

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 Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte Folgendes aus: Er habe sich um die Planstelle „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ beworben. Derzeit sei er bei der Landespolizeidirektion (LPD) X in der Verkehrsinspektion des Stadtpolizeikommandos (SPK) X als dienstführender Polizeibeamter beschäftigt. Da seine derzeitige Verwendung als qualifizierter Sachbearbeiter die Bewertung E2a/3 habe, habe er sich für diese Planstelle beworben. Er gab an, dass er eine 23-jährige Erfahrung als Dienstführender, davon 15 Jahre (seit ...) im Verkehrsdienst, weiters eine nachweisliche Erfahrung im Bereich der gesamten Administration einer solchen Dienststelle und einen tadellosen Leumund habe. Er weise die fachliche Kompetenz für den Verkehrsdienst sowohl durch seine Arbeit, als auch durch

zahlreiche zusätzliche Ausbildungen auf. Die Planstelle sei mit B besetzt worden. Im Gegensatz zu ihm sei B erst seit ... dienstführender Beamte, habe daher 20 Jahre weniger Dienstfahrung als BezInsp und besitze keine besonderen Qualifikationen, die nicht auch er vorweisen könne. Bei objektiver Gegenüberstellung aller erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen und ohne Bevorzugung des B hätte die Planstellenbesetzung „anders ausfallen müssen“. Er gehe davon aus, dass die Besetzung durch politische Intervention erfolgt sei. Da seine Bewerbung trotz seiner Qualifikationen nicht erfolgreich gewesen sei, fühle er sich als älterer dienstführender Beamte aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das Bundesministerium für Inneres (BM.I) (das die Personalentscheidung traf) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Darin wurde ausgeführt, dass sich das BM.I nach Beurteilung der Bewerbungen und Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien dem Vorschlag der LPD X angeschlossen habe und beabsichtige B mit dieser Funktion zu betrauen. B sei ... in die österreichische Bundesgendarmerie eingetreten und sei nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges bis ... als eingeteilter Beamter bei der Verkehrsabteilung der Bundespolizeidirektion (BPD) X (diese entspricht der heutigen Verkehrsinspektion, kurz: VI ...) und bis ... bei der Landesverkehrsabteilung (LVA) beim Landespolizeikommando X dienstverwendet worden. Nach Abschluss der Grundausbildung E2a mit ... sei er als Sachbearbeiter bei der Autobahnpolizeiinspektion (API) X eingeteilt worden. Von ... bis ... sei er Sachbearbeiter bei der API Y gewesen.

Die LPD X habe ihren Vorschlag für die Einteilung von B damit begründet, dass dieser schon von ... bis ... als eingeteilter Beamter bei der Verkehrsabteilung der BPD X eingeteilt gewesen sei und die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle kenne. Gegenwärtig übe er die Funktion eines Sachbearbeiters auf der API X aus. Er besteche durch Entscheidungsfreude und überlegtes Handeln und werde von seinen unmittelbaren Vorgesetzten als sehr umsichtiger Beamter mit viel Elan beschrieben. Besonders hervorgehoben werde sein Fachwissen und sein Auftreten, seine Anordnungen würden von den Mitarbeitern umgehend umgesetzt. Bei der vorübergehenden Betrauung mit Aufgaben der Dienstplanung und Abrechnung habe er sich bestens bewährt. Seine zuvorkommende Art sei ein Garant für ein gutes Betriebsklima, was insbesondere auf der VI X von großer Bedeutung ist.

In der Folge ist der Stellungnahme eine genauere Beschreibung der Aufgaben einer

Verkehrsinspektion zu entnehmen:

„Der Aufgabenbereich von Verkehrsinspektionen umfasst insbesondere:

