

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters/einer qualifizierten Sachbearbeiterin in der Polizeiinspektion (PI) X der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (Abs) 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters/einer qualifizierten Sachbearbeiterin in der PI X der LPD X stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Die Bestellung von B zum qualifizierten Sachbearbeiter der PI X stellt eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Er habe sich am ... bei der LPD X um die Planstelle des qualifizierten Sachbearbeiters der PI X, Arbeitsplatzbewertung 2a/3, beworben, und am ... sei ihm mitgeteilt worden, dass die Stelle einem Mitbewerber verliehen werde. Dadurch erachte er sich aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg aus folgenden Gründen diskriminiert:

Er sei seit dem Jahr ... Sachbearbeiter auf der PI X, sein Arbeitsplatz habe die Wertigkeit E2a. Er übernehme seit Jahren mehrmals im Monat die Aufgaben eines „Tagesverantwortlichen“. Dazu gehören das „Genehmigen der Dienstpost bzw. der Akte im PAD“ und die „Vorschreibung und das Genehmigen der EDD“ (Elektronische Dienstdokumentation. Dafür seien Fähigkeiten zur Delegation- bzw. Kontrolle, organisatorische Fähigkeiten, Konflikt- und Problemlösungsfähigkeit und Zuverlässigkeit erforderlich. Der erfolgreiche Mitbewerber könne nur einige wenige Dienste in der Funktion eines Tagesverantwortlichen vorweisen. Er (der Antragsteller) sei auch mit der „eigentlichen“ Dienstplanung (Monatsdienstplan) bzw. mit Monatsabrechnungen betraut. Die Erstellung eines Dienstplanes auf einer großen Dienststelle wie der PI X setze Planungs- und Konzentrationsfähigkeit und Wissen, insbesondere über die Dienstzeitregelungen, voraus. Sein Mitbewerber habe auf der PI X noch keinen Dienstplan erstellt.

Anzuführen sei, dass er (der Antragsteller) im Jahre ... (... Monate) und im Jahre ... (... Monate) den Plen ... und ... beim Stadtpolizeikommando (SPK) X als dienstführender Beamter zugeteilt gewesen sei. Dabei habe er seine Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich der Dienstführung begründet bzw. vertieft. Auch habe er die Behördenstruktur bzw. die internen Abläufe, die sich von den Dienststellen auf dem Land deutlich unterscheiden, kennengelernt.

Im Jahr ... habe er die Grundausbildung für die Cobra absolviert, mit der Zulassung dazu habe er Teamfähigkeit, Durchhaltevermögen, Stressbewältigung usw. bewiesen.

Bezug nehmend auf die fachspezifische Anforderungen des Arbeitsplatzes führte A Folgendes aus:

1.) Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsbehörden und des Wachkörpers Bundespolizei habe er aufgrund seiner langjährigen Dienstverrichtung auf der PI X und aufgrund des Umstandes, dass er mit seiner Familie seinen Wohnsitz in X habe, verfüge er insbesondere über ein „besonderes Nahverhältnis“ mit der Sicherheitsbehörde I. Instanz, der BH X. Auch über den Wachkörper Bundespolizei verfüge er über einen hohen Kenntnisstand, insbesondere was die LPD X anbelange. In diesem Punkt habe er gravierende

Vorteile gegenüber seinem Mitbewerber, dem es aufgrund der kurzen Dienstverrichtung nicht möglich sein könne, den gleichen Kenntnisstand zu haben.

2.) Über Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit verfüge er ebenfalls aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit.

3.) Er kenne die den Arbeitsplatz betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften, er habe ein „breites Basiswissen“, und er sei in der Vergangenheit auch immer bereit gewesen, dieses zu erneuern.

4.) Im Punkt Kenntnisse, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind, habe er „massive“ Vorzüge gegenüber seinem Mitbewerber. Als junger Exekutivbeamter habe dieser zwar einen höheren Kenntnisstand der Gesetze und Vorschriften „in der Breite“, bei den Gesetzen und Vorschriften, die in der täglichen Polizeiarbeit anzuwenden seien, verfüge allerdings er (der Antragsteller) über den höheren Kenntnis- bzw. Wissensstand. Für die Verrichtung des Exekutivdienstes sei außerdem ein „gutes Gespür“ wichtig, es gehe letztlich immer darum, die Amtshandlung verhältnismäßig zum Grund des Einschreitens abzuschließen. Durch seine langjährige exekutivdienstliche Tätigkeit habe er eine „herausragende Erfahrung“ in diesem Bereich. Überdies habe er eine hohe soziale Kompetenz.

5.) Seine Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich ... würde er als gut bezeichnen. Im Zuge des Außendienstes habe er, sofern nicht mit anderen Aufgaben betraut, auch Tätigkeiten im Bereich ... durchzuführen. Nachdem die PI X über eine eigene ...gruppe verfüge, komme es immer wieder zu gemeinsamen Aktionen mit den Beamten dieser Gruppe. Sein Mitbewerber sei Mitglied der ...gruppe der PI X gewesen, er habe nur theoretisch die Möglichkeit gehabt, im Rahmen eines Nachtdienstes (Sektorstreife) im Bereich der ... tätig zu werden.

6.) Seine EDV-Anwenderkenntnisse und seine Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes seien als gut zu bezeichnen.

Zu seiner sozialen Kompetenz führte A aus, dass er aufgrund seiner hohen sozialen Kompetenz mit der Aufgabe des „GiP“ (Gewalt in der Privatsphäre)-Präventionsbeamten betraut worden sei. Der PI-Kommandant hat ihm attestiert, dass er das Bindeglied zwischen der Dienstführung und den Außendienstbeamten sei.

Auch hinsichtlich seines Auftretens und seiner Leistungsbereitschaft erachte er sich als gut geeignet, er habe dies bei schwierigen Amtshandlungen schon vielfach unter Beweis gestellt.

