

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 einer/eines Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in der/des Kommandantin/en, PI X, SPK X, LPD X, VGr E2a/... aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zur Sachbereichsleiterin und 1. Stellvertreterin der/des Kommandantin/en auf der PI X, SPK X, LPD X, VGr E2a/6, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht durch seine rechtsfreundliche Vertretung, langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In diesem führte der Antragsteller im Wesentlichen das Folgende aus:

A habe sich am ... für die Stelle einer/eines Sachbereichsleiter/in und 1. Stellvertreter/in der/des Kommandantin/en auf der PI X, E2a/... beworben. ... habe ein Hearing im Stadtpolizeikommando X und überraschenderweise ... ein weiteres Hearing in der Landespolizeidirektion X, welches normalerweise nicht vorgesehen sei, stattgefunden. An diesem zweiten Hearing hätten nur der Antragsteller und die Mitbewerberin B, geb. ..., teilgenommen. Am ... sei dem Antragsteller mitgeteilt worden, dass er die Stelle nicht erhalten habe und habe anschließend erfahren, dass B mit der Funktion betraut worden sei.

A sei am ... geboren und seit ... bei der Polizei in X tätig. ... habe er die E2a-Ausbildung absolviert und sei anschließend auf verschiedenen Dienststellen in ... als Wachkommandant tätig gewesen.

Nach der Zusammenlegung der Bezirke ... und ... und der Einführung der Polizeiinspektionen mit der Polizeireform ... sei der Antragsteller Stellvertreter des Polizeiinspektionskommandanten geworden. Mit ... sei A mit der Funktion des 3. PI Kommandantenstellvertreter an der PI X betraut worden. Seitdem versehe er dort in dieser Funktion seinen Dienst. Als die Stelle des 2. Stellvertreter des PI Kommandanten vakant geworden sei, sei der Antragsteller interimistisch mit der Stelle des 1. PI Kommandantenstellvertreter betraut worden und habe sich auch für diese Stelle beworben. Es sei jedoch ein älterer Kollege mit der Funktion betraut worden. Der Antragsteller verblieb 3. PI Kommandantenstellvertreter.

Als dann der PI Kommandant in den Ruhestand versetzt worden sei, übernahm sein 1. Stellvertreter die PI Kommandantentätigkeit und sei der Antragsteller wiederum mit der Position des ersten Stellvertreter interimistisch betraut worden. Tatsächlich sei dann der frühere 1. Stellvertreter des PI Kommandanten, der diese Position bereits interimistisch innehatte, zum PI Kommandanten bestellt worden. Die Stelle des 1. Stellvertreter sei neuerlich ausgeschrieben worden. Der Antragsteller habe sich für diese Position beworben, wobei wiederum ein dienstälterer Kollege mit der Funktion betraut worden sei. Der Antragsteller sei daher weiterhin als 3. PI Kommandantenstellvertreter verblieben. Als dann der zuvor bestellte PI Kommandant in den Ruhestand versetzt worden sei, sei wieder der 1. Stellvertreter interimistisch zum PI Kommandanten und der Antragsteller zum 1. Stellvertreter des PI Kommandanten bestellt worden. Sodann sei die gegenständliche Ausschreibung erfolgt, bei der der Antragstellerin neuerlich nicht zum Zug gekommen sei.

Im gegenständlichen Fall sei jedoch nicht ein dienstälterer Kollege mit der Position des 1. stellvertretenden PI Kommandanten betraut worden, sondern die um zirka ... Jahre jüngere B. B habe um ... Jahre weniger Diensterfahrung als der Antragsteller und sei noch nie als 1. stellvertretende PI Kommandantin tätig gewesen. Der 1. Stellvertreter des PI Kommandanten übe selbstständig die Tätigkeiten des Kriminalbereichsleiters auf der jeweiligen Polizeiinspektion aus und sei für die Akten, die an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet werden, letztverantwortlich.

Der Antragsteller sei aufgrund seiner langen Dienstzeit und seiner langen dienstlichen einschlägigen Tätigkeit der Mitbewerberin B auch fachlich bei weitem überlegen. Zum Zeitpunkt der Ausschreibung habe der Antragsteller bereits die Position des 2. Stellvertreters des PI Kommandanten innegehabt. Die Mitbewerberin sei damals lediglich 3. Stellvertreterin auf einer anderen Dienststelle mit weit weniger Dienstjahren gewesen. Sie habe auch nie die Vertretung des 1. Stellvertreters über einen längeren Zeitraum übernommen gehabt. Der Antragsteller sei gegenüber der zum Zuge gekommenen Mitbewerberin bestqualifiziert. Die Qualifikationen des Antragstellers könne die Mitbewerberin jedenfalls nicht erbringen. Dies ergebe sich schon daraus, dass der Antragsteller bereits zweimal über längere Zeiträume interimistisch mit der Funktion des 1. Stellvertreters des PI Kommandanten betraut worden sei und seine Tätigkeiten dort zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten Dienststellen erfüllt habe. Die Landespolizeidirektion X habe entgegen dem eindeutigen Ergebnis des Ausschreibungsverfahrens nicht den Antragsteller mit der Funktion des 1. Stellvertreters des PI Kommandanten betraut und wurde B nur deshalb betraut, weil sie jünger als der Antragsteller sei. Der Antragsteller sei daher aufgrund seines Alters diskriminiert worden.

Dem Antrag waren die Bewerbungsunterlagen und das Laufbahndatenblatt des Antragstellers sowie ein Schreiben vom ..., mit dem Antragsteller mitgeteilt wurde, dass er die Stelle nicht erhalten habe, angeschlossen.

Aus dem Laufbahndatenblatt von A ergibt sich Folgendes:

... erfolgte der Eintritt in den Bundesdienst. Nach Absolvierung der Grundausbildung war A von ... bis ... als eingeteilter Beamter der SW-Abteilung ... tätig. .../... absolvierte er die E2a-Ausbildung und war anschließend bis ... als Wachkommandant in Verwendung. Zwischen ... und ... war er Sachbearbeiter bzw qualifizierter Sachbearbeiter an drei verschiedenen PI. Von ... bis ... war er 3. PI Kommandantenstellvertreter an der PI ..., E2a/... Seit ... ist er an der PI X tätig, wobei sich die Verwendung wie folgt darstellt:

... - ... 3. PI Kdt.Stv. PI-X E2a/...

... - ... 1. PI Kdt.Stv. PI-X E2a/... (...)

... - ... 3. PI Kdt.Stv. PI-X E2a/...
 ... - ... 1. PI Kdt.Stv. PI-X E2a/... (...)
 ... - ... 3. PI Kdt.Stv. PI-X E2a/...
 ... - ... 2. PI Kdt.Stv. PI-X E2a/...
 ... - ... 1. PI Kdt.Stv. PI-X E2a/... (...)
 ... - ... 2. PI Kdt.Stv. PI-X E2a/...

Ergänzend zu den Angaben im Laufbahndatenblatt führt A in seinem Bewerbungsschreiben im Wesentlichen das Folgende aus:

Ihm seien die Aufgaben in Vertretung des Kommandanten wie auch die Aufgaben als Sachbearbeiter bestens bekannt, sie seien ihm auch bereits interimsmäßig übertragen worden. Im Bereich der geforderten Fachkompetenz gibt er an, dass er in allen Anforderungskriterien (Eingehende Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und die Aufgaben des Wachkörpers Bundespolizei sowie der Sicherheitsbehörden; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze; Eingehende Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften und deren selbständige Anwendung im zugewiesenen Verantwortungsbereich (übergreifendes Fachwissen); Umfangreiche Erfahrung bei der Verrichtung des Exekutivdienstes, insbesondere im Kriminaldienst und hinsichtlich der administrativen Aufgaben als Dienstführender; Erweiterte Anwender*innenkenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes; Arbeitsplatzspezifische Fähigkeiten, Qualifikationen (Zeugnisse, Ausbildungen) und/oder Fertigkeiten; Eingehende Kenntnisse und umfangreiche Erfahrung in einem (oder mehreren) bisher zugewiesenen Sachbereich(en)) über entsprechendes Fachwissen und Kenntnisse verfüge. Einige seiner Erfahrungen würden auf der interimistischen Tätigkeit des Kriminalfachbereichsleiters der PI beruhen, die er mit Ehrgeiz und Verantwortung ausgeübt habe.