- die Durchführung des überregionalen motorisierten Verkehrstreifendienstes inklusive des Motorradstreifendienstes und der verkehrsdienstlichen Einsätze im gesamten Überwachungsbereiches des Stadtpolizeikommandos,
- die Durchführung von Verkehrsdiensten mit den Schwerpunkten Kraftfahrrecht, Personen- und Güterbeförderung, sowie EU- Sozialvorschriften, mobilen Gewichtskontrollen mit Radlastenmessern, Lärmmessungen, Gefahrgut und Abfallwirtschaftsgesetz in Ergänzung zur Einsatzplanung der Landesverkehrsabteilung,
- die verdeckte Verkehrsüberwachung auch mit zivilen Fahrzeugen unter Berücksichtigung der verkehrsunfallbezogenen Schwerpunkte (Unfallhäufungspunkte), bei Bestehen eines Verkehrsunfallkommandos, die Aufnahme von Verkehrsunfällen mit Personenschäden, neben der schwerpunktmäßigen Verkehrsüberwachung,
- die selbständige Planung und Durchführung von Schwerpunktüberwachungen gemäß den grundsätzlichen Vorgaben des Stadtpolizeikommandant (kurz: SPK) (Referatsleiter Verkehrsdienst),
- Mitwirkung an durch das Stadtpolizeikommando angeordneten sicherheits-und verkehrspolizeilichen Schwerpunkteinsätzen im Bereich des gesamten Überwachungsgebietes,
- die Mitwirkung an verkehrsdienstlichen Einsätzen der Landesverkehrsabteilung im erforderlichen Ausmaß,
- Betrieb von zugeteiltem Gerät der Landesverkehrsabteilung in derer Auftrag.“

Auf der Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung und der Stellungnahmen der Vorgesetzten stellte das BM.I folgende Qualifikationen des B fest: Er habe bei seiner vorherigen Funktion als Sachbearbeiter zwar nur eingeschränkt Gelegenheit gehabt, eine Dienststelle selbstständig zu leiten, die Unterstützung der Vorgesetzten bei der Leitung der Dienststelle sei jedoch Teil seiner Aufgabe als Sachbearbeiter bei der API gewesen. Seine Aufgaben in der API seien die Planung und Koordinierung der mit seinem Sachgebiet einhergehenden Dienste (z.B. Verkehrsdienst, Vorschriftenwesen, besoldungsrechtliche Angelegenheiten, kriminalpolizeilicher Fahndungsdienst) sowie die Kontrolle und Optimierung im Bereich der Instandhaltung, Pflege, Sicherung und Wartung von Einsatzmittel gewesen. Weiters sei er für die Wahrnehmung und/oder Unterstützung des/der Vorgesetzten bei der Schulung zuständig gewesen. B werde von seinen Vorgesetzten und Mitarbeitern sehr geschätzt. Durch seine zuvorkommende Art trage er wesentlich zu einem guten Betriebsklima bei. Durch sein Auftreten und Fachwissen gelinge es ihm, dass seine Anordnungen von den Mitarbeiter/innen umgehend umgesetzt werden. Er verfüge über gute Führungs-

qualitäten und zeige im Umgang mit Mitarbeiter/innen die erforderliche Konsequenz, agiere aber mit der notwendigen Toleranz. Ein großer Teil seiner bisherigen Aufgaben sei die unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes inkl. der Wahrnehmung sämtlicher Tätigkeiten als Streifenkommandant bzw. Leiter konkreter Amtshandlungen gewesen.

Von seinen Vorgesetzten sei B wie folgt beschrieben worden: Entscheidungsfreudig; höflich im Umgang mit Behörden, Organisationen und Parteien; umsichtig und effizient arbeitend. Er verfüge über sehr gute Kenntnisse im Verkehrsrecht und über die übrigen anzuwendenden rechtlichen Bestimmungen. Er verfüge auch über gute Führungsqualitäten und sei gewillt, sich ständig weiterzubilden. B zeichne sich durch sein Engagement und sein ausgezeichnetes Fachwissen aus.

Betreffend die Qualifikationen von A hielt das BM.I Folgendes fest:

A sei ...in den Exekutivdienst eingetreten. Bis ... sei er eingeteilter Beamter bei der BPD X gewesen. Er sei ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt und als dienstführender Beamter in diversen Dienststellen der BPD X verwendet worden. Seit ... sei er Sachbearbeiter bei der VI B und seit ... sei er qualifizierter Sachbearbeiter.

