

# Gbk 2016/4/18 B-GBK II/67/16

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.04.2016

## Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

### Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

### Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

### Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Leiter/in des Verkehrsreferates beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X (X)“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

### Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung der Planstelle „Leiter/in des Verkehrsreferates beim BPK X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

### Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Antragsteller führte aus, dass er derzeit in der Polizeiinspektion (PI) X seinen exekutiven Außendienst versehe. Er habe sich in den letzten ... Jahren auf mehrere E2a Planstellen beworben. Es seien aber immer Mitglieder der „Fraktion Christlicher Gewerkschafter“ (FCG) bevorzugt worden. Da er keiner Partei angehöre, habe weder der Dienststellenausschuss (DA) noch der Fachausschuss (FA) seine Interessen wahrgenommen.

Seinen beruflichen Werdegang skizzierte der Antragsteller wie folgt: ... habe er seine Ausbildung bei der Bundespolizeidirektion (BPD) X als Exekutivbeamter begonnen. Bis ... habe er im Wachzimmer X seinen Außendienst versehen. Auf Grund seiner guten EDV-Kenntnisse sei er ... in das Referat X bei der BPD X (...stelle) als Leiter des ... versetzt worden. Dort habe er umfangreiche verkehrspolizeiliche Aufgaben (Verkehrsunfallstatistik, Aufbau und Organisation von EDV-Angelegenheiten sowie Betreuung diverser EDV-Projekte des Bundesministeriums für Inneres) gehabt. Er sei bei zahlreichen Ortsaugenscheinen dafür verantwortlich gewesen, geeignete straßenpolizeiliche oder auch bauliche Maßnahmen zur Herabsetzung von Unfallhäufungspunkten in Zusammenarbeit mit dem Magistrat X zu

erwirken. In dieser Funktion habe er sich sowohl mit internen als auch mit externen Kursen entsprechend weitergebildet. Er habe auch den Dienststellenleiter, welcher krankheitsbedingt länger abwesend gewesen sei, im Referat X vertreten. Dort habe er Einblicke in die vielfältigen Tätigkeiten der verschiedenen Fachabteilungen bekommen. Auch sei er dort als Dienststellenleiter vorgesehen gewesen. Durch drei eingeteilte Beamte sei jedoch massives Mobbing gegen ihn geführt worden, da sie keinen Dienststellenleiter haben wollten. Schließlich sei er ... zum Leiter der ...stelle bestellt worden. Diese Funktion habe er bis zur Wachkörperreform ... ausgeübt. Als Leiter der ...stelle sei er neben der Koordinierung von großen polizeilichen Einsätzen auch für die Vertretung des Dauerdienstes der Sicherheitswache zuständig gewesen. Von ... bis ... habe er seinen Dienst im „LAX/EDV“ versehen. Durch neuerliches Mobbing sei verhindert worden, dass er zum Stellvertreter des Abteilungsleiters eingeteilt wurde. Um im Zuge der Wachkörperreform eine nicht bewertete Planstelle zugewiesen zu bekommen, habe er im ... einer Versetzung zur PI X mit Wahrungsfunktion zugestimmt. Im ... habe er sich erstmalig um eine Planstelle im Bezirk X beworben. In weiterer Folge habe es weitere acht Bewerbungen für Planstellen gegeben. Sämtliche Bewerbungen seien seitens der Dienstbehörde kommentarlos unbeachtet geblieben. Bei Vorsprachen beim Bezirkspolizeikommandanten (BPKdt) bzw. dessen Stellvertreter sei er immer auf die jeweils nächste Bewerbung getröstet worden. Der DA-Vorsitzende, B, habe ihm bei Vorsprachen mitgeteilt, dass er ihm nicht helfen könne, da er nicht bei der Partei (FCG) sei. Zu diesem Zeitpunkt sei der Antragsteller noch Gewerkschaftsmitglied gewesen. Außerdem habe der DA-Vorsitzende die Nichtbeachtung der Bewerbungen regelmäßig damit begründet, dass der Antragsteller von der ... Polizei käme und erst einmal das „Niveau der Gendarmen“ erreichen müsse. Dieses Mobbing über „faule und nichts könnende dienstführende Polizisten“ habe sich über einen Zeitraum von ... Jahren erstreckt und erhebliche gesundheitliche Folgen beim Antragsteller ausgelöst.

