

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.Nr. 100/1993 i.d.g.F. 53/2007, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des „Kriminalreferates beim Bezirkspolizeikommando X“ aufgrund des Alters gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des „Kriminalreferates beim Bezirkspolizeikommando X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Mit Schreiben vom ... brachte A einen Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antrag lautete: „Gemäß der Ausschreibung der Landespolizeidirektion X vom ... bewarb ich mich um die Planstelle des Leiters des Kriminalreferates beim BPK X (...). Für diese Planstelle bewarben sich insgesamt xx Beamte(in) ... die alle die geforderten Ausschreibungskriterien erfüllten. Mir wurde vom BPK X zur Kenntnis gebracht, dass seitens des Dienstgebers B vorgeschlagen wurde. Dass ich auf die angeführte Planstelle keinen Rechtsanspruch habe, ist mir bekannt. Jedoch fühle ich mich trotzdem diskriminiert und führe dazu folgendes an:

1.) *Die Ausschreibungskriterien werden von mir alle erfüllt. Als Beurteilungskriterien wurden vom BPK X folgende Punkte herangezogen: Auftreten und Verhalten im Dienst, Fähigkeiten im Umgang mit anderen Behörden, Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeitern, Managementfähigkeiten und Dienstvollzug, Kenntnisse der bezugha-*

benden Vorschriften, Kenntnisse in der Leitung einer Dienststelle. In der Durchlaufermeldung wurden alle angeführten Kriterien genau beurteilt und der LPD X weitergeleitet.

2.) In der Vergangenheit habe ich meiner Meinung zur Genüge bewiesen, dass ich sowohl in persönlicher, als auch in fachlicher Hinsicht alle geforderten Kriterien erfülle. Diesbezüglich wurde mit mir jedoch seitens der Dienstbehörde keinen Kontakt aufgenommen.

Sonstige zusätzliche Angaben:

... bis Ende ... war ich als Sachbearbeiter auf dem Gendarmerieposten Y eingeteilt und war während dieser Zeit SB für kriminalpolizeiliche Angelegenheiten. ... bis ... war ich als SB auf dem Gendarmerieposten X eingeteilt. Dort war ich SB für techn. Angelegenheiten, war Motorbootführer und seit ... auch Koordinator für die Kinderpolizei im Bezirk X. Seit ... wurde ich mit der Führung der Polizeiinspektion Y betraut und bin auch gleichzeitig SB für kriminalpolizeiliche Angelegenheiten. Da ich meiner Meinung nach alle persönlichen, wie auch die fachlichen Voraussetzungen optimal erfülle und meine diesbezüglichen Kompetenzen und meine Managementfähigkeiten immer wieder bewiesen habe und auch durch meine langjährige Dienst Erfahrung (seit ...) über einen sehr hohen Erfahrungsschatz verfüge, fühle ich mich sehr diskriminiert, zumal ich der Meinung bin, dass ich alleine aufgrund meines Alters (Jahrgang ...) nicht in der Reihung bzw. engeren Wahl aufscheine....“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... nachfolgende Stellungnahme: ...„Zur Besetzung dieser Planstelle ist nach den Bestimmungen der OGO/BPK die Zustimmung des BM.I erforderlich. Außerdem war bei der LPD X auch eine Fremdbewerbung ... eingegangen, weshalb das gegenständliche PV-Verfahren vom BM.I durchzuführen war; - ebenso die Befassung der Gleichbehandlungsbeauftragten zumal sich auch eine weibliche Bedienstete ... beworben hatte. Von der Landespolizeidirektion X wurde somit der Gesamtakt dem BM.I übermittelt. Mit Wirksamkeit vom ... wurde B als Referent für den Kriminaldienst beim Bezirkspolizeikommando X (Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe ...) eingeteilt“

