

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 Funktion des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin beim Landeskriminalamt (LKA) X, Ermittlungsbereich X (Funktionsgruppe ...) – Standort X aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin beim LKA X, Ermittlungsbereich X (Funktionsgruppe ...) – Standort X mit B stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters von A gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung:

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

Er habe sich um die Funktion des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin beim LKA X, Ermittlungsbereich X (Funktionsgruppe ...) – Standort X beworben. Sein Mitbewerber B sei am ... mit der Funktion des Hauptsachbearbeiters betraut worden.

Er sei seit ... Polizeibeamter und seit ... Jahren dienstführender Beamter, wobei er bereits seit ... Jahren als Sachbearbeiter beim LKA X EB X betraut sei und er habe diese Funktion zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten und weiteren Mitarbeitern ausgeübt.

Im ... sei er auf seine Bewerbung hin zur PI ... versetzt worden, wo er bis ... als Sachbearbeiter in Verwendung gewesen sei und vorwiegend in der ...gruppe seinen Dienst verrichtet habe. Im Zeitraum von ... bis ... sei er beim LGK X - ...gruppe zwecks Schulung dienstzugeteilt gewesen.

Im ... sei im Bezirk ... eine ...gruppe installiert worden, bei deren Errichtung er maßgeblich beteiligt gewesen sei und welche er in weiterer Folge als Gruppenführer mit (...-... weitere Mitarbeitern) bis zu seiner Dienstzuteilung zum LGK X im ..., zur vollsten Zufriedenheit seiner damaligen Vorgesetzten und Mitarbeitern, geleitet habe.

Während dieser Zeit sei er beim Bundeskriminalamt zum Trainer „...“ ausgebildet worden und habe danach Schulungen vor mehreren hundert Beamten in den Bezirken ..., ..., ..., ... und ..., durchgeführt. Solche Schulungen seien von seinem Mitbewerber B nicht durchgeführt worden.

Im ... sei er zum LGK X - ... dienstzugeteilt und im ... versetzt worden und als Sachbearbeiter in Verwendung genommen.

Am ... sei er auf eigenen Wunsch zum LKA X Ermittlungsbereich X versetzt worden und sei am ... aufgrund des Standortwechsels von ... nach ... versetzt worden.

Seit diesem Zeitraum habe er als Beamter des LKA X auf Grund seiner erbrachten dienstlichen Leistungen zahlreiche Belobigungen und Belohnungen erhalten und sei mit den Methoden der Mitarbeiterführung und Mitarbeitermotivation voll vertraut. Als Beispiel nenne er seine Tätigkeit als Leiter der Gruppe, als Leiter von Amtshandlungen in den Bezirken, als auch seine Führung von Amtshandlungen, welche bezirksübergreifend seien. Er verstehe es dabei Mitarbeiter zu führen und zu motivieren. Die Ergebnisse der von ihm geleiteten Amtshandlungen würden für sich sprechen.

Seit ... bis zu seiner schweren ... Erkrankung ... habe er größtenteils die Tätigkeiten des Gruppenführerstellvertreters im Auftrag beziehungsweise im Zusammenwirken mit dem Hauptsachbearbeiter ... (seit ... im Ruhestand) zur vollsten Zufriedenheit auch für die jeweiligen Einsatzbereichsleiter, durchgeführt.

Seit ... sei er immer von den Beamten aus den Bezirken angerufen worden, obwohl der Gruppenleiter oder sein Stellvertreter anwesend gewesen seien. Für den Gruppenleiter sei diese Vorgangsweise - der direkte Kontakt zu ihm - in Ordnung.

Auch habe er während dieser Zeit, mehrfach jedoch mindestens einmal pro Jahr, die Führung von Beamten und Beamtinnen, welche beim LKA X (EB X) eine Schulungszuteilung absolvierten, zur vollsten Zufriedenheit aller Vorgesetzten und zu Schulenden, durchgeführt. Solche Schulungen hätten zwei bis drei Monate gedauert. Ein Großteil dieser Beamtinnen und Beamten sei nach der absolvierten Schulungszuteilung in die jeweiligen im Bezirk installierten ...gruppen auf- bzw. übernommen worden.

Der EB X ... sei für die Bezirke ... zuständig. In diesen Bezirken seien jeweils ...gruppen mit bis zu ... Beamten/Beamtinnen installiert, mit denen auch vorwiegend über ihn der Kontakt besteht beziehungsweise durch ihn (A) geführt werde.

Er sei auch intern im LKA sehr gut mit den verschiedenen Ermittlungsbereichen vernetzt und arbeite sehr gut mit diesen zusammen.

Der Einsatzbereichsleiter ... habe ihm gegenüber niemals erwähnt, dass etwas nicht passen würde. Er habe ihm gegenüber auch nie erwähnt oder mitgeteilt, dass er für die Stelle nicht geeignet wäre.

