jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2021/7/26 B-GBK II/172/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.07.2021

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 (= Antragsteller), 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 des Stadtpolizeikommandanten/der Stadtpolizeikommandantin von X aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Stadtpolizeikommandanten von X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GlBG dar.

Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht festgestellt werden.

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 aufgrund der Ausschreibung der Landespolizeidirektion (LPD) X vom ... um die Funktion des Stadtpolizeikommandanten/der Stadtpolizeikommandantin (SPKdt) von X beworben. Mit Schreiben vom ... sei er darüber informiert worden, dass ihm die Funktion nicht zugesprochen werde.

Über die allgemeinen Anforderungen hinaus (österr. Staatsbürgerschaft, volle Handlungsfähigkeit, persönliche und fachliche Eignung, abgeschlossene Grundausbildung, absolvierte Aus- und Fortbildungen) seien in der Ausschreibung folgende besondere Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt worden:

a.) Führungserfahrung als Leiter/Leiterin oder stv. Leiter/Leiterin eines Büros, einer Abteilung, eines Polizeikommissariats oder eines Stadtpolizeikommandos (SPK) bzw. einer vergleichbaren Organisationseinheit;

b.) umfassende Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der Organisationseinheiten der LPD X;

c.) Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit;

d.) Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften;

e.) übergreifendes Fachwissen und detaillierte Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsmaterien sowie Kenntnis der internen Vorschriften;

f.) umfassende Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere bei der operativen Einsatzführung im Rahmen von Großveranstaltungen;

g.) Erfahrung bei der Steuerung, Organisation und Leitung des inneren Dienstes einer großen exekutiven Organisationseinheit;

h.) Beherrschung moderner Methoden des Verwaltungsmanagements; Fähigkeiten zur zielorientierten Vergabe von Maßnahmen;

i.) Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Vorbildwirkung, hohe Einsatzbereitschaft und Durchsetzungsfähigkeit; eigeninitiatives und selbstständiges Agieren; hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegierung von Aufgaben und Verantwortung; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; hohe Kompetenz in der Mitarbeiter/innen-Führung-/motivation; Teamfähigkeit; Organisations- und Koordinierungsvermögen.

Laut Ausschreibung würden Führungserfahrung, Fachwissen, Managementwissen und soziale Kompetenz/persönliche Anforderungen bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt.

Die Eignung der Bewerber sei nicht nach objektivierbaren, sachlichen Gesichtspunkten beurteilt worden. Vielmehr könne vermutet werden, dass bei der Vergabe der Funktion insofern Willkür geübt worden sei, als „im Hintergrund eine bestimmte politische Überzeugung als conditio sine qua non für die gegenständliche Funktion vorgegeben“ gewesen sei, welcher A aufgrund seiner Weltanschauung nicht entsprochen habe. Er gehöre weltanschaulich zur Sozialdemokratie, der Bestgereihte zur Österreichischen Volkspartei. As Bewerbung sei bereits aus diesem Grund mit einem Handicap belastet gewesen.

Dem Auswahlverfahren sei nicht objektivierbar zu entnehmen, weshalb A trotz seiner bisherigen Funktion als Stellvertreter des Stadtpolizeikommandanten SPKdt von X seit … nicht als SPKdt in Frage gekommen sei. Das dazu vorliegende Gutachten iSd des § 9 Ausschreibungsgesetz sei nicht schlüssig. Dies aus mehreren Gründen:

§ 9 Abs 1 AusG verlange - soweit erforderlich - eine Prüfung der Bewerbungen auch in Form eines Bewerbungsgespräches, um sich einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit, die Fähigkeiten, die Motivationen, die Kenntnisse, die Fertigkeiten, die Ausbildungen und die Erfahrungen der Bewerber zu verschaffen. Weshalb Bewerbungsgespräche nicht erforderlich gewesen sein sollen, sei der Begründung der Begutachtungskommission, nämlich „‘Die Kommission hat die ein gelangten Bewerbungsgesuche, insbesondere die darin gemäß § 6 Absatz 1 Ausschreibungsgesetz 1989 angeführten Gründe, eingehend geprüft, eine persönliche Aussprache im Sinne des § 9 Absatz 1 leg. cit. mit den Bewerbern erschien - nicht zuletzt auch aus verwaltungsökonomischen Gründen - entbehrlich, da der Inhalt der Bewerbungsgesuche und der Personalunterlagen in Verbindung mit den eingehenden Personalkenntnissen und der langjährigen Personalerfahrung der einzelnen Mitglieder der Kommission für eine zuverlässige Urteilsbildung ausreichte“‘, nicht nachvollziehbar zu entnehmen.

„Verwaltungsökonomische Gründe“ seien iSd Grundsatzes der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit der Verwaltung ebenso immer gegeben wie die Tatsache, dass bei einer Kommission iSd § 7 ff AusG Personalerfahrung der Mitglieder vorausgesetzt werden könne. Damit würde sich jedes persönliche Gespräch mit Bewerbern erübrigen und jedes Gutachten auf ein Aktengutachten auf Basis der subjektiven Einschätzung der LPD reduzieren, die durch ein darauf aufbauendes Gutachten, unabhängig davon, ob eine Diskriminierung vorliege, gutachterlich bestätigt werden würde. Der auf Bewerbungsverfahren anzuwendende § 46 AVG bestimme aber, dass als Beweismittel alles in Betracht komme, was zur Feststellung des maßgebenden Sachverhaltes geeignet und nach Lage des einzelnen Falles zweckdienlich sei. Das Unterbleiben eines Bewerbungsgesprächs im gegenständlichen Auswahlverfahren sei daher mit dem Willkürverbot des Art 7 B-VG und Art 20 und Art 21 GRC unvereinbar.

Die Feststellungen der Kommission, wonach B im Jahr ... in den Exekutivdienst eingetreten und nach seiner Überstellung in die Verwendungsgruppe E1 im Jahr ... dem „SPK X Kommando“ dienstzugteilt worden sei, ließen nicht zwingend den im Gutachten gezogenen Schluss zu, dass ihm „auf Grundlage seiner bisherigen Verwendungen“ fundierte Kenntnisse auf verschiedensten Gebieten des Exekutivdienstes zuzubilligen seien. Gleiches gelte für die Feststellung, dass er als Bezirkspolizeikommandant (BPKdt) von Y seit ... mit „weiten Spektren des polizeilichen Aufgabenspektrums sowohl in operativer als auch strategischer Hinsicht konfrontiert“ sei und seine Funktion zu größter Zufriedenheit von Parteien und Behörden, Vorgesetzten und Bediensteten ausgeübt habe. Eine Gewichtung der einzelnen besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten sei weder dem Befund noch dem Gutachten der Kommission zu entnehmen. Zu Führungserfahrung, Fachwissen, Managementwissen und sozialer Kompetenz würden keine Ergebnisse vorliegen, die eine nachvollziehbare vergleichende Bewertung aller Bewerber zulassen würde.

Aus den A von der Kommission zugebilligten Eigenschaften, nämlich dass er ... in die Verwendungsgruppe E1 ernannt worden, seit ... Leiter des SPK-VR und seit ... stv. SPKdt sei und es sich bei ihm um eine erfahrene Führungskraft bzw. einen erfahrenen Einsatzoffizier handle, der durch seine Dienstzeit in X die Vertreterinnen und Vertreter der Behörden sehr gut kenne, gehe nicht hervor, wie damit im Gutachten ein sachlich gerechtfertigter und willkürfreier Schluss gezogen werden könne, dass er in seinem Spezialgebiet ...dienst oder ganz allgemein wenig Interesse gezeigt habe, an „‘übergreifenden Projekten‘“ bzw. an „‘Strategieprozessen‘“ bisher „‘nicht auffallend‘“ mitzuwirken. Derartige Leerformeln seien nicht geeignet, eine willkür- und widerspruchsfreie sowie tatsachenkonforme Beurteilung an sich und noch weniger ohne persönliches Gespräch vorzunehmen.