Laut Stellungnahme seines unmittelbaren Vorgesetzten erfülle er seine Aufgaben eigenverantwortlich, äußerst kompetent, termingerecht und zur größten Zufriedenheit. Sein Engagement und seine positive Einstellung zum Dienst seien mehr als durchschnittlich. Sein persönlicher Einsatz für die Dienststelle und für Kollegen und Kolleginnen sei überdurchschnittlich, sein Verhalten und Auftreten im Dienst sowie sein Umgang mit Vorgesetzten, Dienststellen und Behörden, Mitarbeiter/innen und Parteien sei vorbildhaft. Seine Managementfähigkeiten, der Dienstvollzug und sein Amtsverständnis seien beispielgebend.

Zu As Ausführungen im Antrag an die B-GBK führte das BM.I Folgendes aus: „A be ruft sich in seiner Beschwerde auf das unterschiedliche Dienstalder zwischen ihm und B, besonders den Umstand, dass er rund 20 Jahre vor B in die Verwendungsgruppe E2a ernannt wurde und weist darauf hin, dass er der Meinung ist, dass B „keine besonderen Qualifikationen aufweist, die er nicht habe“. Weiters gibt er an, dass „bei objektiver Gegenüberstellung aller erforderlichen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen ... der Zuschlag für die Besetzung hätte anders ausfallen müssen“. A „fühlt sich diskriminiert, da ein Beamter mit nahezu keiner Erfahrung als dienstführender Beamter ihm vorgesetzt wird“....

Hinsichtlich der Anforderungen sowie der persönlichen und fachlichen Eignung unter Berücksichti-

gung der Interessent/innensuche erfüllen bei objektiver Betrachtung beide Beamte die Voraussetzungen. Das Dienstalter und die damit einhergehende längere Erfahrung kann als Beurteilungskriterium lediglich bei gleicher Eignung herangezogen werden. Beim Entscheidungsprozess sind nach Ansicht des BM.I die konkreten Fähigkeiten und Begabungen in Bezug auf die Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes vorrangig zu beurteilen. B bestach vor allem durch seine persönlichen Eigenschaften wie sein Engagement und seine Konsequenz, sein Auftreten, seine guten Führungsqualitäten und seine Stärke in der Mitarbeiter/innenführung, seinen Willen sich ständig weiterzubilden und seine zukommende Art. Unter Berücksichtigung der gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderten fachlichen und persönlichen Eignung für die in Rede stehende Funktion war anzunehmen, dass B die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen wird.“

Das BM.I führte weiters aus, dass sich der Zentralausschuss (ZA) für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens im BM.I dem Vorschlag des BM.I angeschlossen habe. Die LPD X sei mittels Erlass vom ... angewiesen worden, B mit der Funktion zu betrauen. Die Betrauung sei mit Wirksamkeit vom ... erfolgt.

Der Stellungnahme des BM.I angeschlossen waren die „InteressentInnenuche“, die Bewerberübersicht, die Bewerbungen von B und A inkl. Laufbahndatenblätter und Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten.

Laut „InteressentInnenuche“ wurde der Abschluss der entsprechenden Grundausbildung und Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle gefordert. Die persönlichen Anforderungen waren: „Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative; selbständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln; Verständnis in Umgang mit Menschen; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; sozialkommunikative Kompetenz; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz und Vorbildwirkung.“ Als Aufgaben der ausgeschriebenen Stelle wurde genannt: „Unterstützung des Kommandanten bzw. der Kommandantin bei der Leitung/Führung der Inspektion, Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht, Administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes Wahrnehmung von Schulungsaufgaben, Eigenverantwortliche Wahrnehmung der Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik, Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des Kommandanten bzw. der Kommandantin, Unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes, Der Arbeitsplatzinhaber bzw. die Arbeitsplatzinhaberin hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen einen oder mehrere gemäß OGO-PI individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.“

In seiner Bewerbung stellte A seine berufliche Laufbahn dar und führte aus, dass er seit 23 Jahren dienstführender Beamter sei und alle Tätigkeiten die damit verbunden seien kenne und beherrsche. Er habe durch seine Vertretungstätigkeit im Verkehrsreferat des SPK und als Mitglied des Verkehrseinsatzstabes bei der ... Einblick in die administrativen Tätigkeiten mit anderen Behörden und den Abläufen bei Großereignissen aus der Sicht der Einsatzzentralen bekommen. In seiner derzeitigen Funktion als qualifizierter Sachbearbeiter sei er in alle administrativen Abläufe der Verkehrsinspektion, insbesondere Abrechnung ZVA und PRMT, Auswertung und Abrechnung der MDL, eingebunden und beherrsche diese auch. Der Umgang mit Mitarbeitern, insbesondere diese zu motivieren, sei nie ein Problem für ihn gewesen.

