

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

hat in der Sitzung am ... und 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 Funktion des „2. Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung von A durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Funktion des „2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X“ aufgrund der Weltanschauung gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG kann nicht ausgeschlossen werden.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte im Wesentlichen aus:

Er sei am ... geboren, seit ... bei der Polizei, seit ... dienstführender Beamter und seit ... auf der PI Y.

Er habe sich im ... bei der Landespolizeidirektion (LPD) X um die freie Planstelle des „2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X“ beworben.

Sein Mitbewerber B (geboren am ...) sei mit der Planstelle betraut worden. Für ihn sei nicht nachvollziehbar, dass sein Mitbewerber, der an Lebensjahren um 12 Jahre und an Dienstjahren um 14 Jahre jünger sei, vorgeschlagen und eingeteilt worden sei. Deshalb sei er auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden. Durch die nicht gerechtfertigte Bevorzugung erleide er nicht nur einen dienstlichen, sondern auch einen finanziellen Schaden.

Er (Antragsteller) habe im Vergleich zu B mehr Erfahrung in der Dienstführung, mehr allgemeine dienstliche Erfahrung durch die langjährige Tätigkeit, mehr Ausbildungen, mehr Erfahrung mit jungen Kollegen durch die langjährige Tätigkeit als Betreuungsbeamter (Einschulung der

Polizeischüler auf den Dienststellen) und bessere Rayonskenntnis, da er seit ... Jahren im Sektoren-Rayon X seinen Dienst verrichte.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben von ... im Wesentlichen folgende Stellungnahme zum Antrag: Für die gegenständliche Planstelle seien insgesamt ... Bewerbungen bei der LPD X eingegangen. Seitens der LPD X sei B mit ... mit der Funktion des 2. Stellvertreters des Kommandanten der PI X betraut worden. Folgende objektiven Umstände seien für die Entscheidung zugunsten von B gegenüber A maßgeblich gewesen: klare Zielvorstellungen bzw. Karriereplanung (vom Sachbearbeiter über Stellvertreterfunktionen zum Dienststellenleiter), selbstaktive Aus- und Fortbildungen für die Aneignung von Kenntnissen, die für die Leitung einer Dienststelle bzw. die Stellvertreterfunktionen erforderlich seien (etwa Erhalt einer E-PEP Lizenz, Erfahrungen mit der Dienstplanungsabrechnung und bei der Elektronischen Dienstdokumentation), berufsbegleitende Absolvierung der Reifeprüfung, regelmäßige Leitung von Schwerpunktaktionen im Verkehrsdienst und freiwillige Vortragstätigkeit bei bezirksinternen Schulungen.

Zusätzlich werde auf die eindeutige Reihung des Bezirkspolizeikommandanten X, ... verwiesen, welcher die Kandidaten aufgrund ihrer persönlichen und fachlichen Eignung und anhand der einzelnen Dienstbeschreibungen in nachvollziehbarer Weise gereiht habe. Der Bezirkspolizeikommandant habe B an die erste und A an die ... Stelle gereiht.

Noch deutlicher werde die Nachvollziehbarkeit der Personalentscheidung bei Heranziehung der Stellungnahme von ... vom Bezirkspolizeikommando (BPK) X, in der zusammengefasst wie folgt gegen den Inhalt des Beschwerdeschreibens des A argumentiert worden sei:

„ 1) Zwar wird darin das höhere Lebensalter, die längere Gesamtdienstzeit sowie die längere zurückgelegte Dienstzeit als dienstführender Beamter des Beschwerdeführers zugestanden, gleichzeitig werden diese Parameter jedoch relativiert, zumal die für die ausgeschriebene Planstelle erforderliche Diensterfahrung nicht ausschließlich an der zurückgelegten Dienstzeit zu messen ist. Während B mit ... Jahren das erforderliche Mindestausmaß an Diensterfahrung für die gegenständliche Funktion jedenfalls erfüllt, weist er durch seine Ausbildungen und Leistungen innerhalb dieser Zeit eine unvergleichbar höhere Eignung als der Beschwerdeführer auf (Erhalt einer e-pep Lizenz und Erfahrungen bei der Dienstplanung, besonderes Engagement und Leistungsbereitschaft in dieser Thematik). Im Gegensatz dazu erledigte der Beschwerdeführer im Jahr ... sogar bei längerer Erkrankung des stellvertretenden Dienststellenleiters der PI X ebendiese Aufgaben der Dienstführung nicht, sodass der Kommandant dieser Dienststelle sogar während seines ... die Monatsabschlüsse erledigen musste.

2) Zu den Ausbildungen des Beschwerdeführers

Zu der vom Beschwerdeführer behaupteten Mehrzahl an Polizeiausbildungen wird von vorgesetzter Stelle dahingehend Stellung genommen, dass dieser die Ausbildung zum Gendarmerie-Bergführer und Flight Operator absolvierte sowie als MRV-Fahrer tätig war. Die Funktion bei der Alpinen Ein-

satzgruppe X wurde von ihm jedoch zurückgelegt, als er ... nicht Leiter derselben wurde. Auch die Funktion als MRV-Fahrer wurde von A mittlerweile zurückgelegt.

Aktuell ist A als ...führer und Sportwart im Bezirk X tätig.