Er erachte sich aufgrund des Alters diskriminiert, weil er um .. Jahre älter sei als der bevorzugte Bewerber und meine, dass ein höheres Lebensalter und die damit einhergehenden Erfahrungen im Leben an sich schon ermöglichen, den Polizeiberuf besser zu bewälti-

gen. Ein noch größerer Unterschied ergebe sich beim Dienstalter. Während er ... der Österreichischen Bundesgendarmerie beigetreten sei, sei der Kollege erst ... in den Exekutivdienst eingetreten. Dieser habe die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a (GAL) ... absolviert (und habe seither auf eine Planstelle als Sachbearbeiter gewartet), er (der Antragsteller) bereits

Abschließend führte A aus, dass er seit ... als Sachbearbeiter, E2a/2, bei der PI X Dienst versehe und sich in diesem langen Zeitraum umfangreiche Lokal- und Personalkenntnisse angeeignet habe. Er habe mehr als tausend Amtshandlungen geführt und sei zum überwiegenden Teil im Streifendienst in einer Kommandantenfunktion tätig. Im gesamten Zeitraum habe es keine einzige Beschwerde gegeben. „Der Form halber“ erwähne er, dass er für einen Zeitraum von etwa .. Jahren in Teilzeit (...) tätig gewesen sei.

Er erachte sich weiters auch aufgrund der der Weltanschauung diskriminiert.

Die Corona-Thematik habe nicht nur die Bevölkerung in zwei Lager geteilt, sondern seien auch „zwei Meinungspole“ innerhalb der Polizei und innerhalb der PI X entstanden. Er würde sich als „Maßnahmenkritiker“ bezeichnen. Insbesondere der „Lockdown für Ungeimpfte“ und die Impfpflicht hätten dazu geführt, dass er sich „politisch-ideologisch von der „Schwarz-Grünen Regierung“ ... distanziert habe. Er habe seine Mitgliedschaft bei der FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafter) gekündigt und sich „demonstrativ als Mitglied der M F G deklariert“. Allerdings habe er trotz vieler Vorbehalte sämtliche dienstliche Corona-Vorgaben mitgetragen, und mittlerweile sei er auch kein Mitglied der M F G mehr. Er habe auch niemals sogenannte Verschwörungstheorien vertreten. Wichtig sei ihm in dieser Zeit lediglich gewesen, mit allen legitimen Mitteln (und ausschließlich außerhalb der Dienstzeit) gegen die Maßnahmen aufzutreten. Es erscheine ihm „sehr wahrscheinlich“, dass „man“ deshalb beim BPK X gegen ihn interveniert habe, denn anders als durch Dritte könne es nicht zur vorliegenden Reihung gekommen sein. Es habe nämlich, von wenigen Ausnahmefällen abgesehen, kein persönlicher Kontakt mit dem BKdt bestanden. Der Form halber erwähne er, dass die gegenständliche Bewerbung seine erste und einzige gewesen sei, da er in X seinen Lebensmittelpunkt habe, wolle er auch weiterhin hier Dienst verrichten. Nachdem das Alter (Lebens- und Dienstalter) bei der Polizei im Allgemeinen und insbesondere bei der Besetzung von Planstellen der PI X in der Vergangenheit immer eine wesentliche Rolle gespielt habe, sei es für ihn selbstverständlich, sich diesem „Gefüge“ unterzuordnen und sich nicht sozusagen „unberechtigt“ um eine freie Stelle zu bewerben. Umso mehr fühle er sich jetzt aufgrund der Bevorzugung seines Mitbewerbers vor den Kopf gestoßen. Es sei schwierig für ihn, mit der Situation umzugehen, denn in den Augen seiner Kolleg:innen sei er nicht nur der Unterlegene in einem Bewerbungsprozess, sondern werde aufgrund des großen Unterschiedes zwischen ihm und seinem Mitbewerber natürlich auch vermutet, dass er sich etwas zu Schulden kommen habe lassen. Sein

Ansehen innerhalb der Kollegenschaft sei entsprechend gesunken bzw. verspüre er zunehmend eine psychische Belastung.

Auf Aufforderung der B-GBK übermittelte die LPD X am 17.11.2022 eine Stellungnahme zu As Antrag. Zunächst wurde ausgeführt, dass es sich beim zum Zug gekommenen Bewerber um B handle. Der Vorgesetzte beider Bewerber sei der Bezirkspolizeikommandant (BPKdt.) C. Er habe sie hinsichtlich Fachkompetenz, persönliche Anforderungen und Aufgaben des Arbeitsplatzes beurteilt, das Ergebnis habe gelautet:

B:

„Fachkompetenz: In hohem Ausmaß vorhanden

Persönliche Anforderungen: In höchstem Ausmaß vorhanden

Aufgaben des Arbeitsplatzes: In hohem Ausmaß vorhanden

Zusammenfassung: In höchstem Ausmaß geeignet“

A:

„Fachkompetenz: In hohem Ausmaß vorhanden

Persönliche Anforderungen: Vorhanden

Aufgaben des Arbeitsplatzes: In hohem Ausmaß vorhanden

Zusammenfassung: In hohem Ausmaß geeignet“

Cs Begründung für seine Beurteilungen war der Stellungnahme der LPD angeschlossen, sie wird nach der Darstellung des Verfahrens wiedergegeben.

Zum Verfahren wurde ausgeführt, dass dem FA die Absicht, die Planstelle mit B zu besetzen, mitgeteilt worden sei, und der FA die Zustimmung erteilt habe.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte G sei ebenso vom Besetzungsvorschlag informiert worden. Auf ihr Ersuchen seien ihr die Bewerbungsunterlagen übermittelt worden. Sie habe dem Vorschlag nicht zugestimmt, mit der Begründung, dass die Feststellung der besseren Eignung von B nicht schlüssig sei. Aufgrund der ..jährigen offensichtlich unbeanstandeten Dienstverrichtung auf einer PI als Sachbearbeiter in der VwGr. E2a sei anzunehmen, dass sich A die in der InteressentInnensuche geforderten Qualifikationen im höheren Ausmaß angeeignet habe als B in seiner ..jährigen Tätigkeit als Beamter der VwGr. E2a-Grundlaufbahn.