B gab in seiner Bewerbung an, dass er mit ... den Grundausbildungslehrgang E2a ... abgeschlossen habe und mit ... auf eine Planstelle E2a/1 ernannt worden sei. Seit ... sei er Sachbearbeiter bei der API X. Er erledige die ihm zugewiesenen Aufgaben genauestens und zeitgerecht. Auch sei er ersatzweise mit der Dienstplanerstellung und Abrechnung betraut worden.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., gab A auf Frage der Vorsitzenden deutlich zu erkennen, dass er den Antrag nicht auf Weltanschauung ausdehnen, sondern bei der Altersdiskriminierung bleiben möchte. A stellte zu Beginn seine berufliche Laufbahn zusammengefasst dar und erwähnte, dass er an allen Dienststellen im Bereich der X als Dienstführender tätig gewesen sei. Als Stellvertreter sei er dort überall eingesetzt gewesen. Er habe sich ... für den Verkehrsdienst entschieden und sich auf den Bereich Schwerverkehr und Gefahrgut spezialisiert. Er habe Ausbildungen im Bereich Menschenrechte, Diskriminierungen und dergleichen gemacht. In der Zeit habe er eine Menge Erfahrungen gesammelt, nicht nur fachlich, sondern auch im Umgang mit den Mitarbeitern. Aufgrund seiner Qualifikation habe er keinen Nachteil im Vergleich zu B. Der einzige Nachteil sei vielleicht das Alter. Dies dürfe aber kein Nachteil sein.

Auf die Frage weshalb A es nicht geworden sei, führte der Vertreter der LPD X ... aus, dass B seit 23 Jahren Exekutivbeamter sei. Im Vergleich zu B sei A genauso seit ausschließlich im Verkehrsdienst tätig und habe in diesem Bereich große Erfahrung gesammelt. B sei seit ... dienstführender Beamter und im Vergleich dazu sei A wesentlich länger Dienstführender. Die Tätigkeit als dienstführender Beamter sei

für diese Tätigkeit aber nicht ausschlaggebend, da man nicht 20 Jahre Dienstführender sein müsse, um diesen Posten auszuüben. Die fachliche Eignung der beiden Bewerber sei als gleichwertig anzusehen. Aus den unmittelbaren Dienstbeschreibungen sei abgeleitet worden, dass B ein Plus in der persönlichen Eignung habe. Deshalb habe der Vorschlag des Dienstgebers auf B gelautet.

Auf Frage eines Mitglieds des Senates, welchen „persönlichen Nachteil“ A gegenüber B habe, antwortete der Vertreter der LPD X, dass man bei B annehme, dass er das „Plus“ habe und dass er eben eine Spur besser sei als die anderen Bewerber. B sei ein umsichtiger Beamter mit viel Elan und er könne Entscheidungen bei seinen Mitarbeitern gut durchsetzen. Die unmittelbaren Vorgesetzten von B von der API und von der Landesverkehrsabteilung, sowie der Stadtpolizeikommandant hätten sich für ihn ausgesprochen.

Bezugnehmend auf die Frage eines Mitglieds des Senates, ob die Bewertungen der persönlichen Führungseignung prognostisch seien, führte der Vertreter der LPD X aus, dass man sich auf die Beschreibungen des Kommandanten und auf den unmittelbaren Vorgesetzten der Bewerber verlasse. Der Stadtpolizeikommandant ... sei bis ..., bis er dem ... angehört habe, Vorgesetzter von A und B gewesen. Er sei mit beiden Bewerbern im Einsatz gewesen. Natürlich sei auch eine Zukunftsprognose dabei, da die Personen die Funktion noch nicht innehätten. Der Vertreter der LPD X wiederholte und betonte, dass man davon ausgehe, dass B die Aufgaben besser erfülle als A.

A führte dazu aus, dass es ein Unterschied sei, ob man vier Jahre oder 24 Jahre dienstführender Beamter gewesen sei und deshalb habe er auf jeden Fall einen Vorteil gegenüber B.