Die Formulierung, „‘A arbeitet im Team, wirkt aber Vorgesetzten gegenüber manchmal unkooperativ bzw. vermittelt den Eindruck, dass er seiner Linie gegenüber abschätzend eingestellt ist“, „erhellt“, dass keine objektive Bewertung, sondern eine Diskriminierung stattgefunden habe. Die Forderungen in Punkt i der Ausschreibung (soziale Kompetenz/persönliche Anforderungen) seien mit einer sachlich-kritischen Haltung durchaus vereinbar und in der gegenständlichen Führungsposition auch zu begrüßen. Die Ausführungen von ... vom ..., nämlich dass A mit seinen mittlerweile ... Jahren und beinahe ... Dienstjahren eine sehr erfahrene und selbstsichere Führungskraft sei, durch seine manchmal unangepasste Ausdrucksweise den Eindruck vermittle, dass er sowohl seinen Vorgesetzten als auch Behörden gegenüber „abschätzend“ eingestellt sei, verdeutliche, dass die Reihung von A an ... anstatt an erster Stelle aus Gründen erfolgt sei, die objektiv nicht nachvollzogen werden könnten. Eine attestierte „abschätzende“ Einstellung einer Führungskraft sei nicht dahingehend nachvollziehbar, dass daraus der Eindruck einer Frustration und fehlenden Motivation entstehen könnte, wenn andererseits davon ausgegangen werde, dass der Antragsteller Aufgaben genau und verlässlich erledige sowie die Interessen der Polizei „vehement und mit dem nötigen Durchsetzungsvermögen“ vertrete.

Die Behauptung, dass sich A nicht früher für die Funktion des SP-Kdt interessiert habe, sei unrichtig, dies sei ... der Fall gewesen.

In der Beurteilung des Antragstellers seien wesentliche Kriterien in einem Ausmaß unberücksichtigt geblieben, was nur mit Diskriminierung aus Gründen der Weltanschauung und des Alters erklärbar erscheine. A habe im Laufe seiner Laufbahn für besondere Leistungen zahlreiche Belohnungen erhalten, z. B. für die überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft im Zuge der sicherheitspolizeilichen Planung anlässlich des ...treffens in X im Rahmen der ..., für das Engagement während der Abwesenheit des SPKdt und der damit verbundenen Übernahme von zusätzlichen Aufgaben (...), für die ausgezeichnete Dienstleistung als Stellvertreter des SPKdt sowie das Engagement bei der Implementierung des ePEP (...), für die Leistungen im Rahmen des Polizeieinsatzes während ... (...), für die professionelle Arbeit im Zusammenhang mit der ... (...), für das außerordentliche Engagement und die professionelle Arbeit während der ..., alljährliche Dankesschreiben für weitere organisatorische Maßnahmen usw.

Eine kritische Haltung eines Beamten könne nicht a priori als mangelnde Befähigung dargestellt werden, solange daraus kein nachvollziehbarer Widerspruch zu den Erwartungen des Dienstgebers z.B. iSd Punktes i der Ausschreibung ausgeführt werde.

As Führungsstil habe sich unbestritten bewährt und zu einem zufriedenen Klima im Bereich des SPK geführt. Das festgestellte fehlende Interesse an „‘übergreifenden Projekten“ bzw. an „Strategieprozessen“ entspreche nicht den Tatsachen, und abgesehen davon könne es nur in Relation zu den übrigen Aufgabenerfüllungen beurteilt werden, was unterblieben sei.

Ähnliches gelte gilt für den Vorwurf mangelnder Beteiligung an allgemeinen Strategieprozessen. Auch diese Darstellung erweise sich als Leerformel und Diskriminierung, wenn dabei nicht berücksichtigt werde, dass sich derartige Prozesse der SPKdt vorbehalten habe.

Die Altersdiskriminierung ergäbe sich aus dem ausdrücklichen Hinweis auf As Alter und seine lange Dienstzeit, die zudem in Verbindung mit Frustration und Desinteresse erwähnt worden sei.

Die Ausschreibung sei durch die Gleichschaltung der Gewichtung aller Kriterien zum Nachteil des Antragstellers verfasst worden, da ihm damit, abgesehen von einer Beurteilung inkohärenter Kriterien in nicht nachvollziehbarer und willkürlicher Weise, der Vorteil seiner langen und erfolgreichen Tätigkeit als Stellvertreter des SPKdt genommen worden sei.

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

„Vorbemerkungen zum Beschwerdeführer bzw. dessen jüngeren Werdegang“:

A habe sich im Jahr ... bei der Zusammenlegung von ... „aufgrund seiner kritischen, verhaltenen und die Maßnahme nur bedingt mittragenden Haltung“ nicht für eine höhere Führungsfunktion im neu errichteten SPK X empfohlen. Es habe ihm aber aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung die Planstelle des ...referenten im SPK X verliehen werden können, auf der er seine Aufgaben zu einem hohen Prozentsatz gleichbleibend weiterführen habe können, nämlich als Zuständiger für die ...polizei in der ....

Diese Phase seiner Dienstverrichtung sei auch von einer ständig mehr oder weniger offen kommunizierten Ablehnung der Maßnahme „...“ und negativen Haltung gegenüber dem damaligen Stellvertreter des SPKdt und ehemaligen Gendarmeriebeamten ... begleitet gewesen. Nach der Ruhestandsversetzung des SPKdt ... im Jahr ... habe der LP-Kommandant von X „letztlich knapp aufgrund der über ...-jährigen Erfahrung als leitender Beamter“ die Entscheidung getroffen, A als Stellvertreter von ..., der SPKdt geworden sei, zu betrauen.

Dem neuen SPKdt habe A nicht immer die erwartete Loyalität, Unterstützung und Wertschätzung entgegengebracht. Sein Verhalten habe aber nicht die Schwelle überschritten, die zwingend dienst- und disziplinarrechtlicher Schritte erfordert hätte. Vielleicht gerade deshalb, weil er als erfahrener Einsatzoffizier in seinem Bereich sehr gute Leistungen erbracht und damit natürlich auch einen entsprechenden Beitrag zur guten Umsetzung der Aufgaben geleistet habe, dies aber „primär punktuell und mit seiner kritischen Zurückhaltung alternierend“.

Im Übrigen sei A auch bei der Nachbesetzung der Funktion des SPKdt im Jahr ... nicht die Besteignung attestiert worden.

„Stellungnahme zur Beschwerde im eigentlichen Sinn“:

Unstrittig sei, dass A die allgemeinen Voraussetzungen der Ausschreibung erfülle. Er verfüge auch - in einigen Punkten mehr, in einige weniger - über die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne der Ausschreibung. Zusammengefasst besitze er aber eine geringere Eignung als seine ... Mitbewerber. Dazu werde auf die umfassenden Beschreibungen der Zwischenvorgesetzten verwiesen.

Was die behauptete Diskriminierung betreffe, werde klargestellt, dass von der LPD X keine politische Überzeugung und auch kein Alterslimit als „‘conditio sine qua non‘“ vorgegeben worden sei. Das Lebens- und Dienstalter von A sei eine bekannte Tatsache, jedoch bestehe kein Grund, einem ... Jahre alten Bewerber, der noch bis zu ... Jahre eine Funktion ausüben könnte, nicht mit einer Führungsfunktion zu betrauen, wenn er die Besteignung besitze. Der aktuelle Stand an leitenden Beamten in X liege unter jenem der systemisierten Planstellen, und dieser Unterstand werde sich in den nächsten Jahren nicht auffüllen lassen. Sohin wäre das Engagement des Beamten und die Aussicht auf die Ausübung der Führungsfunktion bis zum Regelpensionsalter entlastend für die Dienstbehörde gewesen. A habe aber nicht die Besteignung aufgewiesen.

