

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes  
Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A, in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Sachbearbeiter/in der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Sachbearbeiter/in der PI X“ stellt keine Diskriminierung von A auf Grund des Alters und der Weltanschauung aufgrund § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

## **B e g r ü n d u n g**

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

Er sei in ::: wohnhaft und seine Dienststelle befinde sich in ::: . Die Fahrtstrecke zwischen Wohnort und Dienststelle betrage 65 Kilometer. Da dies einen erheblichen Zeitaufwand und auch eine wesentliche finanzielle Belastung darstelle sei von ihm im ... sein erstes Versetzungsansuchen an das BPK X gestellt worden. Danach seien 18 weitere Ansuchen um Versetzung gefolgt. Diese seien alle abgelehnt worden. Er sei kein Mitglied einer politischen Partei und sei auch nicht gewerkschaftlich vertreten. Es sei ihm von offizieller Seite nie der Grund der Ablehnung mitgeteilt worden. Er erfülle bei den Bewerbungen die gleichen Voraussetzungen wie seine Mitbewerber, allerdings könne er ein höheres Dienstalder vorweisen. Seine Bewerbungen seien zuerst immer deshalb abgelehnt worden, da er zu jung gewesen wäre. Hingegen sei bei den letzten Bewerbungen jedoch damit argumentiert worden, dass der Wachkörper im Bezirk X überaltert sei und deshalb nur noch jüngere Kollegen in den Bezirk versetzt werden sollten. Er vermute, dass er aufgrund seines Alters und der Nichtzugehörigkeit zu einer politischen Partei von Versetzungen in den Bezirk X ausgeschlossen werde.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die Landespolizeidirektion X (LPD X) mit ... eine Stellungnahme. Darin wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass sich für die Planstelle des „Sachbearbeiter/in der PI X“ sechs Bewerber aus vier verschiedenen Bezirken beworben hätten. Zwei Bewerber seien an Lebensalter älter gewesen als der eingeteilte B. Weiters seien zwei Bewerber bereits länger im Exekutivdienst tätig als der Beschwerdeführer. Eine Altersdiskriminierung könne weder in Bezug auf das Lebensalter noch an zurückgelegter Bundesdienstzeit nachvollzogen bzw. auch nicht erkannt werden. Entscheidend für die beabsichtigte Betrauung eines Beamten mit einer Planstelle sei für die LPD X ausschließlich der Umstand, dass der am besten geeignete Bewerber für eine kontinuierliche Personalentwicklung eingeteilt werde. B bekleide im Gegensatz zum Beschwerdeführer bereits die Funktion eines qualifizierten Sachbearbeiters auf der PI Y; einer PI, die von der Arbeitsbelastung einer PI im städtischen Bereich gleichgesetzt werden könne. Die in seiner Funktion als qualifizierter Sachbearbeiter (FGr. 2) erworbenen Erfahrungen und Kenntnisse sind aus Sicht der LPD X als Dienstbehörde für eine langfristige kontinuierliche Personalentwicklung auf der PI X aus dienstlichen Gründen wichtiger als die längere Diensterfahrung des Beschwerdeführers als Sachbearbeiter (FGr. 2). Weiters verzichte B auf seine höhere Bewertung. Die Entscheidung zugunsten von B sei bereits am ... nach einem Beratungsgespräch am ... getroffen worden. Es sei somit eine Entscheidung zwischen den beiden bereits

höher qualifizierten Bewerbern, jeweils bereits FG. 3 erfolgt. Die Versetzung von B sei erst mit ... erfolgt, da die PI Y aufgrund der Arbeitsbelastung nicht ohne Ersatz auf B verzichten habe können. Sonst wäre die Versetzung bereits mit ... erfolgt und somit die Beschwerdefrist bereits verstrichen.

A sei 19.. in den Exekutivdienst eingetreten. In seinen bisherigen Verwendungen als E2a Beamter sei er 3. Wachkommandant auf der PI ..., 2. Wachkommandant auf der PI ..., 3. Wachkommandant auf der PI ..., im Polizeianhaltezentrum, 2. Wachkommandant am ..., 3. Wachkommandant auf der PI ..., 2. Wachkommandant auf der PI ..., 2. Wachkommandant auf der PI ..., Sachbearbeiter auf der PI ... und Sachbearbeiter auf der PI ... gewesen.