Durch das Zusammenarbeiten mit den einzelnen Referaten und den Referatsleitern und dem damit verbundenen Erfahrungsaustausch sei ein hohes Fachwissen gewährleistet und würde dieses fortlaufend vertieft. Sein Erfahrungsbereich reiche außerdem weit über den exekutiven Aufgabenbereich hinaus und habe ihm zu seiner Handlungssicherheit und Kompetenz verholfen. Der Antragsteller habe sich arbeitsplatzspezifische Fähigkeiten angeeignet. Dazu gehöre: „gute Kenntnisse der Strafprozessordnung, erkennen und zuordnen von gerichtlich strafbaren Handlungen, entsprechender Umgang mit der Staatsanwaltschaft, den Gerichten und sonstigen Dienststellen des Exekutivbereiches, Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Kriminalstatistik und Tatortarbeit sowie die Kontrolle und Enderledigung von Akten bis zum elektronischen Aktenversand an die Staatsanwaltschaft“. Er habe außerdem die folgenden Seminare absolviert: ..., ..., ..., ..., ..., ..., ..., ...

Neben den interimsmäßig zugewiesenen Sachbereich des Kriminalfachbereichsleiters sei er über ... Jahre der ...bereichsleiter der Polizeiinspektion gewesen.

Zu seiner Führungskompetenz gibt der Antragsteller an, dass die Mitarbeiter sein vorbildliches Agieren aufgenommen hätten und er so zum gemeinsamen Erfolg in der Dienstverrichtung und dem Verhalten beigetragen getragen habe. Er habe mit Freude bemerkt, dass Mitarbeiter durch seine Art zu delegieren in einem Bereich wo Arbeitsziel, Kompetenz und Verantwortung gefragt sei, selbständig tätig werden würden. Er sei seit ... Jahren als dienstführender Vorgesetzter einer Dienststelle in Verwendung und habe sich dabei einen Führungsstil angeeignet der mit den grundlegenden Eigenschaften einer modernen Dienstführung – Kommunikationsfähigkeit, Entscheidungskompetenz und Strategie – vereinbar sei.

Betreffend die Personale/Persönliche Kompetenz gibt der Antragsteller an, dass er durch seine Anpassungsfähigkeit mit jeder Bedingung und Situation gut zurecht komme und auf jede Herausforderung reagieren könne. Er könne mit schwierigen Bedingungen gut umgehen. Durch seine Tätigkeit als Dienstvorgesetzter sei ihm Verantwortung übertragen worden und er wisse, dass er für seine Entscheidungen auf der Dienststelle selbst verantwortlich ist und er dadurch den Dienstbetrieb entscheidend mitgestalte. Er besitze die Fähigkeit und Bereitschaft das eigene Handeln unvoreingenommen zu analysieren und er sei bemüht, die bei der täglichen Dienstverrichtung auftretende Handlungsroutine sich und den Mitarbeitern bewusst zu machen und auch deren Effizienz zu hinterfragen. Er sei ständig bemüht sein dienstliches Denken und Handeln an verschiedenen Situationen anzupassen. Er übernehme gerne Aufgaben und treffe Entscheidungen für die er auch die Verantwortung übernehme. Durch sein umsichtiges und überlegtes Handeln habe er ein hohes Maß an Entschluss- und Entscheidungsfähigkeit.

Zu seiner sozialen Kompetenz gibt A an, dass er sich in verschiedenen Seminaren einen professionellen Umgang mit Mitarbeitern, Vorgesetzte, Behördenvertretern sowie Parteien angeeignet habe. Er besitze die Fähigkeit gerecht und kollegial im Team zu arbeiten und setze sich voll und ganz für das Erreichen der dienstlichen Ziele ein. Seine Dialogfähigkeit bestehe darin, dass er seine Aufträge und Standpunkte überzeugend vertreten und darlegen könne und dabei die Toleranz gegenüber der Meinung und Standpunkte anderer nicht verliere. Er halte sich an Regeln und Absprachen, erledige seine Aufgaben in zuverlässiger Qualität und auf seine Aussagen könne man sich verlassen. Er gehe pünktlich und akribisch seiner Dienstverrichtung nach, was von seinen Vorgesetzten positiv angerechnet würde. Seine Loyalität richte sich nicht nur gegen seine Vorgesetzten und der Dienstbehörde, sondern auch gegenüber seinen Mitarbeitern.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Auf die Interessensuche für die Funktion einer/eines Sachbearbeiter/in und 1. Stellvertreter/in des Kommandanten auf der PI X, SPK X, VGr E2a/..., hätten sich ... Personen beworben, wobei der ... Bewerber seine Bewerbung während dem laufenden Nachbesetzungsverfahren zurückgezogen habe.

Der ausführliche Besetzungsvorschlag des zuständigen Stadtpolizeikommandanten habe auf B gelautet, der zuständige Dienststellenausschuss habe mehrstimmig zugestimmt. Da Faktoren wie die Gesamtdienstzeit, die Anzahl der Jahre in E2a-Verwendung etc. zwischen dem Antragsteller und B zugunsten des Antragstellers weit auseinander gelegen seien, habe ein zusätzliches Hearing stattgefunden, um sich von der Bewerberin und dem Bewerber ein persönliches Bild machen zu können. Die dazu einberufene Kommission habe sich sodann mit 3 zu 1 Stimme für B ausgesprochen.

Sowohl der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der LPD X als auch die Gleichbehandlungsbeauftragte des Bundesministeriums für Inneres hätten keine Einwände gegen die Nachbesetzung gehabt.

Der Stellungnahme waren der Beschluss des Dienststellenausschusses (DA) X zur gegenständlichen Nachbesetzung vom ..., der Besetzungsvorschlag vom ..., der Besetzungsvorschlag vom ..., die Mitteilung des Fachausschusses (FA), die Mitteilung der Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) des BMI, die Interessent/innensuche sowie das Laufbahndatenblatt von B angeschlossen.

In der Interessent/innensuche sind die folgenden Aufgaben des Arbeitsplatzes genannt:

Aufgaben in Vertretung der*des Kommandantin*en:

- Administrative, organisatorische und operative Leitung der Polizeiinspektion;
- Führen der Mitarbeiter*innen;
- Dienstplanung und Monatsabrechnung;
- Sicherstellung der Arbeitsqualität (Gerichts- und Verwaltungsanzeigen, Berichte) im Wege der Approbation und der Ausübung von Dienst- und Fachaufsicht;
- Vertretung der Dienststelle im Innenverhältnis und nach außen;
- Repräsentation und Teilnahme an lokalen Besprechungen sowie Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege zu Gemeinden, Behörden und Ämtern im Rayon;
- Sicherstellung des geordneten Zusammenwirkens mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen;
- Schulung der Bediensteten der eigenen Dienststelle.

Aufgaben als Sachbereichsleiter*in:

- Leitung eines individuell zugewiesenen Sachbereichs (Kriminaldienst).

Als Anforderungen des Arbeitsplatzes sind außerdem angegeben:

a) Fachkompetenz

- Eingehende Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und die Aufgaben des Wachkörpers Bundespolizei sowie der Sicherheitsbehörden;
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze;
- Eingehende Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften und deren selbständige Anwendung im zugewiesenen Verantwortungsbereich (übergreifendes Fachwissen);
- Umfangreiche Erfahrung bei der Verrichtung des Exekutivdienstes, insbesondere im Kriminaldienst und hinsichtlich der administrativen Aufgaben als Dienstführender;
- Erweiterte Anwender*innenkenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes;
- Arbeitsplatzspezifische Fähigkeiten, Qualifikationen (Zeugnisse, Ausbildungen) und/oder Fertigkeiten (siehe Aufgaben Punkt II.);
- Eingehende Kenntnisse und umfangreiche Erfahrung in einem (oder mehreren) bisher zugewiesenen Sachbereich(en) (siehe Aufgaben Punkt II).

b) Führungskompetenz

- Fähigkeit in der Mitarbeiter*innenführung und Führen durch Vorbildwirkung;
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung;
- Fähigkeit zur Qualitäts- und Leistungskontrolle;
- Umfassende und vielfältige Führungserfahrung;
- Erfahrung in der Leitung und Führung von Einsätzen.

c) Personale/Persönliche Kompetenz

- Selbstbewusstes Auftreten;
- Belastbarkeit und hohe Eigenverantwortung;
- Reflexionsfähigkeit sowie Rollen- und Organisationsverständnis;
- Eigeninitiative, Engagement und Gewissenhaftigkeit;
- Entschluss- und Entscheidungsfähigkeit sowie Durchsetzungsvermögen und
- Fähigkeit zu zielorientiertem Handeln.

d) Soziale Kompetenz

- Fähigkeit zum professionellen Umgang mit Mitarbeiter*innen, Vorgesetzten, Behördenvertreter/innen sowie Parteien;
- Teamfähigkeit sowie Fähigkeit zur Förderung von positiven Teamstrukturen;
- Sprachgewandtheit sowie Vortrags-/Präsentationsbereitschaft und -fähigkeit;
- Dialog-, Konfliktlösungs- und Motivationsfähigkeit;
- Verlässlichkeit und Loyalität.