Weiters gab der Antragsteller an, dass er weder disziplinar noch strafrechtlich verurteilt, sondern im Gegenteil für seine ausgezeichneten Managementfähigkeiten eine Leistungsfeststellung getroffen worden sei. Außerdem sei er mehrmals für außergewöhnliche Leistungen belobigt bzw. belohnt worden. Er sei bei mehreren Projekten eingesetzt worden. Diese Umstände seien weder bei der Beschreibung durch den Polizeiinspektionskommandanten (PIKdt) noch durch den BPKdt beachtet worden.

Zu seiner Bewerbung als Verkehrsreferent führte der Antragsteller Folgendes aus: Nachdem er über Anraten des DA-Obmannes, B, die Funktionszulage für die Wahrung verloren habe, habe er sich am ... für die ausgeschriebene Planstelle als Verkehrsreferent beim BPK X beworben. B habe sich ebenfalls um die ausgeschriebene Stelle beworben. Die Entscheidung sei wieder gegen ihn getroffen worden, weil er keiner Partei angehöre. B sei vom BPKdt nicht an 1. Stelle gereiht worden, aber er habe durch seine Zugehörigkeit zum FA die notwendige Unterstützung zum Erhalt dieses Arbeitsplatzes bekommen. Begründet sei die Planstellenbesetzung damit worden, dass B durch seine langjährige Tätigkeit als Stellvertreter des ...kommandanten entsprechende Diensterfahrung habe und er wegen seiner Verwendung im Verkehrsdienst als Motorradfahrer bevorzugt worden sei. Der Umstand, als Motorradfahrer Verkehrsdienst versehen zu haben und bei einer außergewöhnlichen strafrechtlichen Amtshandlung in ... ermittelt zu haben, befähige B nach Meinung des Antragstellers noch nicht für die ausgeschriebene Stelle, für die es laut Auskunft auch keine Arbeitsplatzbeschreibung gebe. Auch der Umstand, MR-Instruktor zu sein, sei für die angestrebte Funktion nicht ausschlaggebend, zumal der PI X einige Jahre nicht einmal ein Motorrad als Dienst-KFZ zugewiesen gewesen sei.

Der Antragsteller betonte weiters, dass sein Umgang mit den Behörden aufgrund der zu erwarteten Tätigkeiten als Verkehrsreferent viel gewichtiger sei. Auch seine Erfahrungen in Bezug auf den Dienstvollzug seien zumindest gleichwertig. Zusätzlich seien die im Funktionsbesetzungserlass des BM.I erforderlichen Punkte zur Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern seiner Meinung nach nicht eingehalten worden. Laut Aussage des PIKdt ... habe B die vom Dienststellenleiter durchzuführen gewesene Leistungsbeschreibung für Bewerber/innen selbst verfasst und diese vom PIKdt unterfertigen lassen und dem BPK weitergeleitet. Zwischenzeitlich habe der Antragsteller als 3. Stellvertreter in der PI X seinen Dienst versehen. Dabei habe er dieselben Vertretungstätigkeiten wie der 2. Stellvertreter durchgeführt. Neben der Erstellung des Dienstplanes und Abrechnung aller Mitarbeiter/innen der PI X habe er ein EDV-unterstütztes Abrechnungsprogramm für die Kolleginnen und Kollegen erstellt.

Die Entscheidung über die Planstellenbesetzung sei rein „parteipolitisch“ und nur aus dem Grund getroffen worden, weil er nicht der gleichen Partei angehöre wie dies vom Arbeitgeber gewünscht sei und er ... Jahre bei der ehemaligen Bundespolizei Dienst versehen habe und nicht bei der ehemaligen Bundesgendarmerie. Dies stelle für ihn eine grobe Diskriminierung auf Grund seiner Weltanschauung dar.

Dem Antrag waren unter anderem folgende Beilagen angeschlossen: eine detaillierte Auflistung der Qualifikationen (sämtliche Seminarbestätigungen, Anerkennungsschreiben und Zeugnisse) von A; seine Bewerbung inklusive Laufbahndatenblatt und die Bewertungen seiner Vorgesetzten.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Landespolizeidirektion X (LPD X) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Einleitend wurde ausgeführt, dass A mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion des „2. Stellvertreters des Kommandanten der PI X“ betraut sein werde. A sei bei der Planstellenbesetzung der Vorzug gegenüber seinem Mitbewerber gegeben worden, „um seinen wiederkehrenden Argumenten in der Beschwerde entgegenzutreten“, dass er gemobbt und ohne sachliche Begründung seine Bewerbungen nie berücksichtigt worden seien. Die Besetzung sei nach objektiven Kriterien erfolgt. Seitens der LPD X sei A vorgeschlagen worden, da er erstens über eine längere Diensterfahrung im Exekutivdienst; zweitens über längere Diensterfahrung als dienstführender Beamter und drittens über mehr Diensterfahrung als dienstführender Beamter mit Führungsaufgaben verfüge, da er seit ... die Funktion des „3. Stellvertreters des Kommandanten der PI X“ ausübe.

