jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2020/4/9 B-GBK II/139/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 09.04.2020

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leiter/in der Abteilung X" bei der LPD X auf Grund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion „Leiter/in der Abteilung X" bei der LPD Xmit B stellt eine Diskriminierung von A auf Grund der Weltanschauung und auf Grund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein und es wurde Folgendes vorgebracht:

Mit ... werde die ... Abteilung (Abteilung Y) in eine ...abteilung (Abteilung X) und ... Abteilung geteilt. Als Abteilungsleiter-Stellvertreter der Abteilung Y sei er von dieser Organisationsänderung betroffen gewesen und habe sich am ... um die Planstelle des Abteilungsleiters der Abteilung X beworben. B, der bis dahin Stellvertreter des Kommandanten beim BPK X gewesen sei, sei mit der Planstelle betraut worden.

A erachte sich als auf Grund seiner Weltanschauung diskriminiert, da er Mitglied der SPÖ gewesen sei und dieser politischen Partei noch heute zugeordnet werde. B sei seit ... im direkten Umfeld des Bundesministers für Inneres (FPÖ) tätig und werde eindeutig der FPÖ zugerechnet. Seit die FPÖ im Innenressort die „dominierende Kraft" sei, sei eine Änderung der Weltanschauung einiger Führungskräfte zur FPÖ hin erkennbar. Aus seiner Sicht erfülle B die für die Planstelle geforderten sachlichen Kriterien nicht und habe die Planstelle lediglich wegen seiner Zugehörigkeit zur FPÖ

und seiner Tätigkeit als Mitarbeiter des ... des FPÖ-Innenministers erhalten. Seine Annahme werde durch Aussagen von Führungskräften untermauert, die B bereits Monate vor der Ausschreibung, als Fixbesetzung für diese Planstelle genannt hätten.

Am ... habe ein hoher Funktionsträger der LPD A gegenüber ausgeführt, dass er keine Chancen hätte, Abteilungsleiter der Abteilung X zu werden, da andere gehandelt und diese schon Vorbereitungen treffen würden. Zwei Namen seien genannt worden, die schon „Blaue" geworden seien. Der Funktionsträger habe gemeint, er rechne fix damit, dass B die Abteilungsleitung übernehme, damit er in der LPD X abgesichert sei.

Diese Maßnahme habe zur Vorbereitung dienen sollen, um B zu einem späteren Zeitpunkt in noch höhere Funktionen der LPD X heben zu können. Für B sei nur die Funktion des Abteilungsleiters der Abteilung X in Frage gekommen, da diese nach der Teilung der Abteilung Y in Abteilung X und ... Abteilung als Einzige für E1 ausgeschrieben worden sei.

A sei seit ... Abteilungsleiter-Stellvertreter der Abteilung Y und habe während der Abwesenheit des ...-Abteilungsleiters die gesamte Abteilung mehr als 400 Tage geführt. Die geforderten Kriterien für die Funktion des Abteilungsleiters der Abteilung X seien hinsichtlich ...angelegenheiten fast völlig deckungsgleich mit jenen des Leiters der Abteilung Y. Er verfüge über ein umfangreiches und anerkanntes Fachwissen bei der ...sicherung, den Ausgleichsmaßnahmen, der operativen ...polizei und seine internationalen Erfahrungen. Seit seiner Bestellung zum Abteilungsleiter-Stellvertreter der Abteilung Y sei er nicht nur für „...polizeiliche Belange", sondern auch für ...angelegenheiten zuständig gewesen und habe im ...bereich sein theoretisches und praktisches Wissen erweitern und verfeinern können, sowie noch mit ... Jahren das Studium „Polizeiliche Führung" an der FH ... positiv abgeschlossen.

Obwohl A im Gegensatz zu B wesentlich mehr Jahre im Exekutivdienst gewesen sei, die Funktionsausbildungen E2a und E1 absolviert habe und länger leitender Beamter gewesen sei sowie als leitender Beamter immer höhere Leitungsfunktionen als B wahrgenommen habe, sei ihm dieser vorgezogen worden.

Er erachte sich weiters auf Grund des Alters diskriminiert, da er heuer ... Jahre alt werde und somit in ... bis ... Jahren in den Ruhestand versetzt werde. B sei jünger in Lebensjahren und im Dienstalter und weniger lang leitender Beamter, habe außerdem seines Wissens nach keine E2a und E1 Führungsausbildung in der Exekutive. Da ...bedienstete bis zur Auflösung des Wachkörpers im Jahre ... dem Bundesministerium für ... unterstanden, seien sie nicht als Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes (Exekutivbedienstete) zu zählen.

Dem Antrag beigelegt waren die Bewerbungsunterlagen von A, die Arbeitsplatzbeschreibung für den Abteilungsleiter Stellvertreter der Abteilung Y und die Ausschreibung zum ...bereichsleiter.

A gab in seiner Bewerbung Folgendes an:

Er sei seit ... Abteilungsleiter-Stellvertreter der Abteilung Y in der Landespolizeidirektion X und habe den Abteilungsleiter mehr als 400 Tage im gesamten Aufgabengebiet vertreten. Die Funktionsanforderungen für seinen derzeitigen Arbeitsplatz seien gemäß der Ausschreibung für den Abteilungsleiter Stellvertreter der Abteilung Y aus ... in Bezug auf die ...angelegenheiten fast völlig ident mit den für den Leiter der Abteilung X geforderten Anforderungen. Er habe daher bereits für die Position des Abteilungsleiter-Stellvertreters der Abteilung Y über die ...spezifischen Qualifikationen verfügen müssen.

Seit damals habe er die ihm übertragenen Aufgaben als ...kommandant und Leiter des ...stabes auf Landesebene erweitert und verfeinert (z.B. als ...kommandant beim ... und bei der ...). Er habe ...bezogene Übungen geplant (Terrorübung „...") und sei ...beobachter bei Übungen gewesen („...", ... Übung ...). Für Evaluierungen sei er entweder voll verantwortlich gewesen oder habe an diesen mitgewirkt. Ein Ernstfall sei die ... in ... im Jahre ... gewesen, bei der er als OvD Dienst gehabt habe und danach gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen den Einsatz evaluiert habe. In den Jahren ... und ... seien zwei große Zugriffsaktionen gegen mehrere ... Extremisten in ... durchgeführt worden, bei denen er schon im Vorfeld das Landesamt für Verfassungsschutz unterstützt habe, an beiden ...stäben mitgearbeitet habe und in „Randaktionen" involviert gewesen sei. Weiters arbeite er in Projekten mit, die das SKKM und Black-out zum Thema haben. Große Herausforderungen seien die Stabsarbeiten bei der ... .../... und beim Mordfall (...) gewesen. Auch bei diesen sicherheitspolizeilichen Einsätzen sei er über den gesamten langen Zeitraum ...kommandant bzw. Leiter der Stabsarbeit gewesen. Er plane und evaluiere landesweite Schwerpunktaktionen für ... und ... und sei auch für viele Jahre ...leiter dieser Schwerpunktaktionen gewesen. Diverse Konzepte, wie Neustrukturierung der Ausgleichsmaßnahmen, Wiedereinführung der ... und Aufbau der Einheit „..." seien Beispiele dafür. International habe

er … Jahre lang sein Expertenwissen in den verschiedenen EU-…projekten in …, …, …, … sowie … eingebracht. National sei er im BMI rund … Jahre Referent im Stab des … für die … gewesen. Er habe interessante und verschiedenste dienstliche Erfahrungen im In- und Ausland gemacht und verfüge über ein breites und facettenreiches Wissensspektrum.

