

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am 31. Jänner 2024 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 Planstelle des/der weiteren leitenden Beamten/in beim Landeskriminalamt (LKA) 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 des/der weiteren leitenden Beamten/in beim LKA X mit B stellt eine 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) versehe derzeit beim Landeskriminalamt Y, ... als stellvertretender Dienststellenleiter seinen Dienst. Am ... habe er sich aufgrund einer Interessentensuche vom ... bei der LPD X, für die Planstelle eines weiteren leitenden Beamten beworben. Das Anforderungsprofil in der Interessentensuche bzw. Beschreibung des Arbeitsplatzes beim LKA X werde von ihm nach seiner Einschätzung, zu 100 Prozent erfüllt.

Er sei seit ..., nach Absolvierung des ... Zentralen Grundausbildungslehrganges für Kriminalbeamte des Bundesministeriums für Inneres (BMI) im Kriminaldienst tätig. Danach sei er als Kriminalbeamter bei der damaligen Kriminalbeamtenabteilung ... als Sachbearbeiter eingesetzt gewesen. Nach seiner Ausbildung zum E1 Beamten sei er seit ... in leitender Funktion bei den verschiedensten Abteilungen im LKA Y verwendet worden. In dieser Zeit habe er die Leitung/Verantwortung bei diversen kriminalpolizeilichen Großamtshandlungen/Sokos gehabt.

Während seiner dienstlichen Laufbahn habe er in diesem Zusammenhang mehrere schriftliche Belobigungen erhalten. Es seien gegen seine Person keine disziplinarischen Verfehlungen festgestellt oder gar strafrechtliche bzw. verwaltungsstrafrechtliche Verfahren eingeleitet worden.

Mit der Planstelle sei B betraut worden, der mindestens ... Jahre jünger als er (A) sei und seines Wissens keine vorherige (einschlägige) dienstliche Verwendung in einem LKA aufweisen könne.

Aus den oben angeführten Gründen liege für ihn (A) ein nicht nachvollziehbares Verfahren bei der Entscheidungsfindung dieser Besetzung vor und es seien seine fachlichen/persönlichen Qualifikationen nicht in dem erforderlichen objektiven Ausmaß berücksichtigt worden. Mutmaßlich sei die Personalentscheidung gegen seine aufgrund seines Lebensalters erfolgt.

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

Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass A (geboren am ...) im ... in den Exekutivdienst eingetreten ist. Von ... bis ... war er am Institut für Polizeipraktikanten in praktischer Ausbildung. Von ... bis ... verrichtete A als eingeteilter Beamter bei der ...-Abteilung ... und ... seinen Dienst. Nach der Absolvierung des Zentralen Grundausbildungslehrganges für Kriminalbeamte ... war er Sachbearbeiter in der Kriminalabteilung ... bis ... Im Jahr ... absolvierte A den Grundausbildungslehrgang E1 (eine separate Spartenausbildung im Kriminaldienst - spe-

zifische Kriminalausbildung auf Führungsniveau). Von ... bis ... hat er verschiedenste Leitungsfunktionen im Kriminaldienst (...). Von ... bis ... war A Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten ... Im Anschluss bis ... verrichtete er seinen Dienst als Referatsleiter ... und ... beim ... des LKA Y. Von ... bis ... war er weiterer leitender Beamter bei der LKA ... LKA Y. Von ... bis ... war er als interimistischer stellvertretender Leiter der ... LKA ... LKA Y. Seit ... ist A stellvertretender Leiter der ... des LKA Y und zugleich stellvertretender Leiter der ...gruppe ...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministerium für Inneres (BMI) am ... eine Stellungnahme zum Antrag von A und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Für die Planstelle der/des weiteren leitenden Beamten/in beim LKA X mit der Wertigkeit E1/... habe es ... Bewerbungen gegeben. Der Bewerber A sei Angehöriger der LPD X, stellvertretender Leiter der ... beim LKA Y und der Bewerber B sei Angehöriger der LPD ..., derzeit beim ... zugeteilt und deshalb ... Leiter im ...