Zur gegenständlichen Planstelle „Leiter/in des Verkehrsreferates beim BPK X“ führte die LPD X aus, dass es vier Bewerber gegeben habe. Von diesen sei seitens des BPK X weder der Beschwerdeführer noch B vorgeschlagen worden. B sei von seinen Dienstvorgesetzten als für die Funktion „sicher bestens geeignet“ und „sehr gut geeignet“ beschrieben worden. Der Beschwerdeführer sei von denselben Dienstvorgesetzten als „bestens geeignet“ und „sehr gut geeignet“ beschrieben worden.

Seitens der LPD X sei B gegenüber dem Beschwerdeführer aufgrund der vorliegenden Beurteilungen deshalb vorgeschlagen worden, da er „1. über längere Diensterfahrung im Exekutivdienst (mehr als 5 Jahre); 2. über längere Diensterfahrung als dienstführender Beamter (mehr als 3 Jahre) und 3. über mehr Diensterfahrung als dienstführender Beamter (zuletzt seit ... als 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI X im Bezirk X)“ verfüge, was für die zu besetzende Planstelle als Verkehrsreferent für den Bezirk von entscheidender Bedeutung sei (bezirksinterne Koordinierungen der PI, umfassende Kontakte zu den Verkehrsbehörden im Bezirk). Insgesamt versehe B gegenüber dem Beschwerdeführer mehr als „17 (!) Jahre länger Dienst als dienstführender Beamter im Bezirk X“, ohne dass er jemals den Bezirk gewechselt habe, was für eine „tiefe positive persönliche, fachliche und soziale „Verwurzelung“ im Bezirk“ spreche und für die Ausübung der Funktion aus Sicht der LPD X ein wesentliches Kriterium gewesen sei.

Die LPD X leitete auch die Stellungnahme des Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB), ..., weiter. Aus der Sicht des GBB sei die Planstellenbesetzung nach dem B-GIBG nachvollziehbar und fuße ausschließlich auf objektiven und fachlichen Entscheidungsparametern. Daher sei weder eine Diskriminierung noch eine Ungleichbehandlung im Sinne des Beschwerdeschreibens aus seiner Sicht erkennbar.

A führte in seiner Bewerbung (Angaben zur beruflichen Laufbahn vgl. Seite 2ff) aus, dass er sich aufgrund seiner bisher auf diversen Dienststellen gesammelten Erfahrungen - insbesondere der Mitarbeit im Führungsstab bei diversen Großeinsätzen und auf Grund seiner guten Koordinations- und Improvisationsgabe - für die ausgeschriebene Führungsposition als in hohem Maß geeignet fühle. Er könne seine gesammelten Erfahrungen (Einsatzleitung, Koordination, Berichterstattung) in die Aufgaben als Leiter des Verkehrsreferates bestens einbringen. Sein Interesse an jeglicher Art von Fort- und Weiterbildung könne im Laufbahndatenblatt eingesehen werden. Derzeit nehme er an Schulungen für die geplanten EDV-Anwendungen „...“ und „...“ teil. Seine innovativen Ideen habe er in den letzten Jahren als einer der Stellvertreter des Kommandanten der PI X immer wieder unter Beweis gestellt. Er habe neben verschiedenen EDV-Verwaltungstools ein Dienstplanungs- und Abrechnungstool für die Dienststelle und auf Bezirksebene programmiert. Seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Ideen stehe er sehr aufgeschlossen gegenüber. Er könne seine Kommunikation als klar und lösungsorientiert bezeichnen. Es falle ihm nicht schwer auch andere zu begeistern, ein Team zu motivieren und zielgerecht zu führen. Wichtig seien für ihn ein modernes Führungsmanagement mit aktiven Führungskräften sowie die Stärkung des Vertrauens der Bevölkerung in die Schlagkraft der Exekutive. Der Arbeitsplatz als Leiter des Verkehrsreferates würde für ihn eine neue und spannende Herausforderung darstellen. Darüber hinaus wolle er seine absolute Loyalität gegenüber seinen Vorgesetzten und sein über den Dienstbetrieb hinausgehendes Engagement unter Beweis stellen.