Die Zugehörigkeit von A zur SPÖ oder einer SPÖ-nahen Organisation sei der Dienstbehörde bis zu dieser Beschwerde nicht bekannt gewesen und habe auch keinen Einfluss auf die Entscheidung gehabt.

„Gutachten der Begutachtungskommission beim BMI“:

Das von der Begutachtungskommission beim BMI erstellte Gutachten im Sinne des AusG habe eindeutig dem Herrn

LP-Direktor von X empfohlen, B mit der vakanten Funktion zu betrauen. Dieser Empfehlung folgend sei das gesamte Verfahren (PV-Befassung, Vorlage an das BMI zur Zustimmung und Verleihung der Planstelle durch den Herrn Bundespräsidenten) transparent und korrekt abgewickelt worden.

Wie der Beschwerdeführer vom Inhalt des Gutachtens der Begutachtungskommission Kenntnis erlangt habe, sei nicht nachvollziehbar. Das Gutachten unterliege dem Verschluss und werde ausschließlich vom Vorsitzenden der Kommission an den LP-Direktor versendet, der es der Personalabteilung zur Weiterzuführung des Aktes im Sinne der Empfehlung übermittle.

Tatsache sei, dass die unabhängige Kommission B von allen ... Mitbewerbern die höchste Eignung für die vakante Planstelle attestiert habe. Der Inhalt und die Schlüssigkeit des Gutachtens seien von der Dienstbehörde nicht zu hinterfragen, „sofern es sich nicht ohnehin mit der Beurteilung der Dienstbehörde samt Zwischenvorgesetzten objektiv und deckungsgleich darstellt".

„Beurteilung der Bewerbungen und Einschätzung der Dienstbehörde":

As Vorbringen die Beurteilungen betreffend würde jeglicher Grundlage entbehren. Insbesondere deshalb, weil die Bewerber den beschreibenden Vorgesetzen allesamt langjährig bekannt seien. Die Gesamteignung umfasse neben den sachlichen Kriterien wie Ausbildung und dienstliche Erfahrungen (fachliche Eignung) auch zu einem großen Teil die Fähigkeit, die Rolle als Vorgesetzter so breit wie möglich auszufüllen (Teil der persönlichen Eignung). Dazu gehöre die Fähigkeit zur Umsetzung der Vorgaben der Organisation durch Mittragen von Entscheidungen, das Erreichen aller Mitarbeiter/innen und nicht nur einer eingeschränkten Minderheit, das klare Bekenntnis zu den Zielen und Anordnungen und nicht bloß die gezwungene Umsetzung und als einer der wichtigsten Umstände der respektvolle Umgang mit Vorgesetzten und Untergebenen zu 100 Prozent. Diese Fähigkeiten würden bei den Mitbewerbern von A eindeutig in höherem Maße vorliegen.

Nicht nachvollzogen werden könne, dass A versuche, mit seinen Belohnungen und Belobigungen seine Besteignung zu begründen und die Entscheidung gegen ihn seinem zu hohen Lebensalter und seiner sozialdemokratischen Gesinnung zuzuschreiben. Die Mitbewerber hätten im Übrigen ebenfalls Belohnungen und Belobigungen bekommen.

Zusammengefasst seien alle ... Bewerber um die Funktion des SPKdt von X grundsätzlich geeignet (gewesen), B sei der Vorzug zu geben gewesen, da er trotz kürzerer Laufbahn höherwertige dienstliche Aufgaben erfüllt und Leistungen erbracht habe.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen.

Die Ausschreibung der gegenständlichen Funktion; die Bewerberübersicht; die Bewerbungen samt Laufbahndatenblatt und Stellungnahmen der Vorgesetzten von B und A; das Protokoll zur Sitzung der Begutachtungskommission beim BMI vom ... und das Gutachten der Kommission.

Die Laufbahndaten von A, geboren ..., stellen sich im Wesentlichen wie folgt dar:

- Eintritt in den Exekutivdienst im ...

- Absolvierung des Grundausbildungslehrganges (GAL) E1 im ...

- ... bis ...: Stv. des Leiters der ...abteilung der BPD X

- ... bis ...: Leiter der ...abteilung der BPD X

- ... bis ... Kommandant der ...abteilung und des Referates ... („... Referat") der BPD X

- ab ...: Leitung des Verkehrsreferates im SPK X seit ... auch stv. SPKdt

Die wesentlichen Laufbahndaten des Bewerbers B, geb. ..., sind:

- Eintritt in den Exekutivdienst im ...

- Absolvierung des GAL E2a im ..., anschließend Sachbearbeiter auf der PI ...

- ... bis ...: GAL E1 (Lehrgang in Polizeilicher Führung FH ...)

- ... bis ...: LPK X ...abteilung und EGFA

- ... bis ...: stv. BP-Kommandant Y und Leiter des ...referates

- seit ...: BP-Kommandant von Y

Der SPKdt von X ... führte in seiner Stellungnahme zur Bewerbung von A im Wesentlichen aus:

A sei ...eferent im SPK sowie stv. SPKdt, sein Hauptinteresse habe der ...polizei gegolten. Die ihm übertragenen Aufgaben nehme er verantwortungsvoll, umsichtig und zur Zufriedenheit des SPKdt wahr, Fehler oder Terminversäumnisse kämen dabei nicht vor. Dies betreffe neben den Agenden im ...referat beispielsweise die Dienstplanung im SPK, die Vertretung des SPKdt in der Besorgung des Tagesgeschäfts während dessen Abwesenheiten, die fallweise Vertretung des ...referenten und die Bearbeitung der Schadensfälle mit ...

Sein Auftreten sei selbstbewusst, fallweise „'hemdsärmelig'". Er kommuniziere sehr ehrlich und direkt. Dies mache ihn grundsätzlich zwar zu einem Sympathieträger, es stoße mitunter aber auch auf Unverständnis, dass ein Führungsorgan „bestimmte Aussagen" tätige. Trotzdem könne das Auftreten als grundsätzlich seriös und der Situation angepasst bezeichnet werden.
Von Vertretern des Magistrats und unterschiedlicher Institutionen werde A ob seiner Fachkenntnisse, seiner Erfahrungen im Verkehr und seiner offenen Art geschätzt. Er vertrete stets die polizeilichen Interessen, könne sich durchsetzen und er scheue auch nicht den Konflikt, wenn er von einer anderen Sichtweise überzeugt sei.

Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommuniziere A stets auf Augenhöhe und versteht es mit Humor Sympathien zu gewinnen. Er führe durch einen hohen Delegierungsgrad und motiviere dadurch.

A sei ein versierter „Verkehrsoffizier" und auch mit dem Tagesgeschäft des SPKdt vertraut. Mit anderen operativen Bereichen, etwa dem ... oder dem ..., beschäftige er sich punktuell, wenn es notwendig sei.

Er manage zahlreiche Aufgaben parallel, strukturiert und vermöge Prioritäten zu setzen. Auf seine Einschätzungen im Verkehrsbereich sei zu 100% Verlass.

Er verfüge in allen ihm anvertrauten Angelegenheiten über entsprechendes Fachwissen sowie über Gesetzes- und Vorschriftenkenntnisse.

Sein Handeln bestehe in hohem Maß aus Erfahrungshandeln. Bei Planungen gehe er grundsätzlich so wenig wie möglich und so weit wie nötig in die Tiefe. Seine Stärke liege im Operativen. Dies funktioniere aufgrund seiner Erfahrungen im Verkehrswesen, bei der Führung des SPK sei mehr Planungsgrad sowie mehr strategische Ausrichtung erforderlich.

Neuen Entwicklungen oder neuen Methoden in der Polizeiarbeit (wie beispielsweise Gemeinsam.Sicher) stehe er eher kritisch gegenüber, trage sie aber, sobald er von der Sinnhaftigkeit überzeugt sei, mit.