Auf Grund des Umstandes, dass die Letztentscheidung im BM.I fiel, ersuchte die B-GBK das BM.I um Übermittlung einer Stellungnahme. Diese langte am ... ein und lautete: „Aufgrund der behördenübergreifenden Bewerbung lag die Zuständigkeit der

Personalmaßnahme beim Bundesministerium für Inneres. Nach Beurteilung der Bewerbungen und Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien beabsichtigte das Bundesministerium für Inneres B mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen. B trat am ... in die österreichische Bundesgendarmerie ein und wurde nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges E2c ... als eingeteilter Beamter am x-posten und auf Zuteilungsbasis in der Kriminalabteilung dienstverwendet. .../...besuchte der Beamte den Grundausbildungslehrgang E2a und wurde nach positivem Abschluss mit ... als Sachbearbeiter und mit ... als stellvertretender Kommandant auf dem x-posten eingeteilt. Seit ... ist er mit der Funktion eines Sachbereichsleiters und des 1. stellvertretenden Kommandanten auf der Polizeiinspektion XY betraut, wobei er seit ... die Dienststelle interimistisch führt. Die in der Ausschreibung geforderten „persönlichen Voraussetzungen“ werden von B zur Gänze erfüllt. Aufgrund der Größe der Dienststelle der von ihm geleiteten Polizeiinspektion XY kann B in puncto MitarbeiterInnenführung auf fundiertes Wissen und umfangreiche dienstliche Erfahrung und Erfahrung im Umgang mit Menschen zurückgreifen. Er bewies im Zuge seiner Tätigkeit und Funktion immer wieder seine ausgeprägte Entschluss- und Entscheidungskompetenz. Sein Engagement, seine hohe Eigeninitiative und seine Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln werden vor allem dadurch deutlich, dass er auf der Polizeiinspektion XY eine Kriminaldienstgruppe zusammengestellt hat. Diese macht immer wieder durch ihre Erfolge, die zum Teil durch seine Knüpfung von internationalen Verbindungen auch über die Staatsgrenzen hinausreichen, auf sich aufmerksam. B gelang es durch sein Verständnis im Umgang mit Menschen und seine sozialkommunikative Kompetenz das Arbeitsklima und die Arbeitsleistung auf der Polizeiinspektion XY derart zu steigern, dass diese im Bereich der Landespolizeidirektion X als positives Beispiel für eine hervorragende und vorbildliche Polizeiinspektion herangezogen wird. Seine Genauigkeit und Verlässlichkeit zeigt sich dadurch, dass sämtliche Aktenvorgänge rasch, effektiv und durchdacht einer positiven Erledigung zugeführt werden und der Beamte zu Vorgesetzten als auch zu Mitarbeiterinnen ein einwandfreies, höfliches und kompetentes Verhalten pflegt. B gilt als ein Beamter, der sämtliche Aufträge zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten umsetzt, zukunftsorientierte dienstbezogene Überlegungen anstellt und Problematiken im Anfangsstadium erkennt. Diese Fähigkeiten und Fertigkeiten zeigen sich bei B insbesondere bei seinen Erfolgen im kriminalpolizeilichen Bereich. B verfügt somit über die nötige Erfahrung und ausgezeichnetes Wissen im kriminalpolizeilichen

Bereich. Er hat die für die in Rede stehende Funktion erforderliche Verantwortung im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit bewiesen, dass er die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte fachliche und persönliche Eignung besitzt und die Fähigkeiten besitzt, die mit der angestrebten Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise zu erfüllen.

Gemäß den Bestimmungen des B-PVG wurde dem Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim Bundesministerium für Inneres die geplante Personalmaßnahme mit dem Ersuchen um Stellungnahme zu Kenntnis gebracht.

Da dieser entgegen der Meinung des Bundesministerium für Inneres, Abt. X für einen anderen Bewerber (...) eintrat, wurde das Geschäftsstück zur Entscheidungsfindung hinsichtlich der Planstellenbesetzung dem Kabinett der Frau Bundesministerin im Einsichtsweg mit dem Ersuchen um Mitteilung der Entscheidung gemäß § 10 Abs. 7 B-PVG (2. Halbsatz) vorgelegt.