B sei hingegen ... geboren und somit ... Jahre jünger als er. B sei seit ... Jahren Polizeibeamter und dies somit ... Jahre kürzer als er (A). Dienstführender Beamter sei B seit ... und somit um ... Jahre kürzer als er. B habe seinen Dienst beim EB X vorwiegend auf der Dienststelle in ... verrichtet, wobei er immer betont habe, dass ihm aus privaten und familiären Gründen die Zufahrt von seinen jeweiligen Wohnorten dorthin besser passen würde beziehungsweise kürzer sei.

B sei im ... aufgrund der schweren ... Erkrankung des Antragstellers (... Monate Krankenstand) und dem dadurch entstandenen Personalmangel vorübergehend auf die Dienststelle nach ... zugeteilt worden.

Die über ihn vorgenommene Beschreibung für die Funktion des Hauptsachbearbeiters/-bearbeiterin durch seinen Einsatzbereichsleiter ... sei äußerst negativ ausgefallen. Dazu gebe er (Antragsteller) an, dass der Einsatzbereichsleiter und B privat befreundet seien, er diese abwertende Beschreibung seiner Person als Willkürakt ansehe und absolut nicht den Tatsachen entspreche, um nicht zu sagen, dass dies ein abgekartetes Spiel gegen seine Person sei. Sein Mitbewerber B sei früher in der Gruppe von Einsatzbereichsleiter ... gewesen.

Außerdem seien von dem Einsatzbereichsleiter ihm gegenüber Äußerungen wegen seiner unterschiedlichen politischen Weltanschauung, getätigt worden.

Durch seinen Vorgesetzten Abteilungsleiter ... sei er äußerst positiv beschrieben worden. Dieser habe gemeint, dass er für die Bekleidung dieser angestrebten Funktion äußerst geeignet sei.

B sei jedoch in der Beschreibung von dem Einsatzbereichsleiter aus für ihn (A) nicht nachvollziehbaren Gründen in höchsten Tönen gelobt worden und dem Landespolizeidirektor bereits in der Beschreibung als Top Favorit präsentiert worden.

Seiner Meinung nach sei er auf Grund seines Lebensalters - die Funktion hätte mit einem Jüngeren besetzt werden sollen sowie der unterschiedlichen politischen Anschauungen nicht mit der Funktion betraut worden.

Da diese Arbeitsplatzbesetzung sowie die Begründung seiner abwertenden Beschreibung/Qualifikation durch den Ermittlungsbereichsleiter nicht nachvollziehbar seien, würden die Gründe für seine Diskriminierung offensichtlich vorliegen.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: InteressentInnensuche, Bewerbung, Laufbahndatenblatt und Belobigungszeugnisse des Antragstellers A.

Der Antrag wurde durch den rechtsfreundlichen Vertreter von A (...) am ... konkretisiert: Der Einsatzbereichsleiter habe ein Naheverhältnis zu B und offenbar A vorsätzlich schlechter in der Bewertung gestellt, damit dieser in ein schlechteres Licht gerückt werde und der „Freund“ von Einsatzbereichsleiter ..., B, den Posten erhalte.

A könne mehr als ... Dienstjahre mehr als sein Mitbewerber B aufweisen. Bekanntlicherweise sei die Dienstzeit ein wesentlicher Grund bei der Vergabe von Stellen, wiewohl A klar sei, dass die Dienstzeit nicht das einzige Argument sei, sondern eine Vielzahl weiterer Gründe für ihn sprechen würden.

A sei „hervorragend“ für die ausgeschriebene Stelle geeignet und er hätte insbesondere aufgrund seiner langjährigen Erfahrung die Position erhalten sollen.

Aufgrund seiner langen Dienstdauer habe er eine Vielzahl an Einsätzen miterlebt bzw. absolviert und diese stets zur vollsten Zufriedenheit ausgeführt. Er habe viele Amtshandlungen geleitet und sei niemals disziplinar aufgefallen.

A werde von den Vorgesetzten und sämtlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der diversen Dienststellen sehr geschätzt.

Sein Abteilungsleiter kenne A persönlich gut und dessen Bewertung sei realistisch und objektiv. Für A sei nicht nachvollziehbar, dass ihn der Einsatzbereichsleiter schlecht beurteilt habe und er (A) nur durchschnittliche Kenntnisse in gewissen Bereichen haben soll. A habe hervorragende Kenntnisse, werde von sämtlichen Kollegen sehr geschätzt und habe insgesamt auch mehr als ... Jahre mehr an Berufserfahrung als B. A sei bei internationalen – erfolgreichen - Operationen tätig gewesen, in sämtlichen Dienststellen professionell und kompetent aufgetreten und immer als korrekter und motivierter Beamter mit einem hohen Fachwissen bekannt.

A werde von sehr vielen Kollegen ... als „interner Berater“ angesehen, damit junge Kollegen sich eine Bestätigung bzw. andere Meinung einholen können, selbstverständlich kostenlos. Hingegen werde B nicht kontaktiert.