Aufgrund der behördenübergreifenden Bewerbungen sei die Zuständigkeit der Personalmaßnahme im BMI gelegen. Dieses habe sich dem begründeten Vorschlag der LPD X angeschlossen. Im Rahmen des diesbezüglich erfolgten Verfahrens habe sich der Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens in einer Sitzung am ... und ... mit der gegenständlichen Planstellenbesetzung befasst und sich der Meinung des BMI angeschlossen die Planstelle mit B zu besetzen.

Mit Bescheid vom ... sei B mit Wirksamkeit vom ... von der LPD ... zur LPD X versetzt und als leitender Beamter im LKA X in Verwendung genommen.

Zu B:

Aufgrund seiner raschen Auffassungsgabe und seiner kriminalpolizeilichen Expertise verstehe B es, sich in komplexe Ermittlungsthematiken einzuarbeiten und sei für jede Arbeitsgruppe eine Bereicherung. Neben seiner fachlichen Expertise verfüge er über eine äußerst hohe Kompetenz im Bereich der Führung und Organisation. Sein Umgang mit sämtlichen MitarbeiterInnen sei von sozialer Kompetenz geprägt. Durch sein professionelles Auftreten und seine freundliche Erscheinung genieße er höchstes Ansehen bei anderen Organisationseinheiten und sei ein Garant für erfolgreiche Ermittlungsarbeit.

Das außergewöhnlich hohe Engagement, gepaart mit seiner kriminalpolizeilichen Fachkompetenz, führe bei B zu hoher Handlungssicherheit.

B besitze die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Planstelle, und es sei daher anzunehmen, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfülle.

Zu A:

A weise sowohl die fachliche als auch persönliche Eignung für die angestrebte Funktion auf. Er sei bereits seit dem Jahr ... fast durchgehend im Kriminaldienst tätig und seit dem Jahr ... stellvertretender Leiter der ... des LKA Y, was ihn grundsätzlich für die angestrebte Funktion qualifiziere.

Bei der Entscheidungsfindung durch das BMI seien die Umstände des sehr breiten Wissens von B berücksichtigt worden. Dieser habe ... Jahre (... -) Erfahrungen im ... der LPD X sammeln und sich seit ... im Zuge seiner Dienstzuteilung im ... ebenso erweiterte Kenntnisse aneignen können. Er habe dort als ... Leiter im ... maßgeblich bei der Bekämpfung organisierter Kriminalität mitgewirkt.

Der von A angeführte Umstand, dass seine fachlichen und persönlichen Qualifikationen nicht im erforderlichen Maß berücksichtigt worden seien, könne nicht nachvollzogen werden.

Eine objektive Betrachtung der Laufbahnen und Ausbildungen zwischen A und B habe schlussendlich zur Entscheidung geführt, dass B für den in Rede stehenden Arbeitsplatz beim LKA der LPD X in höchstem Ausmaß geeignet sei.

Beide Bewerber würden die Voraussetzungen für die angestrebte Position erfüllen. B weise jedoch eine breitere Erfahrung in mehreren Organisationseinheiten auf und habe durch den Abschluss des Masterlehrganges „...“ gezeigt, dass er bereit sei, sich auch in seiner Freizeit fortzubilden.

Aus den oben angeführten Gründen sei die Besetzung der gegenständlichen Planstelle, entsprechend den Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes, mit B erfolgt, weshalb keine Diskriminierung von A aufgrund des Alters vorliege.

Der Stellungnahme des BMI waren folgende Unterlagen angeschlossen: Interessent*innensuche, Vorschlag BMI an den Zentralausschuss, Zustimmung der Gleichbehandlungsbeauftragten zur beabsichtigten Besetzung, Mitteilung des BMI an die LPD X zur Einteilung mit B, BewerberInnenübersicht, Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten von A, Bewerbung und Laufbahndatenblatt von A, Bewerbung und Laufbahndatenblatt von B, Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten von B.