Die unter angeführten Kompetenzen a) bis d) würden bei der Eignungsbeurteilung mit folgender Gewichtung berücksichtigt werden: Fachkompetenz: 30%, Führungskompetenz: 20% und Personale/Persönliche Kompetenz: 25%, Soziale Kompetenz: 25%.

Aus dem Laufbahndatenblatt von B ergibt sich folgende Laufbahn:

B ist ... in den Bundesdienst eingetreten und hat bis ... die Grundausbildung E2c absolviert. Von ... bis ... war sie im SPK X/PI ... tätig, und .../... hat sie die E2a-Ausbildung absolviert. Sie war von ... bis ... als Sachbearbeiterin an zwei PI in Verwendung. Anschließend war sie bis ... Sachbearbeiterin im BMI ... (...) und rund ein Jahr im BMI ... (...). Von ... bis ... war sie in Mutterschutz und Karenz. Ab ... war sie als Sachbearbeiterin, zuerst im SPK X/Kriminalreferat, dann in der PI ..., in Verwendung. Von ... bis ... war sie 3. PI Kommandantenstellvertreterin auf der PI ... sowie von ... bis zum Bewerbungszeitpunkt interimistische 2. PI Kommandantenstellvertreterin.

Der Besetzungsvorschlag vom ... wurde vom Stadtpolizeikommandant ... verfasst. Er führt aus, dass B die bestmögliche Eignung für den gegenständlichen Arbeitsplatz aufweise und dementsprechend für die Besetzung vorgeschlagen würde. Zu den einzelnen Anforderungskriterien wird das Folgende ausgeführt:

Ad. Fachkompetenz:

1. Eingehende Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und die Aufgaben des Wachkörpers Bundespolizei sowie der Sicherheitsbehörden

B verfüge aufgrund ihrer Tätigkeit nicht nur im PI-Bereich, sondern auch im Kriminalreferat sowie BK (Ref. ... und Ref. ...) über flächendeckende Kenntnisse über den Aufbau, die Organisation und die Aufgaben des Wachkörpers Bundespolizei sowie der Sicherheitsbehörden.

A verfüge ausschließlich über Erfahrung im Bereich einer PI des SPK X.

2. Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze

B verfüge aufgrund ihrer verschiedenen dienstlichen Verwendungen über beste Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisation: in der Polizeiinspektion (seit ... als 2. Stv. PI-Kommandantin), in einem Stadtpolizeikommando, Kriminalreferat (Leiterin des Ermittlungsbereichs) sowie im Bundeskriminalamt (Ref. ... (...) und Ref. ... (...)). Somit verfüge sie auch über Kenntnisse der Arbeitsläufe auf nationaler und internationaler Ebene.

A verfüge ausschließlich über Kenntnisse hinsichtlich der Arbeitsabläufe im Bereich einer Polizeiinspektion.

3. Eingehende Kenntnisse der anzuwendenden Rechtsvorschriften und deren selbstständige Anwendung im zugewiesenen Verantwortungsbereich (übergreifendes Fachwissen)

B verfüge generell um im Vergleich zu den anderen Mitbewerbern ganz besonders im Tätigkeitsbereich eines/r Kriminalbereichsleiter/in (KSBL) dies ist der von einem 1. Stv. PI-Kommandanten zu leitende Sachbereich, aufgrund ihrer breitgefächerten kriminalpolizeilichen Erfahrung über das größte übergreifende Fachwissen.

A sei nur in Vertretung mit den besonderen Aufgaben und damit den in diesem Fachbereich anzuwendenden Rechtsvorschriften eines KSBL vertraut. Daher ergebe sich ein signifikanter Wissensunterschied zwischen den beiden Werbern.

4. Umfangreiche Erfahrung bei der Verrichtung des Exekutivdienstes, insbesondere im Kriminaldienst und hinsichtlich der administrativen Aufgaben als Dienstführender

B habe umfangreiche Erfahrung bei der Verrichtung des Exekutivdienstes und sei sehr stark präsent im exekutiven Außendienst in der PI sowie in der Funktion des „Chargen vom Tag“ (CvT) bzw als „Kommandantin vor Ort“ (KvO). Im Bereich des exekutiven Kriminaldienstes verfüge die Werberin über enorm breitgefächerte Erfahrung. Im Bereich der administrativen Aufgaben als Dienstführende in einem PI-Kommando habe die Werberin eine weit über der zu erwartenden Qualität.

A verfüge über eine zeitlich lange Erfahrung, sei aber im Exekutivdienst nur sehr eingeschränkt präsent. Die Funktion eine CvT bzw KvO übe er seit der Einführung praktisch nie aus und er stehe somit jungen Kolleg/innen nicht unterstützend bei. Im Bereich des exekutiven Kriminaldienstes habe A starke Mängel. Seitens des Leiters des Kriminalreferates müsse häufig bzw sogar permanent Korrekturen vorgenommen werden. Im Bereich der administrativen Aufgaben als Dienstführender in einem PI-Kommando müsse immer wieder Termine sowie Genauigkeit bei der Erledigung von Aufgaben eingefordert werden.

5. Erweiterte Anwenderinnenkenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes B verfüge über hervorragende Kenntnisse der am Arbeitsplatz anzuwendenden Applikationen.

Bei A seien keine Mängel bekannt.

6. Arbeitsplatzspezifische Fähigkeiten, Qualifikationen (Zeugnisse, Ausbildungen) und/oder Fertigkeiten

B würden besonders kriminalpolizeiliche Qualifikationen auszeichnen, die sie sich durch Besuche von Seminaren aber auch autodidaktisch angeeignet habe.

Bei A seien keine Mängel bekannt.

7. Eingehende Kenntnisse und umfangreiche Erfahrung in einem (oder mehreren) bisher zugewiesenen Sachbereich(en)

Die Werberin verfüge einerseits über die besten kriminalpolizeilichen Erfahrungen und habe darüber hinaus auch sehr beeindruckend ihre Fähigkeiten als Führungskraft und hier insbesondere in einem PI-Kommando, unter Beweis stellen können.

Im Vergleich zur bestgereihten Werberin sei A im kriminalpolizeilichen Bereich bei Weitem nicht auf dem Stand wie B und ist als Führungskraft nicht annähernd so positiv und proaktiv wie die Bestgewertete aber auch nicht wie der zweite Bewerber.

Ad. Führungskompetenzen:

1. Fähigkeit in der Mitarbeiter/innenführung und Führen durch Vorbildwirkung

B führe ihre Mitarbeiter/innen über konkrete Ziele, fördere sie in ihrer fachlichen, aber auch persönlichen Entwicklung durch Teamdenken und Teamwork. Sie gebe Ihren Mitarbeiter/innen stets Feedback und angebrachtes Lob und informiere sie über wichtige Neuerungen im Rahmen von PI-Schulungen. Sie scheue auch nicht davor zurück ihre Mitarbeiter/innen in Entscheidungsprozesse einzubinden und sei offen für deren Anliegen und Meinungen. B habe stets ein „offenes Ohr“ und lasse im vertretbaren Rahmen Diskussionen zu, ohne aber die Kontrolle aus der Hand zu geben.

Sie sei in der Lage, Aufgaben zu delegieren und Verantwortung zu übertragen, nütze aber dabei nicht ihre Stellung aus. Sie sei stets ein Vorbild in Auftreten, Hilfsbereitschaft, Adjustierung und Einstellung zur Aufgabenstellung einer Exekutivbeamtin und vertritt die Vorgaben der übergeordneten Stellen, ohne aber ihre Fähigkeit, Kritik dort zu äußern, wo diese angebracht ist, verloren zu haben, sie könne aber auch Fehler eingestehen.