B war ebenfalls einige Jahre als MRV-Fahrer tätig. Er schloss die Grundausbildung Observation beim BKA ab und belegte mehrere Seminare über Vernehmungstechniken und das SPG, wie ZB das Seminar „...“. In ... war B als Sicherheitsbeauftragter im Zuge vom „Gemeinsam.Sicher“ tätig. B wurde zudem vom BPK X für bezirksinterne Fortbildungen Vortragender in der ... eingesetzt B ist außerdem Mitglied der Bezirksverkehrsgruppe und wird immer wieder mit der Leitung von Einsätzen bei größeren Veranstaltungen betraut.

Dieser Vergleich ergibt erstens, dass A keinesfalls mehr Funktionen und Ausbildungen als B im Rahmen des Polizeidienstes aufweist und andererseits, dass A eine Funktion sogar zurückgelegt hat, als er nicht Leiter der betreffenden Einsatzgruppe wurde.

3) Zur Tätigkeit des Beschwerdeführers als Betreuungsbeamter

Der Beschwerdeführer gibt an, durch die langjährige Tätigkeit als Betreuungsbeamter mehr Erfahrung mit jungen Kollegen zu haben. Erhebungen des ... ergaben dass A das letzte Mal ... einen Polizeischüler zur Betreuung hatte. Auch vor ... ist davon auszugehen, dass A nur selten Polizeischüler zur Betreuung hatte, zumal zur PI Y Polizeischüler zur Absolvierung von Praxisphasen nur selten zugeteilt werden und im Bezirk X ein weiterer Betreuungsbeamter zur Verfügung steht.

4) Zu den Rayonskenntnissen des Beschwerdeführers

Der Beschwerdeführer gibt an bessere Rayonskenntnisse zu haben, da er seit ... Jahren im Sektoren-Rayon X Dienst verrichtet.

B verrichtet seit ... — mit Ausnahme der Zeitspanne vom ... bis ... (Dienstzuteilung ...) Dienst im Bezirk X. Aufgrund dieser Dauer der Dienstverrichtung verfügt B gleichwohl über ausgezeichnete Rayonskenntnisse. Zudem ist B in Y wohnhaft, sodass er den Rayon der PI X sehr gut kennen muss.

5) Behauptete Zustimmung der Kollegenschaft für den Beschwerdeführers als 2. stellvertreter des Kommandanten der PI X

Diesem Argument ist zunächst entgegenzuhalten, dass es unsubstantiiert ist, weil darin weder die Anzahl noch die Namen der über die Personalentscheidung angeblich verwunderten Kollegen angeführt werden. Außerdem werden Personalentscheidungen nicht von der Kollegenschaft, sondern von übergeordneter Stelle getroffen, der einerseits die Dienstaufsicht über die Bewerber obliegt und die andererseits die Eignung der Bewerber zu beurteilen vermag."

Zusammengefasst werde festgehalten, dass der Beschwerdeführer zwar lebens- und dienstälter als B sei, jedoch setze die Position des zweiten Stellvertreters eines PI-Kommandanten hohe persönliche und fachliche Eigenschaften voraus, die der Beschwerdeführer offensichtlich nicht erfülle. Auch wenn ein deutlicher Altersunterschied vorliege, bedeute das nicht, dass automatisch der ältere Bewerber bevorzugt hätte werden müssen.

Erstens würden die Dienstbeschreibungen von B für eine höhere persönliche und fachliche Kompetenz sprechen und zweitens hätten sich auf Grund von Erhebungen des BPK X die vom

Beschwerdeführer angeführten Gründe, besser qualifiziert zu sein als der ernannte Beamte, weitgehend als unsubstantiierte Mutmaßungen und teilweise sogar als unrichtig herausgestellt. Eine Altersdiskriminierung in Bezug auf das Lebensalter könne daher aus Sicht der LPD X weder nachvollzogen noch erkannt werden.

Dass der Personalvorschlag seitens der Personalabteilung der LPD X richtig gewesen sei, bestätige auch die Zustimmung des Fachausschusses als zuständiges Personalvertretungsorgan bei der LPD.

Zu der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... ist nur der Antragsteller erschienen, da sich der Dienstgebervertreter entschuldigt hat. A führte auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube bei der Besetzung der Planstelle „2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X“ auf Grund des Alters diskriminiert worden zu sein, ergänzend zu seinem Antrag Folgendes aus: Durch ... seien zwei Planstellen auf dieser PI X freigeworden. X sei ungefähr ... Kilometer von Y entfernt. Er habe dadurch noch einmal die Chance bekommen sich zu verändern und einen beruflichen Aufstieg zu machen. Er habe sich um die Planstelle des 2. Stellvertreters des Inspektionskommandanten beworben. Er sei davon ausgegangen, dass er mit dieser Planstelle betraut werde.

Zu dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten von X ..., der die Reihung gemacht habe, habe er früher ein gutes Verhältnis gehabt. Sie seien auch privat befreundet gewesen. ... habe sich diese Situation drastisch verändert. Es habe private Unstimmigkeiten gegeben und auch dienstliche Meinungsverschiedenheiten. Es sei in der Folge zu einem heftigen Streit zwischen ihnen gekommen. Der damalige Bezirkspolizeikommandant sei sein direkter Vorgesetzter gewesen und mittlerweile habe er seinen Ruhestand angetreten.