Weiters habe er einen konstruktiven und innovativen Zugang was seine Aufgabenerledigung betreffe, besonders bei der Errichtung des …management…, bei der baulichen …sicherung und bei den Vorbereitungen für die personelle und mechanische Sicherung des …überganges …. Der damaligen Leiter der …abteilung und er seien die maßgeblichen Akteure für die zufriedenstellende Vollendung dieses BMI Pilotprojektes gewesen. Innerhalb von … Monaten haben sie mit allen erforderlichen öffentlichen und nichtöffentlichen Partnern dieses Pilotprojekt zur vollsten Zufriedenheit des BMI auf die Beine stellen können.

Seit … sei er leitender Beamter auf Landesebene und habe immer entsprechend überregional denken und agieren, sowie kooperativ mit internen und externen Organisationen, Behörden und Institutionen umgehen können müssen, was ihm immer gelungen sei.

Auch Fortbildung sei ihm wichtig, er habe im … das Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ an der FH … abgeschlossen. Weiters besuche er fachspezifische Seminare und konsumiere entsprechende Literatur.

Er schätze sich als sozial kompetent ein, darunter verstehe er, dass er mit allen Kolleginnen und Kollegen einen respektvollen Umgang pflege. Er bringe ihnen Wertschätzung entgegen und arbeite gerne im Team. Für ihn sei eine positive Arbeitsatmosphäre wesentlich, unterschiedliche Weltanschauungen oder persönliche Befindlichkeiten hätten keinen Einfluss auf seine Erfüllung der Aufgaben.

Aus seiner Sicht erfülle er die erwarteten Erfordernisse, Kenntnisse und Fähigkeiten, insbesondere, da er bereits mehr als 400 Tage die Abteilung Y geleitet habe, deren Aufgaben umfangreicher als die der Abteilung X seien.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass A am … in den Exekutivdienst eintrat, die E2a-Ausbildung im … und die E1-Ausbildung im … absolvierte. Er war von … bis … eingeteilter Beamter und Sachbearbeiter auf verschiedenen Gendarmerieposten. Von … bis … war er Stellvertreter des Postenkommandanten des GP … und von … bis … Sachbearbeiter im Bereich … bei der …abteilung des Landesgendarmeriekommandos (LGK) X. Im … war er leitender Beamter im LGK X und von … bis … mit Unterbrechungen wegen Zuteilungen zum BMI Leiter des Referates … im LGK X. In seiner Zeit beim BMI war er von … bis … Fachreferent für die … im …(…), von … bis … in der Stabsstelle des … für … und von … bis … als Vertretung des Referatsleiters für den …. Von … bis …, sowie von … bis … war er leitender Beamter der …abteilung (…) des LGK X und wurde von … bis … zusätzlich mit der Funktion des Abteilungsleiter-Stellvertreters betraut. Am … wurde er vorläufig zum Abteilungsleiter-Stellvertreter der Abteilung Y der LPD X ernannt und ist seit … Abteilungsleiter-Stellvertreter der Abteilung Y der LPD X.

Er absolvierte folgende berufsbegleitende Fortbildungen:

Schengenseminar, MEPA Basis- und Folgeseminar, Bundesbedienstetenschutzgesetz, RFbL, „Polizei. Gewalt. Trauma“. Er war wiederholt im sogenannten „…bereich“ (fachspezifischen Bereiche der Polizei, die unter …angelegenheiten fallen) in verschiedenen Projekten tätig und nahm nicht nur im Vertretungsfall …bezogene Aufgaben wahr.

Er war jahrelang …leiter bei AGM-Schwerpunktaktionen, plante und evaluierte verschiedene Varianten dieser …. Unter anderem wurden folgende … angeführt:

? Leiter …stab …

? …stab - …

? …stab - …

? …überschreitende Übung „…“ als Beobachter und in der Evaluierung

? Projekt „…“

? … in … als Planer (Teamarbeit)

? … als …planer (Teamarbeit)

? … als …planer (Teamarbeit)

? ...: ...kommandant im ...stab in der LPD

? ...: Planung und Errichtung des Pilotprojektes ... und Planung der baulichen Absicherung im Bereich ... . Evaluierung des Projektes.

? ... (... Extremismus), ...planung (Teamarbeit) und ...stab in der LPD

? ...

? ...-Projekt (...) ... mit der TU ... (Beteiligung des BMI)

? ... (... Extremismus), ...planung mit LV und Leiter Stabsarbeit im ...stab in der LPD

? Terrorübung „...“, ...planung mit LV und Leiter Stabsarbeit im ...stab in der LPD

? ... ..., ...kommandant im ...stab

? Migrationsübung „...“, Übungsplanung

? ..., Treffen der ...minister in ..., ...kommandant im ...stab

Gemäß der Arbeitsplatzbeschreibung für die von A bis jetzt wahrgenommene Stelle „...-Abteilungsleiter/in-Stellvertreter/in der Abteilung Y“ obliegt dem Arbeitsplatzinhaber die stellvertretende Leitung der Abteilung Y und damit die Führung sämtlicher MitarbeiterInnen dieser Organisationseinheit bei Abwesenheit oder Verhinderung des Abteilungsleiters. Im Rahmen seiner stellvertretenden bzw. übertragenen Leitungsfunktion hat er in Beachtung der Rechtsvorschriften und Rahmenvorgaben durch den Landespolizeidirektor die Erfüllung nachstehender Aufgaben sicher zu stellen:

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

[...]

Die in den jeweiligen LPD eingerichtete/n überregional (bezirks- bzw. stadtübergreifend) agierende/n ...inspektion/en ist/sind der Abteilung Y unmittelbar unterstellt. Im Übrigen hat der Arbeitsplatzinhaber den Leiter der Abteilung Y bei der Erfüllung der o.a. Aufgaben zu unterstützen und zugewiesene Teilbereiche eigenständig wahrzunehmen.

Gemäß der Ausschreibung zum Abteilungsleiter der X hatten BewerberInnen folgende Erfordernisse zu erfüllen: Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses; österreichische Staatsbürgerschaft; volle Handlungsfähigkeit; persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben; Ernennungserfordernisse für E1; unbeanstandete dienstliche Laufbahn; hohes Engagement und Leistungsbereitschaft; Sicherheitsüberprüfung nach § 55 ff Sicherheitspolizeigesetz.

Darüber hinaus wurden folgende besondere Kenntnisse und Fähigkeiten erwartet:

Fachspezifische Anforderungen:

? umfassende Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten

? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze

? Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften

? übergreifendes Fachwissen (insbesondere detaillierte Kenntnisse der bezug habenden Rechtsmaterien, wie z.B. SPG, StPO, StGB, Waffengebrauchsgesetz sowie die Kenntnis der internen Vorschriften (z.B. Dienstzeitmanagement, EDR, OGO))

? Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind

? ...erfahrung und Erfahrung in leitender Tätigkeit im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit

? Kenntnisse im Bereich des New Public Management

? Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und Ressourcensteuerung

? Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik

? Kenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes

Persönliche Anforderungen:

„Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben; Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; sehr gute rhetorische Ausdrucksweise und Verhandlungsgeschick; sozialkommunikative Kompetenz; sicheres und freundliches Auftreten; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; Fähigkeiten im Bereich des Managements; Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft“

Der Abteilungsleitung obliegt insbesondere:

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

? ...