Im Vergleich zu den beiden anderen Bewerbern fehle es A sehr viel an Führungsqualität, insbesondere die Führung durch Vorbild. Seitens A kämen nie Vorschläge für Dank oder Anerkennung für seine Mitarbeiter/innen. Die Adjustierung und das Auftreten, so z.B. der Haarschnitt und der Zustand der Uniform würden ihm nicht viel bedeuten. Obwohl bei ihm schon des Öfteren seitens des SP-Kommandanten ein ordentliches Erscheinungsbild eingefordert worden sei, sei A sogar zum Interview in einem nicht entsprechenden Outfit gekommen. Besonders erscheine nach Meinung des SP-Kommandos, dass A weder als stv. PI-Kommandant noch in Funktion eines CvT bzw KvO eine Führungsfunktion im Einsatz übernehme.

2. Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung

B sei in der Lage, Aufgaben zu delegieren und Verantwortung zu übertragen, nütze aber dabei nicht ihre Stellung aus.

A würde zwar Aufgaben und Verantwortung übertragen, dies aber unter Ausnutzung der Stellung da die Unterstützung im Bedarfsfall nicht zur Verfügung gestellt würde.

3. Fähigkeit zur Qualitäts- und Leistungskontrolle

Der Verfasser verweist hier auf bereits über die Bewerberin und den Bewerber Gesagtes.

4. Umfassende und vielfältige Führungserfahrung

B besitze umfassende und ganz besonders vielfältige Führungserfahrung. Es dürfe aber nochmals auf die große Führungserfahrung im Rahmen der kriminalpolizeilichen Tätigkeit hingewiesen werden.

A sei zwar wesentlich länger als Führungskraft tätig, es müsse aber nochmals auf das bereits Gesagte verwiesen werden.

5. Erfahrung in der Leitung und Führung von Einsätzen

B besitze wohl Erfahrung in der Leitung und Führung von Einsätzen. Ihr klar erkennbarer Schwerpunkt liege allerdings in der Führung von kriminalpolizeilichen Einsatzlagen.

Betreffend A wird auf die vorgenannten Punkte verwiesen.

Ad. Personale/Persönliche Kompetenz:

B trete selbstbewusst aber nicht überheblich auf. Sie zeige hohe Belastbarkeit wie auch hohe Eigenverantwortung. Dies habe sie im Rahmen ihrer Tätigkeit im Kriminalreferat des SPK X unter Beweis gestellt. Sie sei auch durchaus reflexionsfähig und verfüge über hohes Rollen- und Organisationsverständnis. B sei höchst eigeninitiativ und verfüge über hohe Engagement, sei überaus gewissenhaft und entschlossen- und entscheidungsfähig. Darüber hinaus besitze sie das für die Funktion der 1. Stv. PI-Kommandantin erforderliche Durchsetzungsvermögen und die Fähigkeit, zielorientiert zu handeln.

A habe ein selbstbewusstes Auftreten. Die Belastbarkeit sei mangels Beteiligung an Einsätzen nicht beurteilbar. Die Eigenverantwortung als Führungskraft sei wohl mangelhaft. Die Reflexionsfähigkeit von A lasse stark zu wünschen übrig. Die in seiner Bewerbung wiedergegebene Selbsteinschätzung stehe doch in starkem Widerspruch zur gegenständlichen Beurteilung des SP-Kommandanten, des Interviewteams sowie des DA beim SPK X. A zeige für das SP-Kommando keine erkennbare Eigeninitiative bzw. besonderes Engagement im Interesse des Dienstes. Im Bereich der Gewissenhaftigkeit erkenne man starke Mängel (Aktbearbeitung, Vorbildwirkung udgl.). Ob das für den 1. Stv. PI-Kommandanten erforderliche Durchsetzungsvermögen sowie die Fähigkeit zu zielorientiertem Handeln bei A gegeben sei, könne zumindest für den operativen Exekutivdienst mangels seiner operativen Präsenz nicht beurteilt werden.

Ad. Soziale Kompetenz:

Betreffend B dürfe betont werden, dass sie einen überaus professionellen Umgang mit Mitarbeiter/innen pflege und gegenüber Vorgesetzten, Behördenvertreter/innen sowie Parteien freundlich, entgegenkommend und hilfsbereit aber dennoch ausgesprochen selbstsicher auftrete. Die soziale Kompetenz unter Wahrung der hierarchischen Strukturen des Wachkörpers Bundespolizei sei beispielgebend. B sei rhetorisch hervorragend und besitze die Bereitschaft und Fähigkeit, Vorträge und Präsentationen in hoher Qualität zu halten. Dies habe sie insbesondere im Bereich des BK aber auch schon im SPK X wiederholt unter Beweis gestellt. Bei der Bewerberin könne auch hohe Dialog-, Konfliktlösungs- und Motivationsfähigkeit festgestellt werden. B sei sowohl gegenüber ihren Vorgesetzten als auch ihren Mitarbeiter/innen verlässlich und ausgesprochen loyal.

Betreffend die Teamfähigkeit und der Fähigkeit zur Förderung von positiven Teamstrukturen des A wird auf die Ausführungen zu seinen Führungskompetenzen verwiesen. Außerdem sei dem SP-Kommando keine Vortrags- und Präsentationstätigkeit außerhalb der PI bekannt. Betreffend Dialog- und Konfliktlösungsfähigkeit habe A Mängel. Nach Einschätzung des Stadtpolizeikommandanten verlasse sich A vorwiegend auf die hierarchische Struktur des Wachkörpers Bundespolizei und versuche nicht bzw nur sehr eingeschränkt, seine Mitarbeiter/innen aus Eigenem zu motivieren. A werde außerdem als nicht verlässlich und loyal bewertet, da bereits des Öfteren ein proaktives Einsatzengagement sowie Genauigkeit (zB. Terminverwaltung) als auch ein den Vorschriften entsprechenden Auftreten bzw. Adjustierung eingefordert werden musste.

Zu den halbstandardisierten Leitfadeninterviews führt der Stadtpolizeikommandant aus, dass seitens der Interviewer einstimmig B als bestgeeignetste Werberin beurteilt wurde, da sie ausgesprochen lösungsorientiert aufgetreten sei und über eine sehr hohe fachliche, soziale und aufgabenbezogene Führungskompetenz verfüge.

In der Gesamtheit konnte B die Erfüllung des Anforderungsprofils einer 1. Stv. PI-Kommandantin in höchstem Ausmaß unter Beweis stellen.

Sie habe durch ihre sehr offene, sehr freundliche, aber dennoch bestimmte Art dargelegt, dass sie in der Lage sei, Aufgabenstellungen zeitnahe und selbständig zu erfüllen, aber dabei nie die Machbarkeit sowie die soziale Komponente außer Acht zu lassen.

Die weiteren Bewerber seine nicht als bestgeeignet zu beurteilen, ein Graduierung sei nicht vorgenommen worden.

B passe außerdem in ihrer Art und Weise bestmöglich in die geplante Gesamtkonzeption des Stadtpolizeikommandos X im Allgemeinen und zu der PI X im Speziellen, wobei Teil der Gesamtkonzeption des Stadtpolizeikommandos X natürlich die Umsetzung der Gesamtstrategie des BMI sei.

Mit dem Dienststellenausschuss der Bediensteten beim Stadtpolizeikommando X sei das Einvernehmen hergestellt worden.

Aufgrund des Umstandes, dass B für die in Betracht kommende Planstelle als bestgeeignete Werberin beurteilt worden sei, müsse § 11c B-GlBG nicht in die Entscheidungsfindung mit einbezogen werden.

Der Besetzungsvorschlag vom ... wurde vom Stellvertretenden Leiter des Geschäftsbereichs ..., ... verfasst. In diesem wird ausgeführt, dass aufgrund der Bedenken durch die PA im Hin-

blick auf den Laufbahnvergleich eine persönliche Präsentation der Bewerber zu deren Kompetenzen und daraus abzuleitende ganzheitliche Beurteilung angezeigt gewesen sei. Daher sei ein Hearing durchgeführt worden. Im Ergebnis sei für zwei Mitglieder der Kommission B mit großem Vorsprung (... Punkte) und für ein weiteres Mitglied mit geringem Vorsprung (... Punkte) vor A zu reihen. Ein Mitglied reihte A mit geringem Abstand (... Punkte) vor B.