Mit Wirksamkeit vom ... sei B als qualifizierter Sachbearbeiter, E2a/3, der PI X eingeteilt worden. Weder das Lebensalter noch die Weltanschauung habe im Besetzungsverfahren eine Rolle gespielt, die Stellenbesetzung sei gesetzeskonform gem. § 4 Abs. 3 BDG erfolgt.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Die Bewerbung von B inkl. Laufbahndatenblatt; die Eignungsbeurteilungen des PI-Kdt. D, und des BPKdt. C für beide Bewerber und die von C vorgenommene Reihung; eine Bewerberübersicht der Einwand von G gegen den Besetzungsvorschlag.

Aus Bs Bewerbung und Laufbahndatenblatt geht hervor, dass er ... geboren wurde, ... in den Exekutivdienst eingetreten, als E2b-Beamter in ... Plen tätig gewesen und ... in die VwGr E2a ernannt worden sei.

Der PI-Kdt. von X gab an, dass B ohne Planstelle sei und in der ...gruppe als „...Ermittler“ eingesetzt werde. Er habe bereits „zahlreiche ... Einsätze im örtlichen- sowie im überörtlichen Bereich geplant bzw. geleitet“ und „mehrere Unterrichte“ auf der Dienststelle zu den Themen ... und ... gestaltet. B besitze ein ausgezeichnetes Fachwissen und die Fähigkeit, neues Wissen schnell aufzunehmen, Zusammenhänge zu erkennen und rasch Lösungen zu erarbeiten. Der Beamte sei auch in der Lage, Kompromisse einzugehen, er sei motiviert und teamfähig, aufgrund seiner hohen sozialen Kompetenz fungiere er als Bindeglied zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und der Dienstführung. B erfülle alle Voraussetzungen für die Planstelle bestens.

Der BPKdt. beurteilte die Fachkompetenz (Kenntnisse der Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Arbeitsabläufe, der Gesetze und div. Vorschriften, mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbundene Kenntnisse und Fähigkeiten, Erfahrungen im exekutiven Einsatz, insb. im ...dienst und als Sachbearbeiter, übergreifendes Fachwissen, erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse) von B mit „in hohem Ausmaß“ vorhanden. In der Begründung dafür wurden die Ausführungen des PI-Kdt. wiedergegeben (zahlreiche Einsätze geplant und geleitet, Unterricht im ...dienst, Fähigkeit, rasch Lösungen zu erarbeiten)

Die „persönlichen Anforderungen“ (Entschluss- und Entscheidungskompetenz, Vorbildwirkung, Teamfähigkeit, Verständnis im Umgang mit Menschen) seien „in höchstem Ausmaß“ vorhanden, die Begründung enthielt wieder die Feststellungen des PI-Kdt (Kompromiss- und Teamfähigkeit, hohe soziale Kompetenz usw.)

Unter „Aufgaben des Arbeitsplatzes“ wurden - wohl im Hinblick darauf, dass die gegenständliche Planstelle mit Führungsaufgaben verbunden ist - Mitarbeiterführung, Dienst- und Fachaufsicht, Vertretung der Dienststelle nach innen/außen, Öffentlichkeitsarbeit beurteilt. Das Ergebnis der Beurteilung lautete: in „hohem Ausmaß“ vorhanden. Der BPKdt. begründete dieses damit, dass B ein „wirklich außergewöhnlich guter Beamter“ sei. Er komme aus der Privatwirtschaft, der ...-Branche, er habe sofort mit seinem Fachwissen auch im polizeilichen Bereich überzeugt, auch seiner Art, mit den Kollegen umzugehen, sodass er auch ohne Vorgesetzter zu sein, von den Kollegen akzeptiert worden sei. In kurzer Zeit habe er komplexe ...fälle übernommen Daneben habe er als ..-Bezirksermittler, ...ermittler und EE Beamter fungiert. Aufgrund seiner herausragenden Persönlichkeit

und sozial kommunikativen Kompetenzen verstehe er es hervorragend, die Polizei in der Öffentlichkeit zu vertreten und als kompetenter Ansprechpartner für viele Organisationen innerhalb und außerhalb der Polizei zur Verfügung zu stehen.

In der „zusammenfassenden Begründung“ führte der BPKdt. aus, dass der PI-Kdt. B aufgrund seiner herausragenden Eigenschaften als Nachfolger des ...gruppenleiters einsetzen wolle, interimistisch übe B die Tätigkeit schon aus und sei bereits vom BPK die Vorarbeit geleistet worden, der Beamte sei im April ... dem LKA zur weiteren Ausbildung zugeteilt worden. B sei im Vergleich zu den anderen Bewerbern noch sehr jung und habe erst im ... seinen E2a Fachkurs absolviert. Die Ernennung auf eine E2a Planstelle habe aufgrund von Verzögerungen bei den Planstellenbesetzungen noch nicht erfolgen können. B hätte sicherlich die Akzeptanz der meisten Mitarbeiter der PI X, und es würde ihm die ohnehin relativ gering bewertete E2a Planstelle auch gebühren. Es wäre wünschenswert, dass sich der Dienstgeber über den großen Altersunterschied (Anmerkung: Zu den übrigen Bewerbern) hinwegsetze, und die bisherigen außergewöhnlichen Leistungen eines wirklich qualifizierten Beamten honoriere, es wäre aber auch verständlich, wenn das nicht durchsetzbar wäre.

A betreffend führte der PI-Kdt. aus, der Beamte sei in seinen dienstlichen Tätigkeiten zielorientiert und besitze umfangreiches Fachwissen. Das Verhalten im Dienst sei höflich und korrekt, sein Umgang mit Behörden und Parteien vorbildlich, er sei zuverlässig und erledige alle ihm gestellten Aufgaben kompetent. Zum Aufgabengebiet des A würde fallweise auch die Erstellung des Dienstplanes gehören, und er werde auch in viele andere Bereiche der Dienstführung eingebunden. Er erfülle alle Voraussetzungen für die Planstelle.