Gemäß der Interessent*innensuche haben die Bewerber*innen um diese Funktion neben den allgemeinen Erfordernissen (das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft, die volle Handlungsfähigkeit, ...) die persönlichen Anforderungen zu erfüllen.

Zu den persönlichen Anforderungen zählen:

- sicheres, bestimmtes und freundliches Auftreten
- Genauigkeit und Verlässlichkeit
- Engagement und Gewissenhaftigkeit
- Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
- Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben
- Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln
- Kompetenz in der Mitarbeiter*innenführung
- sozialkommunikative Kompetenz
- Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
- Entschluss- und Entscheidungskompetenz
- Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung
- Fähigkeiten im Bereich des Managements
- Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft

Darüber hinaus sind folgende Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich:

- umfassende Kenntnisse über die Organisation der Landespolizeidirektion, der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze
- Kenntnis der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung
- Erfahrung im exekutiven Einsatz und im inneren Dienst
- Kenntnisse im Bereich des New Public Management
- Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind
- Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung
- Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik
- EDV-Anwenderkenntnisse – insbesondere in Bezug auf interne Applikationen der Arbeitsplätze

Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass B (geboren am ...) im ... in den Exekutivdienst eingetreten ist. Von ... bis ... absolvierte B die Grundausbildung Exekutivdienst im BZS ... Im Anschluss bis ... war er eingeteilter Beamter auf der Polizeiinspektion ... Danach bis ... absolvierte B die Grundausbildung E2a im BZ ... Von ... bis ... verrichtete er seinen Dienst als qualifizierter Sachbearbeiter im ... der LPD X. Von ... bis ... gab es Praxisverwendungen im Rahmen der E1 Grundausbildung im ... und im Landeskriminalamt X, beim Stadtpolizeikommando ... sowie im BMI. Von ... bis ... war B Mitarbeiter der ...abteilung der LPD ... Seit ... ist B im ..., ... - ...

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen der Antragsteller und sein rechtsfreundlicher Vertreter ... sowie die Dienstgebervereinerinnen ... (BMI) und ... (LPD X) teil. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... ist entschuldigt.

Auf Ersuchen der stellvertretenden Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Funktion „der/des weiteren leitenden Beamten/in“ beim LKA X mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller Folgendes aus:

Die Beschwerde sei ihm nicht leichtgefallen, überdies hätte die Planstelle in X keine finanzielle Besserstellung bewirkt, jedoch wünsche er sich seit Jahren in X tätig zu sein. Er sei ... Jahre alt und seit über ... Jahren im Kriminaldienst tätig. Er erfülle das Anforderungsprofil für die

Planstelle in X zu 100 Prozent. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Kriminaldienst verfüge er über die erforderliche Fachexpertise und Erfahrung. Seit ... sei er in leitender Funktion bei der LPD Y im LKA tätig. Nach seiner Bewerbung habe er nicht von der Dienstbehörde, sondern von Kollegen erfahren, dass die Planstelle mit dem ... Jahre jüngeren B besetzt worden sei. Er kenne diesen nicht persönlich, da er (B) nie im Kriminaldienst tätig gewesen sei. Es gebe kein objektiv begründetes Kriterium, warum er (A) nicht der bestgeeignete Kandidat gewesen sei, deswegen könne nur das Alter ausschlaggebend gewesen sein. Es sei verständlich, dass man junge Kollegen für die weiteren Entwicklungen haben wolle, aber wenn ein geeigneter Beamter zur Verfügung stehe, dürfe diesem das Alter nicht zum Nachteil gereichen.

Die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, ob nach seiner Bewerbung ein Gespräch mit ihm geführt worden sei, verneinte A.