Nach Durchführung des vorgesehenen Verfahrens nach dem B-PVG am ... wurde entschieden, B mit Wirksamkeit vom ... als Referent im Kriminalreferat, Bewertung E2a/..., beim BPK X einzuteilen.

Die Landespolizeidirektion X wurde mit ho. Erlass vom ... vom Bundesministerium für Inneres angewiesen, B mit der Funktion „Referent im Kriminalreferat“, Bewertung E2a/... zu betrauen.

Die Landespolizeidirektion X meldete via Schreiben vom ... die durchgeführte Betrauung mit Wirksamkeit vom

A gibt in seinem Schreiben an, dass sich für die in Rede stehende Funktion xx Beamt/innen beworben haben. Tatsächlich haben sich xx Beamt/innen beworben. Aufgrund der Bewerbung einer weiblichen Beamtin wurde die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen über die Personalmaßnahme in Kenntnis gesetzt.

A bemängelt in seinem Schreiben, dass die Dienstbehörde aufgrund seiner Bewerbung keinen Kontakt mit ihm aufgenommen hat. Wie bereits o.a. lag - aufgrund der behördenübergreifenden Bewerbung - die Zuständigkeit der Personalmaßnahme beim Bundesministerium für Inneres. Seitens des Bundesministeriums für Inneres wurden die eingegangenen Bewerbungen inkl. der Laufbahndatenblätter und der sogenannten Durchlaufermeldungen (Beurteilungen der Vorgesetzten) geprüft, beurteilt und im Hinblick auf die Planstellenbesetzung abgewogen.

Weiters wird angeführt, dass sich A aufgrund seines Alters diskriminiert fühlt. Das Lebensalter und die damit vermeintlich einhergehende größere Erfahrung ist nicht das ausschlaggebende Kriterium, ob ein Bewerber für eine Funktion geeignet ist. Die Argumentationen, dass er trotz seiner Managementkompetenzen, die er nach eigenen Angaben besitzt und immer wieder bewiesen hat, und seiner langjährigen Dienst Erfahrung, im Vorhinein kein potenzieller Kandidat war, sind weder begründet noch nachvollziehbar.

A versah nach positivem Abschluss des Grundausbildungslehrganges E2c ab ... als eingeteilter Beamter seinen Dienst beim Landesgendarmeriekommando bzw. Landespolizeikommando X. .../... absolvierte er den GAL E2a und ist seit ... Kommandant der Polizeiinspektion Y bei der Landespolizeidirektion X. Ohne die berufliche Erfahrung, das Engagement und die Kompetenz von A schmälern zu wollen, fiel die Entscheidung nach Beurteilung sämtlicher für die Funktion ausschlaggebender Kriterien zu Gunsten von B.“

Der Stellungnahme des BM.I angeschlossen waren: Text der „Interessentensuche“, die Bewerberübersicht, die Bewerbung des B (inklusive Stellungnahme des Vorgesetzten), die Bewerbung des A (inklusive Stellungnahme des Vorgesetzten), das Schreiben des BM.I an den Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BM.I, die Stellungnahme des Zentralausschusses für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BM.I, das Schreiben des Kabinetts der Frau Bundesministerin nach der Verhandlung gemäß § 10 Abs. 7 PVG, die Erledigung des Bundesministeriums für Inneres und die Meldung über die Einteilung der LPD X.

Laut „Interessentensuche“ werden für die Ausübung der gegenständlichen Funktion der Abschluss der entsprechenden Grundausbildung und die Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle gefordert. Zu den erforderlichen persönlichen Voraussetzungen zählen: Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit, Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln, Verständnis im Umgang mit Menschen, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, sozialkommunikative Kompetenz, Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit, Entschluss- und Entscheidungskompetenz und Vorbildwirkung.

