

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 Gruppenführer Stellvertreter*in des Stadtpolizeikommandos (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 Planstelle Gruppenführer Stellvertreter*in des SPK X, Referat X, Fachbereich X, Kriminaldienst, Gruppe X 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:

A habe sich am ... um die Funktion des Gruppenführerstellvertreters beim SPK X, Referat X Fachbereich X – Kriminaldienst, beworben. Mit der Planstelle sei jedoch sein Mitbewerber B betraut worden. Dieser sei weitaus jünger als er (A) und könne insgesamt weniger Dienstjahre, als auch Dienstjahre als dienstführender Kriminalbeamter vorweisen.

Er (A) sei seit ... im Exekutivdienst und seit ... dienstführender 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 Diensterfahrung im Kriminaldienst (...) sowie diversen Fachabteilungen, besitze er sehr viel Erfahrung und Fachwissen. Er sei selbständiges Arbeiten gewöhnt und habe Interesse zur Bekämpfung der Kriminalität. Er unterstütze die Fachbereichsleitung tatkräftig, 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 ... Polizeiakademiegang ... teilgenommen.

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

Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass A (geboren ...) im ... in den Exekutivdienst eingetreten ist. Von ... bis ... hat er den Grundausbildungslehrgang E2c absolviert. Im Anschluss war seine praktische Ausbildung am Wachzimmer ... bei der Bundespolizeidirektion (BPD) ... Nach der E2a Grundausbildung von ... bis ... war A bei der ... Abteilung ... Im Anschluss bis ... war er in der ... Abteilung ... mit Aushilfe im Bereich - ... - im Fachbereich ... Von ... bis ... verrichtete A seinen Dienst 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: Insgesamt habe es ... Personen gegeben, die sich für die betreffende Funktion des/der Gruppenführerstellvertreter/in der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe ..., beim SPK X, Referat X, Fachbereich X Kriminaldienst –Gruppe X, beworben haben. Alle ... Bedienstete seien aus dem Bereich des SPK X und würden grundsätzlich die erforderlichen Voraussetzungen für die angestrebte Planstelle erfüllen. Der Beschwerdeführer A und der spätere Planstelleninhaber B hätten sich zum Zeitpunkt der InteressentInnen suche am ... als dienstführende Angehörige des Kriminaldienstes der Verwendungsgruppe E2a beworben.

A sei im Kriminaldienst des SPK X, Referat Fachbereich Y, als einer von ... Sachbearbeitern (E2a/...) tätig. B habe als Spezialsachbearbeiter (E2a/...) des Kriminaldienstes im SPK X Referat Fachbereich X bereits Führungsaufgaben wahrgenommen.

Vergleichsdarstellung A und B:

A sei ...-jährig am ... in den Dienst der damaligen ... 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 BPD ..., ... 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 Dienst der österreichischen Zollwache eingetreten und sei bis zu seinem Übertritt in das Bundesministerium für Inneres (BMI) am ... als dienstführender Beamter in X und ab dem Jahr ... sei B im Bereich des Kriminaldienstes des SPK X tätig gewesen. ... sei der Beamte im Rahmen einer Dienstzuteilung zum BMI mit Aufgaben eines Spezialsachbearbeiters betraut worden. Mit ... habe B seine Versetzung auf eine Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters (E2a/...) erreicht, um anschließend ab ... die Aufgaben eines Spezialsachbearbeiters (E2a/...) wahrzunehmen.

Dass, wie A in seiner Beschwerde ausgeführt habe, das Ausmaß an Dienstjahren von BewerberInnen im Kriminaldienst mit Erfahrungswerten einhergehe, werde nicht in Abrede gestellt, die daraus resultierenden Kompetenzen seien jedoch individuell zu prüfen. Insbesondere dann, wenn Mitbewerber bereits seit geraumer Zeit mit Führungsaufgaben betraut seien und diese erfolgreich wahrnehmen.

