

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 SpeziaIsachbearbeiter*in beim SPK X, Referat X Fachbereich X, Kriminaldienst Gruppe X, (Funktionsgruppe ...) der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion SpeziaIsachbearbeiter*in beim SPK X, Referat X Fachbereich X, Kriminaldienst Gruppe X, (Funktionsgruppe ...) der LPD X mit B stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... und die Konkretisierung des Antrages am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Darin wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Er (A) habe sich am ..., beim SPK X, um die Funktion des Spezi als Sachbearbeiter*in beim SPK X, Referat X, Fachbereich X, Kriminaldienst, Gruppe X, (Funktionsgruppe ...) beworben. Dabei sei ein weitaus jüngerer Kollege, welcher insgesamt viel weniger Dienstjahre, auch Dienstjahre als dienstführende r Kriminalbeamter aufwies, ihm gegenüber bevorzugt worden.

Er (A) sei seit ... im Exekutivdienst und seit ... dienstführende r Kriminalbeamter. Die Dienstprüfung habe er als „Kursbester“ von ... Klassen abgeschlossen. Er habe sich auch keine Verfehlungen zu Schulden kommen lassen.

Laut seinen unmittelbaren Vorgesetzten erfülle er seine Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen. Er liege laut Statistik im Spitzenfeld bei der Aktenbearbeitung. Er nehme laufend an Schulungen und Weiterbildungen teil. Aufgrund seiner langjährigen annähernd ...-jährigen Dienst erfahrung im Kriminaldienst (...) sowie diversen Fachabteilungen, besitze sehr viel Erfahrung und Fachwissen. Er sei selbständiges Arbeiten gewöhnt und habe Interesse an der Bekämpfung der Kriminalität. Er unterstütze die Fachbereichsleitung tatkräftigst, sowohl bei der administrativen Tätigkeit als auch bei der Umsetzung von Anordnungen und er sei auch dabei eingebunden. Er habe mehrere DNA-Seminare, Seminare in Tatortarbeit und Spurensicherung, ... Seminare über Aufspüren von Nuklearstoffen- und gefährlicher Güter in ... absolviert. Außerdem habe er Sprachkurse in ..., ... und ... im Ausmaß von je zehn Monaten, sowie Konfliktvermeidungskurse, Rhetorikkurse und Öffentlichkeitsarbeit absolviert. Zusätzlich habe er am Hauptkurs der ... Polizeiakademie, Jahrgang ... teilgenommen.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: Interessent*innensuche, Bewerbung und Laufbahndatenblatt von A und Mitteilung der Planstellenbesetzung.

Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass A (geboren am ...) im ... in den Exekutivdienst eingetreten ist. Von ... bis ... hat er den Grundausbildungslehrgang E2c absolviert. Im Anschluss erfolgte seine praktische Ausbildung am Wachzimmer ... bei der Bundespolizeidirektion (BPD) X. Nach der E2a Grundausbildung von ... bis ... war A bei der ... Abteilung ... sowie im Anschluss bis ... in der ... Abteilung ... mit Aushilfe im Bereich - ... tätig. Von ... bis ... war A beim SPK X, Fachbereich ... (...). Seit ... ist er im Referat Y, Fachbereich Y beim SPK X tätig.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte im Wesentlichen Folgendes aus: A habe in seiner Beschwerde vorgebracht, dass er auf Grund seines Alters eine von ihm angestrebte Planstelle nicht erhalten habe und so-

mit bei seinem beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei. Insgesamt ... Beamte hätten sich um die betreffende Funktion des/der SpezialsachbearbeiterIn der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe ..., beim SPK X, Referat Fachbereich X, Kriminaldienst Gruppe X beworben. B sei zweifellos als bestgeeigneter Bewerber hervorgegangen.

Der Beschwerdeführer A und der spätere Planstelleninhaber B seien zum Zeitpunkt der InteressentInnensuche als dienstführende Angehörige des Kriminaldienstes der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe ... tätig gewesen. A sei im Kriminaldienst des SPK X, Referat Y, Fachbereich Y als einer von ... Sachbearbeitern (E2a/...) tätig und B sei im Kriminaldienst des SPK X im Referat X, Fachbereich X - Gruppe X als einer von ... Sachbearbeitern (E2a/...) aktiv.