Dem Kriminalreferat des Bezirkspolizeikommandos X obliegen insbesondere die Aufgaben: Sammlung, Analyse und Auswertung von Informationen zur Sicherstellung eines aktuellen Kriminalitätslagebildes; strategische Planung von kriminalpolizeilichen Maßnahmen im örtlichen und sachlichen Zuständigkeitsbereich des Stadt- bzw. Bezirkspolizeikommandos; Organisation, Führung und Steuerung des koordinierten Kriminaldienstes; Sicherstellung der Wahrnehmung von kriminalpolizeilichen Aufgaben innerhalb des BPK; Unterstützung der Polizei und Fachinspektionen bei komplexen kriminalpolizeilichen Amtshandlungen im erforderlichen Ausmaß; Planung und Durchführung von kriminalpolizeilichen Amtshandlungen, die über die verfügbaren Ressourcen einer nachgeordneten Dienststelle hinausgehen; Organisation, Koordination und Leitung der überörtlichen Kriminaldienste sowie der Überwachungsdienste; Kriminalprävention (kriminalpolizeiliche Beratung); Mitwirkung an der Planung, Koordination und Leitung von sicherheitsdienstlichen (auch grenzspezifischen) Einsätzen, soweit dies aus kriminalpolizeilicher Sicht geboten erscheint und fachbezogene Berichterstattung, Medienarbeit und Aus- und Fortbildung.

Der koordinierte Kriminaldienst des Bezirkspolizeikommandos X ist dem Leiter des Kriminalreferates unterstellt und plant und führt kriminalpolizeiliche Amtshandlungen durch, die über die verfügbaren Ressourcen der nachgeordneten Dienststellen hinausgehen. Vordringliches Ziel des Kriminalreferates ist die Sicherstellung eines effizienten und effektiven Kriminaldienstes unter Einbeziehung aller im Exekutivdienst stehenden Polizeibediensteten im gesamten örtlichen Wirkungsbereich.

Der Leiter bzw. die Leiterin des Kriminalreferates hat das Leistungsvermögen und die Ermittlungskompetenz aller Polizeibediensteten im Bezirkspolizeikommando konsequent weiter zu entwickeln und dabei Maßnahmen im Bereich der Etablierung kooperativer Formen der Fallbearbeitung, der Sicherstellung des kontinuierlichen Erfahrungsaustauschs und Informationsflusses innerhalb des gesamten Organisationsbereiches, der ständigen fachspezifischen Fortbildung aller Polizeibediensteten im Kriminaldienst und der Motivation und Förderung aller am Kriminaldienst interessierten Polizeibediensteten zu setzen.

Laut der Bewerbung von B habe er von ... bis ... die Grundausbildung absolviert. Anschließend sei er bis Mitte ... eingeteilter Beamter am Gendarmerieposten (GP) X gewesen. Danach sei er bis Ende ... Sachbearbeiter am GP Z gewesen. Dort sei er dem Sachgebiet Kriminaldienst zugewiesen gewesen. Von Anfang ... bis Ende ... sei

er dort mit der Funktion des 1. Stellvertreters des Kommandanten betraut gewesen. Aufgrund der ständigen Abwesenheiten des Kommandanten habe er die Tätigkeiten des Dienststellenleiters übernommen. Da es sich beim GP Z um eine sogenannte „Sommerdienststelle“ handelte, seien während der Sommermonate bis zu zehn Beamte dienstzugeteilt gewesen, um den vermehrten Arbeitsaufwand bewältigen zu können. Am ..., im Zuge der Reform Team 04, sei B auf die GP XY mit xx Beamten versetzt worden. Er sei dort 1. Stellvertreter des Kommandanten gewesen. Seit Anfang ... sei er dort geschäftsführender Dienststellenleiter. Der Dienststellenleiter habe B, aufgrund seiner Abwesenheit, den Aufbau der Polizeiinspektion (PI) XY überlassen. Neben der Führungs- und Leitungsfunktion habe er auch Ermittlungs- und Erhebungstätigkeiten wahrgenommen.