A sei für die ausgeschriebene Planstelle jedenfalls geeignet.

Der Leiter des GB ... in der LPD X, ..., führte aus, A sei mit seinen mittlerweile ... Jahren und beinahe ... Dienstjahren eine sehr erfahrene, selbstsichere Führungskraft. Durch seine manchmal unangepasste Ausdrucksweise vermittle er den Eindruck, Vorgesetzten und Behörden gegenüber abschätzig eingestellt zu sein. Seine Ausdrucksweise lasse Personen, welche ihn nicht besser kennen, den Eindruck gewinnen, dass er frustriert und unmotiviert sei.

Seine Aufgaben erledige er genau und verlässlich, vor allem die Organisation des Verkehrsdienstes erledige er eigenständig. Die Interessen der Polizei vertrete er mit dem nötigen Durchsetzungsvermögen.

Bisher habe A noch kein Interesse an der Gesamtleitung des SPK X gezeigt, es habe der Eindruck bestanden, dass sein Interesse dem Verkehrsreferat gelte.

Zum Umgang mit Behörden und Parteien führte der Leiter des GB ... aus, dass A aufgrund seiner Dienstzeit in ... die Vertreter der Behörden sehr gut kenne und mit ihnen vor allem in Verkehrsangelegenheiten einen intensiven Kontakt pflege. Vor allem aufgrund seiner weit überdurchschnittlichen Erfahrung und seines Wissens in Verkehrsangelegenheiten der Stadt X werde er geschätzt und akzeptiert.

Mit Mitarbeiter/innen pflege A einen sehr kameradschaftlichen Umgang, trotzdem genieße er hohe Akzeptanz. Er führe, indem er sowohl Aufgaben als auch Verantwortung überdurchschnittlich delegiere. Manchmal entstehe dadurch der Eindruck, dass er sich nicht um die Sachen kümmere, was jedoch nicht der Fall sei, er kontrolliere und fordere

Ergebnisse ein. Durch diese Art der Führung motiviere er seine Mitarbeiter. Er arbeite im Team, wirke aber gegenüber Vorgesetzten manchmal unkooperativ. Trotzdem setze er Weisungen loyal um. Er informiere seine Vorgesetzten kurz und bündig, gerade noch ausreichend.

Zu den Managementfähigkeiten und zum Dienstvollzug des Bewerbers wurde ausgeführt, dass As Interesse vor allem im Verkehrsdienst liegen würde. Die Planung und Durchführung von zahlreichen Großveranstaltungen als Einsatzverantwortlicher werde verlässlich umgesetzt, wobei schriftliche Ausfertigungen auf das unbedingt Erforderliche beschränkt würden. Er improvisiere in vielen Bereichen, strategische Ausrichtungen der Organisation seien nicht sein bevorzugter Bereich. Durch vorausschauende Vorgaben sei er noch nicht aufgefallen, an Strategieprozessen habe er nicht auffallend motiviert mitgewirkt. Veränderungen in der Polizeiarbeit stehe er grundsätzlich kritisch gegenüber.

Betreffend die Kenntnisse der Gesetze und (Dienst-)Vorschriften hielt der Leiter des GB ... fest, A verfüge über ein sehr gutes Wissen im Verkehrsdienst und im inneren Dienst, in den anderen Bereichen verfüge er über entsprechendes Fachwissen. Er sei er in der Lage, seine Mitarbeiter/innen entsprechend anzuleiten.

Zu den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw Organisationseinheit wurde ausgeführt, dass A als stv. SPKdt bei Abwesenheit des Kommandanten den Betrieb aufrecht erhalte und die Referate eigenständig arbeiten lasse, ohne umfangreiche Vorgaben zu machen. Er kenne die Polizei und deren Strukturen in X sehr gut, habe bisher aber wenig Interesse gehabt, an übergreifenden Projekten mitzuarbeiten. Er habe tiefgreifende Kenntnisse über die Aufgaben und die Organisation des SPK X. Vor allem den Bereich des Verkehrsdienstes leitete er eigenständig, in die übrigen Bereiche habe er sich bisher noch nicht umfangreich eingebracht.

Abschließend hielt der Leiter des GB ... fest, dass A eine sehr erfahrene Führungspersönlichkeit mit einem ausgeprägten Interesse am Verkehrsdienst sei. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei er sehr beliebt. Durch abfällige Bemerkungen über unmittelbare Vorgesetzte mache es den Eindruck, dass er diesen gegenüber nicht loyal sei, was sich aber nicht bewahrheite. A sei aufgrund seiner Persönlichkeit und seiner Fähigkeiten für die Funktion des SPKdt geeignet.

B betreffend führte der Leiter des GB ... im Wesentlichen Folgendes aus:

Der Bewerber habe ein äußerst korrektes, eloquentes wie „sauberes“ Auftreten. Er sei sehr genau, verlässlich und sehr loyal gegenüber seinen Vorgesetzten. In seiner Funktion als BP-Kommandant vertrete er häufig die Polizei nach außen und trage durch seine Kompetenz, sein professionelles Auftreten und seine gewinnende Art wesentlich zum Ansehen der Polizei in X bei. Als Vorgesetzter agiere er kameradschaftlich, verstehe es aber gleichzeitig die nötige Distanz zu wahren.

B sei sehr fleißig, seine Einstellung zum Polizeidienst sei vorbildhaft. Er sei sehr leistungsorientiert und fordere dies auch von seinen Mitarbeitern.

B sei nach seiner Ausbildung zur Führungskraft vom SPK X zum Bezirk Y gewechselt, wo er nach einem Jahr als Stellvertreter zum BPKdt ernannt worden sei. Seither habe er Führungsqualitäten, fachliche Kompetenz, Überzeugungskraft sowie Durchsetzungsvermögen bewiesen. Er habe strukturelle Änderungen geplant und vorbereitet und mit der notwendigen Kompromissbereitschaft umgesetzt. So hätten z. B. Änderungen der Dienststellenstruktur (Zusammenführung der Pl ... mit ...) und die Umformung des ... durch seine Einflussnahme friktionsfrei erreicht werden können.

Im Umgang mit Behörden sei B äußerst korrekt, und seine inhaltliche Kompetenz werde sehr geschätzt. Im Umgang mit Beschwerdeführern gelinge es ihm vielfach, konfliktbereinigend zu wirken.

B verstehe es ausgezeichnet, seine Mitarbeiter/innen zu motivieren, und er schaffe ein von Vertrauen und Respekt geprägtes Arbeitsumfeld. Der Bewerber „lebt“ Teamarbeit sowohl mit seinen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen als auch mit Vorgesetzten. Er werde im Bezirk Y als Kollege wertgeschätzt und als Führungspersönlichkeit vollends akzeptiert. Dadurch, dass er über ... Dienstjahre in X verbracht habe, sei er dem Großteil der Führungskräfte des SPK X bekannt. Es sei anzunehmen, dass er sich rasch wieder in das SPK integrieren können werde.

Zu den Managementfähigkeiten und dem Dienstvollzug des Bewerbers hielt der Leiter des Geschäftsbereiches A fest, dass B über breite Erfahrungen im operativen Bereich des Polizeidienstes verfüge. Er habe bei zahlreichen Großveranstaltungen im Bezirk Y den operativen Polizeieinsatz geleitet, häufig sei er als Abschnittsverantwortlicher im

Bereich ... verwendet worden. Er sei ständig bemüht, sich weiterzubilden und sei anstehenden Projekten immer offen gegenübergestanden. Gerade organisatorische Projekte, wie die Zusammenlegung der Dienststellen ... und ... oder gesellschaftlich kooperative Projekte wie GEMEINSAM.Sicher seien nicht zuletzt dank seiner Identifikation mit diesen Themen im Bezirk Y hervorragend implementiert worden. Auch die von der LPD X entwickelten kriminal-, verkehrs- und fremdenpolizeilichen Strategien seien im Zusammenhang mit den dazu festgelegten Arbeitsprogrammen nicht nur zur vollsten Zufriedenheit umgesetzt, sondern von B proaktiv mitgestaltet worden.