Vergleichsdarstellung A und B:

A sei ...-jährig am ... in den Dienst der damaligen österreichischen Sicherheitswache der Bundespolizeidirektion X eingetreten und habe knapp ... Dienstjahre später im ... die Grundausbildung für dienstführende BeamtInnen (GAL E2a) abgeschlossen. Im Zeitraum vom ... bis ... sei er im Bereich der ..., ... Abteilung, tätig gewesen, um anschließend ab ... wieder in den Zuständigkeitsbereich (BPD/SPK) X zurückzukehren. Den Schwerpunkt seiner dienstlichen Aufgaben habe A in seinem gesamten beruflichen Wirken beständig auf die operative Wahrnehmung des Kriminaldienstes gelegt. Mit Führungsaufgaben eines Gruppen-, Fachbereichs- oder Dienststellenleiters sei er in ... Dienstjahren nicht konfrontiert gewesen.

B sei am ..., ...-jährig in den ... der österreichischen Bundesgendarmerie eingetreten. Nach Verwendungen auf den ...dienststellen in ... und ... und erfolgreicher Absolvierung des Ergänzungsllehrganges im Jahr ... habe der Beamte ... den Grundausbildungslehrgang für dienstführende BeamtInnen (GAL E2a) abgeschlossen. B sei seit seiner Ausmusterung zum dienstführenden Beamten beim SPK X im Kriminaldienst des SPK X tätig. Im Zeitraum vom ... bis zum ... sei B dem BPK ... dienstzugeteilt gewesen um die dort eingerichtete „...gruppe ...“ zu leiten.

Dass, wie A in seiner Beschwerde ausführt, das Ausmaß an Dienstjahren von BewerberInnen im Kriminaldienst mit Erfahrungswerten einhergeht, werde nicht in Abrede gestellt, die daraus resultierenden Kompetenzen seien jedoch individuell zu prüfen.

Das Erfahrungsausmaß durch abgeleistete Dienstjahre stelle eines von vielen Beurteilungsfeldern dar, die zur Entscheidungsfindung für eine Planstellenbesetzung herangezogen werden würden.

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 einen verbindlichen Automatismus, der ein höheres Dienstalter faktisch auch mit höheren fachlichen und persönlichen (Führungs-) Kompetenzen verbinde.

Das von A selbst wahrgenommene Bestehen eines hohen Kenntnisniveaus an Fachmaterie, verbunden mit der Fähigkeit selbständig zu arbeiten und Interesse am Kriminaldienst zu haben, werde von seinen Vorgesetzten bestätigt. Auch habe der Beamte einige spezifische Seminare absolviert. Sein gesamtes dienstliches Handeln, habe ihn bis dato jedoch nicht für Führungsaufgaben empfohlen.

Die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten:

Auszug aus der Stellungnahme von ..., Vorgesetzter von A: Die zugewiesenen Aufgaben werden von A, mit kriminalistischem Einführungsvermögen und in Eigenverantwortung ausgeführt.

A ist ein teamfähiger Beamter... die Bewerbung für die Planstelle als Spezialsachbearbeiter beim SPK X, Referat X, Fachbereich X, „Kriminaldenst (FGr....) wird unterstützt und befürwortet.

Auszug aus der Stellungnahme von ..., Vorgesetzter von B: Seit dem ersten Tag der Verwendung beim ho Fachbereich eignete sich B hohes ...spezifisches Wissen, insbesondere im Bereich der ... an, wobei es ihm aber auch gelang nicht ...spezifische Amtshandlungen, die mit großem kriminalistischem Aufwand verbunden waren, erfolgreich zu finalisieren. Sein gesamtes dienstliches Handeln ist auf diesen Endzweck ausgerichtet, wobei nochmals sein enormes fachspezifisches Wissen hervorgehoben wird. Eine Bewerbung des B für die ausgeschriebene Planstelle wird ausdrücklich befürwortet, zumal er im vergangenen Jahr als zugeleiteter Dienststellenleiter einer Ermittlungsgruppe zur ... zusätzlich Führungserfahrung sammeln konnte.

