jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2023/5/12 B-GBK II/209/23

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.05.2023

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

1. B-GlBG § 13 heute
2. B-GlBG § 13 gültig ab 15.08.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II Senat römisch zwei

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Zugskommandanten X aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendeshat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle des Zugskommandanten römisch zehn aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle „Zugskommandant X“ der LPD X mit B stellt eine Diskriminierung von Abeim beruflichen Aufstieg aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG dar. Die Besetzung der Planstelle „Zugskommandant X“ der LPD römisch zehn mit B stellt eine Diskriminierung von A beim beruflichen Aufstieg aufgrund der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von seinem rechtsfreundlichen Vertreter ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Aufforderung zur Konkretisierung des Antrages wurde mit Schreiben vom ... entsprochen. Der Antragsteller führte Folgendes aus:

Anlässlich der Einrichtung der Einheit „X“ in der LPD X, welche sich in die „X“ (…) und die „…“ gliedere, sei mit … die Interessent*innensuche für (u.a.) die Planstelle Zugskommandant*in der X erfolgt. Am … habe A seine Bewerbung um die Stelle, Bewertung E2a/…, eingebracht, mit Schreiben vom … (aufgrund … erst am … zugestellt) sei er über die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung verständigt worden. Anlässlich der Einrichtung der Einheit „X“ in der LPD römisch zehn, welche sich in die „X“ (…) und die „…“ gliedere, sei mit … die Interessent*innensuche für (u.a.) die Planstelle Zugskommandant*in der römisch zehn erfolgt. Am … habe A seine Bewerbung um die Stelle, Bewertung E2a/…, eingebracht, mit Schreiben vom … (aufgrund … erst am … zugestellt) sei er über die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung verständigt worden.

Vorauszuschicken sei, dass die Kräfte der X vornehmlich für … Einsätze (…) vorgesehen seien. In der X würden sehr junge Polizisten und Polizistinnen direkt nach ihrer Ausmusterung aus den Grundkursen für kurze Zeiträume arbeiten, nach denen ein Austausch durch weitere junge Polizistinnen und Polizisten erfolge. Vorauszuschicken sei, dass die Kräfte der römisch zehn vornehmlich für … Einsätze (…) vorgesehen seien. In der römisch zehn würden sehr junge Polizisten und Polizistinnen direkt nach ihrer Ausmusterung aus den Grundkursen für kurze Zeiträume arbeiten, nach denen ein Austausch durch weitere junge Polizistinnen und Polizisten erfolge.

Im Auswahlverfahren habe keine sachliche Beurteilung der Eignung der Bewerber stattgefunden [Anmerkung: Zu den Qualifikationen siehe unten die Angaben im Laufbahndatenblatt bzw. in der Bewerbung um die Stelle], bei der Beurteilung des Antragstellers seien „offensichtlich wesentliche, beurteilungsrelevante Kriterien in einem Ausmaß unberücksichtigt“ geblieben, „das nur mit Diskriminierung aus Gründen der Weltanschauung und des Alters erklärbar“ sei.

Zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung führte A aus, dass vermutet werden könne, dass bei der Vergabe der Funktion „insofern Willkür geübt wurde, als im Hintergrund eine bestimmte politische Überzeugung als conditio sine qua non für die gegenständliche Funktion vorgegeben wurde, welcher der Antragsteller aufgrund seiner Weltanschauung nicht entsprochen hat und deshalb diskriminiert wurde.“ A gehöre „weltanschaulich den sozialdemokratischen Auffassungen und Anschauungen“ an, seine Nähe zur SPÖ sei seit den Personalvertretungswahlen … offenkundig gewesen, er sei (an seinem früheren Arbeitsplatz im Bezirkspolizeikommando (BPK) X) … der FSG (Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter/innen) im … (…) und danach noch „unterstützendes Mitglied“ gewesen, seine Bewerbung habe daher bereits aus diesem Grund an einem „wesentlichen Handicap“ gelitten. Nachdem derzeit von einer „ÖVP dominierten Führungsebene“ in X auszugehen sei, sei zu vermuten, dass „gute Kontakte in diese Reihen vermutlich ausreichen, um einen Bewerbungsbonus erlangen zu können.“ Der Antragsteller habe auch vernommen, dass … „vehement interveniert“ habe, damit er nicht zum Zug komme. Der zum Zug Gekommene Bewerber B (…) sei auf der Polizeiinspektion (PI) X (…) Mitarbeiter von …, dem damaligen Kommandanten der PI und jetzigen Kommandanten der neu gegründeten Einheit X, gewesen. Die verzögerte Ausschreibung der Funktion lasse außerdem darauf schließen, dass kein „systemkonformer Gegenkandidat zum Antragsteller verfügbar“ gewesen sei. Zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung führte A aus, dass vermutet werden könne, dass bei der Vergabe der Funktion „insofern Willkür geübt wurde, als im Hintergrund eine bestimmte politische Überzeugung als conditio sine qua non für die gegenständliche Funktion vorgegeben wurde, welcher der Antragsteller aufgrund seiner Weltanschauung nicht entsprochen hat und deshalb diskriminiert wurde.“ A gehöre „weltanschaulich den sozialdemokratischen Auffassungen und Anschauungen“ an, seine Nähe zur SPÖ sei seit den Personalvertretungswahlen … offenkundig gewesen, er sei (an seinem früheren Arbeitsplatz im Bezirkspolizeikommando (BPK) römisch zehn) … der FSG (Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter/innen) im … (…) und danach noch „unterstützendes Mitglied“ gewesen, seine Bewerbung habe daher bereits aus diesem Grund an einem „wesentlichen Handicap“ gelitten. Nachdem derzeit von einer „ÖVP dominierten Führungsebene“ in römisch zehn auszugehen sei, sei zu vermuten, dass „gute Kontakte in diese Reihen vermutlich ausreichen, um einen Bewerbungsbonus erlangen zu können.“ Der Antragsteller habe auch vernommen, dass … „vehement interveniert“ habe, damit er nicht zum Zug komme. Der zum Zug Gekommene Bewerber B (…) sei auf der Polizeiinspektion (PI) römisch zehn (…) Mitarbeiter von …, dem damaligen Kommandanten der PI und jetzigen Kommandanten der neu gegründeten Einheit römisch zehn, gewesen. Die verzögerte Ausschreibung der Funktion lasse außerdem darauf schließen, dass kein „systemkonformer Gegenkandidat zum Antragsteller verfügbar“ gewesen sei.

Zum Diskriminierungsgrund Alter führt A aus, dass er zum Antragszeitpunkt … Jahre alt und um … Jahre älter und um … Jahre länger im Dienst sei als B.

Dem Antrag waren die folgenden Unterlagen angeschlossen:

Interessent*innensuche für die „… und X in der LPD X - Rekrutierung des Stammpersonals und rotierender Kräfte (Pool)“, Arbeitsplatzbeschreibung; Bewerbung von A. Interessent*innensuche für die „… und römisch zehn in der LPD römisch zehn - Rekrutierung des Stammpersonals und rotierender Kräfte (Pool)“, Arbeitsplatzbeschreibung; Bewerbung von A.

In der Bewerbung gab A, geboren …, an, … in den Exekutivdienst beim Landesgendarmeriekommando (LGK) X eingetreten zu sein. Von … bis … und von … bis … sei er dem … (nunmehr …) zugeteilt gewesen, seit … sei er Mitglied der Einsatzeinheit (EE) X und seit … Gruppenkommandant. Von … bis … habe er Dienst am Gendarmerieposten (GP) … und anschließend bis … am GP … Dienst versehen. Seit … sei er Bediensteter der Einsatzabteilung … (EA …) der LPD X, seit Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe (VwGr), konkret seit …, sei er stellvertretender Hauptsachbearbeiter, mit einer Arbeitsplatzbewertung E2a/… und „Schichtleiter“. Im Jahr … sei er Gründungsmitglied der „…“gewesen. In der Bewerbung gab A, geboren …, an, … in den Exekutivdienst beim Landesgendarmeriekommando (LGK) römisch zehn eingetreten zu sein. Von … bis … und von … bis … sei er dem … (nunmehr …) zugeteilt gewesen, seit … sei er Mitglied der Einsatzeinheit (EE) römisch zehn und seit … Gruppenkommandant. Von … bis … habe er Dienst am Gendarmerieposten Gesetzgebungsperiode … und anschließend bis … am Gesetzgebungsperiode … Dienst versehen. Seit … sei er Bediensteter der Einsatzabteilung … (EA …) der LPD römisch zehn, seit Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe (VwGr), konkret seit …, sei er stellvertretender Hauptsachbearbeiter, mit einer Arbeitsplatzbewertung E2a/… und „Schichtleiter“. Im Jahr … sei er Gründungsmitglied der „…“gewesen.