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 jedoch bis dato nicht für Führungsaufgaben empfohlen.

Stellungnahmen unmittelbarer Vorgesetzter:

Stellungnahme von ..., Vorgesetzter von A, Auszug aus der Stellungnahme (...): Die zugewiesenen Aufgaben werden von A, mit kriminalistischem Einführungsvermögen und in Eigenverantwortung ausgeführt. A ist ein teamfähiger Beamter die Bewerbung für die Planstelle als Gruppenführer Stellvertreter beim SPK X, Referat X, Fachbereich X „Kriminaldienst (FGr.X) wird befürwortet...“

Stellungnahme von ..., Vorgesetzter von B, Auszug aus der Stellungnahme: B war vom ersten Tag des Übertritts vom BMF zum BMI extrem bemüht, sich divergierende Gesetzesmaterie anzueignen und besitzt aufgrund dieser Eigeninitiative hervorragende Fachkenntnis und Kompetenz. Er ist in der Lage sämtliche Amtshandlungen eigenständig und professionell abzuwickeln und auch komplexere Sachverhalte zur vollsten Zufriedenheit der vorgesetzten Dienststellen als auch Gerichten und Staatsanwaltschaften aufzuarbeiten.

B engagiert sich bereits jetzt bei administrativen Agenden, welche den gesamten Fachbereich betreffen und erfüllt auch dies in perfekter Manier. Besonders hervorzuheben ist sein kollegiales, stets zielorientiertes Agieren, wobei er auch bei den Mitarbeitern, die er ständig versucht einzubinden und zu fördern, hohes Ansehen genießt.

Aufgrund dieser angeführten Aspekte in den Bereichen operativer als auch administrativer Tätigkeit, Fachwissen, Kompetenz, Verhältnis zu den Mitarbeitern, Teamfähigkeit und persönliches Engagement in allen dienstlichen Bereichen von B betrachtet Gefertigter als unmittelbarer Dienstvorgesetzter B als bestqualifizierter Bewerber für die ausgeschriebene Planstelle."

Stellungnahme des Stadtpolizeikommandanten X ... zu den Bewerbungen der beiden Beamten:

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 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 im kriminalpolizeilichen Tätigkeitsbereich. Zu Vorgesetzten pflegt er ein höfliches und korrektes Verhältnis, A erfüllt grundsätzlich die geforderten persönlichen und

fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Verwendung... Besondere Erfahrungen im Führungsbereich sind, soweit von ha zu beurteilen, nicht erkennbar. Gerade diese Führungserfahrung sind aber für eine derartige Führungsposition unverzichtbar.“

Auszug aus der Stellungnahme zur Bewerbung von B:

Der Beamte ist schon allein aus seiner früheren Verwendung bei der Zollwache und folglich beim SPK X auf ... spezialisiert und verfügt nicht nur dort über ein hervorragendes Fachwissen, sondern ist auch in anderen kriminalistischen Bereichen sehr kompetent. Er versteht es in ausgezeichneter Weise Aufgaben und Einsätze in kriminaltaktischer Hinsicht zweckmäßig und effizient abzarbeiten und zu lösen. Im Übrigen darf auf die ausführliche Meldung des unmittelbaren Dienstvorgesetzten verwiesen werden.... "

Der Leiter des Stadtpolizeikommandos habe die Bewerbung von B vor der Bewerbung von A an zweite Stelle gereiht. Die Dienstbehörde habe sich der Beschreibung der unmittelbaren Vorgesetzten 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 gewesen sei, werde bestritten, zumal der Beamte im ... erst sein ... Lebensjahr vollendet habe. Erfahrungswerte, die ein höheres Dienstalder mit sich bringen, seien in die Bewertung eingeflossen, 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 jedoch nicht erkennbar weiterentwickelt werden können.