Der Bewerber verfüge über sehr gute Kenntnisse der Vorschriften im Bereich des Exekutivdienstes und sei auch in der Lage, diese als Einsatzverantwortlicher bei größeren Einsätzen, ..., ..., anzuwenden und seine Mitarbeiter anzuleiten.

Zu den Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw Organisationseinheit wurde ausgeführt, dass sich B während seiner langen Verwendung als BP-Kommandant ausgezeichnete Kenntnisse im Bereich des inneren Dienstes (DZR, Dienstrecht) angeeignet habe und in der Lage sei, diese auch „mit Gefühl und Verstand“ umzusetzen.

Der Bewerber sei seit ... Jahren BP-Kommandant von Y und führe den Bezirk mit viel Umsicht und großem persönlichen Einsatz. In kurzer Zeit sei es ihm gelungen, die Mitarbeiter des BPK sowie der nachgeordneten Dienststellen zu einem Team zu formen und die Leistungen der Polizei im Bezirk zu verbessern. Weiters habe er den Kontakt mit Behörden und Organisationen des Bezirkes gefestigt.

B besitze aufgrund seiner umfangreichen Erfahrungen jedenfalls beste Voraussetzungen, eine operative Organisationseinheit zu führen. Seine Fähigkeit, allgemeine Entwicklungen zu erkennen und strategisch innovative Lösungen zu erarbeiten und seine Art, ergebnisoffen an Probleme heranzugehen, seien hervorragende Eigenschaften für die Planung von Entscheidungen und Organisationsweiterentwicklungen. Das breite Erfahrungswissen versetze B in die Lage, Fehlentwicklungen rechtzeitig zu erkennen, diesen entgegenzusteuern und auch künftige Herausforderungen in die Planung mit einzubeziehen. Aufgrund dieser Fähigkeiten sei er von der LPD X bereits mehrfach als Praktiker in Planungsteams zu komplexen Themen verwendet worden.

Abschließend wiederholte der Leiter des Geschäftsbereiches A zusammengefasst seine Beurteilung und hielt fest, dass B alle Fähigkeiten und Kenntnisse besitze, die für die Leitung des SPK erforderlich seien.

Die „aus Anlass der Ausschreibung der Funktion ... gemäß § 7 ff des Ausschreibungsgesetzes

eingerichtete Begutachtungskommission“ zählte in ihrem Gutachten zunächst die Ausschreibungserfordernisse (wie im Antrag angeführt) sowie die im Wesentlichen mit der Funktion verbundenen Tätigkeiten und Aufgabenbereiche auf, nämlich Sicherstellung der Umsetzung der von der LPD vorgegebenen Ziele, Strategische und operative Leitung des SPK; Steuerung und Sicherstellung des Exekutivdienstes; Operative Einsatzleitung bei örtlichen/überörtlichen Großereignissen; Sicherstellung einer wirtschaftlichen, zweckmäßigen und ökonomischen Verwaltung; Mitwirkung beim Personalmanagement u. Ä.

Die Kommission habe aus einem Bediensteten des BMI (Vorsitz) und einer Bediensteten des BMI, einem Vertreter der GÖD sowie einem Vertreter des Zentralausschusses (ZA) für die Bediensteten des Sicherheitswesens bei BMI bestanden.

Die Kommission hielt fest, dass ... Bewerbungsgesuche eingelangt seien und dass diese und die darin gemäß§ 6 Abs 1 AusG angeführten Gründe für die Bewerbung eingehend geprüft worden seien. Eine „persönliche Aussprache“ im Sinne des § 9 Abs 1 leg.cit. mit den Bewerbern sei - nicht zuletzt auch aus verwaltungsökonomischen Gründen - entbehrlich erschienen, da der Inhalt der Bewerbungsgesuche und der Personalunterlagen in Verbindung mit den eingehenden Personalkenntnissen und der langjährigen Personalerfahrung der einzelnen Mitglieder der Kommission für eine zuverlässige Urteilsbildung ausgereicht hätten.

Die Eignung der Bewerber sei aufgrund der im§ 9 Abs 4 AusG genannten Gesichtspunkte unter Bedachtnahme auf die in der Ausschreibung angeführten Erfordernisse beurteilt worden. In ihrer Sitzung am ... sei die Kommission zu dem Ergebnis gelangt, dass B im höchsten Ausmaß geeignet erscheine. Die Begründung dafür lautete im Wesentlichen, dass B aufgrund seiner bisherigen Verwendungen fundierte Kenntnisse auf verschiedensten Gebieten des Exekutivdienstes zuzubilligen seien. Die mit der Funktion verbundenen Aufgabenfelder würden überwiegend strategische Komponenten aufweisen, für deren Wahrnehmung breite, über operative Belange hinausgehende Fachkenntnisse bzw. Berufserfahrungen erforderlich seien. Als BP-Kommandant von Y sei B mit weiten Spektren des polizeilichen

Aufgabenspektrums sowohl in operativer als auch strategischer Hinsicht konfrontiert und übe seine Funktion zu größter Zufriedenheit von Parteien, Behörden, Vorgesetzten und Bediensteten aus. Er sei, wie auch in der Beurteilung des Leiters des Geschäftsbereiches A explizit dargelegt werde, eine hoch anerkannte und respektierte Führungspersönlichkeit. Ergänzt würden seine Kenntnisse und Fähigkeiten durch den Abschluss des E1-Lehrganges „...".

A betreffend hielt die Kommission fest, dass er eine erfahrene Führungskraft bzw. ein erfahrener Einsatzoffizier sei und durch seine Dienstzeit in X die Vertreterinnen und Vertreter der Behörden sehr gut kenne. Sein Spezialgebiet sei der ...dienst, für übergreifende Projekte und Strategieprozesse habe er bisher wenig Interesse gezeigt.

A arbeite im Team, wirke aber Vorgesetzten gegenüber manchmal unkooperativ bzw. vermittle den Eindruck, dass er ihrer Linie gegenüber abschätzig eingestellt sei.
A sei daher auf Grund seiner persönlichen und fachlichen Eignung für die Betrauung mit der Funktion „in geringem Maße geeignet".

Die Kommission empfehle folglich dem Herrn Landespolizeidirektor für X, B mit der Funktion des Kommandanten des SPK X zu betrauen.

Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung, ..., der gemäß § 10 B-GlBG an der Kommissionssitzung mit beratender Stimme teilgenommen habe, habe sich der Auffassung der Kommission angeschlossen.

In der Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission vom ... ist die Dauer der Sitzung angegeben mit: ... Uhr bis ... Uhr.

Die Tagesordnung lautete:

„1. Einsichtnahme in die Bewerbungsgesuche

2. Besprechung der Bewerbungsgesuche (mit allfälliger Einsichtnahme in die Personal-

unterlagen)

3. Beschlussfassung über das Gutachten"

Über den Verlauf der Sitzung wurde festgehalten, dass der Vorsitzende nach Feststellung der Beschlussfähigkeit die Tagesordnung verlesen und die innerhalb der Bewerbungsfrist eingelangten Bewerbungsgesuche (Anmerkung des Senates: ...) „zur Verlesung gebracht" habe.