Der BPKdt. beurteilte die Fachkompetenz von A mit „in hohem Ausmaß“ vorhanden und führte aus, dass der Beamte seit ... E2a Beamter sei, sich aber trotz der langen Zeit in dieser VwGr. kaum weiterentwickelt habe.

Die „persönlichen Anforderungen“ wurden mit „vorhanden“ beurteilt und dazu ausgeführt, dass A „so seine kleinen Probleme in der Umsetzung der vom Dienstgeber angeordneten Maßnahmen“ habe und dadurch auch nicht als Vorbild für die jüngeren Beamten angesehen werde. Er habe sich außer im Bereich SPG § 38a (Durchführung von Präventivgesprächen mit dem Gefährder) und seiner Meldung zur Ausbildung als Präventivbeamter GiP nicht besonders engagiert gezeigt, „vor allem wenn man vergleicht, was vor allem B in der relativ kurzen Zeit auf der PI X geleistet hat“.

Unter „Aufgaben des Arbeitsplatzes“ wurde vermerkt: In „hohem Ausmaß vorhanden“. In der Begründung wiederholte der BPKdt. die Feststellungen des Kdt. der PI, nämlich, dass X in seinen dienstlichen Tätigkeiten zielorientiert sei und umfangreiches Fachwissen besitze. Er sei höflich und korrekt, sein Umgang mit Behörden und Parteien sei vorbildlich.

Zusammenfassend führte der BPKdt. aus, dass A, auch wenn er nicht solche herausragenden Fähigkeiten wie B habe, diesem gegenüber doch ... Jahre mehr an Erfahrung als dienstführender Beamter vorweisen könne. Wenn man vergleiche, was andere Kollegen wie B in der Zwischenzeit geleistet haben, sei es „wirklich schwer“, ihm eine bessere Eignung zuzuschreiben. In den ... Jahren habe er es nicht geschafft, über den Status des Sachbearbeiters hinauszukommen, oder sich für irgendeine Funktion zu bewerben, dies sollte den Entscheidungsträgern zu denken geben.

Im Rahmen der „Reihung“ wiederholte C zusammengefasst seine vorigen Ausführungen und fügte hinzu, dass B aufgrund seiner herausragenden Persönlichkeit, seines besonderen Wissens, seines Engagements, seiner Belastbarkeit und seiner Akzeptanz innerhalb der Mannschaft den anderen Bewerbern „haushoch überlegen“ sei. Sollte der Dienstgeber zur Entscheidung kommen, dass nicht das Senioritätsprinzip, sondern das Leistungsprinzip zählen sollte, müsste er die Leistung von B honorieren.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung aus, dass es auf der PI X während der Coronapandemie zwei Lager gegeben habe, er habe zum Lager der Ungeimpften gehört. Als die Impfpflicht zur Diskussion gestanden sei, hätten sich die Fronten verhärtet. Er sei 30 Jahre „stilles“ Mitglied der FCG gewesen, aber als medial kommuniziert worden sei, dass die Bundesregierung ein Problem mit den Wahlumfragen habe und diese unter Umständen manipuliert worden seien, sei er ausgetreten. Er sei als junger Beamter der FCG beigetreten, aber nie politisch aktiv gewesen. Da er sich nicht impfen habe lassen, sei er mit Nachteilen überhäuft worden und habe die ÖVP als „mitschuldig“ daran gesehen, weshalb er von der FCG ausgetreten und der MFG (Menschen Freiheit Grundrechte) beigetreten sei. Er glaube, er habe das auch seinem Kommandanten mitgeteilt. Er sei ein Mensch, der nicht still herumsitzen und Ungerechtigkeiten über sich ergehen lassen könne. In X hätten zwei Kundgebungen der MFG wegen der Corona-Maßnahmen der Bundesregierung stattgefunden, er habe daran teilgenommen und an Informationswillige Auskunft erteilt. Die Kollegen hätten das natürlich gesehen, da sie die Veranstaltung überwacht hätten.

Zur behaupteten Altersdiskriminierung führte A aus, dass er ... Jahre älter als B sei und über mehr Erfahrung, auch in einer Kommandantenfunktion, verfüge. Seine Lebenserfahrung und seine Erfahrungen aufgrund des Dienstalters als dienstführender Beamter hätte ihm zum Vorteil gereichen müssen. Er kenne B und wisse, dass dieser keine Erfahrung mit Amtshandlungen habe und wie dabei vorzugehen sei. B habe zum Zeitpunkt der Bewerbung erst seit ... den Grundausbildungslehrgang für dienstführende Beamte (GAL) abgeschlossen gehabt, und soweit er wisse, sei der Kollege zuvor noch nie „Tagesverantwortlicher“ auf der PI X gewesen oder habe Dienstpläne erstellt. Er (der Antragsteller) habe bereits zwei Dienstpläne erstellt.

Die Senatsvorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter, den BPKdt. C, darzulegen, warum er B als besser geeignet erachtet habe.

C führte aus, dass seine Beurteilung auf den Informationen des PI-Kdt. D beruhen würden. Natürlich habe er auch Wahrnehmungen über die Qualifikationen, Fortbildungen und das Auftreten der Beamten, aber primär habe ihm D die Informationen geliefert. Dieser sei seit ... PI-Kdt. und habe davor die ...gruppe geleitet. Durch Bs Auftreten, sein ..-Wissen und seine kompetente Art sei für D klar gewesen, dass B in die ... gruppe kommen sollte. Es gebe Probleme mit dem Nachwuchs, da niemand mehr ...dienst machen wolle, da er fordernd sei und spezielles Fachwissen erfordere. B habe relativ bald zwei große Fälle bearbeitet, ... Trotz seines jungen Alters und der mangelnden Erfahrung habe ihm B wegen seines Fachwissens sehr imponiert. Und D habe gesagt, dass er derartiges Fachwissen auf der PI brauche und B ein „Ausnahmetalent“ und förderungswürdig sei.