B sei immer seinem „Freund“ Einsatzbereichsleiter ... meinungstreu gewesen und sie seien stets nach außen als „Zweier-Team“ aufgetreten.

A habe keiner politischen Partei angehört, parteipolitische Hintergründe hätten eine offene Rolle gespielt.

Auch dass sich A von ... bis ... im Krankenstand befunden habe, sei offenbar ein Grund gewesen, warum sich B überhaupt für die Funktion beworben habe, obwohl er sich in ... nicht so wohl gefühlt habe. Es sei zudem davon ausgegangen worden, dass A nicht mehr in den Dienst zurückkehren bzw. krankheitsbedingt in den vorzeitigen Ruhestand versendet werde.

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

Um die betreffende Funktion des Hauptsachbearbeiters/der Hauptsachbearbeiterin beim LKA X, Ermittlungsbereich X (Funktionsgruppe ...) – Standort X, habe es ... Bewerbungen gegeben. Unter Beachtung der Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes und nach objektiver Bewertung der vorhandenen Bewerbungsunterlagen sei B zweifellos als bestgeeigneter Bewerber hervorgegangen, obwohl er über das an Gesamtjahren kürzeste Dienstverhältnis verfüge. B habe sich zum Zeitpunkt der InteressentInnen suche als einer von insgesamt ... stellvertretenden HauptsachbearbeiterInnen und A als einer von insgesamt ... qualifizierten SachbearbeiterInnen des Ermittlungsbereiches auf die Planstelle eines Hauptsachbearbeiters auf dem Standort X beworben. Somit werde vorab festgehalten, dass eine Personalentscheidung zugunsten eines Bediensteten, der im Vergleich zu einem Mitbewerber schon seit ... Jahren eine höhere Funktion im selben Ermittlungsbereich erfolgreich und zur großen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausübt, keineswegs als eine Entscheidung für einen „nicht so geeigneten Beamten“ bezeichnet werden könne.

A sei am ... in den Dienst der damaligen österreichischen Bundesgendarmerie eingetreten und habe mit ..., nach etwas mehr als ... Dienstjahren die Grundausbildung für dienstführende BeamtInnen (GAL E2a) abgeschlossen. In den Monaten .../... ... und sei der Beamte in Abwesenheit der dortigen Dienststellenleiter mit Führungsaufgaben auf den Gendarmerieposten ... und ... beauftragt gewesen. Im Jahr ... habe A sein Interessensgebiet in Richtung Kriminaldienst verlegt. Die Aufgaben als „Leiter der ...gruppe des Bezirkes ...“ seien operativer Art gewesen und hätten nicht die Führungsaufgaben der Dienststellenleitung berührt. Nach Dienstzuteilungen zum Landeskriminalamt im Jahr ... und ... und anschließender Versetzung, habe der Beamte seit ... die Aufgaben eines qualifizierten Sachbearbeiters der LPD X - LKA-EB X in der Verwendungsgruppe E2a/... wahrgenommen.

B sei am ... in den Dienst der österreichischen Bundesgendarmerie eingetreten. Nach erfolgreicher Absolvierung des Ergänzungslehrganges im Jahr ... und Dienstverrichtung auf dem Gendarmerieposten ... habe er nach ... Jahren Gesamtdienstzeit den Grundausbildungslehrgang für dienstführende BeamtInnen (GAL E2a) abgeschlossen.

Am ... habe er sich erfolgreich auf die Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters der LPD X, LKA – EB X in der Verwendungsgruppe E2a/... beworben. Seit dem ... habe B die Aufgaben eines stellvertretenden Hauptsachbearbeiters in der Verwendungsgruppe E2a/... wahrgenommen.

Dass, wie A in seiner Beschwerde ausgeführt habe, das Ausmaß an Dienstjahren von BewerberInnen ein Parameter bei Personalentscheidungen sei, werde nicht in Abrede gestellt, es handele sich aber nur um eines von vielen Beurteilungsfeldern, die zur Entscheidungsfindung für eine Planstellenbesetzung herangezogen werden dürfe.

Eine lediglich hohe Quantität an absolvierten Dienstjahren trage zwar eine gewisse Aussage über vergangene Arbeitstätigkeit und eventuell erworbenen Erfahrungen in sich, sie schaffe jedoch keineswegs eine ausschließliche und verbindliche Basis, um die fachlichen und persönlichen Kompetenzen von Bediensteten zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung, valide bewerten zu können.

Die Sichtweise von A, eine hervorragende Eignung für die ausgeschriebene Stelle zu haben, sei von seinen Vorgesetzten nicht im gleichen Ausmaß übernommen worden.

A habe argumentiert, dass die Bewertung seines unmittelbaren Dienstvorgesetzten Einsatzbereichsleiter ... auf unterschiedliche Weltanschauungen zurückzuführen sei. Diese habe sich in Gesprächen mit diesem dargestellt. Eine divergierende Weltanschauung mit dem damaligen Leiter des LKA ..., werde von A nicht behauptet. Vielmehr verweise der Beamte auf die positive Bewertung seiner Bewerbung durch den damaligen Leiter des LKA.