Anschließend seien die in den Bewerbungsgesuchen angeführten Gründe unter Beachtung der in der Ausschreibung festgelegten Erfordernisse einer „eingehenden Erörterung unterzogen" worden. Bewerbungsgespräche seien entbehrlich gewesen (zur Begründung siehe Seite 12/13). Sodann habe die Kommission das Gutachten beschlossen, und der Vorsitzende sei ersucht worden, dieses namens der Kommission dem LP-Direktor für X zu übermitteln.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller mit seinem rechtsfreundlichen Vertreter ..., als Vertreter der LPD X ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen, weshalb er glaube, im gegenständlichen Auswahlverfahren aufgrund des Alters und der Weltanschauung - da er sozialdemokratische Auffassungen vertrete – diskriminiert worden zu sein, führte A aus, dass er zwar nicht Parteimitglied sei, der Dienstgeber aber von seiner sozialdemokratischen Anschauung wisse. Es habe sich in der LPD herumgesprochen, dass er eine andere Weltanschauung vertrete.
Auf die Frage, woher er wisse, dass B Auffassungen der ÖVP vertrete, antwortete A, dies habe sich bei zufälligen Zusammentreffen und in Besprechungen herauskristallisiert, er habe die Meinung der Regierung und der LPD X vertreten und verteidigt. Die Landesregierung X sei eine Regierung von ... und ..., wobei natürlich die ... die ...linie vorgebe.

Auf die Frage, welchen Zusammenhang er zwischen der Personalentscheidung und seinem Alter bzw. der Tatsache, dass er ... Jahre älter als B sei, sehe, antwortete A, in seiner Beurteilung sei bereits im Einleitungssatz erwähnt worden, dass er mittlerweile ... Jahre alt sei.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass weder das Alter noch die Weltanschauung eine Rolle im Besetzungsverfahren gespielt hätten. Die fachliche und persönliche Besteignung habe den Ausschlag für B gegeben. Er (Dienstgebervertreter) gehe nicht davon aus, dass der Satz, A sei mit seinen mittlerweile ... Jahren und beinahe ...

Dienstjahren eine sehr erfahrene Führungskraft, diskriminierend gemeint gewesen sei, sondern habe die Anmerkung untermauern sollen, dass er eine langjährige und erfahrene Führungskraft sei.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter B als BP-Kommandant von Y geführt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das BPK Y verfüge über rund ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Polizeiinspektionen und sei damit eine kleinere Organisationseinheit als das SPK X, dieses habe rund ... Bedienstete.

Bezugnehmend auf den Umstand, dass kein Hearing stattgefunden habe, wurde die Frage gestellt, ob alle Bewerberinnen und Bewerber – es habe sich ausschließlich um Bedienstete der LPD X gehandelt – den Mitgliedern der Begutachtungskommission, die ja in der Zentralstelle in ... eingerichtet worden sei, bekannt gewesen seien, antwortete der Dienstgebervertreter, er gehe nicht davon aus, dass den Kommissionsmitgliedern immer alle Bewerberinnen und Bewerber persönlich bekannt seien, aber es würden ja die Stellungnahmen der Zwischenvorgesetzten vorliegen. Wäre ein Hearing erforderlich gewesen, hätte die Kommission eines durchgeführt, man müsse die Kommission fragen, warum keines abgehalten worden sei.

Auf den Vorhalt, dass die Feststellungen im Gutachten nachvollziehbar zu begründen seien, in der Begründung im gegenständlichen Gutachten allerdings nicht auf die Anforderungen gemäß der Ausschreibung eingegangen worden sei, replizierte der Dienstgebervertreter, er maße sich nicht an, ein Urteil darüber abgeben zu können, ob sich die im BMI eingerichtete Begutachtungskommission die Akten „anständig" durchgelesen habe. Die Unterlagen, Bewerbungen und Laufbahndatenblätter, welche die LPD X geprüft habe, seien vorgelegt worden. Ob sich die Begutachtungskommission dann in einer „langen, mehrstündigen Diskussion damit auseinandergesetzt" habe, ob die Unterlagen „wahr und nachvollziehbar" seien, ersuche er, den Vorsitzenden der Begutachtungskommission zu fragen. Er gehe aber davon aus, dass sich die befasste Kommission entsprechend vorbereite und prüfe.

Auf die Frage, ob der LP-Direktor oder das BMI entschieden habe, dass B mit der Planstelle betraut werden solle, antwortete der Dienstgebervertreter, die Begutachtungskommission gebe „aufgrund der Vorschriftenlage" eine Empfehlung ab, welcher der LP-Direktor folgen könne, aber nicht müsse. In diesem, wie auch in vielen anderen Fällen, sei der LP-Direktor der Empfehlung gefolgt und habe die Entscheidung getroffen.

Die Vorsitzende führte aus, dass im Gutachten auf die Erfüllung der Anforderungen in den Bereichen „Führungserfahrung", „Fachwissen", „Managementwissen" sowie „Soziale Kompetenz und persönliche Anforderungen" nicht eingegangen worden sei, sondern die Begründung für die jeweils festgestellte Eignung sehr kurz und bündig gewesen sei. Der Dienstgebervertreter stimmte dem zu und ergänzte, dem LP-Direktor seien alle Bewerber bekannt gewesen und die Beschreibungen des Leiters des Geschäftsbereiches A seien ihm vorgelegen.

Auf die Frage, warum konkret B als für die Leitung des SPK X besser geeignet anzusehen sei als A, antwortete der Dienstgebervertreter, weil er eine ausgleichende Führungsperson sei und bereits über Jahre selbstständig eine Organisationseinheit geführt habe. Das BPK Y sei zwar eine kleinere Organisationseinheit, beinhalte aber die gesamten Aufgaben eines SPK. Die Vorsitzende wies darauf hin, dass A bereits Beamter in der Verwendungsgruppe E1 gewesen sei, als B in den Polizeidienst eingetreten sei und A im Vergleich zu B über eine ... so lange Führungserfahrung verfüge. Ihre Frage sei, inwiefern dieser Erfahrungsvorsprung berücksichtigt worden sei. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass die LPD X bereits seit ... Jahre dem Thema des längeren Dienstverhältnisses nicht mehr die allergrößte Bedeutung beimesse, da das Senioritätsprinzip schon lange nicht mehr angewandt werde. Ohne die Leistungen und Fähigkeiten von A schmälern zu wollen müsse er sagen, dass der ...dienst im Bereich der PI X aus zwei Einheiten bestehe, die der Größe einer Polizeiinspektion entsprechen. Im Jahr ... sei A vom LP-Direktor dann „ganz knapp" zum stellvertretenden Kommandanten des SPK X bestellt worden. Im Übrigen werde eine Stellvertretungsfunktion immer erst bei Abwesenheit des Kommandanten „schlagend".

Auf die Frage, welche Fehler A in diesen ... Jahren als stellvertretender SPKdt gemacht habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dazu könne er nur auf die Beschreibungen der Vorgesetzten verweisen. Die Dienstbehörde und auch er selbst hätten A nicht immer als loyalen, mittragenden und in die gleiche Richtung wie die Dienstbehörde arbeitenden Vorgesetzten gesehen. Wie erwähnt, sei es ... „knapp" für ihn gewesen, es sei auch überlegt worden, einen anderen Führungsoffizier mit der Stelle zu betrauen.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass A jährlich Belohnungen erhalten habe, im Jahr ... beispielweise eine Belohnung für die ausgezeichnete Dienstleistung als stellvertretender Kommandant, worauf der Dienstgebervertreter replizierte, dass es bekanntlich gängige Praxis sei, die Belohnungen zu „streuen". Er wolle As Leistungen nicht schmälern, er

werde die Stellvertretungsrolle ohne Tadel und Mängel wahrgenommen haben und deshalb eine Geldbelohnung in geringer Höhe erhalten haben. Allerdings habe auch B Belohnungen bekommen. Im Übrigen sei A auch nicht als ungeeignet für die Stelle beurteilt worden.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass A von seinem unmittelbaren Vorgesetzten als selbstbewusst und ehrlich beschrieben worden sei, der ob seiner offenen Art geschätzt werde, fallweise jedoch mit bestimmten Aussagen auf Unverständnis stoße. Der SPKdt habe nicht geäußert, dass A illoyal oder nicht kooperativ sei. Erst in der Stellungnahme des Leiters des Geschäftsbereiches A der LPD X heiße es, dass A mit seiner manchmal unangepassten Ausdrucksweise den Eindruck vermittle, seinen Vorgesetzten und auch Behörden gegenüber abschätzig eingestellt zu sein, was bei Personen, welche ihn nicht besser kennen würden, den Eindruck erwecke, er sei frustriert und unmotiviert. Der Dienstgebervertreter sagte dazu, A habe wohl die Vorgaben des SPKdt erfüllt und dieser habe es nicht für erforderlich gehalten, die zwischenmenschlichen, nicht idealen Umstände zum zentralen Punkt seiner Beurteilung zu machen. Vielleicht habe der SPKdt auch einiges nicht realisiert, das wisse er nicht, und wenn die Basisvertretung in den wenigen Wochen im Jahr positiv abgewickelt worden sei, dann sei die Beurteilung dementsprechend erfolgt.