Auf die Frage, woraus zu schließen sei, dass die ausgeschriebene Stelle eines qualifizierten Sachbearbeiters/einer qualifizierten Sachbearbeiterin der ...gruppe zuzuordnen sei, antwortete C, in der PI gebe es den ... Dienst und den ...dienst. Die Stelle sei nicht zwingend mit dem ...dienst verbunden, die Entscheidung darüber obliege dem PI-Kommandanten.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass der Antragsteller bereits seit ... dienstführender Beamter sei und B erst seit ... Monaten und stellte die Frage, wie das berücksichtigt worden sei. C antwortete, dass A ein sehr guter Beamter sei, der den Außendienst gut, aber unspektakulär verrichte und nicht besonders aufgefallen sei. Das besondere Fachwissen für den ...dienst besitze er nicht im gleichen Ausmaß wie B. Im allgemeinen Dienst habe sich A sicher bewährt.

Die Frage, ob spezielles Wissen im ...dienst eine Anforderung für die Planstelle des/der qualifizierten Sachbearbeiters/Sachbearbeiterin gewesen sei, verneinte C.

Auf die Frage, seit wann B im ...dienst tätig sei, antwortete C, er habe sich gleich, als er auf die PI X gekommen sei, für den ...dienst interessiert.

Da die „persönlichen Anforderungen“ bei A mit „vorhanden“ und bei B mit „im höchsten Ausmaß vorhanden“ bewertet wurden, fragte die Vorsitzende, ob sich der Antragsteller etwas zu Schulden habe kommen lassen, in der Stellungnahme von D finde man jedenfalls nichts Negatives zur Person des Antragstellers.

C antwortete, dass es wenig Kontakt zwischen ihm und A gebe, was er nicht gewohnt sei. Von D wisse er, dass A polarisiere und „Endlosdiskussionen“ mit den Kollegen geführt habe, sodass diese dann schon gesagt hätten, dass sie mit ihm eher nicht mehr Dienst machen wollen würden. Immer alles zu hinterfragen sei kontraproduktiv. B hingegen habe einen lösungsorientierten Zugang.

Auf die Frage, ob er das Gespräch mit A gesucht habe, antwortete C, dass sich kein Gespräch ergeben habe, weil A wenig „da“ und er (C) viel unterwegs gewesen sei, außerdem habe sich A zuvor nie beworben. Es könnten ungefähr 30 Sonderfunktionen auf der PI ausgeübt werde

und wenn A eine „soziale Ader“ habe, hätte er sicher eine dieser Funktion ausüben können. Er habe seinen Dienst verrichtet und es sei wenig Kommunikation vorhanden gewesen.

A replizierte darauf, dass es seine Art sei, zu hinterfragen, wenn er etwas wissen wolle. Es überrasche ihn, dass ihm das jetzt zu Lasten gelegt und angedeutet werde, dass er mit den Kollegen Probleme habe, das sei neu für ihn. Er komme mit fast allen Kollegen gut aus. Während der Corona Pandemie hätten sich Meinungspole gebildet und es habe Hardliner gegeben, die die Maßnahmen der Regierung richtig gefunden hätten und für die Impfpflicht gewesen seien. Dass es mit diesen Kollegen zu Gesprächen gekommen sei, die nicht immer friedlich gewesen seien, sei klar, vor allem da er sich nicht impfen habe lassen. B habe auch geäußert, die LPD überlege, ob die Ungeimpften überhaupt noch Dienst machen dürfen. Dass das von B gekommen sei, sei ein Zufall gewesen, er habe keine Probleme mit ihm gehabt, er sei ihm gegenüber nie negativ aufgetreten. Obwohl jeden Tag getestet worden sei, sei plötzlich sein Job in Gefahr gewesen. Ein Kollege, der Gemeinderatsmitglied der ÖVP und Personalvertreter sei, sei der beste Freund von D. Dass D also in dieser Zeit nicht positiv über ihn (A) geredet habe, sei logisch, er habe sich aber nie direkt geäußert. Wenn es ein Problem gebe, müsse man ihm das sagen, er habe aber nie ein richtiges Gespräch führen können, deshalb fühle er sich „abgespeist“. Die Fronten seien aufeinandergeprallt, da auch eine weitere Kollegin „schwarzes“ Gemeinderatsmitglied sei und die Regierungslinie vertreten habe.

Die Frage, ob es in diesen Gesprächen und Diskussionen immer um Corona, die Maßnahmen und die Impfung gegangen sei, bejahte der Antragsteller.

C wiederholte, dass A polarisiert und Endlosdiskussionen geführt habe. Der Dienstgeber habe die Maßnahmen und Vorschriften der Regierung umsetzen müssen. A werde nicht vorgeworfen, dass er dies nicht getan habe, aber die Stimmung, die er auf der Dienststelle verbreitet habe, sei nicht positiv aufgefallen. Andere Impfverweigerer hätten sich ruhig verhalten.

Der Antragsteller warf ein, dass die Diskussionen von beiden Seiten ausgegangen seien.

Auf die Frage, ob sich die Diskussionen um die Maßnahmen der Bundesregierung in Bezug auf Corona gedreht hätten, oder ob es um die Umsetzung von Dienstanweisungen gegangen sei, antwortete C, ihm sei berichtet worden, dass es um die „Corona Bestimmungen“ gegangen sei, und A die Inhalte der Befehle - vielleicht auch berechtigt - hinterfragt habe. Es sei „kolportiert“ worden, dass A ein komplizierter Mensch sei. B hingegen trete sehr positiv und lösungsorientiert auf.