Die stellvertretende Vorsitzende erteilte den Dienstgebervorteilern das Wort und die Dienstgebervorteilerin des BMI gab an, dass B bereits in vielen verschiedenen Bereichen tätig gewesen sei und dadurch über ein sehr großes Spektrum an Erfahrung und Wissen verfüge. Aus der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten von B würden für die Planstelle äußerst wertvolle Fähigkeiten und Kenntnisse hervorgehen. Besonders hervorzuheben seien Bs äußerst hohe Kompetenz im Bereich Führung und Organisation, seine Konfliktlösungsbereitschaft und seine Fähigkeit Konsens herzustellen, seine Erfahrung in der Leitung äußerst komplexer Ermittlungstätigkeiten und seine kriminalpolizeiliche Expertise bzw. Fachkompetenz. B weise im Vergleich zu A zwar eine geringere Anzahl an Dienstjahren auf, aber er verfüge über außerordentliches Engagement und Zielstrebigkeit, sowie eine hohe Bereitschaft zur Weiterbildung. Bereits nach ... Dienstjahren habe B die E2a Ausbildung abgeschlossen und nach ... Dienstjahren die E1 Ausbildung. A habe die E2a Ausbildung nach ... Dienstjahren abgeschlossen und erst nach ... Dienstjahren die E1 Ausbildung. B sei auf einem E1/... Arbeitsplatz tätig gewesen und A auf einem E1/... Auch dies spreche für Bs äußerst hohe Qualifikation. B verfüge durch den Abschluss des Masterlehrganges „...“ über zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Kriminalbereich und im Führungsbereich. Auch die LPD X sei der Meinung gewesen, dass B der am besten geeignete Kandidat sei.

Die stellvertretende Vorsitzende konstatierte, dass B in all den breit gefächerten Bereichen nicht lange tätig gewesen sei und fragt, in welchem Bereich er mit Kriminaldienst zu tun gehabt habe.

Die Dienstgebervorteilerin der LPD X antwortete, B sei im ... tätig gewesen und das sei stark „kriminaldienstlastig“.

Die stellvertretende Vorsitzende entgegnete, laut Laufbahndatenblatt sei B im selben Zeitraum, nämlich, zwischen ... und ..., im Rahmen der E1-Grundausbildung im ... der LPD X, im LKA X, im SPK ... sowie in der Abteilung ... des BMI tätig gewesen. Von ... bis ... sei er Mitarbeiter der ...abteilung der LPD ... gewesen und danach, ab ... bis zur Ausschreibung der gegenständlichen Planstelle, im ... tätig gewesen.

Die Dienstgebervertreterin der LPD X wiederholte, seine Erfahrungen seien breit gefächert.

Die stellvertretende Vorsitzende monierte, Bs Zeit im Kriminalbereich sei jedoch sehr kurz gewesen.

Auf die Frage, ob ein leitender Beamter diese breit gefächerte Erfahrung brauche, antwortete die Dienstgebervertreterin der LPD X, von Nachteil sei es nicht, wenn man andere Organisationseinheiten kennengelernt habe.

Auf die Frage, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter B geführt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin der LPD X, vor seiner Bewerbung sei B stellvertretender Leiter der ... Abteilung in ... gewesen.

Ein Senatsmitglied monierte, dass B dort nie tätig gewesen sei, da er in ... zugeteilt gewesen sei.

Die stellvertretende Vorsitzende wiederholte ihre Frage und die Dienstgebervertreterin des BMI antwortete, im ... sei B Leiter einer operativen, kriminalpolizeilichen Arbeitsgruppe gewesen.

Auf die Frage, wen B in der Arbeitsgruppe in Dienst- und Fachaufsicht geführt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin der LPD X, inwiefern die Dienstaufsicht in Arbeitsgruppen innerhalb des ... übergeben würde, entziehe sich ihrer Kenntnis.

Die Frage, ob die Qualifikationen des A auch jenen von B gegenübergestellt worden seien, bejahte die Dienstgebervertreterin des BMI. Es sei auch die Stellungnahme des direkten Vorgesetzten herangezogen worden.

Auf die Frage, welche Qualifikationen A für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz fehlen würden, antwortet die Dienstgebervertreterin der LPD X, was fehle, wisse sie nicht, denn die Durchlauferstellungnahme habe im Endeffekt nur beschrieben, dass A ein langjähriger Kriminaldienstbeamter sei.

