesen. Innerhalb der Polizei gebe es klare Strukturen, Kommandanten und ihre Stellvertreter hätten bestimmte Aufgaben, wobei der Stellvertreter die Aufgaben des Kommandanten nur dann wahrzunehmen habe, wenn dieser abwesend sei. A habe Sonderverwendungen gehabt, diese würden zusätzlich zur Hauptverwendung wahrgenommen. Eine Sonderverwendung habe man nur dann auszuüben, wenn die Hauptaufgabe nicht darunter leide, was man selbst zu beurteilen habe. Es sei also die Frage, in welchem Ausmaß man sich für eine Sonderverwendung einteilen lasse.

As rechtsfreundlicher Vertreter wies darauf hin, dass Beurteilungsgegenstand im gegenständlichen Verfahren die Eignung für die Leitung des Referates X und nicht für die Leitung des Referates Y sei, worauf der Dienstgebervertreter replizierte, dass der Kommandant einer EE keinen unmittelbaren Dienstvorgesetzten habe, der eine Beschreibung abgeben könnte.

Der Antragsteller führte aus, dass er drei Sonderverwendungen gehabt habe: Kommandant der EE, die etwa ... Beamte umfasse, Leiter der ... mit ... Beamten sowie die Projektleitung... mit rund ... Beamten. Im Beurteilungszeitraum sei er der LPD X zugeteilt gewesen, alle Abwesenheiten seien auf die Einberufung der LPD zurückzuführen, „eigentlich“ sei er nicht unter der Führung des Leiters des Referates Y gestanden. Er habe sich deshalb auch an den Landespolizeidirektor gewandt und mitgeteilt, dass er von der LPD im Stich gelassen werde, denn es sei einerseits „Druck“ von dem Leiter des Referates Y gemacht worden, und gleichzeitig seien Aufträge von der übergeordneten Dienststelle gekommen. Der Landespolizeidirektor habe geantwortet, dass er sich das mit dem Dienstvorgesetzten ausmachen müsse.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass eine Beurteilung des Leiters der Abteilung X vorliege. Die Beurteilungen von dem Leiter der Abteilung X und dem Leiter des Referates Y würden sich insofern unterscheiden, als der Leiter der Abteilung X die Einsatzbereitschaft, die schöpferischen Fähigkeiten, die Belastbarkeit, die Konsequenz und die Organisationsfähigkeit des Antragstellers hervorgehoben und der Leiter des Referates Y eher Unzuverlässigkeit geortet

habe. Der Leiter der Abteilung X habe im Bereich der sozialen und kommunikativen Kompetenzen Verbesserungspotential gesehen, nämlich bei der Integrations- und Anpassungsfähigkeit.

Der Antragsteller replizierte, dass er seine Meinung sage, die nicht immer „gepasst hat“. Was COVID und das ...team betreffe, sei es seine Aufgabe gewesen, dem Kommando seine Expertise als ... zur Verfügung zu stellen. Da habe es manchmal in der Auslegung Divergenzen gegeben, aber er habe immer durchgeführt, was ihm angeordnet worden sei.

Auf die Frage, worauf die Feststellung des Leiters der Abteilung X, nämlich dass die Anforderung „breite Erfahrung als Leiter einer Organisationseinheit“ nicht erfüllt werde, zurückzuführen sei, antwortete der Antragsteller, darauf dass er bisher nur in Stellvertreterfunktionen tätig gewesen sei. Dass die Beurteilung nicht positiver ausgefallen sei, sei auch dem Umstand geschuldet, dass nicht klar gewesen sei, wer für die Beurteilung zuständig sei.

Auf die Frage, inwiefern es eine Rolle gespielt habe, dass B erst seit ... Erfahrung in einer Tätigkeit in der VwGr. E1 gehabt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass von weniger Erfahrung nicht gesprochen werden könne. Wenn man sich die Laufbahndaten ansehe, sehe man, welche Einsätze B bereits geleitet habe. Beispielsweise habe er seinen Mitbewerbern vorausgehakt, dass er speziell in ... Einsatztätigkeiten durchgeführt habe, z.B. ...mal die Leitung der „...“, wobei er für das ganze ...gebiet sämtliche Planungen getroffen habe. Daraus habe er einen wesentlichen Vorsprung gegenüber dem Antragsteller gehabt, unabhängig davon, wer früher in E1 gewesen sei, es komme auch auf die Qualität der Tätigkeiten an. Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass Personalentscheidungen empirisch nicht überprüfbar seien. Man könne zwar Laufbahndatenblätter gegenüberstellen, aber man müsse auch immer berücksichtigen, mit welcher Qualität die Dienstzeit ausgefüllt worden sei. Er wolle in keiner Weise die Leistungen des Antragstellers schmälern, weise aber darauf hin, dass B jahrelang eine Dienststelle für ...einsätze in ... geleitet habe.