Der PIKdt, ..., führte in seiner Beurteilung des A aus, dieser verrichte seine Aufgaben selbständig, verlässlich und zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten. A bringe seine „überdurchschnittlich guten EDV-Kenntnisse“ in die Organisation und Verwaltung der Dienststelle und des Bezirkes mit großem Engagement ein. Seine Leistungen und

Ergebnisse werden von allen Beamtinnen und Beamten des Bezirkes geschätzt. Durch die Erstellung von verschiedenen Vorlagen und Formularen (z B Dienstpläne und Statistikformulare) sei im Bezirk eine einheitliche und übersichtliche Vorgangsweise geschaffen worden und auf den Plen eine Vereinfachung von Verwaltungsabläufen erreicht worden. Insbesondere bei der Vorbereitung und Leitung von Einsätzen sei A in hohem Maße qualifiziert. Sein Verhalten im Dienst und Auftreten sei tadellos und korrekt und sein Umgang mit Behörden und Parteien sei sachlich und höflich. Er sei überdurchschnittlich motiviert und gebe dies auch an die Mitarbeiter/innen weiter, was sich in der gesamten Dienstausbildung positiv auswirke. Sein Verhalten sei loyal und kameradschaftlich. Er besitze „gute Managementfähigkeiten“ und habe dies auch im Laufe seiner Tätigkeit auf der Dienststelle unter Beweis gestellt. Er weise sehr gute Fach- und Vorschriftenkenntnisse auf und verstehe es dieses Wissen anderen Kolleginnen und Kollegen zu vermitteln. A erfülle das Anforderungsprofil für die angestrebte Funktion und sei für diese „bestens geeignet“.

Vom BPKdt ... wurde A wie folgt beurteilt:

A habe „sehr gute Fachkenntnisse, insbesondere im IT-Bereich“ und er habe diese Fähigkeiten auch auf sehr dienstfördernde Weise für die Beamtinnen und Beamten des Bezirkes und zur Unterstützung des BPK eingesetzt. Sein dienstliches Auftreten und sein Engagement im Kriminal- und Verkehrsdienst seien sehr positiv auffallend. Über seine „höchste Professionalität im Bereich der Einsatzleitung und Einsatzführung sowie dem Umgang mit den technischen Einsatzmitteln“ bestehe keinerlei Zweifel. Gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BPK habe er sich unterstützend und sehr kollegial verhalten. Bei Besprechungen und Schulungen vor externen Vertreterinnen und Vertretern sowie Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten habe er einen sehr kompetenten und sachlichen Eindruck hinterlassen.

Für die angestrebte Funktion sei er als „sehr gut geeignet“ zu beurteilen.

Die berufliche Laufbahn von B stellt sich laut dem Laufbahndatenblatt wie folgt dar: „... - ... Grundausbildung E2b; ... - ... eingeteilter Beamter, LGK X; GP X; ... - ... Grundausbildung E2a; ... - ... dienstführender Beamter am GP X; ... - ... HS und 2. Stellvertreter des Postkommandanten in X; seit ... HS und 1. Stellvertreter des Postkommandanten in X. Zusätzliche Ausbildungen: MR- Fahrer und MR-Trainer; Strahlenspürer; Sprachabzeichnen in Englisch.“

Der PIKdt, ..., beurteilte B wie folgt:

B sei seit ... 1. Stellvertreter der PI X und führe diese Funktion in allen Belangen in ausgezeichneter Weise. B zeichne sich durch höchste Einsatzfreude, organisatorische Fähigkeit, Fachwissen, Flexibilität, Vorausblick, Mannschaftsführung, soziale Kompetenz, Motivationsvermögen, Auffassung und vorbildliche Dienstverrichtung aus. In der Mannschaft der PI X und auch im Bezirk X genieße B höchstes Ansehen und Wertschätzung. Bei geführten Einsätzen vermittele B allen beteiligten Polizeibediensteten Sicherheit und Motivation in der Abwicklung von Amtshandlungen. Bei Behörden und Ämtern pflege B ausgezeichnete Kontakte, die auf seiner jahrzehntelangen, angesehenen Dienstverrichtung im Bezirk X basieren. Er besitze beste Kenntnisse der Strukturen im Bezirk X und der polizeilichen Erfordernisse. Bei der Führung der PI X durch den Bewerber in Abwesenheit des Kommandanten seien absolut keine Unterschiede bemerkbar. B vertrete die Dienststelle auch nach außen souverän. Er mache sich im Verkehrsdienst als MR-Fahrer auch in der landesweiten Ausbildung junger Verkehrsdienstbeamtinnen und Verkehrsdienstbeamten verdient und führe auch bis heute Schulungen und Trainingskurse für die MR- Beamtinnen und Beamten des Bezirkes durch. Seine kriminalistischen Fähigkeiten habe er unter anderem bei einem der Aufsehen erregendsten Verbrechen, welches die PI X zu bearbeiten hatte, unter Beweis gestellt. Gemeinsam mit einem Kollegen habe er weltweit geführte illegale Geschäfte mit ... und ... aufgedeckt. Die Erhebungen haben ihn damals quer durch ... bis nach ... geführt. Aufgrund des Ermittlungsergebnisses seien nicht nur die Täter verurteilt worden, sondern wesentliche Bestimmungen bei der Gewinnung von ... und ... weltweit geändert bzw. verschärft worden. Vertreter/innen des Gesundheitsministeriums und der Staatsanwaltschaft X haben dazu höchstes Lob ausgesprochen. Alles in allem zeichne B das „Bild eines ausgezeichneten und vorbildlichen Polizeibeamten.“ Für die angestrebte Funktion sei er „sicher bestens geeignet.“

BPKdt ... führte in seiner Beurteilung aus, dass B mit dem BPKdt ein offenes und konstruktives Verhältnis gestaltet habe. Seine Zusammenarbeit mit Behördenvertreterinnen und Behördenvertretern und öffentlichen Funktionären sei als sehr gut und dienstfördernd zu beurteilen. Die Zusammenarbeit mit ihm als Obmann des DA beim BPK X sei geprägt von Konsensbereitschaft, Flexibilität und kameradschaftlichen Einsatz für die Beamtinnen und Beamten seiner

Dienststelle und darüber hinaus. Im Verkehrsdienst habe er sich durch besonderes Engagement in der MR-Ausbildung und Schulung hervorgetan. Die PI X habe er in Abwesenheit des Kdt zur vollsten Zufriedenheit des BPK geführt. In disziplinarrechtlicher Hinsicht sei B seit dem Jahr ... nicht mehr negativ in Erscheinung getreten und sein dienstliches Verhalten sei ohne Anstand gewesen. Mit den Mitarbeiter/innen des BPK X sei die Zusammenarbeit nicht immer friktionsfrei, aber im Grundsätzlichen doch ohne wesentliche Beeinträchtigung des Dienstbetriebes verlaufen. Seine Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften seien sehr gut und er setze dieses Wissen im dienstlichen Umfeld und besonders bei Schulungen sehr gekonnt ein.

Für die angestrebte Funktion werde er als „sehr gut geeignet“ beurteilt, wenngleich der Mitbewerber ..., aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung, an 1. Stelle der Bewerber/innen gereiht wurde.

Gemäß der Organisations- und Geschäftsordnung der Bezirks- und Stadtpolizeikommanden (OGO BPK/SPK) obliegen dem Verkehrsreferat insbesondere folgende Aufgaben: „ die Sammlung, Analyse und Auswertung von Informationen und Daten zur Sicherstellung eines aktuellen Verkehrslagebildes; die strategische Planung, Überwachung und Durchführung von Verkehrsmaßnahmen; Planung und Leitung von verkehrspolizeilichen Schwerpunktaktionen; die Sicherstellung der Vollziehung der Rechtsvorschriften mit Verkehrsbezug; fachspezifische Aus- und Fortbildung sowie Berichterstattung und Medienarbeit; Beschwerdeangelegenheiten mit Verkehrsbezug; Wahrnehmung allgemeiner Verkehrsangelegenheiten; Koordinierung der Verkehrserziehung; Koordinierung der verkehrsspezifischen Ressourceneinsatzes sowie Organisation, Koordination und Leitung der überörtlichen Verkehrsdienste.“

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen seines Antrages und führte ergänzend aus, er habe ursprünglich eine ...lehre gemacht und da sei man automatisch Gewerkschaftsmitglied. Er werde daher den „Roten“ zugeschrieben, obwohl er keiner Partei zugehörig sei. Jedoch könne er sich mit den „Grundwerten der Sozialdemokratie“ identifizieren. Weiters habe es die allgemeine Anschauung gegeben, dass Polizistinnen und Polizisten „nicht arbeiten können“. Dies sei ihm auch so vermittelt worden. Er glaube, dass dies sehr wohl unter den Begriff „Weltanschauung“ falle.