Zu A wird festgehalten:

„Während des gesamten Hearings wirkte A für Gefertigten unsicher, nicht authentisch und bei den Fachfragen oberflächlich in der Beantwortung. Der Beamte kennt die Ziele der LPD X - die nunmehr seit mehreren Jahren ident und auch im Newsletter vom ... nochmals ausgeführt und veröffentlicht worden sind - nicht. A wirkte für Gefertigten in seinem gesamten Auftreten als ein E2a-Bediensteter, der in seiner Laufbahnentwicklung auf „Zeit“ gesetzt hat.“

Zu B wird ausgeführt:

„Während des gesamten Hearings wirkte B für Gefertigten souverän und authentisch. Sämtliche Fragen wurden sofort und umfassend beantwortet. Die Beamtin kennt die Ziele der LPD X für ... und ist in der Lage, Folgerungen daraus für die Zielsetzung einer PI abzuleiten - dies auch organisationsübergreifend, etwa in Zusammenarbeit mit ... B wirkte für Gefertigten in ihrem gesamten Auftreten professionell.“

Das Fazit lautet:

„Für Gefertigten kommt es in seiner Verantwortung als stellvertretender Leiter des Geschäftsbereiches ... darauf an, die Perspektiven für eine PI - die PI X ist hier lediglich pars pro toto - in ihrer konkreten Gestalt zukunftsfähig zu gestalten. Dieses Vorhaben gelingt in erster Linie über die Auswahl der geeigneten Führungskräfte. Der einzige Vorteil, der für A spricht, ist seine Erfahrung als E2a-Bediensteter mit Führungsverantwortung. Vor diesem Hintergrund ist auszuführen, dass diese Erfahrung jedenfalls maßgeblich ist – allein aber nicht genügen kann. Nach Auffassung des Gefertigten sind gerade in Polizeiinspektionen Führungskräfte gefragt, die mit knappen Ressourcen kreativ, fachlich kompetent, motiviert und motivierend selbständig Aufgaben lösen können. Mehrperspektivität und eine ganzheitliche Vorgangsweise sind dabei anzustreben. Die Polizeiinspektionen sind die wichtigste Anlaufstation für Menschen, wenn sie Sicherheit und Hilfe benötigen.

Für diese Aufgabe scheint in der Gesamtschau B jedenfalls die geeignetere Persönlichkeit zu sein.

B wird daher zur Besetzung der ersten PI-Kommandant Stellvertreterin der PI X vorgeschlagen.“

Aus dem Beschluss des DA geht hervor, dass dieser mehrstimmig beschlossen habe, B für die Nachbesetzung vorzuschlagen. Die Mitteilungen des FA und der GBB ergeben, dass keine Einwände gegen die Nachbesetzung mit B bestehe.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller und sein rechtsfreundlicher Vertreter ..., als Dienstgebervertreter ... und ... (Stadtpolizeikommandant) sowie der Gleichbehandlungsbeauftragte ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Sachbearbeiter/in und 1. Stellvertreter/in des Kommandanten der PI X“ im SPK X der LPD X mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller aus, dass sämtliche Parameter für ihn gesprochen hätten, somit könne er nur aufgrund des Alters diskriminiert worden sein.

Auf die Frage der Vorsitzenden nach den Parametern, antwortete der Antragsteller, es ginge um Lebensalter, Dienstjahre und Chargenjahre. Er habe bereits in der Vergangenheit interimsmäßig die Funktion des Kriminalbereichsleiters und des 1. Stellvertreters ausgeübt. Die Vorsitzende wies darauf hin, dass das Senioritätsprinzip nicht mehr gelte. Der Antragsteller erwiderte, dass er seit ... E2a-Beamter sei und bereits viele Jahre im Kommando der PI tätig sei. Als der PI-Kommandant aus gesundheitlichen Gründen ausgefallen sei, habe er für mehrere Wochen dessen Tätigkeiten übernommen. Die Frage, ob es Indizien in Zusammenhang mit dem Alter gegeben habe, verneinte der Antragsteller.

Auf die Frage, ob er auf die Stellungnahme der LPD X replizieren wolle, antwortete A, in der Stellungnahme finde sich keine Begründung darüber, warum er die Planstelle nicht erhalten habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden an die Dienstgebervertreter, warum B besser geeignet gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, weder das Lebensalter noch das Dienstalter hätten eine Rolle gespielt. Es sei richtig, dass der Antragsteller älter und länger im Exekutivdienst tätig sei als B und dies spiele, wenn es um die Erfahrung gehe, bis zu einem gewissen Grad auch eine Rolle, sei aber bei Weitem nicht alles. In erster Linie würden die fachlichen und sozialen Qualifikationen zählen. Dass die Führungsqualifikation des Antragstellers so ausgeprägt gewesen sei wie bei B, sei zu bezweifeln. Die Zeit bei der Polizei dürfe nicht mit der Führungserfahrung gleichgesetzt werden.

Die Vorsitzende entgegnete, dass A seit ... durchgehend Führungsaufgaben innegehabt habe und fragte, woraus sich ergebe, dass er die Führungsverantwortung nicht ausreichend gut

wahrgenommen habe. Der Dienstgebervertreter erklärte, dass er alles in Bezug zu B setze und diese sei herausragend.

Die Vorsitzende monierte, B sei erstmals ... 3. stellvertretende PI-Kommandantin gewesen. Der Dienstgebervertreter erwiderte, dass B in ihrer Zeit als Stellvertreterin wesentlich besser performt habe als der Antragsteller.

Auf die Frage, warum der Antragsteller dann ... zum 3. Stellvertreter, in weiterer Folge zum 2. Stellvertreter, dann zum 1. Stellvertreter und danach wieder zum 2. Stellvertreter bestellt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass es sich bei dem 1. und dem 2. Stellvertreter nur um vorübergehende Betrauungen gehandelt habe. Wenn keine andere Person verfügbar sei, werde oftmals die unmittelbar in der Hierarchie darunter stehende Person genommen. Bei der Bestellung des Antragstellers zum 3. Stellvertreter seien die Mitbewerber wahrscheinlich weniger qualifiziert gewesen. Im gegenständlichen Fall sei B in den genannten Bereichen der Ausschreibungskriterien wesentlich qualifizierter gewesen als der Antragsteller.

Auf die Frage nach der Fachkompetenz, antwortete der Dienstgebervertreter, dass bereits im Besetzungsvorschlag vermerkt worden sei, dass die Akte des Antragstellers mangelhaft seien und einer Nachkontrolle bedürften. Im Gegensatz dazu sei B ... Jahre im Bundeskriminalamt tätig gewesen und habe dort sehr viel mit Strafprozessrecht zu tun gehabt. B sei in mehreren Kriterien deutlich geeigneter als A.

Auf Nachfrage eines Senatsmitgliedes, wieso B dann in der Beurteilungsmatrix unter dem Punkt „Ausschreibungskriterium Führungskompetenz (...)“ lediglich ... (niedrigster Wert) bzw. ... Punkte und der Antragsteller ... Punkte (höchster Wert) erhalten habe, wenn ihre Performance hinsichtlich der Ausschreibungskriterien so viel besser gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er dies aus dem Besetzungsvorschlag des Stadtpolizeikommandanten geschlossen habe. Der Stadtpolizeikommandant kenne B besser als er.

Das Senatsmitglied kritisierte, dass doch er (der Dienstgebervertreter) argumentiert habe, dass B bei den Ausschreibungskriterien total überzeugt habe.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass er alles in den Nachbesetzungsakt miteinbeziehen müsse, also auch den Besetzungsvorschlag und die Bewertungen im Akt und nicht nur das Hearing. B habe sich wesentlich besser präsentiert als der Antragsteller.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum das zweite Hearing nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen worden sei, antwortete der Stadtpolizeikommandant, dass der Besetzungsvorschlag von ihm vor dem zweiten Hearing abgegeben worden sei. Aufgrund der enormen Dienstzeit des Antragstellers – er sage bewusst nicht Diensterfahrung, denn man könne auch Dienst machen ohne Erfahrung zu sammeln – habe sich die LPD X ein eigenes Bild machen

wollen. B habe natürlich auch Führungserfahrung, zwar nicht in der PI, aber als dienstführende Beamtin im Bundeskriminalamt und als Leiterin eines EB im Kriminalreferat des SPK X. Die Führungserfahrung aus einer rein kriminalpolizeilichen Tätigkeit im Bundeskriminalamt überwiege bei weitem die in einer PI benötigten Führungserfahrung. Bs Wissen und die von ihr mitgebrachte Qualität aus dem Bundeskriminalamt im Bereich „...“ und im ...bereich sowie aus ihrer Tätigkeit im Kriminalreferat des SPK lägen mindestens eine bzw. zwei Ebenen über der Führungserfahrung des Antragstellers. Auf Nachfrage antwortete der Dienstgebervertreter, B sei über ... Jahre im Bundeskriminalamt tätig gewesen.