B sei 20... in den Exekutivdienst eingetreten. In seinen bisherigen Verwendungen sei er im Grenzdienst der GÜP ..., eingeteilter Beamter auf der PI Y (Kriminaldienstgruppe, Sachbearbeiter der PI Y und seit ... qualifizierter Sachbearbeiter der PI Y gewesen.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., führte der Antragsteller aus, dass ihm nie mitgeteilt worden sei, warum er keine der Planstellen an der Polizeiinspektion (PI) X - AGM bekommen habe. Er habe im Jahr 19... bei der Polizei in ... angefangen. Im Jahr ... seien die Wachkörper zusammengelegt worden und es habe die Möglichkeit gegeben die Dienststelle zu wechseln. Sein Wohnsitz in ... sei 65 Kilometer von der Arbeitsstelle entfernt. Nach 25 Jahren als Pendler habe er die Dienststelle wechseln wollen. Ihm sei damals gesagt worden, dass er zu jung sei und warten müsse, da es ältere Kollegen gebe die dran seien. Bis heute sei er jedoch nicht berücksichtigt worden, obwohl er sich circa 18 Mal beworben habe. Jetzt habe man zu ihm gesagt, er sei für den Wachkörper in X zu alt und es würden nur mehr junge Kollegen genommen werden. Das sei nicht akzeptabel. Auch wurde ihm von Kollegen wortwörtlich gesagt, dass er nie eine Chance habe in den Bezirk zu kommen, wenn er „nicht durch und durch schwarz“ sei. Er sei bei keiner Partei oder Verein Mitglied und habe sich nie politisch engagiert. Speziell im Bezirk X wisse man von jeder/m Kollegin/Kollegen die/der sich bewerbe, welcher Partei er oder sie angehöre. Wichtig sei im Bezirk X, dass man die Gegend kenne. Nachdem er (der AS) direkt dort wohne, erfülle er diese Voraussetzung.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... replizierte, dass der Bezirk X sehr ländlich strukturiert sei. Der Bezirk habe ... Bedienstete, davon seien nur ... Bedienstete weiblich. Im Vergleich dazu betrage der Anteil der Frauen im Zentralraum ungefähr 22 %. Auch in X wären Frauen wichtig. Leider habe es in der Vergangenheit bei der damals verantwortlichen Bundesgendarmerie einen Bezirkskommandanten gegeben, welcher sich immer gegen gewisse Entwicklungen verwehrt habe. Offenbar habe es sei-

tens des Dienstgebers in der langen Vergangenheit diesbezüglich Versäumnisse gegeben. Im Bezirk gebe es überdurchschnittlich viele Polizisten, welche einerseits im Gendarmeriebereich und andererseits im Polizeibereich gewesen seien. Bei der Zusammenlegung ... habe sich für den AS erstmalig die Möglichkeit ergeben, sich im Heimatbezirk zu bewerben. Es sei unzuständigkeitshalber immer von der Personalvertreterseite gesagt worden, dass erst die Älteren dran kommen. Die damaligen Gendarmen haben in ... im Bezirk angefangen und sich sukzessive an den Bezirk X angenähert. Der AS sei somit leider nicht der einzige Fall. Dies sei sicher vom Dienstgeber mitverursacht. Er glaube jedoch nicht, dass der Bezirk X ausschließlich aus FCG Mitgliedern bestehe. Der Kommandant beispielsweise sei kein FCG Mitglied. Vor kurzer Zeit sei eine Dienststelle geschlossen worden, da sei der jüngste Beamte 57 Jahre alt gewesen. Heutzutage gebe es Cyberkriminalität sowie Internetbetrug. Er verstehe beide Seiten - die des AS und jene des Dienstgebers. Der AS habe die fachlichen Voraussetzungen. Die Vorsitzende fragte, ob es noch die Möglichkeit gebe, in den Bezirk Rohrbach zu wechseln. Der AS antwortet, es stehen in nächster Zeit wieder Planstellenbesetzungen an. Beispielsweise gehe heuer der Postenkommandant seiner Heimatgemeinde ... in Pension. Es finden laufend Nachbesetzungen statt, allerdings habe er bereits den Glauben daran verloren irgendwann zum Zug zu kommen. Ihm laufe die Zeit davon. Er finde es ungerecht, dass 35 jährige Kollegen in den Bezirk versetzt worden seien, obwohl diese noch jede Menge Zeit hätten.

Der GBB stimmte dem AS zu und ergänzte, der Dienstgeber argumentiere, dass für die herrschende Internetkriminalität und illegale Migration in der Peripherie junge Leistungsträger fehlen.

Die Vorsitzende replizierte, früher habe das Senioritätsprinzip gegolten und jetzt sei es genau umgekehrt.

Der GBB stimmte zu und meinte, dass er es als Betroffener auch nicht akzeptieren würde.

Der AS gab an, dass er letztes Jahr nach einem 24-Stunden Dienst drei Kilometer vor seinem Heimatort im Auto eingeschlafen und mit einem Lastwagen kollidiert sei.

Wenn er nicht so weit fahren hätte müssen, wäre das nicht passiert.

Die Vorsitzende stimmt dem zu und sagt, dass der Dienstgeber Fürsorgepflichten habe. Bei so vielen freien Posten hätte doch einer für den AS dabei sein müssen.