Der Leiter des Stadtpolizeikommandos X, ... nahm zu den Bewerbungen der beiden Beamten wie folgt Stellung:

Auszug aus der Stellungnahme zur Bewerbung von A:

Der Beamte ist dem ho Kommando als korrekter, einigermaßen motivierter und mit gutem Fachwissen ausgestatteter Beamter bekannt.

A verfügt nicht zuletzt aufgrund seiner korrekten Persönlichkeit über gute Fähigkeiten im Umgang mit anderen Behörden und Ämtern.

A hat ein gutes Fachwissen, zeigt dienstliches Interesse und besuchte eigeninitiativ mehrere Fortbildungsseminare.

A erfüllt grundsätzlich die geforderten persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Verwendung.

Auszug aus der Stellungnahme zur Bewerbung von B (vergleichende Passagen):

B sticht durch besonderes Engagement und fachliche Kompetenz heraus. Er ist bei seinen unmittelbaren Kollegen die zentrale Ansprechperson in rechtlichen und einsatztaktischen

Angelegenheiten. Der Beamte führte häufig umfangreiche und kriminaltaktisch herausfordernde Amtshandlungen vorbildlich und besitzt die Gelassen- und Besonnenheit diese sachlich und zielgerichtet erfolgreich abzuschließen.

Zumindest seit dem Zeitpunkt der Umstrukturierung der Organisationsbereiche im SPK X ist B in seiner Tätigkeit mit großem Engagement initiativ tätig ... Sein gesamtes dienstliches Handeln ist auf den Endzweck, nämlich die erfolgreiche Bekämpfung der ... Kriminalität, insbesondere der ..., ausgerichtet. B ist dadurch eine besondere und wesentliche Stütze des do Fachbereiches und des Stadtpolizeikommandos,“

Der Leiter des Stadtpolizeikommandos habe die Bewerbung von B vor allen anderen Bewerbern gereiht. Die Dienstbehörde habe sich der Beschreibung der Vorgesetzten und dem Ersuchen des Stadtpolizeikommandos vollinhaltlich angeschlossen.

Die zuständige Vertreterin in Gleichbehandlungsfragen habe der beabsichtigten Personalentscheidung am ... zugestimmt und der Fachausschuss für die Bediensteten der LPD X habe am ... seine Zustimmung zum Ausdruck gebracht.

Dass das Lebensalter von A für diese Personalentscheidung der LPD X ein maßgeblicher Faktor sei, werde bestritten, zumal der Beamte am ... erst sein ... Lebensjahr vollendet habe. Erfahrungswerte, die ein höheres Dienstalter mit sich bringen würden, flossen in die Bewertung ein, seien aber auch unter Beachtung der Vorgesetztenbeurteilungen nicht ausreichend zwingend.

A lege in seinen Ausführungen zu seinen Kompetenzen den Schwerpunkt auf die Mehrzahl seiner Dienstjahre und damit verbundener Erfahrung. Dies sei nachvollziehbar, da der Bedienstete unbestritten wiederholt Einsatzbereitschaft zur Erfüllung seiner operativen 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 SPK X durchgängig und wesentlich erweitert. Seine Fachkompetenz, die Leistungsbereitschaft und die bereits gezeigten Führungsqualitäten als Ermittlungsgruppenleiter, seien für seine Dienstvorgesetzten und die LPD X stärker zu gewichten als sein im Vergleich zu A geringeres Dienstalter.

Die Einteilung von B als Spezialesachbearbeiter bedeutete nicht, den dienstälteren geeigneten Beamten, sondern den aus dem Bewerberkreis bestgeeigneten Beamten für diese Aufgabe ausgewählt zu haben.

Eine erfolgte Diskriminierung im Besetzungsverfahren auf Grund des Lebensalters des Beschwerdeführers werde entschieden in Abrede gestellt.

Der Stellungnahme der LPD X waren folgende Unterlagen angeschlossen: Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten von A, Bewerbung und Laufbahndatenblatt von B, Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten von B, Stellungnahme des SPK Kommandanten zu A, Stellungnahme des SPK Kommandanten zu B, Reihung der SPK X und Ersuchen zur Umsetzung der Personalmaßnahme.

Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass B (geboren am ...), am ... in den Dienst der Bundesgendarmerie eintrat ist und bis zum ... den Grundausbildungslehrgang in ... absolvierte. Mit ... wurde er auf die Grenzpolizeiinspektion ... ausgemustert, wo er bis zum ... seinen Grenzdienst versah. Mit ... ist er auf die Grenzpolizeiinspektion ... versetzt worden, wo er bis zum ... seinen Dienst im Grenzdienst versah. Von ... bis ... absolvierte er eine Ergänzungsausbildung im Grenzdienst in der ... und verrichtete danach seinen Dienst von ... bis ... als eingeteilter Beamter auf der Grenzpolizeiinspektion ... In der Zeit von ... bis ... versah er aufgrund einer Schulungszuteilung seinen Dienst beim Landeskriminalamt X. Anschließend war er wieder als eingeteilter Beamter auf der Grenzpolizeiinspektion ... von ... bis ... Ab ... bis zum ... war er auf eigenes Ansuchen beim Landeskriminalamt dienstzugeteilt. Danach wurde er im ... zur PI ... versetzt, wo er bis ... seinen Dienst verrichtete und mit ... zum SPK X, Referat Fachbereich X „Kriminaldienst“ versetzt wurde. Er verrichtete dort bis ... als eingeteilter Beamter seinen Dienst. Danach absolvierte er die E2a Ausbildung bis ... Mit Ernennung im ... als dienstführende Beamter, verrichtete er wieder den Dienst im SPK X, Referat Fachbereich X „Kriminaldienst“. Im Zeitraum von ... bis ... war B dem BPK ... dienstzugeteilt gewesen, um die dort eingerichtete „Ermittlungsgruppe ...“ zu leiten. Ab ... ist er im SPK X, Referat Fachbereich X „Kriminaldienst“ tätig.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller, die Dienstgebervertreterin ... (LPD X) und der Dienstgebervertreter ... (SPK X) sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der stellvertretenden Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Funktion „Spezialsachbearbeiter*in beim SPK X, Referat X Fachbereich X, Kriminaldienst Gruppe X, der LPD X“ mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller Folgendes aus:

... sei er bei der Polizei eingetreten und ... habe er die E2a-Grundausbildung abgeschlossen. Das sei fast ... Jahre her und seither sitze er auf einem E2a/... Arbeitsplatz. Er sei immer tüchtig, fleißig, komme nie zu spät und habe sich nie etwas zu Schulden kommen lassen. Mit ... Jahren habe er nicht mehr viel Zeit, weswegen er sich um die Funktion des Spezialsachbearbeiters beworben habe. B sei um ... Jahre jünger als er und habe ... Jahre weniger Erfahrung als dienstführende Beamter.

Die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, ob die mit B besetzte Planstelle als Spezialfachbearbeiter jene frei gewordene Planstelle von ... gewesen sei, bejahte A. Mittlerweile sitze B jedoch auf einer Planstelle mit einer E2a/... Bewertung und die Planstelle als Spezialfachbearbeiter sei wieder ausgeschrieben worden und er habe sich abermals beworben. Die Personalentscheidung sei noch nicht erfolgt.

Auf die Frage, wie zu verstehen sei, dass der Antragsteller, wie in der Stellungnahme des Dienstgebers formuliert nur „einigermaßen motiviert“ sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, die Stellungnahme sei vom Stadtpolizeikommandanten ... Wahrscheinlich sei A mit seinem Arbeitsbereich gut ausgelastet und bringe diesbezüglich Motivation hervor. Der Stadtpolizeikommandant habe B offenbar als wesentlich engagierter und interessierter wahrgenommen.

Die Frage, ob B auch schon im Fachbereich X tätig gewesen sei, bejahte die Dienstgebervertreterin. B sei als Grenzpolizist eingetreten und habe auf verschiedenen Dienststellen in X an der Grenze gearbeitet und viel Erfahrung im Bereich ..., ... und ... sammeln können. Aufgrund einer Schulungszuteilung sei er im Landeskriminalamt X im Bereich ... und ... tätig gewesen und danach im Bereich ... B sei in diesen Bereichen wesentlich erfahrener gewesen als der Antragsteller.