Der Vorsitzende der AG für GBF führte aus, es sei auffällig, dass ... (die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte) in ihrer Beurteilung nicht den Antragsteller „vorgezogen“ habe, sondern den dritten Bewerber. Auch wenn eine Diskriminierung (gegenüber B) vorliegen sollte, wäre A nicht der Bestgeeignete für die gegenständliche Funktion.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters sei zu sagen, dass der Altersunterschied bei ... Jahren liege, und bei dieser „Altersklasse“ rede - soweit der das BMI kenne - niemand über das Alter. Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sei zu sagen, dass B tatsächlich „unfassbar kurz“ in einer Leitungsfunktion gewesen sei bevor er die Leitung des Referates X übertragen bekommen habe. Die Beurteilung des Antragstellers sei zwar schlecht, aber es gebe keine Anhaltspunkte für eine „politische Färbung“, oder dafür, dass er bewusst „hinuntergeschrieben“ worden wäre. Die Stellungnahme des Leiters der

Abteilung X sei auch schlecht, denn eine so kurze Stellungnahme sage sehr viel aus. Zur persönlichen Leistungsbereitschaft könne er sagen, dass er A als jemanden kennengelernt habe, der sehr motiviert sein könne, das bringe aber nichts, wenn man dann seinen Hauptjob nicht erledigen könne. Ein Auftrag für eine zusätzliche Verwendung ergehe zwar von der LPD, de facto sei es aber so, dass man sich freiwillig dafür melde. Man werde z. B. gefragt, ob man vortragen wolle, und es liege an einem selbst, ja oder nein zu sagen. Man werde bei den Einsatzeinheiten auch gefragt, ob man diese Einsätze machen wolle, er glaube nicht, dass alle E1-Beamten wahllos zu Einsätzen eingeteilt würden. Im Ergebnis sei die Stellungnahme des Leiters des Referates Y nachvollziehbar, er glaube nicht, dass sie politisch motiviert gewesen sei. In fachlicher Hinsicht wäre seiner Meinung nach auch der Antragsteller höchst geeignet, aber nach dem BDG sei die fachliche und die persönliche Eignung zu beurteilen.

As rechtsfreundlicher Vertreter führte aus, dass die bessere Beurteilung des von der Behörde Zweitgereihten durch die GBB für die Frage der Diskriminierung doch eine Bedeutung habe, denn wenn nicht der Bestgeeignetste an erster Stelle gereiht worden sei, bestehe wohl der Anschein einer Diskriminierung. Es gehe nicht darum, ob der Antragsteller von allen Bewerbern der Beste gewesen sei, sondern darum, dass ein Bewerber aufgrund eines Diskriminierungstatbestandes ausgewählt worden sei und nicht aufgrund der fachlichen Eignung. Der Dienstgebervertreter habe zutreffend vorgebracht, dass die Beurteilungen empirisch nicht überprüfbar seien. Das bedeute ja, dass Diskriminierungstatbestände vorliegen könnten, auch wenn aus Sicht des Dienstgebers klare Beurteilungen vorliegen. Er Leiter des Referates Y habe heute deutlich gesagt, dass ihm die Beurteilung des Antragstellers gar nicht möglich gewesen sei und er diese auch nicht vornehmen habe wollen.