A gehöre seinen Ausführungen folgend keiner politischer Partei an.

Während der unmittelbare Dienstvorgesetzte Einsatzbereichsleiter ... in seiner Bewertung zur Ansicht komme, dass A im Gegensatz zu B noch nicht für die angestrebte Funktion geeignet sei, sprach der damalige Leiter des LKA ... beiden Bewerbern das Erfüllen der speziellen und allgemeinen Anforderungserfordernisse grundsätzlich zu.

Die Ausführungen des damaligen Leiters des LKA würden jedoch zweifellos erkennen lassen, dass dieser die persönlichen und fachlichen Kompetenzen von B im Vergleich zu A als erheblich höher bewertet habe.

Die Beschreibungen des damaligen Leiters des Landeskriminalamtes:

Auszug aus der Beschreibung - A:

„A verrichtet seit ... seinen Dienst im EB X und bringt daher die entsprechende fachliche Kompetenz laut Interessentensuche mit.“

Vergleichbare Passage in der Beschreibung – B:

„Der Beamte fiel dem Gefertigten bereits bei mehreren Großamtshandlungen als äußerst dienstbeflissen, motiviert und scharfsinnig auf und trug meist maßgeblich zu den Erfolgen des EB X bei. In diesem Zusammenhang konnte er durch sein eigeninitiatives Handeln auch ausgezeichnete Verbindungen zu internationalen Polizeiorganisationen am ... sowie in den ... aufbauen und dabei zahlreiche teils komplexe und langwierige Amtshandlungen mit ausgezeichneten Ermittlungserfolgen abschließen. Des Weiteren absolvierte er für sein berufliches Fortkommen die Spezialausbildung zur Bearbeitung von ... und forcierte die kriminalpolizeiliche Führung von Vertrauenspersonen, worin er sich überdurchschnittliches Wissen und Können aneignet um dadurch den organisierten ... undgruppierungen möglichst wirksam zu bekämpfen.“

Auszug aus der Beschreibung - A:

„Im Umgang mit anderen Dienststellen und Behörden tritt A stets professionell und kompetent auf.“

Vergleichbare Passage in der Beschreibung – B:

„Im Umgang mit anderen Dienststellen und Behörden tritt B professionell und kompetent auf und löst aufkommende Probleme eigenständig und zielorientiert, Auch in der direkten Zusammenarbeit mit über- oder nachgeordneten Dienststellen verhält er sich stets bemüht und behält den Blick fürs Wesentliche, weshalb er sowohl von Mitarbeitern als auch Kollegen äußerst geschätzt wird Seine derzeitige Verwendung als HSB Stellvertreter führte er bisher zu vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten aus und zeigte hierbei auch eindeutige Kompetenzen im Bereich der Mitarbeiterführung weshalb er auch gerne für die Ausbildung von ...bearbeitern in den Bezirken herangezogen wird.“

Auszug aus der Beschreibung - A:

„A ist der ho. Abteilung als korrekter und motivierter Beamter mit einem hohen Maß an Fachwissen bekannt, der meist im als auch außer Dienst jenes Verhalten an den Tag legt, das von einem dienstführenden Beamten der österreichischen Bundespolizei erwartet wird. Aus vorangeführtem Grunde ist der Gefertigte der Ansicht, dass A für die angestrebte Verwendung geeignet ist.“

Vergleichbare Passage in der Beschreibung B:

„B ist der ho Abteilung als korrekter motivierter Beamter mit einem hohen Maß an Fachwissen bekannt, der im als auch außer Dienstjenes Verhalten an den Tag legt, das von einem dienstführenden Beamten der österreichischen Bundespolizei erwartet wird. Aus vorangeführtem Grunde ist der Gefertigte der Ansicht, dass B für die angestrebte Verwendung **bestens geeignet** ist.“

Es sei in den Ausführungen erkennbar, dass der damalige Leiter des LKA die Eignung von A, wie von diesem angeführt, unterstützt habe, den Mitbewerber B jedoch weit geeigneter gesehen habe.

Die Dienstbehörde habe sich der Beschreibung des damaligen Leiters des LKA vollinhaltlich angeschlossen.

Die zuständige Vertreterin in Gleichbehandlungsfragen habe der beabsichtigten Personalentscheidung am ... zugestimmt und der Fachausschuss habe am ... seine Zustimmung zum Ausdruck gebracht.

Die von A in seiner Beschwerde ins Treffen geführten Umstände, dass die Nichterlangung der von ihm angestrebten Planstelle aufgrund seines Alters (am ... habe er sein ... Lebensjahr abgeschlossen) und aufgrund seiner Weltanschauung („Einsatzbereichsleiter ... sei seines Wissens der FPÖ nahe“) erfolgt sei, würden besonders unter Verweis auf die durch den damaligen Leiter des LKA dargestellten Unterschiede hinsichtlich Fach- und Persönlichkeitskompetenz beider Beamter, nicht den Tatsachen entsprechen.