Hingegen habe B seine Fach- und Persönlichkeitskompetenzen als Angehöriger der österreichischen Zollwache und des SPK X laufend erweitert. Seine Fachkompetenz, die Leistungsbereitschaft und die bereits nachweislichen Führungsqualitäten als Speziaalsachbearbeiter, seien für seine Dienstvorgesetzten und die LPD X stärker zu gewichten, als sein im Vergleich zu A geringeres Dienstalder.

Die Personalentscheidung für B habe nicht bedeutet den dienstälteren geeigneten Beamten, sondern den aus dem Bewerberkreis bestgeeigneten

Beamten für diese Aufgabe gewählt 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 SPK Kommandant zu A, Stellungnahme SPK Kommandant zu B und Reihung des SPK X und das Ersuchen zur Umsetzung der Personalmaßnahme.

Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass B (geboren am ...) im ... in den Exekutivdienst eingetreten ist. Er begann mit der Grundausbildung E2c und diese dauerte bis ... Danach war er eingeteilter Beamter bei der ..., auch in der ...gruppe. Von ... bis ... machte er die Grundausbildung E2a. Von ... bis ... war er dienstführender Beamter bei der ...abteilung ..., ...gruppe. Von ... bis ... war er bei der ... der BPD X. Von ... bis ... wurde er im SPK X, Kriminaldienst, im Fachbereich X, ... und ab ... im Referat X, Fachbereich X, Kriminaldienst als Einsatzbeamter verwendet. Mit ... bis ... wurde er als Sachbearbeiter im SPK X, Referat ..., im Fachbereich ..., Kriminaldienst in Verwendung genommen. Danach war B qualifizierter Sachbearbeiter E2a Funktionsgruppe ... beim SPK X Referat X, Fachbereich X, Kriminaldienst. Ab ... ist der Polizeibeamte Spezialsachbearbeiter beim SPK X Referat X, Fachbereich X, Kriminaldienst.

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 „des/der GruppenführerstellvertreterIn beim SPK X, Referat X, Fachbereich X - Kriminaldienst ...“ mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A 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.

Auf Nachfrage der stellvertretenden Vorsitzenden, antwortete A Folgendes, er habe sich ungefähr zwanzigmal auf höhere Planstellen beworben, sei aber nie zum Zug gekommen. Er sei seit fast ... Jahren bei der Polizei und sei der Beste von ... Klassen in der Grundausbildung gewesen. Seine Kollegen hätten zu ihm gesagt, er solle nicht so dumm sein und sich immer wieder übergehen lassen und hätten ihm das Formular für den Antrag bei der B-GBK regelrecht in die Hand gedrückt.

Die Frage, ob nach der Bewerbung ein Gespräch mit ihm darüber geführt worden sei, ob und welche Defizite er habe, verneinte A. Er habe durch die Aussendung der Gewerkschaft erfahren, wer die Planstelle erhalten habe. Er habe einmal ein Gespräch mit dem vorherigen Stadtpolizeikommandanten geführt und dieser habe damals zu ihm gesagt, dass er (A) zwar tüchtig und sympathisch sei und er ihm vertraue, aber dass er ihm keine höherwertige Planstelle geben könne, weil er noch zu jung sei.

Die stellvertretende Vorsitzende erteilte der Dienstgebervertreterin das Wort und diese replizierte, dass B als Spezielsachbearbeiter im Fachbereich 3 bereits mit einer erheblich höheren Funktion betraut gewesen sei. A sei langjährig in einem anderen Kriminaldienstbereich im SPK tätig, während B die Bereiche ... im Bereich ... abdecke.

Auf die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, wen man als Spezielsachbearbeiter führe, antwortete der Dienstgebervertreter, die eingeteilten Beamten.

Die stellvertretende Vorsitzende kommt auf die Stellungnahme zu sprechen und fragte, was unter der Diktion, dass sich das Verhalten des A nicht für Führungsaufgaben empfohlen habe, zu verstehen sei und ob mit A über seine Defizite gesprochen worden sei.