Auf die Frage, ob auch A als Leiter einer Ermittlungsgruppe zugeteilt hätte werden können, um Führungserfahrung zu erlangen, antwortete die Dienstgebervertreterin, wenn man sich empfehle und Eigeninitiative zeige schon. Die Arbeit sei hochintensiv und es würden immer wieder hochmotivierte Personen gesucht.

Auf die Frage an A, ob er sich für so etwas jemals interessiert gezeigt habe, antwortete dieser, er sei auch schon mehrmals dienstzugeteilt gewesen, zum Beispiel zum... und zum ... Er sei permanent gewillt sich weiterzubilden und Kurse zu absolvieren. Er glaube nicht, dass B mehr Diensterfahrung als er aufweise, denn in ... Dienstjahren bleibe schon ein bisschen was hängen.

Auf die Frage, ob er jemals mit seinem Fachbereichsleiter ein Gespräch darüber geführt habe, warum es für ihn kein Fortkommen gebe, antwortete A, nein, aber die Gewerkschaft habe zu ihm gesagt: „siehst, wenn du bei uns wärst, wärst schon was geworden“.

Auf die Frage, warum er noch kein Gespräch mit seinem Fachbereichsleiter geführt habe, antwortete A, dass dieser zu ihm gesagt habe: „du bist tüchtig, was soll ich machen, ich kann auch nichts dagegen machen.“

A verstehe nicht, warum er keine höherwertige Planstelle erhalte, obwohl er immer pünktlich und tüchtig gewesen sei und laufend Fortbildungen absolviert habe. Vielleicht habe er auch einmal Glück und werde gut beschrieben.

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 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.

In Auswahlverfahren im Allgemeinen ist auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben und/oder Funktionen zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber und/oder Bewerberinnen die einzelnen Anforderungen für den angestrebten Arbeitsplatz/die Funktion erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt.

Der Antragsteller begründete seinen Antrag an die B-GBK im Wesentlichen damit, dass er bereits seit ... im Exekutivdienst und seit ... dienstführender Kriminalbeamter tätig sei. Die Dienstprüfung habe er als „Kursbesten“ von ... Klassen abgeschlossen. Er habe sich auch keine Verfehlungen zu Schulden kommen lassen. Laut seinen unmittelbaren Vorgesetzten erfülle er seine Aufgaben nach bestem Wissen und Gewissen. Er liege laut Statistik im Spitzenfeld bei der Aktenbearbeitung. Aufgrund seiner langjährigen annähernd ...-jährigen Dienst Erfahrung im Kriminaldienst (...) sowie diversen Fachabteilungen, besitze er sehr viel Erfahrung und Fachwissen in diesem Bereich.

Der Dienstgeber argumentierte die Entscheidung zugunsten von B damit, dass dieser seit Eintritt in die Bundesgendarmerie und als Angehöriger des SPK X seine Fach- und Persönlichkeitskompetenzen wesentlich erweitert habe. Seine Fachkompetenz, die Leistungsbereitschaft und die bereits gezeigten Führungsqualitäten als Ermittlungsgruppenleiter, seien für seine Dienstvorgesetzten und die LPD X stärker zu gewichten als sein im Vergleich zu A ge-

ringeres Dienstalter. Aus Sicht des Dienstgebers habe A in seinen Ausführungen zu seinen Kompetenzen den Schwerpunkt auf die Mehrzahl seiner Dienstjahre und damit verbundener Erfahrung gelegt. Dies sei für den Dienstgeber nachvollziehbar, da A unbestritten wiederholt Einsatzbereitschaft zur Erfüllung seiner operativen Aufgaben gezeigt habe, jedoch habe A sein Bestreben sich für Führungsaufgaben zu empfehlen für den Dienstgeber nicht erkennbar weiterentwickeln können.

Zunächst ist festzuhalten, dass die für die Ausübung einer Funktion erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen an der Ausbildung und an der bisherigen beruflichen Laufbahn der Bewerberinnen und Bewerber zu messen sind.