Bevor er nach X gekommen sei, habe er (A) den damaligen Bezirkspolizeikommandanten um ein Gespräch gebeten und ihn darüber informiert, dass er sich um den 2. Stellvertreter bewerben werde. Der damalige Bezirkspolizeikommandant habe sein Vorhaben befürwortet, aber ihm (Antragsteller) auch gesagt, dass er abwarten müsse, wer sich sonst noch für diese Planstelle bewerbe. Die Personalentscheidung sei von der LPD X getroffen worden. Die Personalvertretung sei sich beim ersten Mal nicht einig geworden, deshalb sei vertagt worden.

Er (A) sei früher bei der Fraktion ... gewesen. B sei bei der Fraktion.... Im Endeffekt hätten die „Schwarzen in X das Sagen“. Die ... und ... Personalvertretung hätte sich für ihn (A) ganz stark eingesetzt. Dann sei es beim Dienststellenausschuss in X beraten worden. Der Dienststellenausschuss habe noch einmal mit dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten über seine Reihung sprechen wollen. Dieser hätte gesagt, dass er bei seiner Reihung bleibe und nicht mit dem Dienststellenausschuss sprechen werde. Er (A) habe nur erfahren, dass der Bezirkspolizeikommandant für B sei. Letztendlich habe sich die LPD für B entschieden. Grundsätzlich sei es so, dass sich die LPD X dem Vorschlag des Bezirkspolizeikommandanten anschließe. So sei es auch in diesem Fall gewesen.

Wenn sich die Personalvertretung nicht einigen hätte können und die Entscheidung vom Bundesministerium für Inneres (BMI) gefällt hätte werden sollen, so sei er überzeugt gewesen, dass er (A) mit der Planstelle betraut worden wäre.

Nach der Entscheidung habe er den damaligen Bezirkspolizeikommandanten angerufen und dieser habe ihm in diesem Telefonat nicht erklären können, warum er B erstgereiht habe. Er habe nur gesagt, dass er die Reihung mit seinem Nachfolger ... besprochen habe.

Er habe erfahren, dass der damalige Bezirkspolizeikommandant B animiert habe sich für diese Planstelle zu bewerben.

Zur Stellungnahme der LPD X betreffend der Behauptung B hätte klare Zielvorstellungen betreffend seine Karriereplanung sei zu sagen, dass er (A) keine Möglichkeit gehabt habe sich zu präsentieren, da der damalige Bezirkspolizeikommandant kein Gespräch mit ihm geführt habe. Zur E-PEP Lizenz sei zu sagen, dass nur in Ausnahmefällen, wenn zum Beispiel der dienstführende Beamte drei bzw. vier Monate im Krankenstand sei diese Lizenz an jemanden anderen übertragen werde. Komme der Beamte aber wieder zurück an die Dienststelle, so bekomme dieser auch wieder seine Lizenz. So sei es auch im Fall von B gewesen. Grundsätzlich sei zu sagen, dass die Lizenzen sehr teuer seien und deshalb gebe es nicht viele Lizenzen an einer Dienststelle. Meist hat es der Leiter und der Stellvertreter. Für den 2. Stellvertreter brauche man diese Lizenz aber nicht.

Weiters habe er schon mehrere Dienstpläne angefertigt. Er könne das. Er wisse aber nicht, ob B bis zu diesem Zeitpunkt Dienstpläne erstellt habe. Er (Antragsteller) habe die Monatsabschlüsse gemacht, auch die Organmandatsabrechnungen und die Fahrtenbücher. Wenn sein Kommandant nicht da sei, dann mache er alles. Der damalige Bezirkspolizeikommandant habe nicht angeführt, dass er (Antragsteller) Dienstpläne erstellt habe.

Es werde ihm weiters vorgeworfen, dass er nach ... Jahren seine ...funktion zurückgelegt habe. Dazu sei zu sagen, dass das ein schwerer, gefährlicher Job sei. Er habe viele Tote und Schwerverletzte geborgen. Er habe sich dann nicht mehr so sicher gefühlt und habe ein ... Kind gehabt und sich deshalb entschlossen diese Funktion zurückzulegen. Er habe dann bei der alpinen Einsatzgruppe aufgehört und sei auf die PI Y gekommen.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob er diese Funktion auch zurückgelegt habe, weil er nicht die Leitungsfunktion bekommen habe, bejahte der Antragsteller.

A führte weiters aus: Betreuungsbeamte würden jene Beamte werden, die dienstlich und fachliche Fähigkeiten hätten und die sehr engagiert seien und ein tadelloses Auftreten hätten. Es werde ihm vorgeworfen, dass er so wenige PolizeischülerInnen begleitet habe. Er habe circa zehn Polizeischüler je drei Monate begleitet. Es sei aber auch so, dass die PI Y als kleine Dienststelle kaum bzw. keine Polizeischüler zugeteilt bekomme.