Der Dienstgebervertreter antwortete, dass A im Fachbereich Y des Referates Y hauptsächlich ... bearbeite und davor ... Jahre beim ... gewesen sei. Der Fachbereich X - Kriminaldienst ... sei etwas ganz Eigenes und beschäftige sich viel mit ... und ... B sei seit ... im Fachbereich X und davor Zollbeamter gewesen, er sei daher bereits langjährig in dieser Materie tätig. Im SPK X seien ungefähr ... Personen tätig und die meisten Bewerbungen seien „Durchlaufer“, weswegen eher weniger Gespräche mit den Bewerbern geführt werden würden.

Die stellvertretende Vorsitzende äußerte sie verstehe nicht, dass mit einem Mitarbeiter, der sich bereits mehrfach beworben habe und nicht zum Zug gekommen sei, nicht über seine Defizite gesprochen werde.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, A habe durch seinen Werdegang einfach sehr wenig Erfahrung in den Bereichen ... und ... In diesem Bereich brauche es viel Kenntnis, Erfahrung und ... Vernetzung.

A entgegnete, dass ein anderer Kollege problemlos vom Referat Y in das Referat X und wieder zurück habe wechseln können. Er verfüge sehr wohl über ... Vernetzung, denn er sei in der ... Polizeiakademie gewesen. Er verfüge auch über Führungserfahrung, denn wenn die Gruppenführer nicht anwesend seien und er der Älteste sei, dann sage er sehr wohl was und laut seiner Stammdatenauswertung sei er Dienstführender.

Die GBB replizierte, dass das klar sei, denn mit einer E2a Bewertung sei er dienstführender Beamter, aber er übe keine Dienst- und Fachaufsicht aus.

Die stellvertretende Vorsitzende erteilte der GBB das Wort und diese gab an, dass die Durchlauferstellungen schlüssig gewesen seien, weswegen sie der Besetzung mit B zugestimmt habe.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, wie viele Spezialsachbearbeiter im Fachbereich X tätig seien, antwortete die GBB, ..., der Fachbereich X sei in ... Gruppen mit ... unterteilt und deren unmittelbarer Vorgesetzte sei der Leiter des Fachbereiches.

Da in der Stellungnahme angeführt worden sei, dass sich B bereits bei administrativen Agenden, welche den gesamten FB betreffen, engagiert habe, fragte die stellvertretende Vorsitzende, was B da genau gemacht habe, und der Dienstgebervertreter antwortete, dass B zu diesem Zeitpunkt bereits für die komplette Statistik zuständig gewesen sei. B sei auch meistens im Bereich der ... eingesetzt worden, da er aus dem Zollbereich gekommen sei.

A entgegnete, er mache auch Statistik im gesamten Kriminaldienst des SPK X. Betreffend die Personaleinsatzplanung sagte A, dass es dafür in jedem Fachbereich nur ... Lizenzen gebe und B keine Lizenz habe.

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 ... als dienstführender Kriminalbeamter tätig sei. 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. Aufgrund seiner langjährigen annähernd ...-jährigen Diensterfahrung im Kriminaldienst (...) sowie in diversen Fachabteilungen, besitze er sehr viel Erfahrung und Fachwissen in diesem Bereich.

Die LPD X argumentierte die Entscheidung zugunsten von B damit, dass dieser seine Fach- und Persönlichkeitskompetenzen als Angehöriger der österreichischen Zollwache und des SPK X laufend erweitert habe. Die Fachkompetenz, die Leistungsbereitschaft und die bereits nachweislichen Führungsqualitäten von B als Spezielsachbearbeiter, seien für seine Dienstvorgesetzten und die LPD X stärker zu gewichten gewesen, als sein im Vergleich zu A geringeres Dienstalter.