Der Vertreter der LPD X ... erklärte, dass für die Entscheidung welche Bewerber der Personalvertretung vorgeschlagen werden, die Diensterfahrung und die Zeit wie lang jemand im Exekutivdienst sei ausschlaggebend seien. Außerdem sei wichtig, wie lange jemand schon im Bezirk tätig sei (vertrauensbildende Funktion für die Bevölkerung). Die Fähigkeiten von A in seinem Fachgebiet seien unbestritten. Deshalb sei er auch jetzt angefragt worden bei einem Computerprogramm mitzuarbeiten.

Der Antragsteller führte dazu aus, dass er Dienststellenleiter gewesen sei. Er habe das Gefühl, dass er sich immer hinten anstellen müsse. Er schule Kolleginnen und Kollegen, die jetzt seine Vorgesetzten und jünger als er seien. Es interessiere sich keiner dafür, was er in seiner 25-jährigen Tätigkeit als Polizist geleistet habe. Für ihn sei eine Bewertung des BPKdt, der nur seine „eigenen Leute“ forcieren möchte, nicht rechtens. Er habe in der Gesellschaft ein großes Ansehen, dies werde aber bei den Personalentscheidungen nicht berücksichtigt.

Auf die Frage eines Mitglieds des Senates, wer anstatt des unmittelbaren Vorgesetzten die Beurteilungen durchführen solle, erklärte der Antragsteller, dass er diesen die Beurteilungen nicht abspreche, aber wenn er seine Beurteilungen vergleiche, dann müsse er feststellen, dass seine Beurteilungen im ... genauso gestaltet gewesen seien wie im ..., obwohl es zwei verschiedene Planstellen gewesen seien. Einmal sei es um die Planstelle des Verkehrsreferenten gegangen und das zweite Mal um den Stellvertreter des Kommandanten der PI X. Es stehe genau dasselbe in beiden Beurteilungen.

Der GBB betonte, dass sich niemand innerhalb von ... Monaten so stark verändere und er daher den BPKdt verstehe. A sei in den ... Monaten auf dem gleichen hohen Niveau geblieben. Auch habe sich A freiwillig von der ...stelle wgbeworben und sei auf die PI X gewechselt.

Anmerkung: Aufgrund einer technischen Störung des Aufnahmegerätes während der Sitzung der B-GBK am ... bestehen keine weiteren Aufzeichnungen. Aus dem genannten Grund kann das Protokoll nicht vollständig wiedergegeben werden.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis - u.a. - aufgrund 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. I 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 war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B damit, dass dieser erstens über eine längere Dienstefahrung im Exekutivdienst; zweitens über eine längere Dienstefahrung als dienstföhrender Beamter und drittens über mehr Dienstefahrung als dienstföhrender Beamter verfüge, was für die zu besetzende Planstelle als Verkehrsreferent für den Bezirk X von entscheidender Bedeutung sei. B versehe gegenüber dem Beschwerdeföhler mehr als 17 Jahre länger Dienst als dienstföhrender Beamter im Bezirk X, ohne dass er jemals den Bezirk gewechselt habe, was für eine tiefe positive persönliche, fachliche und soziale „Verwurzelung“ im Bezirk spreche und für die Ausübung der Funktion aus Sicht der LPD X ein wesentliches Kriterium gewesen sei.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerber an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Vergleiche dazu die Ausführungen auf Seite 9.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen Bewerber/innen 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.

Zum Auswahlverfahren stellt der Senat fest, dass dieses insofern nachvollziehbar ist als die beiden Bewerber vom PIKdt und BPkdt nach den im Exekutivbereich üblichen Kriterien, nämlich Verhalten im Dienst; Umgang mit Behörden, Parteien und Mitarbeitern; Management und Dienstvollzug und Gesetzes- Vorschriftenkenntnisse, beurteilt wurden. Zu kritisieren ist lediglich, dass Zeiten, in denen A eine Dienststelle leitete (...-...: Referat X Statistikwesen; ... - ...: ...stelle), in den Beurteilungen der Vorgesetzten keine Berücksichtigung gefunden haben.