Betreffend den Vorwurf, dass er keine Rayonskenntnisse habe, erklärte der Antragsteller, dass er seit ... Jahren ...dienst in X mache. Er wohne auch in Y. Er sei ... Monate auf der PI X zugeteilt gewesen. Er kenne den Rayon wie seine eigene „Westentasche“. Ob B diesen Rayon so gut ken-

ne, bezweifle er. Weiters mache er schon jahrelang Großveranstaltungen in Y (E..., ...). Er könne nicht nachvollziehen, dass der Dienstgeber in der Stellungnahme nicht angeführt habe, was er (Antragsteller) alles gemacht habe. Er habe viele Belobigungen und Auszeichnungen bekommen, ... innerhalb des letzten Jahres. Warum würde sich der Fachausschuss, die FSG und die AUF für ihn einsetzen als ...gereihten, wenn er nicht ausreichend qualifiziert sei. In der Stellungnahme des Dienstgebers stehe nichts Positives über ihn geschrieben.

Ein Senatsmitglied fragte A, ob er seinen Antrag auf den Diskriminierungsgrund Weltanschauung ausdehnen möchte.

A führte dazu aus, dass er auch ... in der Gemeinde Y sei. Die PI Y habe keinen Nachteil, wenn er seine Funktion als ... ausübe. Er gehe ... Stunden arbeiten und mache keine Überstunden seit ... bis ... Jahren. Er (Antragsteller) glaube sehr wohl, dass es auch eine politische Entscheidung gewesen sei.

Der Antragsteller dehnte seinen Antrag auf den Diskriminierungsgrund Weltanschauung aus.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass betreffend des Diskriminierungsgrundes Alter der Altersunterschied und das Wort „Generationenwechsel“ in der Stellungnahme des ... ein Hinweis darauf seien.

Die Vorsitzende erklärte, dass bei der nächsten Sitzung des Senates am ... der Dienstgeber geladen wird.

In der zweiten Sitzung des Senates am ... führte der Dienstgebervertreter ... auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er nicht glaube, dass der Antragsteller bei der Besetzung der Planstelle „2. Stellvertreter des Kommandanten der PI X “ aufgrund des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden sei Folgendes aus: Für ihn, sowie für den damaligen Bezirkspolizeikommandanten sei B der geeignetste Mann für diese Planstelle gewesen. Er selbst sei seit Jahren bei der Polizei und früher sei klar gewesen, dass wenn man den Dienstführenden Kurs gemacht habe, man früher oder später eine gut dotierte Stelle bekomme. Heutzutage sei das etwas anders. Die Polizei sei gläsern, die Amtshandlungen werden mitgefilmt, „das Rad drehe sich schneller und schneller“. In den letzten ... Jahren sei viel umgestellt worden: das Computersystem, die Protokollierung, die Abrechnung, die Dienstplanung und auch die Spezialisierungen hätten sich geändert. Es gehe viel um IT und Cybercrime. Im ... entstehe eine neue Leitstelle, mit der sich das „Dienstmachen“ grundlegend ändern werde. Es werde nicht mehr vergleichbar sein. Dazu komme, dass seit ... Jahren ein enormer Personalwechsel stattfinde. Die PI Y stelle immer noch ein wenig die Ausnahme dar, da das Durchschnittsalter des Personals dort höher liege. Auf anderen PIs komme man mit dem Personalisieren nicht mehr nach. MitarbeiterInnen gehen in Pension, neue kommen nach, manche spezialisieren sich und gehen zum LKA, Obser-

vation, Cobra usw. Das einzige Fixum sei die Dienstführung in der PI. Die PI stehe und falle mit der Dienstführung. Wenn die Dienstführung nicht gut sei, dann renne die PI auch nicht. Darum sei es wichtig, dass man in der Führungsetage einer PI Zugpferde habe, Personen, die vorangehen und die Leistung bringen. Wenn man die Qualifikationen von A mit denen von B gegenüberstelle, müsse man den Zeitraum beachten. Für ihn und den damaligen Bezirkspolizeikommandanten sei der Zeitraum von ... Jahren bis zur Bewerbung ausschlaggebend gewesen.

Die Vorsitzende warf ein, dass es Ausschreibungskriterien gebe.

Der Dienstgebervertreter führte weiter aus, man habe geschaut, wie B und A mit jüngeren Kollegen umgehen, wie sie sich weiterbilden und wie sie in der Öffentlichkeit auftreten.

B sei vor seiner Bewerbung persönlich aufs BPK gekommen und habe ihm und dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten seine Ziele und seine Motivation dargelegt. Ein derartiges Gespräch habe bei A gefehlt.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob seitens der Dienstbehörde zu so einem Gespräch aufgefordert worden sei, verneinte der Dienstgebervertreter und er erklärte, dass B um ein Gespräch ersucht habe. Teilweise sei das Usus. Das habe mit Eigenengagement zu tun. Er selbst mache das bei Bewerbungen auch so. Es handle sich um eine Bringschuld des Mitarbeiters.

Auf die Frage eines anderen Senatsmitgliedes, ob bei 100 Bewerbungen jede Person einen Privattermin bekomme, antwortete der Dienstgebervertreter, auf eine E2 Stelle bewerben sich im Schnitt nur drei bis vier Personen. Wenn ein Gespräch gewünscht werde, dann werde eines gemacht. Natürlich gebe es eine Bewerbung, aber die sei eine halbe Seite lang und relativ standardisiert.