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 ... tätig. Seit ... ist A bei der SPK X im Fachbereich ... und seit ... im Fachbereich Y eingesetzt. Den Schwerpunkt seiner dienstlichen Aufgaben hat A in seinem gesamten beruflichen Wirken beständig auf die ... des Kriminaldienstes gelegt. A ist im Kriminaldienst des SPK X, Referat Fachbereich Y als einer von ... Sachbearbeitern (E2a/...) tätig. Mit Führungsaufgaben eines Gruppen-, Fachbereichs- oder Dienststellenleiters war er in ... Dienstjahren nicht konfrontiert gewesen.

B ist am ... in den Dienst der österreichischen Zollwache eingetreten. Seine Grundausbildung E2a absolvierte er im ... Er war bis zu seinem Übertritt in das BMI am ... als dienstführende Beamter in X tätig und ab dem Jahr ... ist B im Bereich des Kriminaldienstes des SPK X tätig. ... ist der Beamte im Rahmen einer Dienstzuteilung zum BMI mit Aufgaben eines Spezialfachbearbeiters betraut worden. Mit ... hat B seine Versetzung auf eine Planstelle eines qualifizierten Sachbearbeiters (E2a/...) erreicht, um anschließend seit ... die Aufgaben eines Spezialfachbearbeiters (E2a/...) wahrzunehmen und Führungsaufgaben zu übernehmen.

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 österreichischen Zollwache und ... Jahre 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 seit ... im Fachbereich Y beim SPK X tätig ist, ist B als Spezialfachbearbeiter im Fachbereich X bereits mit einer erheblich höheren Funktion betraut. A ist langjährig in einem anderen Kriminaldienstbereich (...) im SPK tätig, während B bereits Erfahrungen in den Bereichen ..., ... und ... im Bereich ... gesammelt hat, Bereiche, die den Fachbereich X abdecken.

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. Der Dienstgeber kam aber nach der Überprüfung der daraus resultierenden Kompetenzen zu dem Ergebnis, dass die bessere Eignung für die konkrete Planstelle bei B, aufgrund seiner bereits seit geraumer Zeit erfolgreich wahrgenommenen Führungsaufgaben, liegt.

Von Seiten des Dienstgebers unbestritten ist, dass A ein hohes Kenntnissniveau an fachlichen Wissen hat, verbunden mit der Fähigkeit selbständig zu arbeiten und Interesse am Kriminaldienst zeigt.

Der Dienstgeber stützte sich bei seiner Personalentscheidung auf die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten. Der Stadtpolizeikommandant von X, der zu beiden Bewerbern Stellung nahm, gab an, dass „...gerade diese Führungserfahrung aber für eine derartige Führungsposition unverzichtbar ist.“

Der Senat kann sich den Feststellungen der LPD X, nämlich B sei der besser qualifizierte Bewerber anschließen. Der Senat erkennt, dass B aufgrund seiner bisherigen Verwendungen im Kriminaldienst, trotz seiner insgesamt - im Vergleich zu seinem Mitbewerber - kürzeren Dienstzeit im Exekutivdienst besser für die in Rede stehende Planstelle qualifiziert ist

als A, da er bereits mit Führungsaufgaben betraut war. Hingegen war A mit Führungsaufgaben eines Gruppen-, Fachbereichs- oder Dienststellenleiters in seiner gesamten Dienstzeit nicht konfrontiert.

Die GBB hat an der Kommissionssitzung teilgenommen und gab an, dass B als SpeziaIsachbe- arbeiter im Fachbereich X bereits mit einer erheblich höheren Funktion betraut gewesen ist. Für die GBB waren die Durchlauferstellungen schlüssig und sie hat deshalb der Beset- zung in ihrer Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte mit B zugestimmt.

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 von B aus- schließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte – kommt der Senat zum Er- gebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv aus- schlaggebend war.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

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

Der Unterschied zwischen A (geboren ...) und B (geboren ...) beträgt ... Jahre. Der Unter- schied 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 Be- setzung der Planstelle „Gruppenführer Stellvertreter beim SPK X der LPD X“ objektiv nach- vollziehbare, sachliche Gründe und nicht das Alter der Bewerber maßgebend waren.

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

Wien, April 2024