A lege in seinen Ausführungen zu seinen Kompetenzen den Schwerpunkt auf die Mehrzahl seiner Dienstjahre und damit verbundenen Erfahrung. Dies sei nachvollziehbar, da der Bedienstete unbestritten wiederholt Einsatzbereitschaft zur Erfüllung operativer Aufgaben gezeigt habe. Sein Bestreben sich für Führungsaufgaben zu empfehlen, habe er jedoch nicht erkennbar weiterentwickeln können.

B habe seine Fach- und Persönlichkeitskompetenzen seit Eintritt in die Bundesgendarmerie und als Angehöriger des Ermittlungsbereichs X wesentlich und durchgängig erweitert. Seine Fachkompetenz, die Leistungsbereitschaft und physische und psychische Belastbarkeit, und seine Motivationsfähigkeit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber seien für seine Dienstvorgesetzten und seine Dienstbehörde stärker zu gewichten gewesen als sein im Vergleich zu A geringeres Dienstalter.

Die Einteilung von B als Hauptsachbearbeiter bedeute nicht den dienstälteren geeigneten Beamten, sondern den aus dem Bewerberkreis bestgeeignetsten Beamten für diese Aufgabe gewählt zu haben.

Der Stellungnahme waren folgende Unterlagen angeschlossen: Bewerbung und Laufbahndatenblatt von B, Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten Ermittlungsbereichsleiter ... zur Bewerbung von B, Stellungnahme von ... (damaliger Leiter des Landeskriminalamtes) zur Bewerbung von B, Ersuchen des LKA zur Umsetzung der Personalmaßnahme.

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

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Hauptsachbearbeiter/Hauptsachbearbeiterin beim LKA X, Ermittlungsbereich (X – Standort X“ mit B aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Sein unmittelbarer Vorgesetzter, Ermittlungsbereichsleiter ..., habe

eine Bewertung abgegeben, die nicht den Tatsachen entspreche. Der Ermittlungsbereichsleiter habe eine andere politische Weltanschauung und sei der FPÖ nahe. Für ihn (A) sei das nicht wichtig, aber für den Ermittlungsbereichsleiter sei das immer relevant gewesen, denn er habe immer gesagt, dass ihm wichtig sei, dass jemand die gleiche Partei wähle wie er oder zumindest die Ideologie teile. Der Ermittlungsbereichsleiter und B hätten seit Jahren in derselben Truppe Dienst versehen und seien wahrscheinlich langjährig befreundet. Er denke, dass er aus diesem Grund von dem Ermittlungsbereichsleiter sehr viel schlechter beschrieben worden sei als B. Er (A) habe im EB X in ... gearbeitet, Hauptsachbearbeiter sei ... gewesen. Die Stellvertreterin sei ... gewesen. Diese sei ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin nie nachgekommen und im Auftrag von Hauptsachbearbeiter ... habe er das immer übernommen. Es seien unheimlich viele administrative Tätigkeiten zu erledigen gewesen, beispielweise die Statistik. Er habe praktisch die Gruppenführertätigkeit übernommen. Er sei immer wieder von dem Ermittlungsbereichsleiter angerufen worden, dass bis zum nächsten Tag Statistiken und Statements usw. gebraucht werden. Er (A) habe oft darauf hingewiesen, dass der Hauptsachbearbeiter ... eine Stellvertreterin habe. Der Ermittlungsbereichsleiter habe geantwortet: *„Du weißt eh, dass sie das nicht macht, mach du das, damit es gemacht ist.“* Von ihm (A) sei immer erwartet worden, dass er die Dinge erledige und er habe zur vollsten Zufriedenheit Ergebnisse geliefert. In seiner Beschreibung habe der Ermittlungsbereichsleiter dann vermerkt, dass er (A) für administrative Tätigkeiten „nicht zu haben sei“. Das stimme alles nicht.

Auf die Frage der Vorsitzenden, welche Weltanschauung er habe, antwortete A, er sei unpolitisch und gehöre der ÖVP an.

Auf die Frage, welche Weltanschauung B habe, antwortete A, seines Wissens nach sei B bei der ÖVP.

Auf die Frage, wie es zusammenpasse, dass er sich aufgrund der Weltanschauung diskriminiert fühle, wenn der Ermittlungsbereichsleiter der FPÖ nahestehe und der bevorzugte Bewerber, B, die gleiche Weltanschauung wie er (A) habe, antwortete A, B sei zwar Mitglied der ÖVP, aber immer der FPÖ zuzuschreiben gewesen.

Die Vorsitzende resümierte, B werde der FPÖ zugeschrieben, sei aber ÖVP Mitglied und A entgegnete: angeblich.