Die in den jeweiligen LPD eingerichtete/n überregional (bezirks- bzw. stadtübergreifend) agierende/n ...inspektion/en und die Bereitschaftseinheit ist/sind der Abteilung X unmittelbar nachgeordnet.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI am ... eine Stellungnahme zu Antrag von A und führte darin Folgendes aus:

Für das Bewerbungsverfahren sei beim BMI eine ständige Begutachtungskommission eingerichtet worden, die im Gutachten vom ... beschlossen habe, dass die Bewerber A und B beide im höchsten Ausmaß geeignet seien. Bezugnehmend auf dieses Gutachten sei seitens der LPD X B für die Funktion des Leiters der Abteilung X vorgeschlagen worden. Der Vorschlag sei daraufhin vom BMI dem zuständigen Zentralausschuss vorgelegt worden, der sich dem Vorschlag angeschlossen habe.

Eine Diskriminierung von A gegenüber B, da der Beschwerdeführer laut seinen Angaben auf Grund seiner Weltanschauung (er sei Mitglied der SPÖ gewesen und werde dieser politischen Partei noch zugeordnet) ungerechtfertigt benachteilig worden sei, sei ebenso seine subjektive Meinung wie die Ansicht, dass dies trotz seiner

höheren Qualifikation erfolgt sei. Die Besetzung der Planstelle sei nach gewissenhafter und eingehender Durchsicht der Bewerbungen sowie Abwägung sämtlicher Kriterien sowohl durch die Begutachtungskommission als auch die LPD X erfolgt.

Das Lebensalter habe für das BMI im gesamten Besetzungsverfahren überhaupt keine Rolle gespielt, ausschlaggebend für die Einteilung von B sei gewesen, dass im maßgeblichen Gesamteignungsausmaß bei den beiden genannten Bewerbern laut Gutachten ein Gleichstand bestehe, jedoch seien die ins Kalkül zu ziehenden Abstriche bei A bei der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben im Hinblick auf eine Leitungsfunktion von nicht unwesentlicher Bedeutung in einer ...abteilung, in welcher hohe Akzeptanz als Führungskraft unabdingbar erscheine.

Die Gewährleistung für die bestmögliche Erfüllung der Ernennungserfordernisse sei nach objektiver Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien und Miteinbeziehung des Gutachtens der Begutachtungskommission durch die Betrauung von B sicherer gegeben, da bei A leichte Abstriche bei der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben ins Kalkül zu ziehen gewesen seien.

Der Stellungnahme beigelegt waren die Bewerbungsunterlagen von B, die Stellungnahmen von ... zu den Bewerbern und das Gutachten der Begutachtungskommission vom ....

B gab in seiner Bewerbung Folgendes an:

Er sei am ... bei der ...direktion ... in den öffentlichen Dienst eingetreten. In den darauffolgenden ... Jahren habe er seinen Dienst in unterschiedlichen Funktionen beim ...amt, bei der ...ahndung und bei der mobilen Überwachungsgruppe absolviert.

Nach Absolvierung der Grundausbildungslehrgänge für E2b und E2a sei er im ... von ... in ... ... versetzt worden und habe bei der ...abteilung .../mobile Überwachungsgruppe als Überwachungsgruppenführer bearbeitet. ... habe er den Grundausbildungslehrgang E1 für die ... absolviert und sei mit der Funktion des stellvertretenden Chefinspizierten betraut worden. Nach Auflösung des Wachkörpers ... im ... sei er in die Bundespolizeidirektion ... versetzt worden und habe dort die Unterstützung des Kommandanten sowie Führungsfunktionen in den Referaten des ... und der ... wahrgenommen.

Managementerfahrung:

Er sei vom ... bis ... beim SPK X im Referat für ... eingesetzt worden. Sein Aufgabenbereich habe Belange des Dienstvollzuges, Ressourceneinsatz für den Dienstvollzug, Personal- und Dienstrechtsangelegenheiten, Zwangsmittelerhebungen, Bearbeitung von Beschwerden sowie die Leitung von polizeilichen Einsätzen und die Leistung von Diensten als Führungsvertretung umfasst.

Im ... sei er dem Geschäftsbereich X der LPD X (Büro ...) zugeteilt worden und habe die Büroleitung bei der Besorgung der Managementaufgaben unterstützt. Dabei habe er sein vorhandenes Wissen zu den Themenbereichen Personalentwicklung, Ressourcensteuerung, Investitionsplanung und Strategieentwicklung vertiefen und sich umfangreiches Wissen über die landesweite Organisation der ... Sicherheitsexekutive und Sicherheitsbehörden sowie die Aufgaben der verschiedenen nachgeordneten Organisationseinheiten aneignen können.

Mit ... sei er mit der Funktion des stellvertretenden Bezirkspolizeikommandanten und ...referenten beim Bezirkspolizeikommando X betraut worden. Sein Aufgabenbereich umfasse die Sicherstellung eines effizienten und effektiven Kriminaldienstes im gesamten örtlichen Wirkungsbereich und die Führung des Kriminaldienstes im gesamten Organisationsbereich. Zudem sei er über Auftrag des Bezirkskommandanten oder in dessen Vertretung mit Angelegenheiten der Organisation und des Dienstbetriebes, des Personalmanagements sowie der Dienst- und Fachaufsicht und der Planung und Durchführung von polizeilichen Einsätzen im Bezirk X befasst gewesen. Er verfüge durch seine Verwendung auf diesem Arbeitsplatz über umfassende Kenntnisse hinsichtlich Organisation der Sicherheitsexekutive bei einem Bezirkspolizeikommando und kenne die Arbeitsabläufe bei den nachgeordneten Organisationseinheiten.

Fachwissen:

Durch die langjährige Verwendung als Führungskraft des SPK X im Inneren sowie im Innen- und Außendienst verfüge er über umfassende Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten. Er kenne die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und

der davon umfassten Arbeitsplätze und sei hinsichtlich Dienst- und Aufgabenvollzug mit den organisationsrelevanten Dienstanweisungen und Vorschriften vertraut. Durch die Bearbeitung von Beschwerden, Zwangsmittelanwendungen, Waffengebräuchen, straf- und verwaltungsrechtlichen Sachverhalten, Maßnahmenbeschwerden usw. verfüge er über ein breites Fachwissen sowie detaillierte Kenntnisse in den wesentlichen bundes- und landesgesetzlichen Vollzugsmaterien.

Führungserfahrung:

Vom ... bis ... sei er Mitglied der ...einheit (...) ... gewesen und könne durch seine Verwendung als ...-Kommandant bei zahlreichen ordnungsdienstlichen Einsätzen umfangreiche taktische und operative ...erfahrung vorweisen.