Im Rahmen der Beratung des Senates führte die Gleichbehandlungsbeauftragte ... aus, dass beide Bewerber fachlich gut seien, dass man aber auf einer Verkehrsinspektion eine gute persönliche Eignung benötige und diese besitze B.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis- u.a.- aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuwei-

sung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

Die LPD X und das BM.I begründeten die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass dieser schon von ... bis ... als eingeteilter Beamter bei der Verkehrsabteilung der BPD X tätig gewesen sei und die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle kenne. B besteche vor allem durch seine persönlichen Eigenschaften wie sein Engagement und seine Konsequenz, sein Auftreten, seine guten Führungsqualitäten, seine Stärke in der Mitarbeiter/innenführung und seinen Willen sich ständig weiterzubilden. Seine zuvorkommende Art sei eine Garantie für ein gutes Betriebsklima, was insbesondere auf der VI X von großer Bedeutung sei. Unter Berücksichtigung der gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderten fachlichen und persönlichen Eignung für die in Rede stehende Funktion sei anzunehmen, dass B die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde. Daher 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 Stellungnahme des BM.I obliegen der Verkehrsinspektion insbesondere die Aufgaben: die Durchführung des überregionalen motorisierten Verkehrstreifendienstes inklusive des Motorradstreifendienstes und der verkehrsdienstlichen Einsätze im gesamten Überwachungsbereiches des Stadtpolizeikommandos; die Durchführung von Verkehrsdiensten mit den Schwerpunkten Kraftfahrrecht, Personen- und Güterbeförderung, sowie EU-Sozialvorschriften, mobilen Gewichtskontrollen mit Radlastenmessern, Lärmmessungen, Gefahrgut und Abfallwirtschaftsgesetz in Ergänzung zur Einsatzplanung der Landesverkehrsabteilung...(…). Laut „InteressentInnenuche“ obliegen dem/der „Sachbereichsleiter/in und 2. Stellvertreter/in

des Kommandanten der Verkehrsinspektion X“ folgende Aufgaben: Unterstützung des Kommandanten bzw. der Kommandantin bei der Leitung/Führung der Inspektion, Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht, administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes, Wahrnehmung von Schulungsaufgaben ... Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen 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.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von A und B auf der Grundlage der Aufgaben des Arbeitsplatzes, so ergibt sich ganz eindeutig eine höhere Qualifikation von A, da er über einen viel längeren Zeitraum im Verkehrsbereich seinen Dienst versehen hat. A war von ... bis ... als 2. Kommandant der motorisierten Verkehrsstreife X und ist seit ... (seit ... qualifizierter) Sachbearbeiter der Verkehrsinspektion X. Er ist mit allen damit verbundenen allgemeinen Tätigkeiten betraut (Bearbeitung-Kontrolle-Abverfügung und Weiterleitung aller VU-PS an die STA und an diverse anderen Stellen, Eintragung, Bearbeitung und Abrechnung im ZVA und PRMT und Auswertung und Abrechnung der MDL). Zusätzlich ist er zuständig für Gefahrgut und Schwerverkehr. Im Gegensatz dazu ist B auf der API X für folgende Aufgaben zuständig: Planung und Koordinierung der mit seinem Sachgebiet einhergehenden Dienste sowie die Kontrolle und Optimierung im Bereich der Instandhaltung, Pflege, Sicherung und Wartung von Einsatzmitteln sowie Zuständigkeit für die Wahrnehmung und/oder Unterstützung des/der Vorgesetzten bei der Schulung.

Der Dienstgeber begründete seine Personalentscheidung damit, dass B von ... bis ... als Beamter bei der Verkehrsabteilung der BPD X eingeteilt gewesen sei und die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle kenne. Der Senat hält dazu fest, dass diese Angaben mit jenen im Laufdatenblatt nicht übereinstimmen, da in diesem steht, dass B von ...-... eingetilter Beamte bei der motorisierten Verkehrsstreife X und der API Y gewesen sei und seit ... Sachbearbeiter bei der API X sei. Aus dem Laufdatenblatt geht nicht eindeutig hervor, wie lange er bei der moto-