B sei Stellvertreter vom ... der Bezirksverkehrsgruppe, diese sei im Themenbereich Verkehr spezialisiert. In der Vergangenheit habe B immer wieder Veranstaltungen geleitet, wie beispielsweise den ... und er werde immer wieder als Leiter für Veranstaltungen herangezogen. Auch sei B Sicherheitsbeauftragter bei dem BMI-Projekt „Gemeinsam sicher“. In der näheren Vergangenheit habe er Ausbildungen im Sicherheitspolizeigesetz ... gemacht und habe sowohl ..., als auch ... eine Belohnung für seine Leistungen erhalten.

Im Jahr ... habe es eine ähnliche Situation auf der PI ... und der PI Y gegeben. B und A seien beide dienstführende Beamte gewesen, B auf der PI ... und A auf der PI Y. In ... sei der damalige PI Kommandant einer anderen Dienststelle zugeteilt worden. Demnach seien nur mehr zwei dienstführende Beamte dort gewesen. B habe auf eigenen Wunsch die E-PEP Lizenz beantragt, um die Dienstplanung zu machen. Das sei die „Königsdisziplin“. Er habe sich aktiv einbringen wollen. Die LPD habe das genehmigt. Daraufhin habe B nachweislich in den Monaten ..., ..., ... und ... immer den Dienstplan angefertigt und die komplette Administration der PI ... erledigt. Die gleiche Situation habe sich auf der PI Y ergeben, als der Stellvertreter aufgrund ... von ... bis ... ausgefallen sei. Da hätte der A ebenso die E-PEP Lizenz anfordern können, habe das aber nicht getan. Es gebe zwar auch die Möglichkeit, dass man über das „Log-In“ des Kommandanten einsteige und trotzdem den Dienst plane, ganz „sauber“ sei das jedoch nicht. Er (der Dienstgebervertreter) habe das überprüft, aber im ..., ..., ..., ... und ... habe immer der Kommandant den Dienst geplant und der Antragsteller habe entweder frei, Urlaub oder Tagdienst im Sektor

gehabt. Also im kompletten Zeitraum sei der Dienstplan nachweislich vom Kommandanten erstellt worden. Zur Abrechnung: der Kommandant der PI Y sei ... gewesen und habe von dort aus die Abrechnung über den Laptop getätigt. Dass sei dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten damals „aufgestoßen“. Es sei nicht anzunehmen, dass A somit die Abrechnung in den anderen Monaten gemacht habe. A habe ... eine Belohnung für eine Amtshandlung bekommen, die Belohnungen davor seien ... und ... gewesen. Dass A ...führer sei, sei relativ, denn auf der PI Y seien alle ...führer, Das sei keine herausragende Leistung. A sei Sportwart, aber die Sporttage in den letzten ... Jahren seien allerdings nicht von A, sondern von einem anderen Kollegen organisiert worden.

A habe den ... ins Spiel gebracht. Er (der Dienstgebervertreter) wisse nicht, ob hierbei dienstlich oder privat gemeint gewesen sei. Dienstlich sei die Organisation ... jedenfalls überschaubar. Die letzten ... Jahre habe nicht A, sondern ein Kollege den ... organisiert. Möglicherweise habe A die Jahre davor den ... organisiert. Summa summarum spreche für A lediglich das Dienstalder und die längere Zeit im E2a Dienst. Zu der Tatsache, dass A auf ... Stunden reduziert habe, habe er (der Dienstgebervertreter) auch eine eigene Ansicht.

Auf Nachfrage der Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) ..., warum die Stundenreduzierung von A auf ... Stunden einen Nachteil für diesen darstellen solle, antwortete der Dienstgebervertreter, keinen Nachteil, aber im Endeffekt könne A dadurch keine Überstunden leisten. Die anderen Kolleginnen und Kollegen machen ... Journaldienststunden zusätzlich im Monat, das bedeute sieben Stunden pro Woche. A mache diese Stunden rein in der Nacht, wenn Sektordienst sei, am Tag nicht. Also fehlen da auch nochmal rund ... Stunden. Das sei der große Nachteil, dass man keine Überstunden machen könne. Durchschnittlich mache der Beamte auf der PI Y zwölf Überstunden im Monat. Fakt sei, dass A dadurch 24 Stunden im Monat weniger Leistung erbringe. Im gesamten Bezirk seien ... auf ... Stunden reduziert, davon haben ... Kinder. Die Arbeitszeit von A sei aus „sonstigen Gründen“ reduziert. Wenn jetzt jemand ausfalle, könne man A nicht für den Dienst heranziehen, weil er eben keine Überstunden machen dürfe. Wenn das viele machen würden, würde das System komplett stehen. Dafür könne keiner etwas, aber so sei es. Man habe als Kommandant auch eine gewisse Vorbildfunktion.

Die Frage der GGB, ob vom Dienstgeber im Vorhinein kommuniziert worden sei, dass es bei einer eventuellen Bewerbung zu Nachteilen kommen werden, weil A die Dienstzeit reduziert habe, welche darüber hinaus vom Dienstgeber genehmigt worden sei, verneinte der Dienstgebervertreter.