Der Stadtpolizeikommandant führte weiter aus, dass Bs Erfahrung spezifisch sei und sie jetzt noch aufgrund ihrer breiten Erfahrung vieles gefragt werde. Es sei nicht abwertend gemeint, aber im SPK werde die „Allgemeinkriminalität“ abgearbeitet, die nächste Ebene stelle das Kriminalreferat dar, die darüber das LKA und die oberste Ebene sei das Bundeskriminalamt. Im Bundeskriminalamt sei ein weit höheres Potenzial anzuwenden als im SPK. Derlei Erfahrung könne im SPK gar nicht gesammelt werden. Glücklicherweise sei B aus gewissen Gründen wieder zurückgekommen, weswegen er (der Stadtpolizeikommandant) sie die erste Zeit im Kriminalreferat eingesetzt habe. Der Antragsteller sei in die Rolle des 2. Stellvertreters gerückt, weil dies bei Abwesenheit als 3. Stellvertreter seine Aufgabe sei. Da könne keine andere Person „hingesetzt“ werden, vor allem nicht, wenn es nur temporär sei, sonst brauche es ja keinen Stellvertreter. Eine leistungsbezogene Besetzung habe nicht stattgefunden. Bei Ausfall des 1. und des 2. Stellvertreters müsse vorübergehend der 3. Stellvertreter einspringen.

Da in der Begründung zum Besetzungsvorschlag angemerkt worden sei, dass bei A des Öfteren proaktives Einsatzengagement sowie Genauigkeit als auch ein den Vorschriften entsprechendes Auftreten bzw. Adjustierung eingefordert hätten werden müssen, fragte die Vorsitzende, ob eine Stellungnahme des PI Kommandanten, also des unmittelbaren Vorgesetzten, existiere.

Der Stadtpolizeikommandant antwortete, während der vorübergehenden Betrauung des Antragstellers seien durch den Leiter des Kriminalreferates Korrekturen, etwas über dem Durchschnitt, notwendig gewesen. In der Führung im Außendienst und der Betreuung der derzeit vorwiegend jungen Kollegen seien langfristig die proaktiven und aktiven Tätigkeiten des Antragstellers beobachtet worden. Der Stadtpolizeikommandant höre permanent am Funk mit und könne aus eigener Erfahrung sagen, dass der Antragsteller die Funktion des „Chargen vom Tag“ grundsätzlich nicht ausübe, denn er (der Stadtpolizeikommandant) habe ihn kein einziges Mal am Funk gehört oder am Ort des Geschehens gesehen, obwohl gerade dort die Betreuung und Führung der jungen Kollegen von Nöten sei.

Auf die wiederholte Frage antwortete der Stadtpolizeikommandant, es habe eine mündliche Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten gegeben und dieser habe relativ positiv über den Antragsteller berichtet und keine Kritikpunkte erwähnt.

Die Vorsitzende wunderte sich drüber, dass der PI Kommandant als unmittelbarer Vorgesetzter keine Kritikpunkte genannt habe, der Stadtpolizeikommandant hingegen darlege, dass der Antragsteller in seiner bisherigen Funktion an der PI nicht gut gearbeitet habe.

Der Stadtpolizeikommandant erwiderte, dass Termine immer wieder eingefordert hätten werden müssen und da er (der Stadtpolizeikommandant) der Entscheidungsträger für den Besetzungsvorschlag gewesen sei, habe er seine persönlichen Erfahrungen einfließen lassen.

Die Vorsitzende monierte, auffallend sei, dass der Stadtpolizeikommandant bei B die positiven Elemente aufgezählt und beim Antragsteller lediglich vermerkt habe, dass keine Mängel bekannt seien. Bei B sei somit der Blick auf das Positive und bei dem Antragsteller auf das Negative gerichtet worden.

Auf die Frage, warum bei dem Antragsteller unter „Erweiterte Anwender*innenkenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes“ nur angeführt worden sei, dass hier keine Mängel bekannt seien und nicht angeführt worden sei, was er hier besonders gut könne, antwortete der Stadtpolizeikommandant, „besonders gut“ könne nicht gesagt werden, der Antragsteller beherrsche sie im erforderlichen Ausmaß, aber B liege durch ihre gewonnene Erfahrung im kriminalpolizeilichen Bereich über dem Durchschnitt.

Der Standard sei der Standard und alles darüber hinaus sei erwähnenswert. B gehe autodidaktisch vor und eigne sich mehr an. Beispielweise könne für die Koordination und Organisation der anderen Einsatzkräfte aus der Kriminalstatistik einiges oder auch vieles rausgesucht und verwertet werden. Wenn eine Person nur das könne, was sie können müsse, sei dies nicht positiv hervorzuheben.

Auf die Frage, warum nach Abgabe des Besetzungsvorschlages ein Hearing durchgeführt worden sei, antwortete der Stadtpolizeikommandant, damit sich die Personalabteilung der LPD X und der zuständige Leiter des Geschäftsbereiches ... ein besseres Bild hätten machen können. Im Endeffekt sei klar, dass das Alter nicht mehr mit der Qualifikation für eine Planstelle gleichgesetzt werden könne. Aufgrund der heutzutage immer höheren Anforderungen und dem immer jünger werdenden Personal könne ein Dienstbetrieb nicht mehr mit dem Senioritätsprinzip geführt werden. Die „jungen“ müssten durch die problematische Lage gebracht werden, bis sie die nötige Erfahrung hätten. Der Dienstgebervertreter ergänzte, der Laufbahnvergleich ergebe einen merkbaren Unterschied und trotz des treffenden Besetzungsvorschlags mit B habe sich die Personalabteilung ein genaueres Bild machen wollen.

Die Vorsitzende kam auf die dritte im Hearing gestellte Frage zu sprechen, deren Antwort bei dem Antragsteller zu ... Punkten und bei B zu ... bzw. ... Punkten geführt habe, und wollte wissen, wie die dritte Frage gelautet habe, denn diese sei, im Gegensatz zu den anderen, nicht als Frage formuliert, sondern laute: „Ausschreibungskriterium Führungskompetenz (...)“. Der Dienstgebervertreter erklärte, er glaube, der dritte Punkt sei nicht als Frage gestellt worden, genau erinnern könne er sich jedoch nicht mehr.

Der Stadtpolizeikommandant führte dazu aus, dass eine wichtige Frage die Ziele der LPD und des BMI betroffen habe. Die Vorsitzende monierte, dass es um die dritte Frage gehe. Weder der Dienstgebervertreter noch der Stadtpolizeikommandant konnten dazu Auskunft geben.

Die Frage des Senatsmitgliedes, ob es überhaupt ein Protokoll über das Hearing gebe, wurde von den Dienstgebervertretern nicht abschließend beantwortet. Die Vorsitzende regte an, bei Hearings Protokolle, vor allem über die Antworten der Bewerberinnen und Bewerber, zu erstellen, da sonst die Bewertung der Antworten durch reine Punktevergabe willkürlich und nicht nachvollziehbar erscheine. Der Dienstgebervertreter erklärte, er werde das Protokoll nachreichen. Die Vorsitzende ersuchte, zukünftig bereits vorab alle Unterlagen zu übermitteln.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob nicht aufgefallen sei, dass es im Akt keine Stellungnahme der direkten Vorgesetzten gegeben habe, antwortete der Dienstgebervertreter, zum damaligen Zeitpunkt sei das Pilotprojekt „Richtlinien Funktionsbesetzungen“ gelaufen und die PI Kommandanten hätten den „sehr sperrigen“ Kompetenzraster ausgefüllt.