Externe Erfahrungen: (Privatwirtschaft)

Er habe am ... für ... Monate in die Privatwirtschaft gewechselt und sei in dieser Zeit als „Advisor for Corporate Security“ beim ... in ... angestellt und für das strategische Sicherheitsmanagement bei der ... verantwortlich gewesen. Dies habe ihm Einblicke in die Struktur und die Arbeitsabläufe eines Weltkonzerns aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln ermöglicht. Durch den direkten Kontakt mit der Konzernführung habe er die Möglichkeit zur Reflektion seiner bisherigen Erfahrungen als polizeiliche Führungskraft und auch die einmalige Gelegenheit zur Einsicht in die Führungskultur eines Privatunternehmens, das weltweit mehr als 30000 MitarbeiterInnen beschäftigt, gehabt.

Weiterbildung:

Im ... habe er an der FH ... den Studienlehrgang „Polizeiliche Führung“ absolviert. Zudem habe er sich eigeninitiativ durch die Teilnahme an diversen Fortbildungsveranstaltungen an der Sicherheitsakademie des BMI umfangreiches Spezialwissen angeeignet. Er wolle außerdem auf seine Ausbildung als Kommunikationstrainer und Landestrainer für ... sowie seine Vortragstätigkeiten im Rahmen der polizeilichen Aus- und Fortbildung hinweisen.

Leistungsbereitschaft/Führungskompetenz:

Von ... bis ... sei er dem BPK X dienstzugeteilt gewesen und habe in diesem Zeitraum als ...abschnittskommandant maßgeblich an der Bewältigung der ... in ... mitgewirkt. Dazu hätten der Aufbau des „...managements“ in ... und die einhergehende Umsetzung von Maßnahmen des BMI und der LPD X sowie die Aufgabenkoordination mit dem Österreichischen Bundesheer, diversen Hilfsorganisationen, kommunalen Diensten und ... Polizeibehörden gezählt.

Fachspezifische Anforderungen:

Durch den Abschluss des Studiums „Polizeiliche Führung“ an der FH ... sowie durch seine beschriebenen exekutivdienstlichen Verwendungen als Führungskraft bei verschiedenen Organisationseinheiten der Bundespolizei auf Bezirks-, Stadt- und Landesebene verfüge er im Hinblick auf die angestrebte Funktion über die geforderten fachspezifischen Anforderungen. Durch seine langjährigen Praxiserfahrungen als Führungskraft im exekutiven Innen- und Außendienst kenne er die polizeiinternen Strukturen und Abläufe aus verschiedenen organisatorischen Blickwinkeln. Durch seine aktuelle Verwendung als Fachreferent im ... des ... sei er in ressortinterne und ressortübergreifende Prozesse sowie in Angelegenheiten der bundesweiten BMI Organisationsentwicklung eingebunden.

Persönliche Anforderungen:

Auch die für die Funktion erforderlichen persönlichen Anforderungen erfülle er im hohen Maße. Besonders hinweisen wolle er auf die Bereiche Engagement, Eigeninitiative, Mitarbeiterführung, Managementfähigkeiten und Vorbildwirkung. Das Vorhandensein der vorgenannten Eigenschaften habe er im Besonderen als ...kommandant beim ...management in ... während der ... sowie im Rahmen seiner Verwendung als Fachreferent im ... beweisen können.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass er im ... in den Bundesdienst eintrat. Von ... bis ... war er der ... zugeteilt und als Chefinspizierender sowie als Überwachungsgruppenführer tätig. Von ... bis ... war er dem Stadtpolizeikommando (SPK) X zugeteilt. In dieser Zeit war er von ... bis ... bei der Sicherheitswache und dem SPK ohne Arbeitsplatz, von ... bis ... beim ...referat ohne Arbeitsplatz und von ... bis ... als leitender Beamte in der ...abteilung des LPK X tätig. Nach einer ...jährigen Karenzierung war er von ... bis ... dem Büro ... der LPD X und von ... bis ... dem BPK X ohne Arbeitsplatz zugeteilt. Seit ... ist er als Stellvertreter des BP-Kommandanten und ...referent des BPK X und seit ... im ... des ... tätig.

Er besuchte folgende Seminare: „Massenpsychologie und Panik", „Beschwerdemanagement", „Disziplinarrecht",

„Dienst- u. Besoldungsrecht", „Management und soziale Kompetenz im Büro", „Leiten von Besprechungen und Arbeitsgruppen", „Vergleichendes Führungsmanagement", „Allgemeines Verwaltungsverfahrensrecht", „SPG - Aktuelle Entwicklungen", „Ausbildung zum Landestrainer für ...", „Führungsmanagement und Teamentwicklung“, „Waffengebrauchsrecht-interdisziplinär“, „Komplexe Opferarbeit“

Er wirkte an folgenden Großeinsätzen/Projekten mit:

? ... (EE X)

? ... (EE X)

? ... / ... in ..., ... (EE X)

? Kommandant zahlreicher Ordnungsdienstlicher Einsätze in ... (Demos, Hausbesetzungen, Wahlkundgebungen, Katastropheneinsatz in ... „...“ usw.)

? ...abschnittskommandant beim ....management in ... (...)

? Mitwirkung an der Entwicklung der Abteilung Y — Reform ... im BMI

? Mitwirkung an der Entwicklung der ...schutzeinheit „...“ im BMI

? Mitwirkung an div. Projekten „Organisationsentwicklung“ im BMI

Der Büroleiter des ... im BMI, ..., gab eine Stellungnahme zu B ab und führte darin an: B zeichne sich einerseits durch eine ruhige und besonnene Art aus, andererseits sei er aber in Besprechungen sehr zielgerichtet und könne seine Vorhaben auch durchbringen. In seiner langjährigen Tätigkeit in verschiedenen Funktionen der ...wache, der ...wache und der Bundespolizei, aber auch durch seine Tätigkeit im Büro des ... des BMI und des ... des ... habe er sich ausgezeichnete Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers und über die für den Dienst in einer Sicherheitsbehörde maßgeblichen Vorschriften erworben. In diesen Funktionen habe er auch die Gelegenheit gehabt, in unterschiedlicher Form Führungsaufgaben zu übernehmen und auch erfolgreich umzusetzen. Im Umgang mit Vorgesetzten sowie mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verhalte er sich respekt- und verständnisvoll. B erscheine für die ausgeschriebene Funktion fachlich und persönlich im höchsten Maß geeignet.

Der Bezirkspolizeikommandant von X, ..., gab zu B folgende Stellungnahme ab: B habe von ... bis ... die Funktion des stellvertretenden Bezirkspolizeikommandanten und des Leiters des ...referates beim Bezirkspolizeikommando X bekleidet. In Ausübung seiner Funktionen habe er ein äußerst korrektes und vorbildliches dienstliches Auftreten an den Tag gelegt, welches durch großes Engagement, Fleiß, Genauigkeit, Ausdauer, Umsichtigkeit und Zielstrebigkeit unterstrichen worden sei. Er habe sich in kürzester Zeit in seinen Tätigkeitsbereich eingearbeitet und auf Grund seiner Kompetenz große Akzeptanz und Ansehen bei seinen Mitarbeitern genossen. Sein Fachwissen, seine Entschlussfreudigkeit, sein Streben nach vollkommenen Lösungen und seine Managementfähigkeiten seien ... Garant für das Entstehen der neuen Struktur unmittelbar an der ... Grenze gewesen und hätten ihm auch außerhalb der Organisation größte Anerkennung eingebracht.