Die Vorsitzende setzte fort, dass es in der Stellungnahme des Leiters des Geschäftsbereiches A heiße, A wirke seinem Vorgesetzten gegenüber unkooperativ und informiere ihn nur knapp, bündig und gerade noch ausreichend. Das hätte der SPKdt, der mit A fast … Jahre als Führungsteam zusammengearbeitet habe, doch auffallen müssen. Der Dienstgebervertreter replizierte, er nehme an, dass zwischen dem SPKdt und A kein tieffreundschaftliches Verhältnis bestanden habe. Der SPKdt habe es aber offenbar nicht für notwendig erachtet, disziplinarrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

Die Vorsitzende ersuchte die Gleichbehandlungsbeauftragte um eine Stellungnahme und diese führte aus, dass sie mit dem zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten … leider keine Rücksprache halten habe können, …. Aufgrund der Aktenlage und den bisherigen Eindrücken dürfte sowohl A als auch B grundsätzlich fachlich gut geeignet sein und über viel Erfahrung im Exekutivdienst verfügen. Den Laufbahndatenblättern nach verfüge B zwar über langjährige Erfahrung in der exekutivdienstlichen Führung, aufgrund der langjährigen Stellvertretung für den SPKdt von X scheine jedoch der Antragsteller besser geeignet. Den Stellungnahmen der Vorgesetzten sei großes Gewicht beizumessen, da diese die Stärken und Schwächen ihrer Bediensteten kennen würden. Die Stellungnahme des SPKdt erscheine zwar nicht besonders positiv, allerdings habe er geschrieben, dass A, obwohl er manchmal unkooperativ wirke, Weisungen loyal befolge usw. Einzig nachteilig beurteile sie die Aussage, dass A nicht auffallend an Strategieprozessen oder Projekten mitwirke. Dies könnte ein Grund sein, A in fachlicher Hinsicht als geringer geeignet zu bewerten. Letztendlich komme es darauf an, ob hinter der Besetzungsentscheidung eine Diskriminierung stehe. Die Erwähnung des Alters und dass A demnach eine erfahrene Führungskraft sei, sehe sie positiv. As Begründung für das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sei ihr zu wenig begründet.

Auf die Frage des rechtsfreundlichen Vertreters des A, worin die mangelnde Loyalität des Antragstellers liege und was ihm konkret vorgeworfen werde, antwortete der Dienstgebervertreter, er habe mit A nicht direkt zusammengearbeitet und könne diese Frage daher nicht beantworten. Es gehe auch nicht um Vorwürfe, aber, dass der Antragsteller sehr kritisch und hinterfragend sei und im Gegensatz zu B Prozesse nicht proaktiv mitgestaltet und mitgetragen habe, sei offenkundig. Es sei die Überlegung, ob man jemandem disziplinarrechtlich begegne, um ihn „an einer Funktion zu behindern“, oder ob das Führungsverhalten gerade noch akzeptiert werde. B habe mittlerweile bewiesen, dass die Auswahl richtig gewesen sei.

Auf die wiederholte Frage nach einem konkreten Beispiel für die aufgestellten Behauptungen bemerkte der Dienstgebervertreter, er habe mit A im Rahmen der „…“ viel zu tun gehabt, und A habe immer wieder seine Ressentiments gegen die „Polizei neu“ und gegen den SPKdt zum Ausdruck gebracht.

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 aufgrund (u.a.) des Alters und oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat der Antragsteller/die Antragstellerin die 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 der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X leitete ihre Stellungnahme zu As Antrag an den Senat mit „Vorbemerkungen zum Beschwerdeführer bzw. dessen jüngeren (?) Werdegang" ein. Die Vorbemerkungen enthielten die Information, dass A - angeblich - die vor ... (!) Jahren umgesetzte „Wachkörperzusammenlegung" abgelehnt sowie eine negative Haltung gegenüber dem bisherigen SPKdt ..., einem ehemaligen ...beamten, eingenommen habe, die in Form von mangelnder Loyalität, Unterstützung und Wertschätzung zu Tage getreten sei. Im Jahr ... sei A auch „nur knapp" zum stv. SPKdt ernannt worden.

In der Stellungnahme „im eigentlichen Sinn" verwies die LPD bezüglich der Qualifikationen auf die Stellungnahmen der Zwischenvorgesetzten. Die behauptete Diskriminierung wurde bestritten, von der LPD X werde weder eine politische Überzeugung noch ein Alterslimit vorgegeben. Es bestehe kein Grund, einem ...jährigen Bewerber, der noch bis zu ... Jahre eine Funktion ausüben könnte, nicht mit einer Führungsfunktion zu betrauen, zumal ein „Unterstand" an leitenden Beamten bestehe. A habe aber nicht die Besteignung aufgewiesen.

Die LPD X sei der Empfehlung der Begutachtungskommission, B mit der Funktion zu betrauen, gefolgt, das gesamte Verfahren sei transparent und korrekt abgewickelt worden. Inhalt und Schlüssigkeit des Gutachtens seien von der Dienstbehörde nicht zu hinterfragen, „sofern es sich nicht ohnehin mit der Beurteilung der Dienstbehörde samt Zwischenvorgesetzten objektiv und deckungsgleich darstellt".

Das Procedere für Auswahlverfahren, wie das gegenständliche, sieht vor, dass die unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerber/innen Beurteilungen/Stellungnahmen abgeben und die ad hoc eingesetzte Begutachtungskommission auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen und der Stellungnahmen, und erforderlichenfalls nach Hearings mit den Bewerbern/Bewerberinnen, das Maß der jeweiligen Eignung feststellt.

Als unmittelbarer Vorgesetzter von A gab der SPKdt eine eher kursorische Beurteilung ab (vgl. Seite 8/9). Er beschrieb den Bewerber als eine Person mit selbstbewusstem, seriösem Auftreten, durchsetzungsfähig, in der Lage Prioritäten zu setzen und bereit zu delegieren. Negativ wurde vermerkt, dass A „bestimmte Aussagen" treffe, die mitunter auf Unverständnis stoßen würden, um welche Aussagen es sich dabei handle, wurde nicht offengelegt. In Bezug auf die fachliche Komponente der Dienstverrichtung wurde positiv erwähnt, dass Fehler oder Terminversäumnisse nicht vorkämen, auch nicht bei der Besorgung des Tagesgeschäfts während der Abwesenheit des SPKdt. Weniger positiv wurde die für einen SPKdt als wesentlich erachtete strategische Kompetenz gesehen, die Stärke von A liege im Operativen. Neuen Entwicklungen oder neuen Methoden in der Polizeiarbeit stehe er eher kritisch gegenüber, trage sie aber mit, sobald er von der Sinnhaftigkeit überzeugt sei. Insgesamt beurteilte der SPKdt A als für die Leitung des SPK „jedenfalls geeignet".