Die Frage, ob die direkten Vorgesetzten vor Abgabe der Stellungnahme des Stadtpolizeikommandanten gefragt worden seien, verneinte der Dienstgebervertreter. Der Stadtpolizeikommandant gab an, dass der Kommandant der PI X den besagten Raster ausgefüllt habe und er vor Abgabe der Stellungnahme mit dem Kommandanten gesprochen habe. Auf die Frage nach einer schriftlichen Stellungnahme des damaligen unmittelbaren Vorgesetzten von B, antwortete der Stadtpolizeikommandant, dieser habe auch nur den Kompetenzraster ausgefüllt.

Auf die Frage des Senatsmitgliedes, ob das in X so üblich sei, antwortete der Dienstgebervertreter, bei Bewerbungen um Leitungsfunktionen einer PI sei es üblich, dass der SPK oder dessen Stellvertretung den Besetzungsvorschlag vornehme. Eine Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten einzuholen berge Gefahren, denn manchmal gebe es keinen unmittelbaren Vorgesetzten und manchmal handle es sich um unterschiedliche Vorgesetzte. Gewollt sei eine Prognoseeignung und diese könne der unmittelbare Vorgesetzte, der aus einem ganz anderen „Eck“ komme, einfach nicht geben. Eine weitere Gefahr sei, dass der unmittelbare Vorgesetzte immer ein näheres Verhältnis zur Bewerberin und zum Bewerber habe, als der

SP-Kommandant. Bei einer übertrieben positiven Beurteilung säße man wiederum hier und werde gefragt, warum der so gut beschriebene Kandidat nicht genommen worden sei.

Das Senatsmitglied entgegnete, der unmittelbare Vorgesetzte könne besser beurteilen, was ein Bewerber oder eine Bewerberin gut könne und was weniger gut.

Der Stadtpolizeikommandant entgegnete, dass dies im Gespräch zwischen SP-Kommandant und PI-Kommandant geklärt werde. Im gegenständlichen Fall seien drei PI-Kommandanten die unmittelbaren Vorgesetzten gewesen und da könne kein Vergleich zwischen den einzelnen Bewerbern gezogen werden.

Ein weiteres Senatsmitglied merkte an, dass die unmittelbar Vorgesetzten jedoch über einen längeren Beobachtungszeitraum verfügen würden. Die Wahrnehmung sei einfach eine direktere. Der Stadtpolizeikommandant monierte, aber keine vergleichende.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, warum das Gespräch zwischen dem SP-Kommandanten und dem PI-Kommandanten nicht schriftlich dokumentiert worden sei, wurde nicht beantwortet.

Der Bemerkung eines Senatsmitgliedes, dass B bis ..., auch im Bundeskriminalamt, immer Sachbearbeiterin gewesen sei, stimmte der Stadtpolizeikommandant zu.

Auf die Feststellung des Senatsmitgliedes, dass die Dienstgebervertreter mehrmals Bs Kriminalwissen hervorgestrichen hätten, B sich letztendlich aber gegen eine Laufbahn in einem Kriminalreferat entschieden, und die darauffolgende Frage, ob Bs Kenntnisse betreffend die Applikationen aktuell seien, denn Bs Zeit im Bundeskriminalamt liege mittlerweile einige Jahre zurück, antwortete der Stadtpolizeikommandant, dass B im Kriminalreferat vorübergehend Leiterin eines EB gewesen sei. Das Senatsmitglied entgegnete, dass sie dies lediglich ein halbes Jahr gewesen sei. Der Stadtpolizeikommandant stimmte zu und erklärte, dass sie sich danach an der PI beworben habe. Das Senatsmitglied konstatierte, Bs Interesse an der kriminalpolizeilichen Arbeit sei somit enden wollend gewesen. Der Stadtpolizeikommandant entgegnete, dass sich der Kriminaldienst im SPK und den PIs mittlerweile auf sehr hohem Niveau befinde. Der Aufgabenbereich umfasse das gesamte polizeiliche Spektrum und es würden Personen gebraucht, die junge Kollegen führen können.

Auf die Frage, wie oft es vorkomme, dass bei der Besetzung der 1. Stellvertretung ein Hearing gebraucht werde, antwortete der Dienstgebervertreter, selten, aber aufgrund der Unterschiede im Laufbahnvergleich sei entschieden worden ein Hearing abzuhalten.

Die Vorsitzende erteilte GBB ... das Wort und dieser replizierte, dass die LPD X ... keine Stellungnahme des direkten Vorgesetzten einhole. Dort sei es immer so, dass der zukünftige, gemeinsame Vorgesetzte die Stellungnahme erstelle. ... In der Privatwirtschaft sei es durchaus

Usus, dass nur der zukünftige Vorgesetzte den bewertungsrelevanten Teil abwickle und die bisherigen Vorgesetzten nur einen „Einseiter“ schreiben. Es sei in X jedenfalls nichts fallspezifisches, da es dort immer so gemacht werde, auch unabhängig vom Pilotprojekt „Richtlinien Funktionsbesetzungen“.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob dann der zukünftige unmittelbare oder mittelbare Vorgesetzte die Stellungnahme verfasse, antwortete der GBB, in X erstelle immer der SP-Kommandant die Stellungnahme.

Zu den bisher in der Sitzung angeführten Punkten gab der GBB an, dass der Antragsteller durch seine Betrauungen entsprechend Erfahrung habe sammeln können, dies aber nicht überbewertet werden dürfe, da B gar keine Möglichkeit auf diese Zuteilungen gehabt habe. Da der Antragsteller Stellvertreter gewesen sei, sei es sein „Job“ gewesen, bei Abwesenheit den Kommandanten zu vertreten. Unbestritten sei, dass der Antragsteller mehr Dienst Erfahrung als B habe, da er zu einem Zeitpunkt E2a Beamter geworden sei, als Frauen gerade mal bei der Polizei zugelassen worden seien. Deswegen dürfe die Dienstzeit auch nicht überbewertet werden, da Frauen gar nicht die Möglichkeit gehabt hätten. Die E-Suche sei etwas unglücklich gewesen und er wisse auch nicht wozu ein Hearing gebraucht worden sein. Hinsichtlich der E-Suche erfülle der Antragsteller ein paar Punkte mehr als B, aber im Punkt umfangreiche Erfahrung im Kriminaldienst habe B mehr. Es sei unumstritten, dass B nach ... Jahren als Aktführerin im Bundeskriminalamt mehr Erfahrung habe als der Antragsteller. Er wolle dem Antragsteller nicht komplett seine Erfahrung in diesem Punkt abstreiten, aber B sei hier höher einzustufen. Im Gegenzug dazu, sei A bei den Punkten umfassende Führungserfahrung und Erfahrung im Führen von Einsätzen höher einzustufen als B. Er würde B absprechen, dass sie betreffend die Führungserfahrung auf dem gleichen Level agiere wie der Antragsteller, ganz könne ihr die Führungserfahrung jedoch nicht abgesprochen werden, da sie sicher auch Einsätze im Bundeskriminalamt geleitet habe. Er sei nicht dabei gewesen, aber offenbar habe der Antragsteller im Hearing unsicher gewirkt, weswegen der GBB ihm im Auftreten ein paar Punkte abziehen würde. Summa summarum komme man auf Nuancen Unterschiede, welche immer noch eine gleiche Eignung bedeuten würden und bei gleicher Eignung sei der Frau der Vorzug zu geben. Es lasse sich somit in keiner Weise erkennen, dass das eine „geschobene Partie“ gewesen sein solle. Beide seien für die Planstelle höchst geeignet und aus diesem Grund sei es höchst legitim, dass B die Planstelle erhalten habe.

Auf die Empfehlung der Vorsitzenden, zu Interviews und Hearings auch Gleichbehandlungsbeauftragte einzuladen, entgegnete der Stadtpolizeikommandant, dass in X das Problem die Masse an Besetzungen sei. Die Vorsitzende erwiderte, dass den GBB überlassen werden solle, ob sie einer Einladung folgen oder nicht.