Der Stellvertreter des Landespolizeidirektors und Leiter des Geschäftsbereiches X, ..., gab zu B folgende Stellungnahme ab: Er sei nicht der unmittelbare Vorgesetzte und könne nur die mittelbaren Wahrnehmungen im Zuge seiner Gesamtverantwortung im Geschäftsbereich X der LPD X angeben.

Erfordernisse:

Die Angaben im Laufdatenblatt entsprächen den Tatsachen. Der Beamte weise grundsätzlich die geforderten Eigenschaften und Voraussetzungen, die zur Erfüllung der Aufgaben für die angestrebte Verwendung notwendig sind, auf.

Fachspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten:

B habe während der Funktionsperiode des Unterfertigten in der LPD X im SPK X verschiedene Tätigkeiten ausgeübt. Er sei sowohl als Führungsunterstützung für den Stadtpolizeikommandanten als auch in operativen Bereichen als ...leiter bei verschiedensten Veranstaltungen tätig gewesen. Bis zu seiner Dienstzuteilung ins BMI sei er als stellvertretender Bezirkspolizeikommandant in X tätig gewesen und habe dadurch die sehr spezifischen Herausforderungen des Dienstes in der Landeshauptstadt als auch die Besonderheiten der Aufgabenerfüllung im „ländlichen Bereich“ kennen gelernt. B habe seine fachspezifischen Fähigkeiten insbesondere in der ... im Jahr ... unter Beweis stellen können. In

dieser Zeit sei er dem Bezirkspolizeikommando dienstzugeteilt gewesen und sei als ...abschnittskommandant hauptsächlich im Bereich des „...managements“ eingesetzt worden. Er zeichne sich durch äußerst umsichtige Führung aus und habe bei der Erstellung von Einsatzkonzepten seine ausgezeichneten strategischen Fähigkeiten beweisen können. Besondere Anerkennung habe er auch durch seine Kommunikationsfähigkeit mit den benachbarten Kräften und bei der Betreuung von zahlreichen inländischen und ausländischen Delegationen erlangt.

Persönliche und sozialkommunikative Eigenschaften:

B sei als sehr kommunikativer und ausgeglichener Beamter bekannt und sein Auftreten könne als überaus korrekt und vorbildlich bezeichnet werden. Im Umgang mit Vorgesetzten lege er immer den erforderlichen Respekt an den Tag. Er wirke immer sehr kollegial, kameradschaftlich und zu jeder Zeit zielorientiert bei der Abarbeitung von gestellten Aufgaben mit.

Zu A gab der Stellvertreter des Landespolizeidirektors und Leiter des Geschäftsbereiches X, ..., folgende Stellungnahme ab: Der unmittelbare Vorgesetzte von A, ..., habe sich der Stellungnahme enthalten, da er sich selbst um die Planstelle bewerbe.

Erfordernisse:

Die Angaben im Laufdatenblatt entsprächen den Tatsachen. Der Beamte weise grundsätzlich die geforderten Eigenschaften und Voraussetzungen, die zur Erfüllung der Aufgaben für die angestrebte Verwendung notwendig sind, auf.

Fachspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten:

A sei mit kurzen Unterbrechungen schon seit ... in der ...abteilung (zuerst ... und jetzt Abteilung Y) beschäftigt, anfangs als zugeteilter leitender Beamter, ab ... als stellvertretender Leiter. Auf Grund der langen Zeit in der Abteilung habe er sich ein umfassendes spezifisches Wissen angeeignet und weise überdies herausragende Kenntnisse im fremdenpolizeilichen Bereich (AGM) auf. Hier könne man ihn als „Mann der ersten Stunde“ bezeichnen, der sich ständig den neuen Herausforderungen angepasst habe und dadurch aktuell als echter Experte zu bezeichnen sei. Darüber hinaus habe er sich bei Großereignissen in verschiedensten Funktionen bewährt. Hohe Anerkennung von allen Seiten habe er sich mit seiner führenden Mitarbeit beim Aufbau des „...managements in ...“ im Jahre ... erarbeitet. Die ihm aufgetragenen Arbeiten erledige er termingerecht und umfassend. Er erkenne die Schwächen und Stärken der Mitarbeiter und setze sie zielgerichtet ein.

Persönliche und sozialkommunikative Eigenschaften:

A verfüge über Durchhaltevermögen und Beharrlichkeit, die mancherorts auch als eine Form von Sturheit erlebt werde. Der Grat zwischen Durchsetzungsvermögen und Führungsstärke bzw. „unbeirrtes“ Vorgehen, mit etwas fehlender Empathie, möge da und dort schmal sein. Als Stellvertreter habe er seine Führungsqualitäten immer nur in der Abwesenheit des Abteilungsleiters zur Entfaltung bringen können, wobei er sich naturgemäß an den Vorgaben des Vorgesetzten zu orientieren gehabt habe. Wahrnehmbar habe der Planstellenwerber die Fähigkeit, die Mitarbeiter zu motivieren und begegne ihnen mit Wertschätzung.

Die im BMI eingerichtete Begutachtungskommission stufte in ihrem Gutachten vom ... sowohl B als auch A als im höchsten Ausmaß geeignet ein. Dies wurde folgendermaßen begründet:

A sei im Jahr ... in den Exekutivdienst eingetreten, habe zunächst ca. ... Jahre Dienst als eingeteilter Beamter versehen und sei nach Überstellung in die Verwendungsgruppe E2a ca. ... Jahre als Sachbearbeiter auf Ebene GP und LGK verwendet worden. Nach seiner Überstellung in die Verwendungsgruppe E1 sei er seit dem Jahr ... in wechselnder Abfolge zunächst sowohl im Bereich LGK als auch BMI teilweise in führender Funktion in erster Linie mit ...dienst sowie ...- und ...angelegenheiten sowie weiter mit Stabsstellenaufgaben betraut gewesen, im Jahr ... habe er die stellvertretende Leitung der Abteilung Y der LPD X übernommen.

Bei Beurteilung der maßgeblichen fachspezifischen Anforderungen sei zunächst hervorzuheben, dass er spätestens seit dem Jahr ... in unterschiedlichen Verwendungen mit der Wahrnehmung von ...angelegenheiten, größtenteils in Kombination mit ...- und ...polizeilichen Komponenten und zuletzt als stellvertretender Leiter der Abteilung Y betraut gewesen sei. Ihm seien daher eingehende Kenntnisse sowohl der einschlägigen Rechtsmaterien als auch der Vollzugspraxis zuzugestehen. Hervorzuheben sei weiters, dass der Bewerber bereits in Vorgesetztenfunktionen tätig

gewesen sei und sich in diesen Funktionen entsprechende Führungserfahrung angeeignet habe. Seine Fähigkeiten habe er auch bei der Leitung von diversen Großereignissen beweisen können, unter anderem habe er sich gemäß der Beurteilung des Vorgesetzten hohe Anerkennung beim Aufbau des ... in ... im Jahr ... erarbeitet.

Im Hinblick auf seine persönlichen und sozialkommunikativen Eigenschaften habe sein Vorgesetzter sein Durchhaltevermögen sowie seine Beharrlichkeit genannt, aus Sicht der Kommission werde die diesbezügliche Eignung lediglich durch den Verweis auf die zum Teil fehlende Empathie bei Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben etwas relativiert.