Die stellvertretende Vorsitzende monierte, die Dienstbehörde müsse doch beurteilen, welche Qualifikationen fehlen würden, und fragte, was B besser könne als A.

Die Dienstgebervertreterin des BMI wiederholte die bereits zuvor genannten Qualifikationen von B und ergänzte, dass B durch Lehrveranstaltungen im Kriminalbereich noch mehr Wissen habe sammeln können. Betreffend die Führungskompetenz sagte die Dienstgebervertreterin des BMI, dass B im Zuge seines Masterstudiums Lehrveranstaltungen besucht habe, die für den Arbeitsplatz von Vorteil seien, wie zum Beispiel „...“.

Die stellvertretende Vorsitzende hält fest, dass A für sein Wissen aus der Praxis und B seines aus der Theorie habe. Bei der letzten Sitzung habe das BMI argumentiert, dass Masterabschlüsse nun nicht mehr derart hoch bewertet werden würden.

Die Dienstgebervertreterin der LPD X entgegnete, dass Personalentscheidungen immer unterschiedlich ausfallen würden.

Die stellvertretende Vorsitzende sagte, Personalentscheidungen müssten aber transparent und nachvollziehbar sein.

Die Dienstgebervertreterin der LPD X entgegnete, die LPD X habe B langjährig gekannt und seine Entwicklung und Leistungsbereitschaft entsprechend wahrgenommen. Die LPD X habe den Masterabschluss schon hoch bewertet. B sei sehr zielstrebig und eine Bereicherung. A kenne die LPD X aus einer länger zurückliegenden Verwendung aus dem Bezirkspolizeikommando ... und dort dürfte er sich nicht wohl gefühlt haben, da er sich nach ... Monaten entschieden habe, dass diese Verwendung nichts für ihn sei. Das sei ein Hinweis darauf, dass seine Bereitschaft, andere Strukturen intensiv kennenlernen zu wollen, nicht vorhanden sei. B hingegen sei intensiv daran interessiert sämtliche Bereiche, auch außerhalb der Landeskriminalabteilung, kennenzulernen und sich mit anderen Behörden auseinander zu setzen.

Auf die Frage, ob sich B zwischen ... und ... als qualifizierter Sachbearbeiter in der LPD so verdient gemacht habe, denn in einer anderen Funktion sei er nicht in ... tätig gewesen, antwortete die Dienstgebervertreterin der LPD X, dass sie nicht gesagt habe, dass er sich verdient gemacht habe. Er sei Angehöriger der LPD X gewesen und kenne die Polizeistrukturen innerhalb von ... besser als A.

B habe auf der belasteten PI ... Dienst versehen und sei bereits als junger Beamter zielorientiert gewesen und weise Kompetenzen auf.

Auf die Frage, warum B für ... Monate Mitarbeiter der ...abteilung der LPD ... gewesen sei, ob das nur „Planstellenschieberei“ gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin der LPD X, dass dies vielleicht eine Verwendung innerhalb des E1-Bereiches gewesen sei.

Ein Senatsmitglied hält fest, dass B laut seiner Bewerbung die Planstelle als stellvertretender Leiter der ...abteilung der LPD ... innegehabt habe, aber im gleichen Zeitraum dem ... zuge- teilt gewesen sei. De facto habe er die Funktion als stellvertretender Abteilungsleiter nie wahrgenommen, weswegen fraglich sei, warum er überhaupt als stellvertretender Abtei- lungsleiter ernannt worden sei.

Die Dienstgebervertreterin der LPD X replizierte, wahrscheinlich habe B zu dem Zeitpunkt in der ...abteilung der LPD ... die E1-Grundlaufbahn durchlaufen und sich auf die erste freie Planstelle beworben.

Das Senatsmitglied entgegnete, B sei doch im ... gewesen.