Auf der Grundlage dieser Beurteilungen, ist es für den Senat erkennbar, dass beide Bewerber bestimmte fachliche und persönliche Qualifikationen haben. Beide Bewerber haben diverse Aus- und Weiterbildungen absolviert und an diversen Einsätzen teilgenommen. So betonte auch der Vertreter der LPD X die unbestrittenen Fachkenntnisse des Antragstellers. Wenn ein Dienstgeber eine Auswahl zwischen gut qualifizierten Bediensteten treffen muss, ist eine Differenzierung über die fachliche und die persönliche Beurteilung hinaus unumgänglich. Eine solche Differenzierung hat die Dienstbehörde mit der Wertung der Führungserfahrungen vorgenommen.

Die LPD X konnte sowohl in der Stellungnahme als auch in der Senatssitzung die Gründe für die Präferenz für B dem Senat nachvollziehbar darlegen. Entscheidend für die Präferenz seien die Dienstefahrung und die Zeit im Exekutivdienst gewesen. Außerdem sei es für den Dienstgeber wichtig gewesen, wie lange ein/e Bewerber/in im Bezirk tätig gewesen sei. Dieser Punkt wurde im Sinne einer vertrauensbildenden Funktion für die Bevölkerung genannt.

Vergleicht man die beruflichen Laufbahnen der beiden Bewerber, so stellt der Senat fest, dass B eine längere Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle besitzt, womit auch eine höhere Leitungs- und Koordinierungskompetenz einhergeht. Dies festzustellen ist deswegen wichtig, da es sich bei der Planstelle „Leiter/in des Verkehrsreferates beim BPK X“ um eine Leitungsfunktion handelt, bei der entsprechende Führungserfahrungen vorausgesetzt werden dürfen. B ist seit ... dienstföhrender Beamte. Seit ... ist er 1. Stellvertreter des Kommandanten der PI X. Demgegenüber ist A

seit ... dienstführender Beamte und seit ... dritter Stellvertreter des Kommandanten der PI X. Unbestritten ist, dass auch A erforderliche Führungserfahrungen vorweist. So führte der PIKdt in seiner Stellungnahme aus, dass A „bei der Vorbereitung und Leitung von Einsätzen in hohem Maße qualifiziert“ sei und er „gute Managementfähigkeiten“ besitze. Insgesamt werden diese jedoch im Vergleich zu jenen von B etwas geringer ausgeprägt sein, weil B viel länger eine höher bewertete Planstelle innehatte. Festgestellt sei auch, dass A in seinen bisherigen Verwendungen überwiegend im IT-Bereich verwendet wurde. Diese spezifischen Kenntnisse sind im Verkehrsreferat durchaus gefragt, der Schwerpunkt des Verkehrsreferates liegt jedoch in der Organisation, Koordination und Leitung. (vgl. Seite 9).

Nicht nachvollziehbar war für den Senat das Vorbringen des Antragstellers in der Senatssitzung, dass seine Beurteilungen im ... genauso gestaltet gewesen seien wie im .... Für den Senat ist anhand des Laufbahndatenblattes eine Veränderung im beruflichen Werdegang von A innerhalb der genannten Zeitspanne nicht erkennbar. Auch ist dem GBB zuzustimmen, dass eine starke Veränderung innerhalb von ... Monaten nahezu unmöglich ist.

Zum Vorbringen des Antragstellers in der Senatssitzung, dass eine allgemeine Anschauung existiere, dass Polizisten und Polizistinnen „nicht arbeiten können“ und dies sehr wohl unter Weltanschauung verstanden werden könne, hält der Senat fest, dass allgemeine Anschauungen über bestimmte Berufsgruppen, im gegenständlichen Fall über Polizistinnen und Polizisten nicht unter dem Begriff „Weltanschauung“ subsumierbar sind. Zum Begriff „Weltanschauung“ vergleiche Seite 11.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielte. Auf Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat daher zu dem Ergebnis, dass sachliche Kriterien und nicht ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung ausschlaggebend waren. Eine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG im Zusammenhang mit der Besetzung der Funktion der Leitung des Verkehrsreferates BPK X liegt daher nicht vor.

Wien, am April 2016

**Zuletzt aktualisiert am**

02.02.2017

**Quelle:** Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)