Der Antragsteller führte aus, er sei schockiert, dass man seine fachliche Leistung mit jener des zum Zug gekommene Bewerbers gleichstelle. Außerdem sei es immer wieder zu Diskreditierungen durch verschiedenste Personen gekommen. Diese Personalentscheidung habe ihn richtig getroffen, weil er eigentlich, seit er ... nach ... gekommen sei, „Richtung ... gegangen“ sei, was ihm auch mehrfach bestätigt worden sei. Im SPK X würden Posten aufgrund der Zugehörigkeit der Bewerber zum DA und zum FA besetzt – das habe bereits mit der Besetzung der Stellvertreterfunktion im Referat X mit Kollegen ... begonnen, und das störe ihn an der ganzen Sache am meisten. Ihn störe nicht, dass Fehler angeführt würden. Er befürchte auch, dass sich das gegenständliche Verfahren nachteilig für ihn auswirken werde.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden gab der Antragsteller an, dass er aktuell ..., VwGr. E1/..., sei. Die Bewerbung um diese Funktion sei ungefähr zeitgleich mit der Bewerbung um die Leitung des Referates X erfolgt. Er habe in seinen Bewerbungen immer darauf hingewiesen, dass die

Leitung des Referates X seine bevorzugte Stelle sei. Es habe auch Gespräche im Vorfeld gegeben, in denen ihm mitgeteilt worden sei, dass er die Planstelle im SPK X voraussichtlich nicht bekommen werde und die Stelle im BPK ... die bessere Option sei.

Zur vorgebrachten Altersdiskriminierung führte der Dienstgebervertreter aus, dass eine solche nicht erkennbar sei, da alle Gründe, die für B gesprochen haben, überprüfbar seien, lediglich die frühere Ernennung des Antragstellers in die VwGr. E1 würde für diesen sprechen. Das BDG sehe keine Gewichtung der persönlichen und der fachlichen Eignung vor, die Dienstbehörde habe nach eigenem Ermessen zu beurteilen, wer insgesamt als bestgeeignet anzusehen sei. B sei sowohl persönlich als auch fachlich besser geeignet gewesen als die beiden anderen Bewerber. Der Antragsteller zeige Mängel in der persönlichen Eignung, weswegen er für eine Führungsfunktion im SPK nicht geeignet sei. Man benötige als Leiter jemanden, auf den man sich zu 100% verlassen könne. Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sei noch anzumerken, dass der Leiter der Abteilung X Mitarbeiter im ... gewesen und damit den Freiheitlichen zuzuordnen sei.

Die Frage, wann B ...ausschuss-Vorsitzender bzw. Mitglied im ...ausschuss gewesen sei bzw. ob er derzeit Mitglied sei, konnten weder der Dienstgebervertreter noch die Dienstgebervertreterin beantworten, der Dienstgebervertreter bemerkte, dies hätte keine Bedeutung. Der Antragsteller sagte, ein Kollege habe ihm mitgeteilt, dass B seit ... bis zur Ernennung in E1 Mitglied des ...ausschusses gewesen sei.

Der Leiter des Referates Y bemerkte abschließend, dass die Zusammengehörigkeit aufgrund einer Personalvertretungstätigkeit nahezu ewig bestehen bleibe.

Per mail vom ... übermittelte As rechtsfreundlicher Vertreter ein ergänzendes Schreiben des Antragstellers vom ... Der Antragsteller führte darin im Wesentlichen aus, dass es nicht zutrefte, dass er quasi jederzeit die Sonderverwendungen aufgeben hätte können. Bereits als er ... dem SPK X zugeteilt worden sei, habe er versucht, eine Verwendung in der EE X zu verhindern, doch habe der damalige SPKdt. dies nicht akzeptiert. Im ... habe er die LPD ersucht, aus der EE austreten zu können, wobei ... vom SPK X bestätigt habe, dass er (A) „zwischen den Anforderungen der LPD X (EE, ...team, Ausbildung ..., ...beauftragter, Vortragstätigkeiten ...) und den Erfordernissen einer einigermaßen kalkulierbaren Anwesenheit im SPK ...“ (Referat Y) stehe. Die Tätigkeiten seien „natürlich aus Sicht der LPD erforderlich ..., aus Sicht des SPK Referat Y werden die Abwesenheiten im Regelbetrieb negativ gesehen.“ Das SPK X befürworte daher das Ansuchen auf Austritt aus der EE X. Dieses Ersuchen sei von der LPD ignoriert worden, mündlich sei ihm mitgeteilt worden, dass er weiter im „EE-E1-Pool“ verbleibe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund (u. a.) der Weltanschauung und/oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Antragstellerin/der Antragstellerin die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat 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 demnach die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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 Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Urteil des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Stellt man die Berufslaufbahnen von A und B gegenüber, ergibt sich folgendes Bild:

Der Antragsteller, geboren ..., trat ... in den Exekutivdienst ein, wurde im ... in die VwGr. E2a und im ... in die VwGr. E1 ernannt. Zum Bewerbungszeitpunkt war er stv. Leiter des Referates Y mit der Arbeitsplatzbewertung E1/...