Vergleicht man die Laufbahnen von A und B ergibt sich Folgendes:

A ist am ... in den Dienst der damaligen österreichischen Sicherheitswache der Bundespolizeidirektion X eingetreten und hat knapp ... Dienstjahre später im ... die Grundausbildung für dienstführende BeamtInnen (GAL E2a) abgeschlossen. Nach seiner Verwendung bei der ... Abteilung in ..., war er in der ... Abteilung ... mit Aushilfe im Bereich ... und ... Seit ... ist A bei der SPK X im Fachbereich ... und seit ... im Fachbereich ... Den Schwerpunkt seiner dienstlichen Aufgaben hat A in seinem gesamten beruflichen Wirken beständig auf die operative Wahrnehmung des Kriminaldienstes gelegt. A ist im Kriminaldienst des SPK X, Referat Fachbereich ... als einer von ... Sachbearbeitern (E2a/...) tätig. Mit Führungsaufgaben eines Gruppen-, Fachbereichs- oder Dienststellenleiters war er in ... Dienstjahren nicht konfrontiert gewesen.

B ist am ..., ...-jährig in den Grenzdienst der österreichischen Bundesgendarmerie eingetreten. Nach Verwendungen auf den Grenzdienststellen in ... und ... und erfolgreicher Absolvierung des Ergänzungslehrganges im Jahr ... hat der Beamte ... den Grundausbildungslehrgang für dienstführende BeamtInnen (GAL E2a) abgeschlossen. B ist seit seiner Ausmusterung zum dienstführenden Beamten beim SPK X im Kriminaldienst des SPK X tätig. Im Zeitraum vom ... bis zum ... war B dem BPK ... dienstzugeteilt gewesen, um die dort eingerichtete „Ermittlungsgruppe ...“ zu leiten. B ist im Kriminaldienst des SPK X im Referat X, Fachbereich X - Gruppe X als einer von ... Sachbearbeitern (E2a/...) aktiv.

Der Vergleich der beiden Bewerber A und B ergibt eine um insgesamt ... Jahre längere Dienstzeit des Antragstellers. A hat insgesamt ... Dienstjahre und im Vergleich dazu verfügt B über ... Dienstjahre bei der Exekutive. A ist seit ... und B seit ... im Kriminalreferat des SPK X tätig. Im Vergleich zu A schloss B seine Grundausbildung E2a ... Jahre später ab. Im Vergleich zu A, der langjährig im ... Kriminaldienst im SPK tätig, ist, konnte B Erfahrung im Bereich ..., ... und ... sammeln. Er ist außerdem aufgrund einer Schulungszuteilung im Landeskriminalamt X

im Bereich ... und ... tätig gewesen und danach im Bereich ... B kann somit in den Bereichen der in Rede stehenden Planstelle wesentlich mehr Erfahrung aufweisen als der Antragsteller.

Festgehalten wird, dass von der Dienstbehörde, wie der Antragsteller im Vorbringen seiner Beschwerde ausgeführt hat, nicht in Abrede gestellt wird, dass das Ausmaß an Dienstjahren von BewerberInnen im Kriminaldienst mit Erfahrungswerten einhergeht. Eine hohe Quantität an absolvierten Dienstjahren führt jedoch nicht automatisch zur Aussage fachlich und persönlich besser für eine Funktion geeignet zu sein als eine jüngere Kollegin bzw. ein jüngerer Kollege mit weniger Dienstjahren.

Der Dienstgeber kam nach Überprüfung der Kompetenzen der Bewerber zu dem Ergebnis, dass die bessere Eignung für die konkrete Planstelle bei B liegt, da er bereits als zugeteilter Leiter einer Ermittlungsgruppe zur ... zusätzlich Führungserfahrung sammeln konnte.

Der Dienstgeber stützte sich bei seiner Personalentscheidung auf die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten. Der unmittelbare Vorgesetzte von A beschrieb diesen folgendermaßen: Die zugewiesenen Aufgaben werden von A, mit kriminalistischem Einführungsvermögen und in Eigenverantwortung ausgeführt...“

Im Vergleich dazu beschrieb der unmittelbare Vorgesetzte von B diesen folgendermaßen: Seit dem ersten Tag der Verwendung beim ho Fachbereich eignete sich B hohes ...spezifisches Wissen, insbesondere im Bereich der ... an. ... Eine Bewerbung des B für die ausgeschriebene Planstelle wird ausdrücklich befürwortet.