Die GGB wiederholte, es sei Fakt, dass der Dienstgeber die Reduzierung genehmigt habe und dies A nicht nachteilig ausgelegt werden könne.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass die LPD die Reduzierung genehmigt habe. Ob es jetzt nachteilig ausgelegt werde oder nicht, könne er nicht sagen, aber es sei ein Faktum. A habe aber auch im Zuge der Bewerbung seine Stunden nicht wieder erhöht. Das hätte er auch machen können.

A monierte, darüber hätte man mit ihm reden müssen.

Ein Senatsmitglied wies darauf hin, dass es dazu eine ganz klare Meinung des Höchstgerichtes gebe, nämlich, dass es nicht sein könne, dass den MitarbeiterInnen durch die verfehlte Personalplanung des BMI die Stundenreduzierung nicht gestattet werde. Das Problem, wie viele Überstunden die anderen machen müssen, sei nicht das Problem von A, sondern des Dienstgebers.

Auf die Frage, ob er B vor dessen Bewerbung gekannt habe, bejahte der Dienstgebervertreter. Auf die Frage, wie oft das vorkomme, dass sich jemand für ein persönliches Gespräch anmelde, um seine Bewerbung zu begründen, antwortete der Dienstgebervertreter, oft, bei den höheren dienstführenden Positionen sei das mittlerweile durchaus Usus.

Die Frage eines Senatsmitglieds, ob es allgemeine Hearings gebe, verneinte der Dienstgebervertreter.

A replizierte, auch er habe den damaligen Bezirkspolizeikommandanten vor der Bewerbung um ein Gespräch gebeten. Dieses Gespräch habe dann bei ihm auf der PI Y stattgefunden. Der damalige Bezirkspolizeikommandant habe in dem Gespräch gesagt, man müsse abwarten, wer sich noch bewerbe.

Der Dienstgebervertreter warf ein, er habe dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten nach diesem Gespräch gefragt und dieser habe gemeint, dass sei lediglich ein Gespräch zwischen Tür und Angel gewesen. Der damalige Bezirkspolizeikommandant solle A gesagt haben, dass das Alter passen würde, aber man schauen müsse, wer sich noch bewerbe. Außerdem soll der damalige Bezirkspolizeikommandant gefragt haben, warum er den Posten wolle und A habe angeblich geantwortet, dass sich in den letzten ... Jahren keine Chance ergeben habe, es einen Aufstieg bedeuten würde und sich gut auf die Pension auswirken würde. Der damalige Bezirkspolizeikommandant habe den Anschein gehabt, dass es A rein um den Pensionsbezug gegangen sei.

Die Vorsitzende gab zu bedenken, dass jeder Aufstieg finanziell gut sei.

A monierte, dieses Gespräch habe nicht zwischen Tür und Angel stattgefunden, sondern im Aufenthaltsraum der PI Y und habe eine halbe bis eine Stunde gedauert. Während diesem Gespräch sei sicher auch über den finanziellen Aufstieg gesprochen worden.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, auch das von A erwähnte Telefongespräch mit dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten nach dem Gespräch auf der PI, habe es laut dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten nie gegeben.

Die Vorsitzende erklärte, dass betreffend der Diskriminierungsgründen Alter und Weltanschauung die Beweislast beim Dienstgeber liege. A sei zwölf Jahre älter als B und habe eine vierzehn Jahre längere Dienstzeit absolviert. Es zähle jedoch die Leistung und nicht das Senioritätsprinzip. Das Alter alleine könne keine Begründung für eine Postenbesetzung darstellen.

Der Dienstgebervertreter stimmte dem zu. Zur Weltanschauung sagte der Dienstgebervertreter, falls die politische Dimension gemeint sei, könne er versichern, dass das nicht der Grund für die Personalentscheidung gewesen sei. Das BPK und die Personalvertretung würden einen Vorschlag machen. Dass die Personalvertretung politisch sei, sei kein Geheimnis, diese seien poli-

tisch gewählt. Beim BPK sei es nie Thema gewesen, wer welcher Fraktion angehöre. Das interessiere ihn nicht, er verabscheue das sogar. Die Entscheidung sei aus fachlichen Gründen gefallen. Die politische Dimension sei nie ein Thema gewesen. Das Alter sei auch nicht entscheidend gewesen, man habe sich die Leistungen in den letzten Jahren angesehen. Deshalb habe man sich für B entschieden.

A monierte, er finde es schade, dass der damalige Bezirkspolizeikommandant bestreite, dass es ein Telefongespräch gegeben habe. Er (A) sei menschlich sehr enttäuscht von ihm. Er könne sich noch genau an das Gespräch erinnern.

Die GBB wies auf die Stellungnahme des damaligen Bezirkspolizeikommandanten hin, da werde das persönliche Gespräch zwischen A und dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten explizit angeführt.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, der damalige Bezirkspolizeikommandant bestreite das Gespräch auf der PI Y nicht, es habe jedoch laut ihm (dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten) zwischen Tür und Angel stattgefunden. Das werde der damalige Bezirkspolizeikommandant natürlich nicht genau so in die Stellungnahme schreiben.