Auf die Frage, welche Weltanschauung der damalige Leiter des LKA, ..., habe, antwortete A, er glaube ÖVP. Der damalige Leiter des LKA sei jetzt Leiter der ... und habe in einem Interview ... gesagt, dass er nicht der ÖVP angehöre. Die Frage, ob der damalige Leiter des LKA auch der FPÖ zugeordnet werde, könne er (A) nicht beantworten.

Auf die Frage, warum er sich aufgrund des Alters diskriminiert fühle, erklärte A, dass der damalige Leiter des LKA jüngere Beamte bevorzuge. Der damalige Leiter des LKA habe geglaubt, dass er (A) aufgrund seines Alters und seiner Erkrankung ... im Jahre ... die Funktion des Hauptsachbearbeiters nicht erfüllen könne.

Auf die Frage, woraus sich ergebe, dass der damalige Leiter des LKA jüngere Beamtinnen und Beamte bevorzuge, antwortete A, dass er ihm das persönlich gesagt habe.

Auf die Frage, was er darauf geantwortet habe, antwortete A, bei dem Gespräch seien mehrere Kollegen dabei gewesen und es sei nicht um seine, sondern generell um Bewerbungen gegangen und er (A) habe entgegnet, dass er das anders sehe und dass nicht das Alter, sondern die Qualifikation wichtig sei.

A entgegnete, das Gespräch habe nicht ihn betroffen. Nachdem B die Planstelle erhalten und er (A) seinen Antrag an die B-GBK gestellt habe, habe er von der LPD die Stellungnahme und Bewertungen angefordert. Daraufhin habe er einen „Dreizeiler“ erhalten, in dem der damalige Leiter des LKA mitgeteilt habe, dass er (A) bestens geeignet sei.

In der Stellungnahme an die B-GBK habe der damalige Leiter des LKA sehr viel über B geschrieben, aber wenig über ihn (A). Dies erwecke den Anschein, dass B mit Absicht, aber ohne Begründung, immer besser als er beschrieben worden sei. Die Frage, ob ihm aufgrund der Stellungnahme eingefallen sei, dass der damalige Leiter des LKA immer Jüngere bevorzuge, bejahte A.

Die Vorsitzende fragte den Dienstgebervertreter, ob bei der Bestellung des Hauptsachbearbeiters EB X das Alter oder die Weltanschauung eine Rolle gespielt haben und der Dienstgebervertreter führte aus:

Er könne nur auf den Akt und die Stellungnahme der LPD replizieren. Er habe in einem Telefonat bei dem damaligen Leiter des LKA nachgefragt, wie das damals gewesen sei, denn A arbeite sehr zufriedenstellend und sei ein guter Beamter. B sei besser bewertet worden, was aus dem Akt heraus nachvollziehbar sei. B sei bereits ... Jahre früher als der Antragsteller befördert worden. In diese damalige Entscheidung sei ... nicht eingebunden gewesen, da ein anderer Ermittlungsbereichsleiter zuständig gewesen sei. Wenn sich jemand bereits bewährt habe sei es relativ nachvollziehbar, dass dieser, wenn er sich weiterhin bewähre, seine Karriere fortsetze. Dem Akt nach und wie er es auch im Haus gehört habe, sei B höher zu bewerten gewesen und deshalb mit der Planstelle betraut worden.

Dem Resümee der Vorsitzenden, dass B bereits seit ... stellvertretender Hauptsachbearbeiter sei und der Ermittlungsbereichsleiter in die damalige Entscheidung nicht miteingebunden gewesen sei, stimmte der Dienstgebervertreter zu.

Auf die Frage, warum B besser geeignet gewesen sei als A, denn immerhin sei A bereits länger dienstführend tätig als B, antwortete der Dienstgebervertreter, A sei aufgrund seines Alters länger dienstführender Beamter. Die Bewertung der damaligen Vorgesetzten habe allerdings ergeben, dass A nach hinten zu reihen sei.

Die Vorsitzende kam auf die Stellungnahme zu sprechen und fragte, ob aus der Auflistung geschlossen werden könne, dass der Standort ... größer sei und dort mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig seien als in

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass ...das „...“ und der offizielle Sitz des LKA sei. Damals sei aus Gründen der Mitarbeiterfürsorge beschlossen worden, ... Standorte zu machen. ... der ... in ... sei relativ klein und dort gebe es auch keine ...gruppe. ... sei kleiner als ...

Auf die Frage, wieviel Hauptsachbearbeiterinnen und Hauptsachbearbeiter es gebe, antwortete der Dienstgebervertreter, in und in ... nur ... B sei stellvertretender Hauptsachbearbeiter in ... gewesen und sei nunmehr mit der Planstelle des Hauptsachbearbeiters in ... betraut worden.