Der Stadtpolizeikommandant X führte in seiner Beurteilung von B aus, dass B sämtliche Aufträge zur vollsten Zufriedenheit umgesetzt habe. B stelle zukunftsorientierte Überlegungen an, die weit über den „Tellerrand“ hinausreichen würden und er erkenne Problematiken im Anfangsstadium. Vor allem sei es B gelungen, aus dem zum Teil nicht einfachen Kollegen der PI XY eine homogene Gruppe zu formen. Die PI XY kann als eine „Vorzeige Polizeiinspektion“ gewertet werden, was zu einem großen Teil B zuzurechnen sei. Seine Allgemeinbildung und seine Umgangsformen könnten als überdurchschnittlich bewertet werden. Sämtliche Aktenvorgänge würden rasch, effektiv und durchdacht einer positiven Erledigung zugeführt. Insbesondere im kriminalpolizeilichen Bereich sei es B gelungen auf der PI XY eine Kriminalgruppe aufzustellen, die immer wieder durch ihre Erfolge auf sich aufmerksam macht. Zum Teil seien auch internationale Verbindungen und Verknüpfungen hergestellt worden, sodass ein gewerbsmäßiger Handel mit gestohlenen Fahrrädern (weit über 1000 Fahrräder) über die Grenzen Österreichs aufgedeckt werden konnte. B pflege sowohl zu seinen Vorgesetzten als auch zu seinen Mitarbeitern ein einwandfreies, höfliches und kompetentes Verhalten. B sei für den angestrebten Posten bestens geeignet.

Laut der Bewerbung von A habe er von Anfang ... bis Ende ... die Grundausbildung absolviert. Danach sei er bis Ende ... an der PI ... gewesen. Ab Anfang ... sei er dort Sachbearbeiter gewesen. Von Anfang ... bis Ende ... sei er Sachbearbeiter für kriminalpolizeiliche Angelegenheiten an der PI Y gewesen. Anschließend sei er bis Ende ... Sachbearbeiter an der PI X gewesen. Dort sei er Sachbearbeiter für technische Angelegenheiten, Motorbootführer und seit ... auch Koordinator für die Kinderpolizei im

Bezirk X gewesen. Seit ... sei er Kommandant der PI Y und auch gleichzeitig Sachbearbeiter für kriminalpolizeiliche Angelegenheiten.

Der Bezirkspolizeikommandant führte in seiner Beurteilung des A aus, dass der Beamte in seinem bisherigen Tätigkeitsbereich sehr gute Arbeit geleistet habe. A sei entscheidungsfreudig, dienstlich sehr motiviert und engagiert und trachte stets, seine ihm gestellten Aufgaben bestens zu erledigen. Der Umgang von A mit Kollegen und Vorgesetzten sei einwandfrei. A könne Mitarbeiter motivieren und sie für seine Tätigkeit begeistern. Als Teamleiter der Kinderpolizei im Bezirk habe er auf diesem Gebiet sehr wertvolle Aufbauarbeit geleistet. A sei kommunikativ und gehe auf Bürger vertrauensvoll, locker und offen zu. Im Umgang mit seinen Vorgesetzten sei A sehr loyal und unterstützend. A sei sehr teamorientiert und habe sich das volle Vertrauen der Mitarbeiter erworben. A werde als sehr hilfsbereit beschrieben, er werde geschätzt und geachtet. A besitze gute Vorschriften- und Gesetzeskenntnisse. Er sei lernbereit und interessiert. A habe xx Jahre Erfahrung als dienstführender Beamter auf der PI Y und der PI X gesammelt. Seit ... sei A Inspektionskommandant von Y und er habe bisher immer sehr gute Arbeit geleistet.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... ist der Antragsteller unentschuldigt ferngeblieben. Es wurden vorerst die Dienstgebervertreter befragt.