Aus diesen beiden Beschreibungen ist ein deutlicher Unterschied betreffend die persönliche und fachliche Eignung und Bewertung der beiden Bewerber durch ihren Vorgesetzten erkennbar. Von seinem unmittelbaren Vorgesetzten ist B besser beschrieben worden als A von seinem unmittelbaren Vorgesetzten.

Der Leiter des Stadtpolizeikommandos X, der die Qualifikationen beider Bewerber kennt und beurteilen kann beschrieb A in seiner Stellungnahme „als korrekter, einigermaßen motivierter und mit gutem Fachwissen ausgestatteter Beamter....“.

Im Vergleich dazu beschrieb der Stadtpolizeikommandant B, das dieser „durch besonderes Engagement und fachliche Kompetenz heraussticht. Er ist bei seinen unmittelbaren Kollegen die zentrale Ansprechperson in rechtlichen und einsatztaktischen Angelegenheiten.“

Zu A schrieb er, dass „A verfügt nicht zuletzt aufgrund seiner korrekten Persönlichkeit über gute Fähigkeiten im Umgang mit anderen Behörden und Ämtern. A hat ein gutes Fachwissen, zeigt dienstliches Interesse und besuchte eigeninitiativ mehrere Fortbildungsseminare...

A erfüllt grundsätzlich die geforderten persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Verwendung...“

Zu B schrieb der Stadtpolizeikommandant, dass dieser „eine besondere und wesentliche Stütze des do Fachbereiches und des Stadtpolizeikommandos ist...“

Aus diesen Stellungnahmen des Leiters des Stadtpolizeikommandos ist ein deutlicher Unterschied betreffend die persönliche und fachliche Eignung und Bewertung der Qualifikationen der beiden Bewerber erkennbar. Auch der Leiter des Stadtpolizeikommandos hat B besser als A beschrieben und folglich die Bewerbung von B an die erste Stelle gereiht. Die Dienstbehörde hat sich den Ausführungen der unmittelbaren Vorgesetzten angeschlossen und diese Beurteilung war Grundlage der Personalentscheidung. B ging damit als besser qualifizierter Bewerber für die in Rede stehende Panstelle hervor.

Der Senat kann sich den Feststellungen des BMI, nämlich B sei der besser qualifizierte Bewerber, anschließen. Der Senat erkennt, dass B aufgrund seiner bisherigen Verwendungen und ersten Leitungserfahrung im Kriminaldienst trotz seiner insgesamt - im Vergleich zu A - kürzeren Dienstzeit im Exekutivdienst besser für die in Rede stehende Planstelle qualifiziert ist, als A.

Im Vergleich dazu legte A den Schwerpunkt seiner dienstlichen Aufgaben in seinem gesamten beruflichen Wirken beständig auf die operative Wahrnehmung des Kriminaldienstes. Mit Führungsaufgaben eines Gruppen-, Fachbereichs- oder Dienststellenleiters war er in seiner gesamten Dienstzeit nicht konfrontiert.

Aufgrund der von der Dienstbehörde festgestellten besseren Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens – die LPD X konnte sowohl 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:

Die Begründung des Antragstellers für die behauptete Altersdiskriminierung lautete, dass er älter sei als B und dass sein Mitbewerber sowohl insgesamt weniger Dienstjahre, als auch weniger Dienstjahre als dienstführender Kriminalbeamter vorweisen könne.

Der Unterschied zwischen As (geboren ...) und Bs (geboren ...) Lebensalter beträgt ... Jahre. Der Unterschied von ... 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.

Da das Gesetz auf das Lebensalter abstellt und im vorliegenden Fall keine aus dem ...-jährigen Altersunterschied abgeleitete Mindergewichtung relevanter Berufserfahrung abgeleitet werden konnte, kann eine Diskriminierung auf Grund des Alters nicht festgestellt werden.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die LPD X mit ihrem gesamten Vorbringen davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Funktion „Spezialsachbearbeiter*in beim SPK X, Referat X Fachbereich X, Kriminaldienst Gruppe X, der LPD X“ objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht das Alter der Bewerber maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion „Spezialsachbearbeiter*in beim SPK X, Referat X Fachbereich X, Kriminaldienst Gruppe X, (Funktionsgruppe X) der LPD X mit B keine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Wien, April 2024