Auf die Frage, wie unterschiedlich die Aufgaben eines Hauptsachbearbeiters in ... im Vergleich zu jenen in ... seien, antwortete der Dienstgebervertreter, er arbeite zwar nicht auf dieser Ebene, aber aus seiner Erfahrung heraus gebe es zwischen einem Hauptsachbearbeiter in ... und einem in ... keine konkreten Unterschiede.

Auf die Frage an A, ob es einen Unterschied mache, wenn man von ... nach ... komme, antwortete dieser, die Infrastruktur, die Örtlichkeit und die Zuständigkeit sei eine andere. Im EB X gebe es ... Gruppen die nach ... aufgeteilt seien. ... Gruppen seien in ... und ... in ... Die Gruppe in ... betreue die Bezirke ...

Auf Nachfrage antwortete der Antragsteller, ja, die Aufgaben seien die gleichen. Ergänzend führte er aus, dass es richtig sei, dass B seit ... stellvertretender Hauptsachbearbeiter gewesen sei, aber B wohne in ... und er (A) in ... Hätte er (A) sich damals für diese Planstelle beworben, hätte er sie aufgrund seines Alters usw. sicher erhalten, aber er hätte von ... nach ... fahren müssen und aus diesem Grund habe er sich nicht beworben. Intern sei immer ausgemacht gewesen, dass innerhalb der Gruppe der nächste „dran komme“.

Die Vorsitzende erteilte der GBB das Wort und diese führte aus, dass sie grundsätzlich jede Planstellenbesetzung der Dienstbehörden in ... erhalte. In diesem Fall habe sie sich aufgrund der Bewerbungen den Akt inklusive Bewerbungen samt der Durchlauferstellungnahmen schicken lassen, um eine Altersdiskriminierung im Vorhinein ausschließen zu können, da sie gewusst habe, wie alt A sei. Sie selbst könne die Bewerber nicht bewerten und da B besser bewertet gewesen sei, habe sie keine Einwände gegen die Bestellung gehabt. In weiterer Folge sei A an sie herangetreten und sie habe ihm die Möglichkeit der Beschwerde bei der B-GBK aufgezeigt. In der Stellungnahme der LPD falle auf, dass A tatsächlich weniger beschrieben worden sei. Bei B seien beispielweise die Großamtshandlungen hervorgehoben worden, obwohl A diese auch gemacht habe. Auch auf die Ausbildungen und die administrative Arbeit sei bei dem Antragsteller nicht eingegangen worden. Das alles stelle eine Diskrepanz dar. Dass B mit der Funktionsgruppe ... und A mit der Funktionsgruppe ... bewertet sei, sehe sie nicht als groben Unterschied. Das bedeute eventuell einen Vorsprung betreffend die administrative Arbeit, dafür kenne A bereits die Örtlichkeit und wisse wie das „Werkl“ in ... laufe. Das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Alters könne sie sich vorstellen, eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sehe sie nicht unbedingt.

Der rechtsfreundliche Vertreter des Antragstellers, ..., replizierte, dass dieser Fall sehr speziell sei. Bei der Bewertung von A sei sehr viel nicht berücksichtigt worden. A habe sehr viele internationale Missionen geleitet, welche nicht berücksichtigt worden seien. B habe keine internationalen Missionen geleitet. Dieser Punkt stelle eine Mischung aus einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar. Wäre dieser Punkt beachtet worden, wäre man zu dem Ergebnis gekommen, dass A besser geeignet sei als B. Darüber hinaus habe A diverse Schulungen erhalten und in weiterer Folge auch durchgeführt. A sei bei sehr vielen Missionen hinzugezogen worden und B nicht. Dies stelle eine Mangelhaftigkeit des Verfahrens dar. Dass A geschult und Vorträge gehalten habe stelle einen wichtigen Punkt dar. Dieser Punkt sei völlig untergegangen. B sei sicher kein schlechter Polizist, aber wenn alles ordnungsgemäß beurteilt worden wäre, hätte man zu dem Ergebnis kommen müssen, dass A für die Planstelle die geeignete Person sei.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Es wird festgehalten, dass der Begriff „Weltanschauung“ nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), „als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ dient. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsuffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).“

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

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 Antragsteller begründete seine Behauptung der Altersdiskriminierung mit seinem im Vergleich zu B deutlich höherem Dienstalder. Er habe aufgrund der ... Jahre längeren Laufbahn eine größere Anzahl an Einsätzen absolviert und eine Vielzahl an Amtshandlungen geleitet. Im Vergleich zu seinem Mitbewerber habe er sehr viele internationale Missionen geleitet. Den Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung begründete A damit, dass sein unmittelbarer Vorgesetzter ein Naheverhältnis zu seinem Mitbewerber B habe und ihn (A) bei der Beschreibung schlechter dargestellt habe. Der Ermittlungsbereichsleiter sei seines Wissens der FPÖ nahe.