risierten Verkehrsstreife X eingeteilt war, da X und Y zwei unterschiedliche Örtlichkeiten sind. Ausgehend von dieser Überlegung, ist es für den Senat nicht nachvollziehbar, inwiefern er tatsächlich die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle besser kenne. Auch wenn die Diskrepanz zwischen der Stellungnahme und dem Laufdatenblatt weggedacht wird, hält der Senat fest, dass A bis ... bei der BPD X, danach bis ... in diversen Dienststellen der BPD X verwendet wurde und seit ... bei der VI X eingeteilt ist, weshalb auch in seinem Fall davon auszugehen ist, dass er die örtlichen und dienstspezifischen Gegebenheiten dieser Dienststelle auf jeden Fall genauso gut kennt wie B.

Im Laufe der Senatssitzung brachte der Vertreter der LPD X vor, dass die Tätigkeit als dienstführender Beamter für diese Tätigkeit nicht ausschlaggebend sei. Für den Senat ist diese Aussage nicht nachvollziehbar, da laut „InteressentInnenuche“ sehr wohl Kompetenz in der MitarbeiterInnenführung verlangt worden ist. Nicht außer Acht gelassen werden darf, dass im Gegensatz zu B A über eine 23-jährige Erfahrung als dienstführender Beamter verfügt. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass eine Erfahrung in diesem Ausmaß bei der Personalentscheidung keine Berücksichtigung findet. Wenn für die Besetzung des Arbeitsplatzes die dienstführende Tätigkeit nicht ausschlaggebend ist, sollte dies in der Stellenausschreibung auch dementsprechend zum Ausdruck kommen.

Weiters ist die Argumentation des Dienstgebers, dass B ein „Plus“ habe und dass er eine Spur besser als die anderen Bewerber sei, weil er ein umsichtiger Beamter mit viel Elan sei und Entscheidungen bei seinen Mitarbeitern gut durchsetze, für den Senat nicht nachvollziehbar. Es wurde gar nicht dargelegt, weshalb A weniger Elan hätte und er Entscheidungen bei seinen Mitarbeitern nicht gut durchsetzen könne. Festgehalten wird vom Senat auch, dass die positive Beurteilung des A seitens seines unmittelbaren Vorgesetzten im Entscheidungsprozess wenig Berücksichtigung gefunden hat. Laut Stellungnahme seines unmittelbaren Vorgesetzten erfülle A seine Aufgaben eigenverantwortlich, äußerst kompetent, termingerecht und zur größten Zufriedenheit. Sein Engagement und seine positive Einstellung zum Dienst seien mehr als durchschnittlich. Sein persönlicher Einsatz für die Dienststelle und für Kollegen und Kolleginnen sei überdurchschnittlich, sein Verhalten und Auftreten im Dienst sowie sein Umgang mit Vorgesetzten, Dienststellen und Behörden, Mitarbeiter/innen und Parteien sei vorbildhaft. Seine Managementfähigkeiten, der Dienstvoll-

zug und sein Amtsverständnis seien beispielgebend. Es ist daher für den Senat weder in fachlicher noch in persönlicher Hinsicht ein „Plus“ von B gegenüber A erkennbar.

Ein Mangel oder eine geringere Ausprägung der genannten Eigenschaften auf Seiten von A wird auch in der Sitzung der B-GBK nicht vorgebracht, sondern es wurde vom Dienstgebervertreter erklärt, dass die Dienstbehörde der Ansicht sei, dass B die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde, ohne wiederum einen Anhaltspunkt zu nennen, weshalb A die mit der Funktion verbundenen Aufgaben nicht in bestmöglicher Weise erfüllen werde.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass der Dienstgeber weder mit den vorgelegten Unterlagen, noch mit dem Vorbringen des Vertreters der Dienstbehörde in der Sitzung des Senates die getroffene Auswahlentscheidung gemäß den Erfordernissen an ein faires Personalauswahlverfahren hinreichend transparent darlegen und den Senat somit davon überzeugen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B auf rein sachlichen und objektiven Erwägungen beruht hat und dass eben nicht das sachfremde Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung zumindest (mit)ausschlaggebend war. A wurde 19.. und B 19.. geboren, es ergibt sich also ein Altersunterschied von neun Jahren. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 B-GIBG fest.

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

Wien, November 2015