Der Leiter des Geschäftsbereiches A in der LPD X ... verwies einleitend darauf, dass A mit seinen mittlerweile ... Jahren und beinahe ... Dienstjahren eine sehr erfahrene Führungskraft sei. In der Folge wiederholte bzw. bestätigte der Leiter des Geschäftsbereiches A in einer ausführlicheren Beschreibung die Feststellungen des SPKdt, vor allem jene, die die persönliche Eignung des Bewerbers betreffen (vgl. Seite 9, 10). So führte er aus, dass A durch seine manchmal „unangepasste Ausdrucksweise" den Eindruck vermittle, Vorgesetzten und Behörden gegenüber abschätzig eingestellt zu sein, Personen, welche ihn nicht besser kennen, könnten den Eindruck gewinnen, er sei frustriert und unmotiviert, manchmal erscheine er unkooperativ, setze die Weisung dann aber doch loyal um. Betont wurde seine Fachkenntnis im ...wesen, mehrfach wurde erwähnt, dass er sich für andere Belange nicht besonders interessiert habe, auch an der Gesamtleitung des SPK X habe A bisher noch kein Interesse gezeigt. Damit soll vermutlich ein gewisses Desinteresse angedeutet werden, was sich daraus im Hinblick auf die tatsächliche Eignung ergeben soll, ist für den Senat nicht nachvollziehbar.

B betreffend führte der Leiter des Geschäftsbereiches A im Wesentlichen aus (Details siehe Seite 10, 11, 12), der Bewerber habe ein äußerst korrektes und „sauberes" Auftreten, er sei sehr verlässlich und sehr loyal. Als BPKdt habe er Führungsqualitäten, fachliche Kompetenz, Überzeugungskraft sowie Durchsetzungsvermögen bewiesen, durch sein professionelles Auftreten habe er wesentlich zum Ansehen der Polizei in X beigetragen. B werde im Bezirk Y als Kollege und als Führungspersönlichkeit geschätzt. Er sei den meisten Führungskräften des SPK X bekannt, da er über ... Dienstjahre in X verbracht habe, es sei anzunehmen, dass er sich rasch wieder in das SPK integrieren können werde. B verfüge über breite Erfahrungen im operativen Bereich, er habe bei zahlreichen Großveranstaltungen im Bezirk Y

den operativen Polizeieinsatz geleitet. Anstehenden Projekten und strukturellen Änderungen gegenüber sei er immer offen gewesen, z. B. habe er die Zusammenlegung der Dienststellen ... und ... geplant, vorbereitet und umgesetzt. An der Entwicklung der kriminal-, verkehrs- und fremdenpolizeilichen Strategien habe B „pro-aktiv“ mitgewirkt. Er besitze aufgrund seiner umfangreichen Erfahrungen jedenfalls beste Voraussetzungen, eine operative Organisationseinheit zu führen. Seine Fähigkeit, allgemeine Entwicklungen zu erkennen und strategisch innovative Lösungen zu erarbeiten und seine Art, ergebnisoffen an Probleme heranzugehen, seien hervorragende Eigenschaften für die Planung von Entscheidungen und Organisationsweiterentwicklungen. B besitze alle Fähigkeiten und Kenntnisse, die für die Leitung des SPK erforderlich seien.

Der Gesamtheit der Ausführungen des Leiters des Geschäftsbereiches A zu den Bewerbern ist zu entnehmen, dass er B für den bereitwilligeren Bediensteten hält, wenn es darum geht, neue Strategien und Projekte der Behörde zu implementieren.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte konstatierte in der Senatssitzung ebenfalls, dass aus den Beurteilungen als einziger Grund für die Feststellung der geringeren Eignung von A seine (behauptete) geringere Bereitschaft an Strategieprozessen oder Projekten mitzuwirken, herauszulesen sei.

Der Vertreter der LPD X antwortete in der Senatssitzung auf die Frage, woraus konkret auf die bessere Eignung von B für die Leitung des SPK X zu schließen wäre, dass er eine ausgleichende Führungsperson sei und bereits über Jahre selbstständig eine Organisationseinheit geführt habe. Die Aufgaben eines BPK seien die gleichen wie die eines SPK. Die Dienstbehörde und auch er selbst hätten A nicht immer als loyalen, mittragenden und in die gleiche Richtung wie die Dienstbehörde arbeitenden Vorgesetzten gesehen.

Zur Ausübung der Führungsfunktionen der beiden Bewerber ist Folgendes festzuhalten:

A war zum Bewerbungszeitpunkt bereits seit ... Jahren stellvertretender SPKdt von X. Auch wenn kein Unterschied in den vom BPK und vom SPK zu bearbeitenden Materien besteht, so ist wohl nicht von der Hand zu weisen, dass dem bisherigen Stellvertreter/der Stellvertreterin genau jener Führungskraft, deren Planstelle nun zu besetzen ist, die genaueren Kenntnisse der Dienststelle und vor allem allfälliger Spezifika zuzubilligen sind. Zu dem Hinweis des Leiters des Geschäftsbereiches A auf Bs rund ...jährige Dienstzeit in X, aufgrund der angenommen werden könne, dass er sich rasch wieder in das SPK integrieren werde, ist zu bemerken, dass dem Laufbahndatenblatt lediglich eine Zuteilung zum „Kommando“ von X im Jahr ... zu entnehmen ist. Im Übrigen übte A bereits seit ... Führungsfunktionen - wenn auch in kleinen Organisationseinheiten - aus.

B war zum Bewerbungszeitpunkt seit ... Jahren und ... Monaten BPKdt von Y. Seine erste Führungsfunktion war die des Leiters des ...referates in Verbindung mit der Stellvertretung des BPKdt von Y von ... bis ....

Die LPD X begründete den Umstand, dass As wesentlich längere Ausübung einer Führungsfunktion bei der Eignungsbeurteilung keine Berücksichtigung fand damit, dass die LPD X das Senioritätsprinzip schon seit vielen Jahren nicht mehr anwende. Dazu hält der Senat fest, dass im Zuge eines Auswahlverfahrens auch die Führungserfahrungen - wie alle anderen in der Ausschreibung geforderten Erfahrungen (und Kenntnisse und Fähigkeiten) - der Bewerber/innen zu prüfen und dann mit den Erfahrungen der anderen Bewerber/innen zu vergleichen sind. Der Umfang oder das Ausmaß an Führungserfahrungen ist nicht ausschließlich, aber auch nach der Dauer der Ausübung einer Funktion zu beurteilen, denn wie beim Erwerb aller Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen spielt der Faktor Zeit auch für den Erwerb von Führungserfahrungen eine gewisse Rolle.

Führungserfahrungen sind weiters an der Führungs- bzw. Leitungsspanne zu messen. Das SPK X beschäftigt rund ..., das BPK Y rund ... Bedienstete. An der Ausübung der Stellvertretung des SPKdt durch A wurde keine Kritik geübt, und auch wenn eine Stellvertretung „nur“ in Abwesenheit des Kommandanten wahrzunehmen ist, ergeben sich in ... Jahren nicht bloß einige Vertretungsfälle. Es ist daher für den Senat nicht nachvollziehbar, dass A offenbar im Bereich der Führungserfahrungen kein „Plus“ im Vergleich zu B zugestanden wurde.

Relativ breiten Raum nimmt die Darstellung ein, wie A (angeblich) wirkt und welchen Eindruck er erweckt oder erwecken kann. Es heißt, A „wirkt“ mitunter unkooperativ bzw. „vermittelt“ er den „Eindruck“, dass er abschätzig eingestellt und nicht loyal sei. Es wurde aber an keiner Stelle festgestellt, dass A unkooperativ ist, oder Behördenvertreter geringschätzt oder nicht loyal ist. Es wurde auch nicht dargelegt, mit welchen „Aussagen“ er auf Unverständnis stößt un

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