Die Vorsitzende ersuchte die Gleichbehandlungsbeauftragte H um Stellungnahme und diese führte aus, dass die Gleichbehandlungsbeauftragte G keine Zustimmung zur Besetzung der Stelle mit B erteilt habe. Auch sie (H) erachte den Antragsteller für den gegenständlichen Arbeitsplatz eindeutig besser geeignet, insbesondere für den Bereich der dienstführenden Tätigkeit. A sei bereits seit ... Jahren dienstführender Beamter, B erst seit Dessen umfangreiches Wissen im ...Bereich könne kein ausschlaggebender Faktor sein, vor allem da es kein

Hauptkriterium der InteressentInnensuche gewesen sei. Die Stellungnahme des PI-Kommandanten sei positiv gewesen.

C replizierte, dass es sehr selten vorkomme, dass sich ein PI-Kommandant für einen Bewerber ausspreche. Aus der Beschreibung ergebe sich, dass A alle Voraussetzungen erfülle und B sie bestens erfülle, und bestens sei besser als alle.

Der Antragsteller führte aus, dass er nicht wisse, wie es weitergehen solle. Da ihn die Situation belastet habe, sei er derzeit teilzeitbeschäftigt. Prinzipiell habe er mit C ein gutes Einvernehmen, deswegen appelliere er an ihn, eine Lösung zu finden. Ein Gespräch mit C und D sei ihm bisher nicht ermöglicht worden. Er würde von D gerne wissen, warum dieser ihn bei C derart schlechtgemacht habe, dass dieser diese Entscheidung getroffen habe. Er wolle nicht aufgrund der momentanen Misstimmung die Dienststelle verlassen, denn abgesehen von zwei Personen, eine davon sei der PI-Kdt., verstehe er sich mit allen Kollegen gut.

C entschuldigte sich dafür, dass ein Gespräch noch nicht zu Stande gekommen sei und sagte zu, sich darum zu bemühen.

Die Vorsitzende hielt abschließend fest, dass ein Gespräch der Sache dienen könne und empfahl, die Angelegenheit auf zwischenmenschlicher Basis zu bereinigen. Dies wäre eine Aufgabe, die der Senat nicht übernehmen könne.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnanzien sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers 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.

A begründete seinen Verdacht der Diskriminierung mit seiner im Vergleich zu B viel längeren Dienstzeit als dienstführender Beamter, aus der sich seine bessere Eignung für die Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters ergebe.

Ein Vergleich der Laufbahndaten stellt sich wie folgt dar:

A trat ... in den Exekutivdienst ein und wurde ... in die VwGr. E2a ernannt, seither versieht er durchgehend Dienst als Sachbearbeiter an der PI X. Seit ... ist er GiP (Gewalt in der Privatsphäre)-Beamter im Bezirk.

B trat ... in den Exekutivdienst ein. Nach der Grundausbildung begann er ... seinen Dienst als eingeteilter Beamter (VwGr. E2c) in der PI ..., mit ... wechselte er zur PI X; seit der Ernennung in die VwGr. E2a ... versieht er als dienstführender Beamter in der ...gruppe Dienst.

Somit war A zum Bewerbungszeitpunkt ... Jahre und B ... Monate dienstführender Beamter.

Die Dienstbehörde stützte ihre Personalentscheidung auf die Beurteilung der Bewerber durch den BPKdt., der wiederum der Beurteilung des PI-Kdt. von X gefolgt war.

Zu beurteilen waren unter Punkt „1. Fachkompetenz“ des Beurteilungsbogens Kenntnisse der Organisation der Sicherheitsbehörden und der Arbeitsabläufe, der Dienstanweisungen und Vorschriften, mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbundene Kenntnisse, Kenntnisse im Bereich der Verkehrsüberwachung und EDV-Anwenderkenntnisse.

B betreffend wurde festgehalten, dass er ohne Planstelle sei und auf der PI X in der ...gruppe und als ...-Ermittler verwendet werde. Er habe „zahlreiche ... Einsätze im örtlichen- sowie im überörtlichen Bereich geplant bzw. geleitet“ und „mehrere Unterrichte“ auf der Dienststelle zu den Themen ... und ... gehalten. Feststellungen zu Bs Kenntnissen betreffend die Organisation der Sicherheitsbehörden, die Arbeitsabläufe, die Dienstanweisungen und Vorschriften, die mit dem Exekutivdienst verbundenen Kenntnisse, die Kenntnisse im Bereich Verkehrsüberwachung und die EDV-Anwenderkenntnisse finden sich nicht unter den Ausführungen. Festgehalten wurde lediglich, dass der Bewerber ausgezeichnetes Fachwissen und die Fähigkeit habe, neues Wissen schnell aufzunehmen (vgl. Seite 13).

Im Falle von A wurde zur „Fachkompetenz“ überhaupt nur vermerkt: „erfüllt“, sowie dass er seit ... E2a-Beamter sei und sich in dieser Zeit kaum weiterentwickelt habe.

Im Ergebnis stellte der BPKdt. bei beiden Bewerbern fest, dass die Fachkompetenz „in hohem Ausmaß vorhanden“ sei.

Für den Senat ist im Allgemeinen nicht glaubhaft, dass die fachlichen Anforderungen an einen qualifizierten Sachbearbeiter/eine qualifizierte Sachbearbeiterin in einer PI von einem/einer seit ... Monaten dienstführenden Beamten/Beamtin in gleichem Ausmaß erfüllt werden können wie von einem Beamten/einer Beamtin, der bereits seit ... Jahren als Dienstführender/Dienstführende Dienst versieht. Im vorliegenden Fall ist mangels einer differenzierten Begründung für die Beurteilungen anhand der einzelnen fachlichen Anforderungen schon gar nicht glaubhaft, dass die beiden Bewerber über die gleichen Fachkenntnisse verfügen sollen. Die Hervorhebung der ...dienstlichen Kenntnisse von B ist nicht nachvollziehbar, da weder aus der InteressentInnensuche noch aus der Liste der Aufgaben des Arbeitsplatzes hervorgeht, dass den Kenntnissen im ... Bereich eine höhere Bedeutung zukommt als jenen im Bereich des ...dienstes, zu den „Aufgaben des Arbeitsplatzes“ gehören (u.a.): „Verrichtung des operativen Exekutivdienstes mit Schwerpunkt im Bereich des sicherheitspolizeilichen Exekutivdienstes, des Kriminaldienstes oder des Verkehrsdienstes nach Anweisung der Dienststellenleitung.“ C bestätigte in der Senatssitzung auch, dass spezielles Wissen im ...dienst keine Anforderung für die Planstelle des qualifizierten Sachbearbeiters/der qualifizierten Sachbearbeiterin gewesen sei.