Der Vertreter der LPD X führte Folgendes aus: Es habe xx Bewerber gegeben, xx seien aus dem Bezirk X gewesen. Von diesen .xx Bewerbern sei A vom Bezirkspolizeikommandanten nur an die neunte Stelle gesetzt worden. An erster Stelle sei C gereiht gewesen, der so alt wie A sei. A habe keine Ausbildung im Kriminaldienst. Er sei seit ... der Kommandant der PI Y, einer kleinen Dienststelle. A habe keine Führungserfahrung im Kriminaldienst. Der zum Zug gekommene Bewerber B sei ab ... dienstführender Beamter gewesen, dann Stellvertreter an der PI Z und ab ... sei er Stellvertreter des Kommandanten der PI XY gewesen. Da der Kommandant dienstfreigestellt gewesen sei, habe B diese Funktion übernommen und er sei somit Kommandant dieser „riesen Dienststelle“ gewesen. Er habe an der PI XY die Kriminaldienstgruppe mit großem Erfolg aufgebaut. B habe damit Führungsqualitäten bewiesen, die A gänzlich fehlen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob und inwiefern das Dienst- bzw. Lebensalter Einfluss auf die Personalentscheidung haben, führte der Vertreter des BM.I aus, dass für

ihn sowohl das Lebens- als auch das Dienstalter in der Wertigkeit eher unten angesiedelt seien. Es gebe kein Senioritätsprinzip. Wenn junge Kollegen ältere an Leistung „überflügeln“, sollte man dies nicht außer Acht lassen. Man bemühe sich, die Leistungen zu beurteilen. Andererseits könne man auch ältere Kollegen nicht ausschließen, nur weil sie vermutlich in zwei, drei oder vier Jahren in Pension gehen werden.

Im Rahmen der Beratung führte die Gleichbehandlungsbeauftragte aus, dass auch A Kriminaldienst Erfahrung habe, wenn vielleicht auch nicht im gleichen Umfang wie der zum Zug gekommene Bewerber, da die PI Y kleiner sei. ...

In der Sitzung des Senates am ... führte A Folgendes aus: Er sei derzeit der Leiter der PI Y. Er habe sich voriges Jahr um die Planstelle des Leiters des Kriminalreferates beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X beworben, neben xx anderen Bewerbern. Die Funktion habe B von der Dienststelle XY bekommen. Der Kollege sei um 12 Jahre jünger als er. Er glaube, dass er aufgrund seiner längeren Erfahrung zum Zug hätte kommen müssen.

Auf die Frage des Senates, inwiefern er mehr Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf die konkrete Stelle „Leitung des Kriminalreferates“ habe als sein Mitbewerber, antwortete A Folgendes: Er habe ... bei der Bundesgendarmerie begonnen. Der Streifen- bzw. Außendienst umfasse auch den Verkehrsdienst und kriminalpolizeiliche Arbeit. Dann habe er den Kurs für dienstführende Wachebeamte absolviert, und in der Folge sei er Sachbearbeiter am damaligen Gendarmerieposten Y geworden. Er habe die kriminalpolizeilichen Agenden übertragen bekommen. Die PI Y sei ein x-Mann-Posten, also eine eher kleine Dienststelle. Es sei so, dass jeder alles machen müsse. Dann sei er zur PI X/Bezirksleitzentrale versetzt worden, da die Planstelle des Sachbearbeiters in Y weggefallen sei. In X habe er das technische Referat geleitet. In X sei es so, dass die Kriminalgruppe keine fixe Gruppe sei, sondern man werde für bestimmte Monate der Kriminalgruppe zugeteilt. Auch B habe hier begonnen. Nachdem dann die Leitung der PI Y frei geworden sei, habe er (A) sich beworben und die Stelle bekommen. An einer so kleinen Dienststelle mache er genauso Außendienst wie alle anderen.