Die GBB erwiderte, wenn es so gewesen sei, solle man das zu Lasten des Vorgesetzten auslegen. Die Formulierung des damaligen Bezirkspolizeikommandanten, dass „für X jüngere dienstführende Beamte mit langfristigen Zielen bis zur Erreichung der Kommandantenfunktion in Frage kommen“, bringe konkret die Altersdiskriminierung zum Ausdruck, denn das hieße, man wolle definitiv junge und keine alten Beamten haben.

Der Dienstgebervertreter führte weiters aus, dass es öfters vorkomme, dass der Kommandant die Dienststelle besuche und da könne es vorkommen, dass ein Mitarbeiter mitteile, er möchte sich bewerben.

A entgegnete, er habe aber dezidiert um einen Gesprächstermin gebeten.

Ein Senatsmitglied monierte, das zeige die Schwäche des Systems, wenn sich jeder Bewerber einzeln melden müsse. Niemand ist jeden Tag in der gleichen Verfassung. Das unterscheide solche Einzelgespräche von einem Hearing.

Die Vorsitzende warf ein, sie verstehe nicht, warum man sich um den Erhalt der E-PEP Lizenz selber kümmern müsse.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, das habe mit Engagement zu tun. Wenn man das machen wolle, müsse man sich drum kümmern.

Zur Dienstplanung führte A aus, es gebe nur zwei E-PEP Lizenzen. Er habe früher bereits Dienstpläne erstellt, daran habe sich nichts geändert. B habe die Lizenz nur vorübergehend gehabt. In X habe er jetzt keine.

Die Vorsitzende ergänzte, die E-PEP Lizenz sei auch kein Ausschreibungskriterium gewesen.

Die Vorsitzende fasste zusammen, die fachliche Qualifikation von B sei also höher gewesen als jene von A.

Der Dienstgebervertreter stimmte dem zu.

Auf die Frage, an welche Stelle A gereiht worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, es habe keine Reihung gegeben, es sei Zufall, dass A in der Auflistung an ... Stelle stehe. Einer

werde vorgeschlagen und die anderen darunter einfach aufgelistet. Das habe der damalige Bezirkspolizeikommandant auch bestätigt.

Auf die Frage, ob er ausschlieÙe, dass es zwischen dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten und A persönliche Unstimmigkeiten gegeben habe, antwortete der Dienstgebervertreter, er sei in den gesamten Prozess eingebunden gewesen und es sei nie argumentiert worden, dass es mit ..., wie A bei der letzten Sitzung erwähnt habe, aus ... zu tun habe. Von dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten werde das ganz anders gesehen, als von A. Der damalige Bezirkspolizeikommandant habe damals gegen A ermitteln müssen und aufgrund dessen sei das Verhältnis nachher nicht mehr so wie vorher gewesen.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob er wirklich keine berufsbegleitende Fortbildung absolviert habe, antwortete A, er habe den „Betreuungsbeamten“ gemacht.

Das Senatsmitglied sagte, das sei unter „sonstige Ausbildungen“ vermerkt.

A habe keine Ahnung, was unter berufsbegleitender Fortbildung zu verstehen sei. Er habe mit Sport viel gemacht und alle dienstlich vorgeschriebenen Fortbildungen absolviert.

Der Dienstgebervertreter warf ein, dass das jeder mache.

Die GBB möchte erwähnen, dass ihr die E-PEP Lizenz überbewertet vorkomme, weil es Fakt sei, dass es einen Kommandanten auf der Dienststelle gegeben habe, welcher erkennen hätte müssen, dass eine Übertragung der E-PEP Lizenz vom Stellvertreter, welcher sich im ... befunden habe, auf den Antragsteller stattfinden hätte sollen. Wenn der Kommandant diese Notwendigkeit nicht erkennen habe können, dann sei es nicht notwendig gewesen. A habe vor Einführung des E-PEP jahrelang händisch die Dienstplanung übernommen. Das beherrsche A. Die Lizenz sei nur dazu da, um im Computer eintragen zu können. Sie kenne das Prozedere von anderen Dienststellen, wo der Kommandant in seinem ... etwas genehmigen. Man könne auch keine Stellvertretung eintragen, da brauche der Stellvertreter auch eine E-PEP Lizenz.

Dass man, wie von dem Dienstgebervertreter erwähnt, mit dem „Log In“ des Kommandanten arbeite, sei höchst unprofessionell.

Der Dienstgebervertreter sagte, Fakt sei, B habe die Lizenz gehabt und ... Monate die Dienstplanung übernommen. Da gehe es um ein gewisses Eigenengagement.

A ergänzte, als der Kommandant in seinem ... den Dienstplan genehmigt habe, sei das ein Knopfdruck gewesen. Da sei es um die reine Stundenabrechnung gegangen. Alle anderen Abrechnungen, wie Organmandatsabrechnungen, Fahrtenbücher usw. habe er (A) gemacht. Auch jetzt mache er die Dienstführung.

Auf die Frage, warum er die Lizenz nicht habe, antwortete A, weil es nur zwei gebe. Das sei eben eine finanzielle Frage.