Die LPD X argumentierte die Entscheidung zugunsten von B damit, dass unter Beachtung der Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes und nach objektiver Bewertung der vorhandenen Bewerbungsunterlagen B zweifellos als bestgeeigneter Bewerber hervorgegangen sei, obwohl er über das an Gesamtjahren kürzeste Dienstverhältnis verfüge. B habe seine Fach- und Persönlichkeitskompetenzen seit Eintritt in die Bundesgendarmerie und als Angehöriger des Ermittlungsbereichs X wesentlich erweitert. Seine Fachkompetenz, die Leistungsbereitschaft und physische und psychische Belastbarkeit, seine Team- und Motivationsfähigkeit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber seien für seine Dienstvorgesetzten und

seine Dienstbehörde stärker zu gewichten gewesen als sein im Vergleich zu A geringeres Dienstalter. Es sei eine Personalentscheidung zugunsten eines Bediensteten, der im Vergleich zu seinem Mitbewerber schon seit ... Jahren eine höhere Funktion im selben Ermittlungsbereich erfolgreich und zur großen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten ausgeübt habe, getroffen worden.

Maßgebend für die Personalentscheidung der LPD X waren offenbar die Beschreibungen des damaligen Leiters des LKA ... Aus den vergleichbaren Passagen geht hervor, dass der Beurteilende A für die Planstelle als geeignet hingegen B als bestens geeignet beschreibt. Aus den Ausführungen des damaligen Leiters des LKA geht hervor, dass dieser die Eignung von A unterstützte, jedoch den Mitbewerber B weit geeigneter für die in Rede stehende Planstelle sah.

Der Vergleich der Qualifikationen der beiden Bewerber A und B ergibt im Wesentlichen eine um ... Jahre längere Exekutivdienstzeit des Antragstellers, da er ... und B ... in den Dienst der österreichischen Bundesgendarmerie eingetreten ist. Im Vergleich zu B, der ... die Grundausbildung für dienstführende BeamtInnen (GAL E2a) absolvierte, absolvierte A diese Ausbildung nach etwa mehr als ... Dienstjahren, nämlich ... A verlegte im Jahr ... sein Interessensgebiet in Richtung Kriminaldienst. Nach Dienstzuteilungen zum Landeskriminalamt im Jahr ... und ... und anschließender Versetzung nahm der Beamte seit ... die Aufgaben eines qualifizierten Sachbearbeiters der LPD X - LKA-EB X in der Verwendungsgruppe E2a/... wahr.

B bewarb sich hingegen im ... auf die Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters der LPD X, LKA – EB X in der Verwendungsgruppe E2a/... Seit dem ... nahm B die Aufgaben eines stellvertretenden Hauptsachbearbeiters in der Verwendungsgruppe E2a/... wahr.

Im Vergleich zu A übte B seit ... Jahren eine höhere Funktion im selben Ermittlungsbereich aus.

Aufgrund der von der Dienstbehörde festgestellten besseren Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens – die LPD X konnte in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte – kommt der Senat zum Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Altersunterschied zwischen A, der ... geboren ist, und B, der ... geboren ist, beträgt ... Jahre.

Auf der Basis des gesamten schriftlichen und mündlichen Vorbringens des Antragstellers, der Dienstgeberseite und der Gleichbehandlungsbeauftragten kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung zu Gunsten von B auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht. Der Unterschied von rund ... Jahren im Lebensalter der Bewerber ist ein Faktum, ein konkreter

Anhaltspunkt dafür, dass dieses bei der Entscheidungsfindung ein mitentscheidender Faktor war, ergab sich im Verfahren nicht.

Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B zum Hauptsachbearbeiter beim LKA X, Ermittlungsbereich X (Funktionsgruppe ...) – Standort X keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

A begründete seinen Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung damit, dass die (partei)politische Ausrichtung seines Vorgesetzten Ermittlungsbereichsleiter ... eine andere politische Weltanschauung sei als seine. Der Ermittlungsbereichsleiter stehe der FPÖ nahe. Für A sei die politische Weltanschauung nicht wichtig. Der Ermittlungsbereichsleiter und B würden seit Jahren ihren Dienst in derselben Truppe versehen und seien aus seiner Sicht wahrscheinlich langjährig befreundet.

A geht daher davon aus, dass er aus diesem Grund von dem Ermittlungsbereichsleiter sehr viel schlechter beschrieben worden sei als B.

In der Sitzung gab der Antragsteller bekannt, dass er unpolitisch sei und der ÖVP angehöre. Betreffend die Weltanschauung von B gab der Antragsteller an, dass dieser ebenso der ÖVP angehöre.

Der bevorzugte Mitbewerber B hatte somit die gleiche Weltanschauung wie der Antragsteller. Aus diesem Grund kam der Senat zum Ergebnis, dass das behauptete Motiv der Weltanschauung für die Auswahlentscheidung nicht ausschlaggebend gewesen sein kann.

Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B zum Hauptsachbearbeiter beim LKA X, Ermittlungsbereich X (Funktionsgruppe ...) – Standort X keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Wien, Dezember 2022