B sei im Jahr ... als ...wachebeamter in den Bundesdienst eingetreten, wo er zuletzt mit der Funktion des stellvertretenden Chefinspizierenden ... betraut gewesen sei und als Führungskraft im Bundesministerium für Finanzen und der Finanzlandesdirektion für ... in Verwendung gestanden sei. Nach seiner Versetzung in den Bereich des Innenressorts sei er als leitender Beamter zunächst im ... der Bundespolizeidirektion X eingesetzt worden. Konkret sei er mit der Funktion des Adjudanten des Kommandanten sowie mit Führungsfunktionen in Referaten des ... sowie der ... abteilung ... betraut gewesen. In weiterer Folge habe er in das SPK X gewechselt, wo er im Referat für ... eingesetzt worden sei. Nach Rückkehr von seinem Karenzurlaub sei er ... im Geschäftsbereich ... der LPD X zur Unterstützung der Büroleitung eingesetzt worden. Seine weitere Verwendung ab dem Jahr ... sei beim BPK X gewesen, wo er schließlich mit der Funktion des stellvertretenden Bezirkspolizeikommandanten und Kriminaldienstreferenten betraut worden sei und unter anderem auch am Aufbau des ...managements ... mitgewirkt habe. Aktuell werde er als Fachreferent im ... des ... eingesetzt, wo er in erster Linie in Organisationsentwicklungsprozesse eingebunden sei.

Auch bei B sei somit hervorzuheben, dass er bereits in unterschiedlichen Vollzugsbereichen und zum Teil in Vorgesetztenfunktionen tätig gewesen sei und damit einerseits einen breit gefächerten Erfahrungsschatz aufweise und sich in diesen Funktionen auch entsprechende Führungserfahrung angeeignet habe. Durch seine bisherigen Verwendungen im Bereich des Innenressorts, aber auch im Bereich der ..., sei ihm jedenfalls ein entsprechend umfangreiches Wissen sowohl der exekutiven Strukturen als auch der polizeilichen Vorschriften zuzubilligen.

Wie aus den Stellungnahmen seiner Vorgesetzten hervorgehe, werde der Bewerber als äußerst korrekt und zielstrebig beschrieben, der sich durch einen umsichtigen und zielgerichteten Führungsstil auszeichne. Er pflege einen respekt- und verständnisvollen Umgangsstil mit Mitarbeitern und genießt bei diesen ein hohes Ansehen sowie Akzeptanz. Hervorzuheben seien außerdem seine Leistungen im Zusammenhang mit dem Aufbau des ...managements in ... im Zuge der ... . Sein Einsatz sei maßgeblich verantwortlich für den Erfolg der genannten Aufbaumaßnahmen gewesen.

Im direkten Vergleich zu dem ebenfalls im höchsten Maß qualifizierten Mitbewerber A, der bereits durch langjährige Tätigkeit als stellvertretender Leiter der Abteilung Y mit einschlägigen Materien unmittelbar betraut war, seien die maßgeblich zu bewertenden fachlichen Kenntnissen des B zwar geringfügig weniger hoch zu bewerten, im Lichte der bei A andererseits jedoch ins Kalkül zu ziehenden leichten Abstriche bei Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben ergebe sich aus Sicht der Begutachtungskommission letztendlich ein Gleichstand der beiden Bewerber hinsichtlich des maßgeblichen Gesamtausmaßes.

Die LPD X schlug in ihrem Schreiben an das BMI vom ... B für die Funktion des Leiters der Abteilung X vor. Begründet wurde der Vorschlag damit, dass bei den Bewerbern laut Gutachten vom ... ein Gleichstand bestehe, jedoch die ins Kalkül zu ziehenden Abstriche bei A bei der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben im Hinblick auf eine Leitungsfunktion von nicht unwesentlicher Bedeutung wären, da in der Abteilung X eine hohe Akzeptanz als Führungskraft unabdingbar erscheine. Das BMI leitete den Vorschlag der LPD X und die Begründung an den Zentralausschuss weiter.

Am ... fand eine Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) zum Antrag von A statt. Anwesend waren der Antragssteller ... mit seinem rechtsfreundlichen ..., ...als Dienstgeber des BMI sowie der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ....

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „des Leiters/der Leiterin der Abteilung X" bei der LPD X aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Das BMI habe in seiner Stellungnahme angeführt, dass er und der zum Zug gekommene B beide als im höchsten Maße geeignet befunden worden seien. In weiterer Folge haben die Begutachtungskommission und die LPD vorgeschlagen,

mit B zu besetzen. B sei zu diesem Zeitpunkt Mitglied im ..., also Mitglied der FPÖ, gewesen. Es sei bekannt, dass sehr viele Besetzungsentscheidungen über das ... laufen. Die Begutachtungskommission habe ihn (A) und B im höchsten Ausmaß gesehen. Wenn man den Werdegang von ihm und B vergleiche, sehe man, dass es viele gravierende Unterschiede gebe, die die Begutachtungskommission hätte werten müssen. Eigentlich hätte er besser eingestuft werden müssen als B, da er sei seit ... Jahren Offizier sei und in dieser Zeit unter anderem Referatsleiter des ... in der X gewesen sei. Außerdem habe er den Referatsleiter im Gendarmeriezentralkommando monatelang vertreten. Später sei er stellvertretender Leiter der ...abteilung im Landesgendarmeriekommando gewesen, welche die Vorläuferabteilung der späteren Abteilung Y (... Abteilung) gewesen sei. Dort sei er unter anderem für die ...zentrale zuständig gewesen. Seit ... sei er stellvertretender Leiter der Abteilung Y. Im ... sei die Abteilung Y in eine Abteilung X und eine ... Abteilung geteilt worden. Wenn man das Aufgabengebiet der Abteilung Y mit jenem der Abteilung X vergleiche, erkenne man, dass die Abteilung Y ein wesentlich breiteres Spektrum an Aufgaben gehabt habe als die nunmehrige Abteilung X. Die geforderten Kriterien für die Funktion als Leiter der Abteilung X würden sich hinsichtlich der ...angelegenheiten fast zu 100% mit jenen des Leiters der Abteilung Y decken.

Er sei Abteilungsleiter-Stellvertreter der Abteilung Y und habe den Leiter der Abteilung Y, ..., seit ... mindestens 400 Tage vertreten, wobei er in den ...belangen alle Entscheidungen habe treffen müssen. Er habe massiv mit ... angelegenheiten zu tun gehabt und dies auch in seinem Antrag dargelegt. B sei ... von der ... zur damaligen Bundespolizeidirektion gekommen.

Auf die Frage, wie viele MitarbeiterInnen die Abteilung Y gehabt habe, antwortete A, die Fachbereiche ... haben in etwa jeweils fünf MitarbeiterInnen gehabt, der FB ..., welcher die ... gewesen sei, 25 bis 30 MitarbeiterInnen und der FB ... um die 15 MitarbeiterInnen. Darüber hinaus seien der Abteilung Y die ...inspektionen unterstellt gewesen, welche jeweils 20 bis 25 MitarbeiterInnen gehabt haben. Auf Grund des Aufgabengebietes habe man direkte Anordnungen an die nachgeordneten Dienststellen zu erteilen gehabt. Auf die Frage, wie viele MitarbeiterInnen die Abteilung X derzeit habe, antwortete A, an die 120, da die ... in der Zwischenzeit neu organisiert worden sei. Die ... sei vergrößert worden und habe mittlerweile um die 80 MitarbeiterInnen.