Die Dienstgebervertreterin der LPD X erklärte, B habe seine Planstelle als stellvertretender Abteilungsleiter in der LPD ... gehabt und sei dem ... dienstzugeteilt gewesen. B habe ja nicht wissen können, wie lange er im ... verwendet werde.

Das Senatsmitglied entgegnete, offenbar sei Bs Arbeitskraft in ... nicht gebraucht worden.

Auf die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, ob B auch in einem LKA tätig gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, ja, ... Jahre im LKA X während seiner Grund- ausbildung.

Auf die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, warum der Antragsteller sich in ... nicht wohl gefühlt habe und damals wieder nach ... zurückgegangen sei, antwortete der Antrag- steller, dass er es befremdlich finde, dass hier persönliche Aspekte herangezogen würden. Sein Herz hänge am Kriminaldienst, weswegen er nach ... Monaten die Tätigkeit als stellver- tretender Bezirkskommandant beendet habe. Er habe diese Tätigkeit jedoch zur vollsten Zufriedenheit des Kommandanten ausgeführt, dies könne der Kommandant jederzeit bestä- tigen. Einige ... Kollegen hätten ihn stirnrunzelnd gefragt, warum er sich das antue, denn in ... im Kriminaldienst falle die dreifache Arbeit an und er bekomme dasselbe Gehalt.

Zur Stellungnahme des direkten Vorgesetzten von B sagte A, dass diese „blumigen“ Be- schreibungen nicht objektiv seien. Sein Vorgesetzter (jener von A) habe auch angeführt, dass er (A) sowohl die fachliche als auch persönliche Eignung aufweise, dass sei einfach eine Durchlauferstellungnahme. Hätte das BMI mehr angefordert, hätte sein Vorgesetzter oder der Leiter des LKA ebenso eine blumige Beschreibung abgegeben. Er sei in seiner dienstli-

chen Laufbahn im kriminalpolizeilichen Bereich mehrfach belobigt worden, auch als leitender Beamter. Dass Bs Spektrum im Kriminaldienst breiter sei als seines, sei nicht möglich, denn er sei seit ... im Kriminaldienst tätig. Im LKA Y, ..., habe er von Mord über Brand bis Einbruchdiebstahl alles durchgemacht. Er wohne Zeit seines Lebens in ... und habe damals aus familiären Gründen von ... nach ... gewechselt. Er habe sich mit allen Kollegen im BPK ... gut verstanden, aber sich mit der Tätigkeit als ...einsatzleiter nicht wohl gefühlt.

Die Frage eines Senatsmitgliedes, ob B das Masterstudium außerhalb der Dienstzeit absolviert habe, bejahte die Dienstgebervertreterin des BMI. Der Dienstgeber unterstützte dies zwar und gewährt für Prüfungen und zum Lernen Sonderurlaub, aber es gebe keine Freistellung.

Auf Nachfrage der stellvertretenden Vorsitzenden, antwortete A, er habe das Bachelorstudium auch freiwillig und in seiner Freizeit absolviert. Für ein Masterstudium habe er keine Notwendigkeit gesehen. Darüber hinaus habe er den jungen Kolleginnen und Kollegen keinen der beschränkten Plätze wegnehmen wollen.

As rechtsfreundlicher Vertreter fasste zusammen, dass B hinsichtlich der fachlichen Qualifikationen im kriminalpolizeilichen Bereiche nicht mit dem Antragsteller mithalten könne. B verfüge offenbar nicht über die breitere Erfahrung, sondern sei einfach gut vernetzt. Die Arbeitsgruppe, in welcher B gewesen sei, habe keine kriminalpolizeiliche Arbeit gemacht. Auch der Antragsteller sei engagiert gewesen, denn stellvertretender Bezirkspolizeikommandant werde man nicht, wenn man nicht tadellos und engagiert sei. Wenn die LPD X B so gut gekannt habe, hätte sie über A, der lediglich aus einer länger zurückliegenden Zeit bekannt gewesen sei, mehr Informationen einholen müssen. B habe im Gegensatz zu A noch keine Leitungsfunktion innegehabt. Insgesamt ließe sich klar ein Ungleichgewicht erkennen und dass eine Diskriminierung vorliege.