Seitens des Senates wurde vorgebracht, dass die Dienstgebervertreter ausgeführt haben, dass B in XY die Kriminalgruppe aufgebaut habe. A habe man vorgeworfen,

keine Führungserfahrung im Kriminaldienst zu haben. A antwortete, die Erfahrungen, die Kollege B habe, habe er auf jeden Fall auch.

Die Vorsitzende führte aus, dass auch gesagt worden sei, dass er keine Ausbildung im Kriminaldienst habe. Ihre Frage sei, ob es eine spezielle Ausbildung für den Bereich Kriminaldienst gebe. A antwortete, damit meine der Dienstgebervertreter vermutlich, dass man einer Kriminalabteilung zugeteilt gewesen sei. So eine Zuteilung habe B aber auch nicht. Er sei jetzt erst zugeteilt worden und mache vermutlich die nötigen Schulungen, aber bis zur Vergabe der Funktion habe auch er keine Schulungen absolviert gehabt.

Auf die Frage, ob er glaube, dass er die Funktion bekommen hätte, wenn er zwölf Jahre jünger, also so alt wie B, wäre, antwortete der A, ja, das glaube er. Er sei sicher, dass sich der Dienstgeber sage, dass er in dem einen Fall den Bediensteten (B) noch viele Jahre zur Verfügung habe, während er in sechs oder in sieben Jahren nicht mehr im Dienst sein werde. B könne wahrscheinlich noch 20 bis 25 Jahre Dienst versehen.

Ein Senatsmitglied merkt an – weil A ausführt, dass er ein gutes Einvernehmen mit dem in Pension gegangenen Bezirkspolizeikommandanten gehabt habe, dass dieser aber ihn nur an neunte Stelle gereiht habe. A sagt dazu, er kenne die Reihung nicht genau. Er wisse, dass er nie an vorderster Stelle gereiht worden sei, an welcher Stelle konkret, habe er nicht gewusst.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis - u. a. - aufgrund des Alters 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 als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BM.I für die gegenständliche Personalentscheidung sowie der übrigen Vorgehensweisen im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die LPD X und das BM.I begründeten die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B damit, dass dieser seit ... die PI XY eine „große Dienststelle“ interimistisch geführt habe und über ein ausgezeichnetes Wissen im kriminalpolizeilichen Bereich verfüge. Aufgrund der Größe der Dienststelle würde B betreffend der MitarbeiterInnenführung auf fundiertes Wissen, auf umfangreiche dienstliche Erfahrung und Erfahrung im Umgang mit Menschen zurückgreifen. B erfülle laut Dienstgeber die in der Ausschreibung geforderten „persönlichen Voraussetzungen“ zur Gänze. Es sei ihm aus der Sicht des Dienstgebers gelungen durch sein Verständnis im Umgang mit Menschen und seiner sozialkommunikativen Kompetenz das Arbeitsklima und die Arbeitsleistung auf der XY derart zu steigern, dass diese im Bereich der Landespolizeidirektion X als positives Beispiel für eine hervorragende und vorbildliche Polizeiinspektion herangezogen werde. Er habe im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit bewiesen, dass er die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte fachliche und persönliche Eignung für die in Rede stehende Funktion besitze und es werde angenommen, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde. Nach Beurteilung der Bewerbungen und Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien sei das BM.I zu dem Ergebnis gelangt, dass B mit der Funktion zu betrauen sei.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerber an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der „Interessentensuche“ obliegen dem Kriminalreferat des Bezirkspolizeikommandos X insbesondere die Aufgaben: Sammlung, Analyse und Auswertung von Informationen zur Sicherstellung eines aktuellen Kriminalitätslagebildes; strategische Planung von kriminalpolizeilichen Maßnahmen im örtlichen und sachlichen Zuständigkeitsbereich des Stadt- bzw. Bezirkspolizeikommandos; Organisation, Führung und Steuerung des koordinierten Kriminaldienstes; Sicherstellung der Wahrnehmung von kriminalpolizeilichen Aufgaben innerhalb des BPK; Unterstützung der Polizei/Fachinspektionen bei komplexen kriminalpolizeilichen Amtshandlungen im erforderlichen Ausmaß; Planung und Durchführung von kriminalpolizeilichen Amtshandlungen, die über die verfügbaren Ressourcen einer nachgeordneten Dienststelle hinausgehen; Organisation, Koordination und Leitung der überörtlichen Kriminaldienste sowie der Überwachungsdienste; Kriminalprävention (kriminalpolizeiliche Beratung); Mitwirkung an der Planung, Koordination und Leitung von sicherheitsdienstlichen (auch grenzspezifischen) Einsätzen, soweit dies aus kriminalpolizeilicher Sicht