Die Vorsitzende kam auf die geltend gemachte Altersdiskriminierung zu sprechen und A führte dazu aus, dass er derzeit ... Jahre alt und somit neun Jahre älter als B sei. Er vermute, dass er auch wegen seiner möglichen Ruhestandsversetzung in den nächsten ... bis ... Jahren nicht zum Zug gekommen sei. Vor ca. ... Monaten sei ihm von einem Offizier der PV (Personalvertretung) durch die Blume gesagt worden, dass er (A) ohnehin die Wahrungszulage habe, das ginge sich für die nächsten ... bis ... Jahre gehaltsmäßig aus, dann sei er eh schon über ... Jahre alt, was tue er sich da noch an, er werde es ja nicht so ausdehnen wollen wie der Kollege XY.

Die Vorsitzende kam auf die Stellungnahme der LPD zur Bewerbung von A zu sprechen und monierte, dass A zwar attestiert worden sei, er habe die „Fähigkeit die Mitarbeiter zu motivieren und begegne ihnen mit Wertschätzung" und auch, dass er „die Schwächen und Stärken der Mitarbeiter erkenne und zielgerichtet einsetze", jedoch unter den persönlichen und sozialkommunikativen Fähigkeiten „kryptisch" angemerkt werde, dass die „Beharrlichkeit" des A „mancherorts auch als eine Form Sturheit erlebt werde und der Grat zwischen Durchsetzungsvermögen und Führungsstärke bzw. unbeirrtes Vorgehen, mit etwas fehlender Empathie, da und dort schmal sein mag“. Darunter könne man sich alles und nichts vorstellen. Die Begutachtungskommission habe dies dann in weiterer Folge auf „fehlende Empathie bei der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben“ umgedeutet.

Diese angeblich fehlende Empathie wiege nunmehr alles andere, auch die fachlichen Qualifikationen von A auf. Aus fachlicher Hinsicht sei von der Begutachtungskommission nämlich die bessere Eignung von A festgestellt worden, jedoch bestünde auf Grund der zum Teil fehlenden Empathie bei der Wahrnehmung seiner Führungsaufgaben eine gleiche Eignung von B und A. Bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben sei es zwar nicht unwesentlich, welche Akzeptanz eine Führungskraft habe, jedoch sei A in der ursprünglichen Stellungnahme ein wertschätzender Umgang sowie die Fähigkeit, MitarbeiterInnen zu motivieren attestiert worden, von fehlender Akzeptanz sei keine Rede gewesen. Es sei hier viel zusammen gemischt worden, mit eben dem Ergebnis, dass A plötzlich keine hohe Akzeptanz als Führungskraft habe.

Der Dienstgebervertreter sagte, laut des ihm vorliegenden Aktes habe die Begutachtungskommission festgestellt, dass A und B im höchsten Ausmaß geeignet gewesen seien. Die LPD X habe daraufhin B vorgeschlagen, der ZA (Zentralausschuss) habe dem zugestimmt. Auf die Frage, wer entschieden habe, antwortete der Dienstgebervertreter,

das BMI habe entschieden und die Stellungnahme der LPD X eins zu eins übernommen. Die Frage, ob zu keinem Zeitpunkt die Sachlichkeit hinterfragt worden sei, verneinte der Dienstgebervertreter. Offenbar habe keiner, der den Akt unterschrieben und dem ZA vorgelegt habe, einen Widerspruch gesehen.

Die Frage der Vorsitzenden an A, ob er mit der in der Stellungnahme getroffenen Aussage, nämlich, dass der „Grad zwischen Durchsetzungsvermögen und Führungsstärke bzw. unbeirrtes Vorgehen, mit etwas fehlender Empathie, da und dort schmal sein mag“, etwas anfangen könne, bejahte dieser und führte aus: Bevor er näher darauf eingehe, wolle er anmerken, dass sich sein Vorgesetzter, der Abteilungsleiter der Abteilung Y, ..., ebenso um die Leitung der Abteilung X beworben habe und nicht einmal als im höchsten Ausmaß geeignet gereiht worden sei. Das sei interessant, würde nämlich im Umkehrschluss bedeuten, dass er (A) als Stellvertreter besser qualifiziert sei als sein Vorgesetzter. Sein Vorgesetzter sei ein impulsiver Mensch und als „Kelomat“ (Anmerkung: Schnellkochtopf) bekannt gewesen. Er sei schnell explodiert, habe geschrien und sei mit den Leuten ohne Wertschätzung umgegangen.

Er sei sein Abteilungsleiter geworden und er habe ihn (A) nicht gewollt, da er „farblich“ (Anmerkung: hier ist wohl die politische Couleur gemeint) nicht gleich mit ihm sei. Sein Vorgesetzter sei mit den Menschen in der Abteilung nicht gut umgegangen. Er habe mit wohlverdienten Kollegen geschrien und ihn (A) immer als Zuträger für ... (stv. LPD Direktor) gesehen. Es gebe diverse Dokumente, welche er zur Sicherheit mitgenommen habe. ... habe er seinem Vorgesetzten per E-Mail mitgeteilt: „(...) Ich habe dir heute gesagt, dass ich einen sachlichen Umgangston verlange, da du wieder sehr in Rage warst. Ich hoffe, dass wir tatsächlich dienstlich, sachlich miteinander verkehren können. Du hast von ... eine sehr gute Abteilung übernommen. Derzeit ist jedoch das Klima nicht gut und viele ausgezeichnete Kollegen fühlen sich nicht mehr wohl. Ich verstehe dein Misstrauen nicht. Es hat meines Wissens noch nie Anlass dazu gegeben. ... zählt zu den besten Fachbereichsleitern und hat seinen Bereich erstklassig im Griff. Er ist dir und mir gegenüber immer loyal gewesen. Du schreist mit deinen Kollegen, als wären sie Lausbuben".

Die Vorsitzende entgegnete, die Stellungnahme sei nicht von seinem Vorgesetzten, dem Leiter der Abteilung Y, sondern von dem stv. LPD Direktor verfasst worden. A stimmte zu und erklärte, weil sein Vorgesetzter sich ebenso auf den Posten als Leiter der Abteilung X beworben habe. Er führte weiter aus, es habe mehrere Fälle gegeben, wo ein hochrangiger, ihm unterstellter Mitarbeiter Dienstpflichtverletzungen begangen habe, die jedoch nie weiterverfolgt worden seien. Sein Vorgesetzter habe das einfach nicht weitergegeben. A habe das dann an den damaligen LPD Direktor und dessen Stellvertreter herangetragen und das, nehme er an, sei ihm negativ ausgelegt worden. Hätte er den Mund gehalten, Ruhe gegeben und sich seinem Vorgesetzten entsprechend untergeordnet, hätte mehr Ruhe in der Abteilung geherrscht. Er habe es jedoch als seine Verpflichtung gesehen, gute Rahmenbedingungen für die MitarbeiterInnen zu schaffen und das habe er versucht. Wahrscheinlich sei das in der Stellungnahme mit „Empathie“ gemeint gewesen. Die Vorsitzende entgegnete, ihm werde jedoch vorgeworfen, dass ihm genau diese Empathie fehle.