B, geboren ..., trat ... in den Exekutivdienst ein, wurde im ... in die VwGr. E2a und im ... in die VwGr. E1 ernannt. Zum Bewerbungszeitpunkt war er ...referent im SPK X, Arbeitsplatzbewertung E1/...

Der Antragsteller stand somit ... Jahre in E2a-wertiger Verwendung, B ... Jahre.

Als E1-Beamter war der Antragsteller rund ... Jahre tätig, B etwas mehr als ...

Im Detail stellen sich die Verwendungen der Bewerber wie folgt dar:

Der Antragsteller war als dienstführender Beamter bei den Organisationseinheiten ... und ... Gruppenkommandant bzw. „...kommandant“. Als E1-Beamter war er von ... bis ... Einsatzkommandant der ... und Referent für ... und ... Danach wechselte er ins SPK X und versah Dienst im Referat X und im ...referat bis er mit ... ins Referat Y wechselte.

B war als dienstführender Beamter Sachbearbeiter an der FI ..., ...-Gruppenkommandant, Leiter der „...“, ...-Zugskommandant und Leiter der „...“, ... wurde er Sachbereichsleiter und 2. stv. Kdt. der FI ... und war weiterhin ...-Zugskommandant. Mit ... wurde er zum Kommandanten der FI ... ernannt. Ab Ernennung in die VwGr. E1 im ... übte er für ... Monate Referententätigkeiten in der Sektion ... des BMI aus, mit ... wurde er dem SPK X dienstzugeteilt. Er wurde im Referat X und im ...referat verwendet, mit ... wurde er ...referent.

Beide Bewerber waren über einen Zeitraum von ca. ... Jahren als Kommandanten von Einsatzeinheiten tätig, beide nahmen an (Groß)Einsätzen und Projekten teil (vgl. Seite 4/5 und Seite 12/13). Für den Antragsteller spricht, dass er als Kommandant der VwGr. E1 an den Einsätzen und Projekten teilnahm, für B sprechen seine langjährige Verwendung in einer Fachinspektion ... und die Leitung dieser in den letzten ... Jahren vor der Bewerbung um die gegenständliche Funktion. Beide Bewerber absolvierten einschlägige Fortbildungen und konnten Vortragstätigkeiten vorweisen.

Die Dienstbehörde stützte sich bei ihrer Personalentscheidung auf die Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerber, was aufgrund As kurzer effektiver Dienstzeit sowohl bei diesem, als auch bei dessen unmittelbaren Vorgesetzten, dem Leiter des Referates Y, auf Unverständnis stieß. Lt. dem Dienstgebervertreter ist es aber üblich, die unmittelbaren Vorgesetzten zur Stellungnahme aufzufordern, was dem Senat auch aus anderen Verfahren bekannt ist; hinzukommt, dass lt. dem Dienstgebervertreter Kommandanten einer Einsatzeinheit keine unmittelbaren Dienstvorgesetzten haben.

... gab logischer Weise eine Stellungnahme aus seiner Sicht als Leiter des Referates Y ab, und diese Stellungnahme fiel insgesamt nicht sehr positiv aus. Weiters lag eine Beurteilung des Antragstellers vom Leiter der Abteilung X ... vor, die ... Monate vor der gegenständlichen Bewerbung abgegeben worden war und somit aktuell und aussagekräftig (wenn auch nicht ausführlich) war.

Sowohl der Leiter des Referates Y, als auch der Leiter der Abteilung X orteten beim Antragsteller Defizite, allerdings im Hinblick auf unterschiedliche Anforderungsbereiche. Der Leiter des Referates Y nahm den Antragsteller als sprunghaft bzw. unzuverlässig wahr (und bemerkte dies beim Kriterium „Managementfähigkeiten und Dienstvollzug“), der Leiter der Abteilung X sah „Verbesserungspotential“ im Bereich der „sozial-kommunikativen Kompetenzen, nämlich im Hinblick auf „Integrations- und Anpassungsfähigkeit“.

Letztlich - das geht aus beiden Beurteilungen klar hervor - waren es nicht die fachlichen Qualifikationen, die mehr für B sprachen.