Die GBB erklärte, es sei mehr Aufwand, die Übertragung der Lizenz zu beantragen, als wenn der Kommandant die Genehmigung vornehme.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, das stimme nicht, der Antrag dazu seien zwei E-Mails.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob der Anlass seiner Stundenreduzierung ... gewesen sei, bejahte A. Bis vor ... Jahren habe er seine Überstunden geleistet, dann habe er sich nach Absprache mit seinem Kommandanten reduzieren lassen. Er müsse auch keinen Nachdienst mehr

machen, aber er sei kollegial und mache wie jeder andere auf der PI Y zwischen vier und fünf Nachtdienste. Die PI habe dadurch keinen Nachteil. Er würde auch gerne Tagjournaldienste machen, die darf er aber vom Dienstgeber aus nicht machen.

Abschließend wies die GBB noch darauf hin, dass sein unmittelbarer Vorgesetzter A sehr gut beschrieben habe und ihm auch attestiert habe, dass er im Bereiche der unmittelbaren Dienstführung, Dienstplanung, Abrechnung usw. eingebunden sei.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, der damalige Bezirkspolizeikommandant habe das in seiner Stellungnahme relativiert und dargelegt, dass er diese Ansichten nicht teile.

Die Vorsitzende monierte, der direkte Vorgesetzte solle schon wissen, was seine MitarbeiterInnen machen.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, der direkte Vorgesetzte werde seine Stellungnahme immer etwas positiver formulieren, das sei menschlich nachvollziehbar.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

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 Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngehalt sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 ObA 122/07t), sondern systemischer Natur sind, "Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten

ten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD X. Diese begründete ihre Entscheidung damit, dass B klare Zielvorstellungen bzw. Karriereplanung habe, selbstaktive Aus- und Fortbildungen für die Aneignung von Kenntnissen, die für die Leitung einer Dienststelle bzw. die Stellvertreterfunktionen erforderlich seien (etwa Erhalt einer e-PEP Lizenz, Erfahrungen mit der Dienstplanungsabrechnung und EDD), berufsbegleitende Absolvierung der Reifeprüfung, regelmäßige Leitung von Schwerpunktaktionen im Verkehrsdienst und freiwillige Vortragstätigkeit bei bezirksinternen Schulungen. Insgesamt sei die höhere fachliche Qualifikation von B für die Personalentscheidung des Dienstgebers ausschlaggebend gewesen.

Festgehalten wird, dass A von seinem unmittelbaren Vorgesetzten sehr gut beschrieben worden ist. Der Stellungnahme des Kommandanten der PI Y ist zu entnehmen, dass sich A um die organisatorischen Bereiche der PI Y gekümmert hat und in die Bereiche der unmittelbaren Dienstführung (Dienstplanung, EDD, Abrechnungen, usw) eingebunden gewesen ist. Der unmittelbare Vorgesetzte beschrieb A als für die angestrebte Planstelle als bestens geeignet. Der Senat geht davon aus, dass der/die unmittelbare Vorgesetzte seine Mitarbeiterinnen am besten kennt und dementsprechend beurteilen kann.

Der Antragsteller hat glaubwürdig vorgebracht, dass er schon mehrere Dienstpläne, Monatsabschlüsse, Organmandatsabrechnungen und Fahrtenbücher gemacht hat und in der Abwesenheit seines Kommandanten alle Aufgaben von diesem übernimmt.

Weiters wird festgehalten, dass der Vorwurf des Dienstgebers, dass A keine Rayonskenntnisse habe, nicht haltbar ist, da dieser seit ... Jahren Nachtdienst in X macht.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 20 a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters: Der Antragsteller behauptet aufgrund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend die Stellenbesetzung der jüngere Kollege vom Dienstgeber ausgewählt worden ist. Der Antragsteller ist ... und sein Mitbewerber B ... geboren. Es liegt ein Altersunterschied von 12 Jahren vor. Der Senat erkannte die Ausführungen von dem damaligen Bezirkspolizeikommandanten „...Für die Funktion des 2. Stellvertreters in X werden aber jüngere dienstführende Beamte mit langfristigen Zielen bis zur Erreichung der Kommandantenfunktion in Frage kommen, um in Summe ein engagiertes und verantwortungsbewusstes Führungsteam auf die Beine zu stellen...“ als möglicherweise diskriminierend.

Im Verfahren hat sich dadurch ein Hinweis ergeben, dass das Lebensalter der Bewerber in der Entscheidungsfindung der Behörde eine gewisse Rolle spielte.

Der Dienstgeber konnte aber mit seinen vorgebrachten fachlichen Argumenten den Senat von der besseren Qualifikation des B überzeugen. Dennoch stellt der Senat fest, dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG nicht ausgeschlossen werden kann.

Der Senat hatte auch zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen Bewerber/einer Bewerberin auf Grund der Weltanschauung besteht. A behauptete, dass die Entscheidung politisch motiviert sei, da von seiner Person bekannt sei, dass er früher ... bei der „...“ gewesen sei und B bei der ... sei. A sei auch ... in der Gemeinde Y.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass die Weltanschauung des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle spielte. Auf Grundlage des gesamten Vorbringens kam der Senat daher zu dem Ergebnis, dass ein weltanschauliches Motiv für die Personalentscheidung nicht ausschlaggebend war. Eine Diskriminierung von A gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „2. Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ liegt daher nicht vor.

Wien, September 2019