Die Frage der stellvertretenden Vorsitzenden, zu welchem Zeitpunkt des Besetzungsverfahrens die Gleichbehandlungsbeauftragte eingebunden worden sei, könne die Dienstgebervertreterin des BMI nicht beantworten, aber am ... habe die Gleichbehandlungsbeauftragte eine positive Stellungnahme zur beabsichtigten Besetzung abgegeben.

Die stellvertretende Vorsitzende erklärte, dass dem Senat im Zusammenhang mit einem anderen Verfahren vor der B-GBK durch die Gleichbehandlungsbeauftragte mitgeteilt worden sei, dass ein Erlass des BMI existiere, wonach der Fachausschuss und die Gleichbehandlungsbeauftragte die Bewerbungsunterlagen und die beabsichtigte Personalentscheidung parallel erhalten würden.

Auf die Frage, ob es diesen Erlass gebe, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, das könne sie nicht bestätigen.

A hielt fest, dass er einen Antrag gestellt habe, weil der Unterschied zwischen ihm und B derart eklatant gewesen sei.

Die Dienstgebervertreterin des BMI sagte abschließend, dass das BMI nicht nachvollziehen könne, warum eine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegen solle, denn A sei zum Zeitpunkt seiner Bewerbung ... Jahre alt gewesen und habe somit noch ... Arbeitsjahre vor sich.

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 des BMI 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 das Anforderungsprofil in der Interessentensuche bzw. Beschreibung des Arbeitsplatzes beim LKA X nach seiner Einschätzung, zu 100 Prozent erfülle. Er sei seit ... im Kriminaldienst tätig. Nach seiner Ausbildung zum E1 Beamten sei er seit ... in leitenden Funktionen bei den verschiedensten Abteilungen im LKA Y verwendet worden. In dieser Zeit habe er die Leitung/Verantwortung bei diversen kriminalpolizeilichen Großamtshandlungen/Sokos gehabt. Während seiner dienstlichen Laufbahn habe er in diesem Zusammenhang mehrere schriftliche Belobigungen erhalten. Im Vergleich zu ihm sei seines Wissens der mit der Planstelle betraute Mitbewerber B in keinem LKA tätig gewesen. Deshalb gehe er davon aus, dass seine

fachlichen und persönlichen Qualifikationen nicht in dem erforderlichen objektiven Ausmaß berücksichtigt worden seien und die Personalentscheidung gegen seine Person (A) aufgrund seines Lebensalters erfolgt sei.

Das BMI argumentierte die Entscheidung zugunsten von B damit, dass dieser eine breitere Erfahrung in mehreren Organisationseinheiten aufweise und durch den Abschluss des Masterlehrganges „...“ gezeigt habe, dass er bereit sei, sich auch in seiner Freizeit fortzubilden. B habe ... Jahre Erfahrungen im ... der LPD X sammeln und sich seit ... im Zuge seiner Dienstzuweisung im ... ebenso erweiterte Kenntnisse aneignen können. Er habe dort als ... Leiter im ... maßgeblich bei der ... mitgewirkt.

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 im ... in den Exekutivdienst eingetreten. Er ist seit ... fast durchgehend im Kriminaldienst tätig. Er absolvierte den Zentralen Grundausbildungslehrgang für Kriminalbeamte ..., war im Anschluss Sachbearbeiter in der Kriminalabteilung ... bis ... Im Jahr ... absolvierte A den Grundausbildungslehrgang E1, eine separate Spartenausbildung im Kriminaldienst (spezifische Kriminalausbildung auf Führungsniveau).

Im Anschluss an diese Ausbildungen (von ... bis ...) hat er auf verschiedensten Kriminaldienststellen in leitender Funktion gearbeitet.