geboten erscheint und fachbezogene Berichterstattung, Medienarbeit und Aus- und Fortbildung. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den Bewerber/innen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung dem BM.I. Das ausschlaggebende Argument der Behörde war die von B bereits wahrgenommene Führungsfunktion und seine Erfahrung im Kriminaldienst. Seitens der Dienstbehörde wurde ihm hoch angerechnet, dass er auf der PI XY eine Kriminaldienstgruppe zusammengestellt hat, welche aufgrund ihrer Erfolge immer wieder auf sich aufmerksam gemacht hat. Besonders hervorgehoben wurde seitens der Dienstbehörde, dass B sämtliche Aufträge zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten umgesetzt hat, zukunftsorientierte dienstbezogene Überlegungen anstellte und Problematiken im Anfangsstadium erkannte. Die Dienstbehörde betonte, dass sich diese Fähigkeiten bei B insbesondere bei den Erfolgen im kriminalpolizeilichen Bereich gezeigt haben.

A konnte dem Senat weder im Antrag noch in der Sitzung des Senates vom ... darlegen, inwiefern er im Vergleich zu B besser für die in Rede stehende Funktion qualifiziert ist. Allein aus dem Umstand, dass A älter als B ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben besser erfüllen kann als B.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf der Grundlage der „Interessentensuche“, so ergibt sich eindeutig eine bessere Qualifikation für den gegenständlichen Arbeitsplatz von B.

Als wesentliches Argument für eine Nichtdiskriminierung von A auf Grund des Alters wird aus der Sicht des Senates der Umstand gesehen, dass der Bezirkspolizeikommandant von X von xx beim Bezirkspolizeikommando eingelangten Bewerbungen A an die neunte Stelle gereiht hat und an die erste Stelle jemand gereiht wurde, der genauso alt wie A (beide Bewerber sind Jahrgang ...) ist. Deshalb legte der Dienstgeber überzeugend für den Senat dar, dass das Alter nicht ausschlaggebend für die Personalentscheidung war. Die Ausführungen des Dienstgebers, nämlich dass das

Lebensalter und die damit vermeintlich einhergehende größere Erfahrung nicht das ausschlaggebende Kriterium im Auswahlverfahren war, waren in diesem Fall glaubwürdig.

Die Feststellung des BM.I, B habe im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit bewiesen, dass er die gemäß § 4 Abs. 3 BDG geforderte fachliche und persönliche Eignung „für die in Rede stehende Funktion“ besitze und daher angenommen werde, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in „bestmöglicher“ – also besser als dies A könnte - Weise erfüllen werde, ist daher nachvollziehbar.

Den Beweislastregeln des B-GIBG folgend konnte seitens des Dienstgeberversetzers daher glaubwürdig und für den Senat nachvollziehbar dargelegt werden, dass andere Gründe, nämlich die Führungserfahrung auf einer „großen“ Polizeiinspektion und die Erfahrungen im kriminalpolizeilichen Bereich von B ausschlaggebend für die Besetzung der Planstelle waren und dass nicht das Alter von A der Grund für die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung war.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 B-GIBG nicht vorliegt.

Wien, November 2014