Der Antragsteller replizierte, die Beurteilung durch seinen direkten Vorgesetzten, den PI-Kommandanten, sei nicht ausschließlich mündlich erfolgt. Laut dem PI-Kommandanten sei dieser schriftlich aufgefordert worden, dem SP-Kommandanten eine Beurteilung seiner Person zu übermitteln. Dass der 2. Stellvertreter automatisch interimsmäßig die Tätigkeiten des 1. Stellvertreters übernehme, stimme nicht ganz. Er sei bereits als 3. Stellvertreter für die Funktion des Kriminalbereichsleiters herangezogen worden, da der dafür vorgesehene Beamte nicht fähig genug gewesen sei und abgelehnt habe. Wenn behauptet werde, dass er sich als interimsmäßiger Kriminalbereichsleiter zu wenig eingebracht habe, sei zu sagen, dass er zusätzlich auch seine Funktion als Verkehrsreferent habe durchführen müssen. Er habe somit beide Tätigkeiten machen müssen und als Kriminalbereichsleiter nicht hundertprozentig seine Ideen und Gedanken durchbringen können.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob es Ermahnungen betreffend die starken Mängel im Bereich des exekutiven Kriminaldienstes gegeben habe und ob diesbezüglich mit ihm Gespräche geführt worden seien, verneinte A. Weder vom PI-Kommandanten noch vom SP-Kommandanten sei er ermahnt worden, im Gegenteil. Als der Kriminalbereichsleiter PI-Kommandant geworden sei, habe dieser seine Tätigkeit als Kriminalbereichsleiter schleifen lassen und als der Antragsteller dann die Tätigkeit interimsmäßig übernommen habe, habe er Berge von Akten abzarbeiten gehabt und laut dem Referatsleiter im SPK habe er diese Tätigkeit zur vollsten Zufriedenheit ausgeführt.

Die B-GBK hat erwogen:

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

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

A erachtet sich aufgrund des Alters diskriminiert. Er begründete seinen Antrag an die B-GBK mit seinem höheren Lebens- und Dienstalder sowie seiner damit einhergehenden umfassenderen Erfahrung. Er sei seit ... bei der Polizei tätig und seit ... E2a-Beamter. Die zum Zuge gekommene Bewerberin, B, sei erst ... geboren.

Die Dienstbehörde argumentierte die Entscheidung zugunsten von B damit, dass diese die bessere Eignung aufweise, da sie über breitgefächerte Erfahrungen und Kenntnisse und über eine sehr hohe fachliche, soziale und aufgabenbezogene Führungskompetenz verfüge. As längere Erfahrung sei für die Personalentscheidung jedenfalls maßgeblich, könne aber alleine noch nicht genügen. Der Antragsteller zeige Mängel betreffend seiner Fach- und Führungskompetenzen sowie seinen sozialen Kompetenzen.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, im welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden kann, wer über die bessere fachliche und persönliche Eignung verfügt.

Der Laufbahnvergleich von A und B ergibt eine um ... Jahre längere Dienstzeit des Antragstellers (Eintritt ... bzw ...).

In fachlicher Hinsicht ist festzuhalten, dass A bis ... als Wachkommandant und anschließend als Sachbearbeiter bzw qualifizierter Sachbearbeiter an mehreren Polizeiinspektionen tätig war. Er war ... Jahre 3. PI Kommandantenstellvertreter bevor er ... an die PI X kam. Dort war er bis zum Bewerbungszeitpunkt als 3. PI Kommandantenstellvertreter und interimistisch auch als 2. und 1. PI Kommandantenstellvertreter tätig.

B war von ... bis ... an mehreren Polizeiinspektionen tätig, ab ..., nach Absolvierung der E2a-Ausbildung, als Sachbearbeiterin. Anschließend war sie ... Jahre im BMI ... (...) und rund ein Jahr im BMI ... (...) tätig. Nach ihrer Karenz war sie im Kriminalreferat SPK X in Verwendung. Danach war sie rund ein Jahr 3. PI Kommandantenstellvertreterin sowie rund ein Jahr interimistische 2. PI Kommandantenstellvertreterin.

Der Senat hält fest, dass die Beurteilung der Bewerberin und des Bewerbers durch den Stadtpolizeikommandanten insofern mangelhaft ist, als bei B die positiven Elemente aufgezählt wurden, beim Antragsteller lediglich vermerkt wurde, dass keine Mängel bekannt seien. Bei B ist somit der Blick auf das Positive, beim Antragsteller auf das Negative gerichtet worden. Im Gesamten fehlt der Beurteilung die gebotene Objektivität und Sachlichkeit.

Dennoch konnte der Dienstgeber im Verfahren glaubhaft darlegen, dass B im Sinne der Anforderungskriterien der Ausschreibung besser oder mindestens gleich gut geeignet ist wie A.

Die Fachkompetenz von B ist aufgrund der Tätigkeit im Kriminalreferat, im Bundeskriminalamt und in der PI höher als jene von A, der nur Erfahrung und Kenntnisse im PI-Bereich vorweist. Bei A mussten außerdem immer wieder Korrekturen vorgenommen werden. Auch wenn nicht in allen Bereichen Mängel vorliegen, war er in Hinblick auf die fachliche Eignung nicht besser geeignet als die Mitbewerberin. B werden außerdem hohe persönliche Kompetenzen zugeschrieben, unter anderem hohe Belastbarkeit, Eigenverantwortung und Durchsetzungsvermögen. A zeige „für das SP-Kommando keine erkennbare Eigeninitiative bzw. besonderes Engagement im Interesse des Dienstes.“ Die soziale Kompetenz von B sei unter Wahrung der hierarchischen Strukturen „beispielgebend“. Bei A wurde hingegen ein Mangel an Teamfähigkeit festgestellt, er sei nicht verlässlich und loyal.

Dass B, wie vom Dienstgeber angegeben, über umfassende Führungserfahrung verfügt, ist für den Senat nicht nachvollziehbar, jedoch dürfte in Bezug auf Führungsqualitäten jedenfalls eine Eignung im gleichen Ausmaß wie bei A vorliegen. Weiters hielt der Dienstgebervertreter in seiner Bewertung fest, dass A „in seiner Laufbahnentwicklung auf ‚Zeit‘ gesetzt hat“.

Dieser Meinung schließt sich der Senat an. Der Dienstgeber führte glaubhaft aus, dass das Senioritätsprinzip nicht mehr gelte und B vor allem aufgrund der höheren fachlichen und sozialen Qualifikationen mit der gegenständlichen Stelle betraut wurde. A leiste, was von ihm erwartet werde, aber nicht darüber hinaus. Es ist für den Senat daher nachvollziehbar, dass B die Planstelle auch aufgrund ihres größeren Engagement erhalten hat.

Das BMI konnte insgesamt darlegen, warum B besser oder zumindest gleich gut für die gegenständliche Planstelle geeignet ist und die deutlich längere Dienstzeit des Antragstellers nicht alleine ausreicht, um ihn zum bestgeeignetsten Bewerber für die Planstelle zu machen. Der Dienstgeber konnte glaubhaft machen, dass es dem Antragsteller am nötigen Engagement und damit der persönlichen Eignung mangle.

Dem Antragsteller ist es nicht gelungen, das Vorbringen der LPD X zu entkräften. Interessant ist in diesem Zusammenhang unter anderem, dass Aussagen über das fehlende Engagement, die weniger umfassende Erfahrung und diverse Mängel (wie beispielsweise, dass der Antragsteller nie die Funktion des „Chargen vom Tag“ ausübt) seitens des Antragstellers unwidersprochen geblieben sind.

Selbst wenn man zum Schluss gelangen würde, dass der Antragsteller und die zum Zuge gekommene Bewerberin gleich gut geeignet sind, würde das Frauenförderungsgebot (§ 11c B-GIBG) zur Anwendung kommen und wäre daher die weibliche Bewerberin vorrangig zu bestellen gewesen.

In diesem Zusammenhang ist für den Senat das Vorbringen des GBB ... in der Sitzung nachvollziehbar, dass beide Bewerber/innen für die Planstelle geeignet seien und es auf Nuancen Unterschiede ankomme, welche immer noch eine gleiche Eignung bedeuten würden und daher der Frau der Vorzug zu geben wäre.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters wird festgehalten, dass für den Senat die Ausführungen des Dienstgebers nachvollziehbar sind und glaubhaft dargelegt werden konnte, dass das Alter des Antragstellers keine Rolle bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung gespielt hat.

Der Senat stellt fest, dass bei der Bestellung von B als Sachbereichsleiterin und 1. Stellvertreterin der/des Kommandantin/en auf der PI X, SPK X, LPD X, VGr E2a/..., keine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG vorliegt.

Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt die konsequente Einladung der Gleichbehandlungsbeauftragten zu allfälligen Hearings. Der Senat empfiehlt der LPD X außerdem, bei allen Besetzungsverfahren auch die Stellungnahmen der unmittelbar Vorgesetzten der Bewerber/innen einzuholen, ...

Wien, Mai 2023