Der GBB ergänzte, dass der AS seine Arbeit immer bestens erledigt habe und sei auch bei jeder Stelle als geeignet beschrieben worden. Er (der GBB) werde sich nunmehr als GBB im Bezirk X vermehrt einsetzen.

A führte aus, dass die Aufgaben die B in Y ausgeführt habe ganz andere seien als die Aufgaben in X. In Y seien die Arbeitsaufträge und die Anforderungen wesentlich höher als in X. Die Aufgaben, die nun B mache könne er (AS) ebenfalls erfüllen. A er-

gänzte, dass es für die ausgeschriebene Planstelle nicht wesentlich sei, ob man zuvor qualifizierter Sachbearbeiter oder nur Sachbearbeiter gewesen sei.

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 und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinngeheimen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen 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...)“.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK waren also die Begründungen der Dienstbehörden für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Senat hält fest, dass die Eignung von Bewerber/innen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD X.

Die LPD X begründete die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B damit, dass dieser im Gegensatz zum Beschwerdeführer bereits die Funktion eines qualifizierten

Sachbearbeiters auf der PI Y innehabe. Die Y sei eine PI, die von der Arbeitsbelastung einer PI im ... Bereich gleichgesetzt werden könne. Die Erfahrungen und Kenntnisse des B, die er in seiner Funktion als qualifizierter Sachbearbeiter (FGr. 3) erworben hat sind aus Sicht der LPD X als Dienstbehörde für eine langfristige kontinuierliche Personalentwicklung auf der PI X aus dienstlichen Gründen wichtiger als die längere Diensterfahrung des A. In der Stellungnahme der Behörde sei ausgeführt worden, dass sich zwei Bewerber, die sich für die ausgeschriebene Planstelle des „Sachbearbeiters bei der PI X“ beworben hätten, an Lebensalter älter gewesen wären als der eingeteilte B. Weiters seien zwei andere Bewerber bereits länger im Exekutivdienst tätig als A. Die in seiner Funktion als qualifizierter Sachbearbeiter (FGr. 3) erworbenen Erfahrungen und Kenntnisse sind aus Sicht der LPD X als Dienstbehörde für eine langfristige kontinuierliche Personalentwicklung auf der PI X aus dienstlichen Gründen wichtiger als die längere Diensterfahrung des Beschwerdeführers als Sachbearbeiter (FGr. 2). A konnte dem Senat weder im Antrag noch in der Sitzung des Senates vom ... darlegen, inwiefern er im Vergleich zu B besser für die in Rede stehende Funktion qualifiziert ist. Allein aus dem Umstand, dass A (Geburtsjahrgang 19...) älter als B (Geburtsjahrgang 19...) ist, kann keinesfalls abgeleitet werden, dass er die mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz besser erfüllen kann, als B.

Zusammengefasst kann daher festgehalten werden, dass sich im Zuge des Verfahrens keinerlei Anhaltspunkte ergeben haben, dass das Alter des Antragstellers bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt hat.

Den Beweislastregeln des B-GIBG folgend konnte seitens des Dienstgeberversetzers daher glaubwürdig und für den Senat nachvollziehbar dargelegt werden, dass andere Gründe, nämlich dass B bereits qualifizierter Sachbearbeiter auf einer anderen Dienststelle gewesen ist für die Personalentscheidung ausschlaggebend war.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG nicht vorliegt.

A ist offenbar ein Opfer des Paradigmenwechsels geworden. Zuerst ist der Dienstgeber der Meinung gewesen, dass der AS zu jung für die Dienststelle X ist und nun begründet der Dienstgeber die Personalentscheidung damit, dass A zu alt ist. Da die Dienststelle in Rohrbach „überaltert“ ist beabsichtigt der Dienstgeber diese Dienststelle mit jüngeren DienstnehmerInnen zu besetzen.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung hält der Senat Folgendes fest: Der Senat hat zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für eine

Bewerberin/einen Bewerber auf Grund der Weltanschauung besteht. A führte in seinem Antrag aus, dass er kein Mitglied einer politischen Partei und auch nicht gewerkschaftlich vertreten sei. Weder im schriftlichen, noch im mündlichen Vorbringen legte A dem Senat dar, welche Weltanschauung B hat und warum er der Meinung ist, dass das sachfremde Motiv für die Auswahlentscheidung des Dienstgebers ausschlaggebend war.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „Sachbearbeiter/in der PI X“ keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B- GIBG darstellt, da A diese nicht glaubhaft machen konnte.

Empfehlung:

Der LPD X wird empfohlen:

Im Rahmen der Fürsorgepflicht (soziale Element) des Dienstgebers sollte darauf geachtet werden, dass A bei einer der nächsten Planstellenbesetzungen in seinem Heimatbezirk berücksichtigt wird.

Wien, April 2017