Das 2. Eignungskriterium waren die „persönlichen Anforderungen“, der „Beurteilungsgegenstand“ war lt. „Arbeitsplatzanforderung“: Entschluss- und Entscheidungskompetenz, Vorbildwirkung, Teamfähigkeit, Verständnis im Umgang mit Menschen.

Der BPKdt. folgte dem PI-Kdt., der B attestiert hatte, alle Voraussetzungen für die Planstelle „bestens“, also in „höchstem Ausmaß“, zu erfüllen, er könne Kompromisse eingehen, sei motiviert und teamfähig, und aufgrund seiner hohen sozialen Kompetenz fungiere er als Bindeglied zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und der Dienstführung.

A hingegen erfülle die Anforderungen lediglich in „hohem Ausmaß“, er habe seine „kleinen Probleme“ in der Umsetzung von angeordneten Maßnahmen und sei daher kein Vorbild für die jüngeren Beamten. Er habe sich bis auf die Anmeldung zur Ausbildung zum Präventivbeamten GiP auch nicht besonders engagiert gezeigt. Hinzugefügt wurde (sinngemäß) dass dieses Engagement einem Vergleich mit den „Leistungen“ von B in dessen kurzer Zeit an der PI nicht standhalten könne.

Dazu ist festzuhalten, dass nicht nachvollziehbar ist, weshalb im Rahmen der Beurteilung eines Bewerbers auf Leistungen eines anderen Bewerbers hingewiesen wird, und dies noch dazu im Rahmen des Kriteriums „persönliche“ Anforderungen, ist eine Leistung doch wohl nicht überwiegend auf persönliche Eigenschaften zurückzuführen, sondern auf fachliches Wissen. Konkrete Leistungen von B wurden auch nicht angeführt, erst beim letzten Kriterium „Aufgaben des Arbeitsplatzes“ wurde angemerkt, dass der Bewerber bereits komplexe ...fälle übernommen habe.

Beim 3. und letzten Punkt im Beurteilungsbogen, nämlich „Aufgaben des Arbeitsplatzes“, war als „Beurteilungsgegenstand“ vorgegeben: Mitarbeiterführung, Dienst- und Fachaufsicht, Vertretung der Dienststelle nach innen und außen und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Begründung für die Beurteilung von B mit „in hohem Ausmaß vorhanden“ war, dass B aus der ...-Branche komme und sofort mit seinem Fachwissen auch im polizeilichen Bereich überzeugt habe. Aufgrund seines Umganges mit den Kollegen werde er, ohne Vorgesetzter zu sein, von den Kollegen akzeptiert. Er sei ein „wirklich außergewöhnlich guter Beamter“ und habe bereits komplexe ...fälle übernommen ...

Es ist nicht nachvollziehbar, dass im Rahmen eines Kriteriums, das auf die Beurteilung von (allfälligen) Führungserfahrungen und/oder auf die Einschätzung der Führungskompetenz abstellt, schlicht diverse Tätigkeiten angeführt werden und Feststellungen betreffend das Fachwissen, das bereits (unter Punkt 1) zu beurteilen war, wiederholt werden. Aus der Aufzählung von Bs Tätigkeiten als ...-Bezirksermittler, ...-ermittler und EE-Beamter ist im Hinblick auf Führungstätigkeiten nichts zu schließen, eine Vorgesetztenrolle hatte er jedenfalls nicht. Die Tätigkeiten wurden offenbar aufgezählt, um den von Vorneherein präferierten Bewerber hervorzuheben. So ist auch die Feststellung zu lesen, dass er es aufgrund seiner „herausragenden“ Persönlichkeit und seiner sozial kommunikativen Kompetenzen hervorragend verstehe, die Polizei in der Öffentlichkeit zu vertreten und als kompetenter Ansprechpartner für viele Organisationen innerhalb und außerhalb der Polizei zur Verfügung zu stehen. Angesichts der ...monatigen Verwendung als Dienstführender erübrigt es sich, auf die Glaubwürdigkeit derart hochlobender Feststellungen einzugehen.

Bei A wurde unter „Aufgaben des Arbeitsplatzes“ vermerkt: In „hohem Ausmaß vorhanden“, was der BPKdt. knapp damit begründete, dass A umfangreiches Fachwissen habe, höflich und korrekt sei und einen vorbildlichen Umgang mit Behörden und Parteien habe.

Zusammenfassend begründete der BPKdt. seine Präferenz für B damit, dass dieser aufgrund seiner „herausragenden Eigenschaften“ bereits vom Kdt. der PI X als Nachfolger des ...gruppenleiters vorgesehen sei (Näheres siehe Seite 7). A hingegen habe es in den ... Jahren seiner Tätigkeit nicht geschafft, über den Status des Sachbearbeiters hinauszukommen, oder sich für eine Funktion zu bewerben, dies sollte zu denken geben.

Anhand der Ausführungen der Behördenvertreter zur Erfüllung der einzelnen Eignungskriterien (Fachwissen, persönliche Anforderungen, Führungsfähigkeiten) durch die beiden Bewerber gewann der Senat nicht den Eindruck, dass die Feststellungen auf einer sorgfältigen und rein objektiven Eignungsprüfung beruhen. Die von Vorneherein bestehende Präferenz für B ist nicht zu übersehen, dem deutlich (dienst)jüngeren Bewerber wurde ein „Plus“ an Fähigkeiten und Kenntnissen attestiert, das nach einer bloß ...monatigen Verwendung als dienstführender Beamter gegenüber einem um ... Jahre erfahreneren Beamten kaum denkbar ist, noch dazu wenn dieser seine bisherigen Aufgaben (auch) ohne Beanstandungen wahrgenommen

hat und ihm bescheinigt wird, zwei Anforderungskriterien in hohem und eines im höchsten Maß zu erfüllen.