Von ... bis ... war A Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten ... Im Anschluss bis ... verrichtete er seinen Dienst als Referatsleiter beim ... des LKA Y. Von ... bis ... war er weiterer leitender Beamter bei der LKA ... des LKA Y. Von ... bis ... war A als interimistischer stellvertretender Leiter bei der LKA ... im Einsatz. Seit ... ist A stellvertretender Leiter der ... des LKA Y und zugleich stellvertretender Leiter der ...gruppe.

B trat im ... in den Exekutivdienst ein. Nach der Grundausbildung war er eingeteilter Beamter auf einer Polizeiinspektion. Danach bis ... absolvierte B die Grundausbildung E2a. Von ... bis ... verrichtete er seinen Dienst als qualifizierter Sachbearbeiter im ... der LPD X. Von ... bis ... gab es Praxisverwendungen im Rahmen der E1 Grundausbildung im ... und Landeskriminalamt X, beim Stadtpolizeikommando ... sowie im BMI. Von ... bis ... war B Mitarbeiter der ...abteilung der LPD ... Seit ... ist B im ..., ... – ... tätig.

Im Vergleich zu A ist B ... Jahre später in den Exekutivdienst eingetreten. Der Antragsteller ist seit annähernd ... Jahren durchgehend im Kriminaldienst tätig. Im Vergleich zu B weist A eine

langjährige und umfassende Diensterfahrung bei der Kriminalpolizei auf. B kann somit hinsichtlich der fachlichen Qualifikationen im kriminalpolizeilichen Bereich nicht mit dem Antragsteller mithalten. Bs Zeit im Kriminalbereich ist im Vergleich dazu sehr kurz gewesen (durchgehend nicht einmal ... Jahre nach der E1 Grundausbildung bis zur gegenständlichen Bewerbung). Im Vergleich zu B bekleidet A seit ... annähernd durchgehend leitende Funktionen im kriminalpolizeilichen Bereich. Eine ...-jährige Führungserfahrung steht somit keiner Führungserfahrung von B gegenüber. Insgesamt ist ein eklatantes Ungleichgewicht bei der Berücksichtigung der Qualifikationen der Bewerber durch den Dienstgeber feststellbar. Für den Senat ist A aufgrund seines beruflichen Werdegangs besser als B für die in Rede stehende Planstelle qualifiziert.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die Begründung des BMI bzw der LPD X für die im Vergleich zu B angeblich geringere Eignung von A für die Leitung des/der weiteren leitenden Beamter/in beim LKA X für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar ist.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung von A auseinandergesetzt hat. Der Senat erhielt den Eindruck, dass der Dienstgeber die Qualifikationen von A im Bewerbungsverfahren nicht entsprechend berücksichtigt und gewürdigt hat. Vielmehr scheinen die Hoffnungen, die man in die – bislang noch nicht in einer Leitungsfunktion bewiesenen – Führungsqualitäten von B gesetzt hat, ausschlaggebend gewesen zu sein, was keine sachliche Entscheidungsgrundlage darstellt.

Nach Gegenüberstellung der Laufbahnen von A und B und in Anbetracht der großteils nicht nachvollziehbaren Feststellungen über die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber kommt der Senat daher zu dem Ergebnis, dass die Personalentscheidung nicht auf rein sachlichen Erwägungen beruhte.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMI mit ihrem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren zur Besetzung der Planstelle „des/der weiteren leitenden Beamten/in beim Landeskriminalamt (LKA) X“ objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht das Alter der Bewerber und die daran anknüpfenden stereotypen Zuschreibungen und Erwartungen maßgebend waren.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters wird also festgehalten, dass für den Senat die Ausführungen des Dienstgebers nicht nachvollziehbar sind und nicht glaubhaft dargelegt werden konnte, dass das Alter des Antragstellers keine Rolle bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung gespielt hat.

Der Senat stellt fest, dass bei der Bestellung von B zum weiteren leitenden Beamten beim LKA X eine Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B GIBG vorliegt.

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

Wien, April 2024