Für den Senat ist zwar nicht nachvollziehbar, dass die LPD X die Stellungnahme des Leiters des Referates Y nicht unter dem Aspekt betrachtete, unter dem sie abgegeben worden war, nämlich ... als dem mit der Situation unzufriedenen Verantwortlichen für das Referat Y, weil er aufgrund der häufigen - dienstlichen - Abwesenheiten von A im Grunde keinen Stellvertreter

hatte; gleichzeitig lag der LPD eine in jeder Hinsicht sehr positive Beschreibung des Bewerbers B durch den SPKdt. vor. Folglich traf die Behörde die Entscheidung zu Gunsten des insgesamt als untadelig beschriebenen Bewerbers.

Zum Vorbringen im Antrag, nämlich die fachlichen Kriterien wie der Umfang der Verwendungen in der VwGr. E1 und der Verwendungszeitraum, würden Vorteile des Antragstellers gegenüber B zeigen, hält der Senat fest, dass für ihn aufgrund der zahlreichen dargelegten Tätigkeiten des B im ...bereich in der VwGr. E2a und aufgrund der Leitung von bis zu ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Kommandant der FI ... über ... Jahre hinweg, nicht zu erkennen ist, inwiefern B für die Leitung des Referates X fachlich geringer geeignet sein soll als der Antragsteller. Es ist der Dienstgeberseite zuzustimmen, dass mit der längeren Verwendung in der VwGr. E1 nicht automatisch die bessere fachliche Eignung als erwiesen anzusehen ist, und der Antragsteller legte nicht dar, inwiefern seine Tätigkeiten im ...bereich höher zu bewerten gewesen wären als die des Mitbewerbers (außer, dass er auf seine längere Verwendung in E1 hinwies).

Bs Beurteilung durch den SPKdt. ist sowohl in fachlicher, als auch in persönlicher Hinsicht sehr gut, und der Senat konnte keine unsachlichen Feststellungen feststellen, d.h., er sah den Verdacht des Antragstellers, B sei aufgrund seiner Nähe zur ÖVP sehr gut beurteilt worden und nicht aufgrund seiner Qualifikationen, nicht bestätigt. Andererseits ergab sich auch kein Hinweis darauf, dass der Leiter des Referates Y und/oder der Leiter der Abteilung X den Antragsteller aus parteipolitischen Gründen nicht besser beurteilten. Wie bereits ausgeführt, vermisste der Leiter des Referates Y einen Stellvertreter, und der Leiter der Abteilung X betreffend teilte der Dienstgebervertreter mit, dass der Leiter der Abteilung X Mitarbeiter im ... gewesen und damit den Freiheitlichen zuzuordnen sei.

Aus den angeführten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass A im Auswahlverfahren zur Besetzung der Leitung des Referates X des SPK X nicht aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde.

Erwähnt sei, dass A in der Senatssitzung ausführte (siehe Seite 16), dass es „gewisse Vorhalte“ gegen ihn gegeben habe und immer noch gebe, u. a. habe es geheißen, dass er nicht „führbar“ sei, es sei aber nie „etwas zur Anzeige gebracht“ worden. Richtig sei, dass er „dem System“ und auch der Vorgehensweise bei Stellenbesetzungen nicht immer zustimme und seinen Unmut dem Kommando und der LPD Führung auch mitteile.

Nachdem der Leiter der Abteilung X die „Integrations- und Anpassungsfähigkeit“ als verbesserungswürdig bezeichnete, erscheint es dem Senat nicht undenkbar, dass eine „gewisse“ Offenheit des Antragstellers der Dienstbehörde gegenüber zu „gewissen Vorbehalten“ führte und in die Auswahlentscheidung miteinfluss.

Die Begründung des Antragstellers für die behauptete Altersdiskriminierung lautete, dass er jünger sei als B, aber länger „in Funktionen“. Dieser Argumentation ist nicht zu folgen, da eine längere Verwendung in einer höheren Funktion nicht automatisch zur Besetzung eines Arbeitsplatzes mit diesem Bewerber oder dieser Bewerberin führen muss, wäre es so, würde ein Vergleich der Laufbahndatenblätter für die Auswahl genügen und wären Eignungsbeurteilungen durch die Vorgesetzten entbehrlich.

Der Senat stellt daher fest, dass A auch nicht aufgrund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde.

Wien, September 2023