Zu den vorgebrachten hervorragenden Kenntnissen von B im ... Bereich ist auch noch zu bemerken (abgesehen davon, dass diese nicht mehr verlangt wurden als die Kenntnisse im Bereich ...), dass er als dienstführender Beamter lediglich ... Monate in diesem Bereich tätig war und offenbar auch keine einschlägigen Vorerfahrungen als eingeteilter Beamter hatte (C gab in der Senatssitzung an, B habe sich gleich als er auf die PI X gekommen sei für den ...dienst „interessiert“), sodass die Feststellung der „hervorragenden“ Kenntnisse ziemlich überzogen erscheint. Im Übrigen wurde über die Kenntnisse der beiden Bewerber im Bereich ... überhaupt keine Aussage getroffen, obwohl sie – zusammen mit den ...polizeilichen Kenntnissen – an 1. Stelle des Aufgabenkatalogs genannt sind.

Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass A im gegenständlichen Auswahlverfahren diskriminiert wurde. Die vom Senat zu beantwortende Frage war, ob diese Diskriminierung - wie vom Antragsteller behauptet – aufgrund der Weltanschauung und/oder aufgrund des Alters erfolgte.

A begründete seinen Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung damit, dass er aufgrund der Maßnahmen der Regierung im Zusammenhang mit Corona, insbesondere des „Lockdown für Ungeimpfte“ und der Impfpflicht, seine Mitgliedschaft bei der FCG gekündigt und sich als Mitglied der M F G deklariert habe (vgl. Seite 4/5). Da er gegen die Maßnahmen auch aufgetreten sei, erscheine es ihm „sehr wahrscheinlich“, dass „man“ beim BPK X gegen ihn interveniert habe.

Der Senat hält dazu fest, dass der Begriff „Weltanschauung“ (politische) Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen umfasst, wozu auch politische Überzeugungen gehören, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind.

As Vorbringen im Antrag und in der Senatssitzung ist zu entnehmen, dass es keinen anderen Grund für seinen Austritt aus der FCG und den Beitritt zur M-F-G gab, als die Corona-Maßnahmen der Bundesregierung, mit denen er nicht einverstanden war. In den Diskussionen an der Dienststelle ging es lt. dem Antragsteller auch immer nur um die Corona-Maßnahmen, v.a. um die Impfpflicht.

Der OGH hielt bereits in den Erkenntnissen 9 Ob A 122/07t (2009) und 9 ObA 42/15i (2015) fest, dass zu Weltanschauungen Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen gehören. Daraus folgt, dass etwa eine kritische Haltung zu bestimmten Maßnahmen der Regierung und/oder zu Gesetzen keine Weltanschauung darstellt

(etwa kritische Auffassungen über die derzeitige Asylgesetzgebung und -praxis oder punktuelle Kritik an (personellen) Missständen). Im Erkenntnis vom 25. November 2022, 9 ObA 130/21i bestätigte der Gerichtshof seine bisherige Rechtsmeinung zum Begriff Weltanschauung und hielt fest, dass die kritische Haltung einer Arbeitnehmerin zu COVID-19-Maßnahmen nicht unter den Begriff Weltanschauung fällt. Daher sind As kritische Haltung bzw. Unzufriedenheit mit den Corona-Maßnahmen und sein Eintritt in jene Partei, die die (geplanten) Corona-Maßnahmen nicht befürwortete (und die aus diesem Grund die Partei F G M gründete) nicht Ausdruck einer Weltanschauung im Sinne der dargelegten Definitionen.

Der Senat stellt daher fest, dass BI A im Verfahren zur Besetzung der Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters/einer qualifizierten Sachbearbeiterin nicht aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Zur behaupteten Altersdiskriminierung:

A erachtet sich aufgrund seines im Vergleich zu B deutlich höheren Lebens- und Dienstalters (...) aufgrund des Alters diskriminiert, vor allem auch weil „bei der Polizei im Allgemeinen“ und insbesondere bei der Besetzung von Planstellen der PI X das Alter der Bewerber immer eine wesentliche Rolle gespielt habe. Er habe sich „diesem Gefüge“ untergeordnet und sich nicht „unberechtigt“ um Stellen beworben (soll heißen, wenn Andere aufgrund ihres Alters „an der Reihe“ gewesen seien). Er meine auch, dass ein höheres Lebensalter und die damit einhergehenden Erfahrungen im Leben eine bessere Bewältigung der Anforderungen ermöglichen.

Der Senat hielt im Rahmen seiner Erwägungen bereits fest, dass bei der Beurteilung der einzelnen Eignungskriterien nicht mit der gebotenen Objektivität, Sorgfalt und Sachlichkeit vorgegangen wurde. Der VwGH führte zur Frage einer objektiven Diskriminierung nach dem Alter (VwGH 2012/12/0165 vom 11.12.2013) aus, dass eine unvertretbare Mindergewichtung von (spezifischer) Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt, da im Regelfall (dienst-)ältere Personen über erhöhte Berufserfahrung verfügen. Aufgrund der nicht zu übersehenden Unterbewertung von As Erfahrungen und Kenntnissen und der nicht zu übersehenen Überbewertung von Bs Erfahrungen und Kenntnissen für die Stelle kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das Alter bei der Personalauswahl zumindest mitentscheiden war.

Da es nach der „Motivbündeltheorie“ (vgl. OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y) genügt, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Alter (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände), innerhalb eines „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche

Behandlung ist, stellt der Senat fest, dass die Entscheidung, B zum qualifizierten Sachbearbeiter der PI X zu bestellen, eine Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Wien, am ... September 2023