A erwiderte, so habe er das nicht verstanden. In der Vergangenheit seien MitarbeiterInnen mit dienstlichen Problemen an ihn herangetreten, er habe ihnen aber nicht helfen können, weil sein Vorgesetzter sonst gewusst hätte, wo das herkomme. Wenn KollegInnen sogar mit privaten Problemen zu ihm kämen, sei fraglich, ob ihm Empathie fehle.

Die Vorsitzende ergänzte, ihm werde darüber hinaus vorgeworfen, dass er in der Abteilung keine hohe Akzeptanz als Führungskraft gehabt habe. A sagte, das Ministerium habe nicht definiert, was Führungsaufgaben, Führungsverhalten und Führungsstil genau sei. Wenn man „googelt" werde man auf tausend Erklärungen stoßen. Die Essenz des Ganzen sei, dass es von den Vorgesetzten und MitarbeiterInnen abhängig sei, wie ein Ziel für eine Organisation erreicht werden könne. Man müsse individuell vorgehen. Er habe seinen MitarbeiterInnen immer einen Vertrauensvorschuss gegeben und wenn dieser missbraucht werde, sei „der Ofen aus". Kein einziges Mal sei dieses Vertrauen missbraucht worden. Er habe einen sehr direkten Kontakt zu seinen Mitarbeiterinnen, bis hin zu den ihm unterstellten damaligen Dienststellen für ..., gehabt. Er habe sich darüber informiert, wie ein guter Exekutivdienst zu vollziehen sei. Jemand, der einen autoritären Führungsstil habe, werde seinen Führungsstil mit Sicherheit kritisieren.

Hinsichtlich der fachlichen Qualifikation und der Leitungserfahrung von B im Vergleich zu A merkte die Vorsitzende an, dass B zwar von ... bis ... im ...referat im SPK X gewesen sei, sich ansonsten allerdings kein Bezug zum ...referat feststellen lasse. Der Dienstgebervertreter monierte, es sei nicht seine Aufgabe, das Gutachten der Begutachtungskommission zu interpretieren. Was die Begutachtungskommission in ihrem Gutachten feststelle, stehe fest, seine persönliche Meinung zähle nicht. Die Vorsitzende erklärte, sie habe nicht nach seinem persönlichen Zugang gefragt. Laut der Ausschreibung sei Leitungserfahrung ein Erfordernis gewesen und B habe darin lediglich als

Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten im Jahr … Erfahrungen sammeln können, ansonsten sei keine Dienst- und Fachaufsicht erkennbar. A sei hingegen jahrelang im Aufgabenbereich „…“ tätig gewesen und sei seit … stellvertretender Leiter der Abteilung Y. Das Gutachten der Begutachtungskommission sei in keiner Weise hinterfragt bzw. in Zweifel gezogen worden, die LPD X habe sich für B ausgesprochen und das BMI habe, ohne Überprüfung auf die Schlüssigkeit, diesem Ersuchen stattgegeben. Der Dienstgebervertreter entgegnete, wenn etwas auffällig oder nicht schlüssig erscheine, müssen sich der zuständige Behördenleiter oder das BMI nicht an das Gutachten der Begutachtungskommission halten. Offenbar sei das hier nicht der Fall gewesen, weswegen der Akt zum ZA weitergegangen und dieser dem zugestimmt habe. Die Vorsitzende monierte, ihr erscheine es in keinster Weise nachvollziehbar, warum das Gutachten seitens des Entscheidungsträgers als schlüssig erkannt worden sei. Der Dienstgebervertreter entgegnete, dem Entscheidungsträger sei es offenbar schlüssig gewesen und mehr könne er dazu nicht sagen.

Die Vorsitzende ersuchte den Gleichbehandlungsbeauftragten …, aus seiner Sicht Stellung zu nehmen und dieser führte aus, dass er nicht viel zu ergänzen habe. Ihm sei aufgefallen, dass die „Erfahrung in leitender Tätigkeit“ sogar noch zusätzlich auf den inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit eingeschränkt worden sei, das hieße, die Jahre von B als stellvertretender Bezirkspolizeikommandant seien darunter nicht zu subsumieren. Außerdem könne er bestätigen, dass A durch seine vorherigen Verwendungen Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisation besitze und diese wohl in- und auswendig kenne. Da B nie dort gewesen sei, sei fraglich, ob er tatsächlich die gleichen hochwertigen Fachkenntnisse der inneren Abläufe vorweisen könne.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, wieso das Ergebnis der Begutachtungskommission zurück an die LPD gespielt worden sei. In den meisten Fällen werde, wenn zwei Personen als im höchsten Ausmaß geeignet beurteilt worden seien, die Entscheidung von der Ministerin oder dem Minister getroffen. Der Dienstgebervertreter sagte, die Beweggründe wisse er nicht, er finde diese Vorgehensweise jedoch vernünftig, da die LPD ihre BewerberInnen am besten kenne und es sich um eine Planstelle in der LPD handle. Der GBB erklärte, dass sei ein normaler Vorgang im BMI. Die ausschreibende Stelle sei in dem Fall die LPD X gewesen. Im BMI habe man jedoch noch die Besonderheit, dass von der Begutachtungskommission alle im BMI sitzen, auch wenn die Stelle von einer LPD besetzt werde. Es sei tatsächlich Usus, dass das Gutachten zurück an den Behördenleiter in der LPD gehe und dort der Besetzungsvorschlag erfolge, welcher zurück ins BMI gehe. Das Senatsmitglied kritisierte diese „Strukturen“. Der Dienstgebervertreter ergänzte, es gebe zwei Varianten. Wenn es nur BewerberInnen aus dem ausschreibenden Bundesland gebe, entscheide der LPD Direktor auf Grund des Gutachtens. Gebe es aber, wie in diesem Fall, Fremdbewerber, entscheide das BMI. Das Senatsmitglied fragte, warum in diesem Fall dennoch die LPD entschieden habe. Der Dienstgebervertreter antwortete, die LPD habe nicht entschieden, es sei lediglich eine Meinung bzw. ein Vorschlag eingeholt worden, welchen das BMI als gut befunden und zugestimmt habe. Der rechtsfreundliche Vertreter von A monierte, genau deshalb sei es in den letzten Jahren so oft der Fall gewesen, dass sich jemand aus einem anderen Bundesland beworben habe, damit die „Sache“ im BMI entschieden werde. Die Vorsitzende wiederholte, man hätte sich die Stellungnahme genauer ansehen und reflektieren müssen. Auch das Gutachten hätte man sich genauer ansehen müssen, da es in keinster Weise nachvollziehbar und schlüssig sei.

A wollte abschließend anmerken, dass er seit … Offizier und seither immer in der LPD sei. In den … Jahren sei ihm gegenüber nie Kritik von einem seiner Vorgesetzten darüber geäußert worden, wie er seine Führungsaufgaben wahrnehme. Im Gegenteil, er habe Belohnungen bekommen.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin/der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war als die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Nach den Materialien zu § 13 B-GlBG 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 Lebensverständn

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at