Betreffend Aus- und Fortbildungen führte A aus, er habe im Jahr … die …ausbildung, … die …ausbildung und … die Ausbildung zum … (…) absolviert. Im Jahr …/… habe das Fernstudium „…“ betrieben. …/… sei er … Trainer und Sicherheitsbeauftragter der … und …/… … im Trainingszentrum … gewesen. Im Jahr … habe er die Prüfung zum … abgelegt. Ergänzend gab A in seinem Antrag an, er sei … für … Wochen als internationaler Ausbildner in der Polizeiakademie … tätig gewesen.

A begründete (im Bewerbungsschreiben) seine Bewerbung um die Stelle im Wesentlichen damit, dass er viele herausfordernde Einsätze koordiniert habe, darunter zahlreiche „Alarmfahndungen“ nach Gewaltdelikten und Großschadensereignissen. Nachdem er … einen beruflichen Wechsel zur EA X (…) vollzogen habe, kenne er die Abläufe und Aufgabenstellungen sehr gut. Als routinierte Kraft könne er seine Erfahrungen in den Dienstbetrieb einbringen. In seiner Zeit im … seien verschiedenste Sonderlagen, Einsätze im Personen- und Objektschutz wie auch spezielle einsatztaktische Aufgabenstellungen bewältigt worden. Im Rahmen seiner Verwendung bei der … in … habe er Trainings- und Lehrkonzepte ausgearbeitet, die dann in Schulungen … weitergegeben worden seien. „Neuzeitliche taktische Konzepte“ wie … und … seien ihm bekannt, er sei mit den Modellen vertraut. Über die Grundsätze und Ziele der … sei er bestens informiert. Er erfülle alle geforderten Anforderungen und sei insbesondere für seine Teamfähigkeit und Fähigkeit zur Hebung der Motivation der Bediensteten bekannt.A begründete (im Bewerbungsschreiben) seine Bewerbung um die Stelle im Wesentlichen damit, dass er viele herausfordernde Einsätze koordiniert habe, darunter zahlreiche „Alarmfahndungen“ nach Gewaltdelikten und Großschadensereignissen. Nachdem er … einen beruflichen Wechsel zur EA römisch zehn (…) vollzogen habe, kenne er die Abläufe und Aufgabenstellungen sehr gut. Als routinierte Kraft könne er seine Erfahrungen in den Dienstbetrieb einbringen. In seiner Zeit im … seien verschiedenste Sonderlagen, Einsätze im Personen- und Objektschutz wie auch spezielle einsatztaktische Aufgabenstellungen bewältigt worden. Im Rahmen seiner Verwendung bei der … in … habe er Trainings- und Lehrkonzepte ausgearbeitet, die dann in Schulungen … weitergegeben worden seien. „Neuzeitliche taktische Konzepte“ wie … und … seien ihm bekannt, er sei mit den Modellen vertraut. Über die Grundsätze und Ziele der … sei er bestens informiert. Er erfülle alle geforderten Anforderungen und sei insbesondere für seine Teamfähigkeit und Fähigkeit zur Hebung der Motivation der Bediensteten bekannt.

Gemäß der Arbeitsplatzbeschreibung umfasst die Funktion des/der Zugskommandant*in X im Wesentlichen folgende Aufgaben: Gemäß der Arbeitsplatzbeschreibung umfasst die Funktion des/der Zugskommandant*in römisch zehn im Wesentlichen folgende Aufgaben:

?

…

?
...
?
...
?
...
?
...
?
...
?
...
?
...
Die Ernennungsvoraussetzungen für den Arbeitsplatz waren:

?
Erfüllung der Ernennungserfordernisse der Verwendungsgruppe E2a
?
Absolvierung der vorgesehenen Aus- und Fortbildungen
?
Absolvierte EE-Grundausbildung, mindestens 3jährige GSOD-Erfahrung als Mitglied einer ODP-Einheit innerhalb der letzten 7 Jahre (bevorzugt: Tätigkeit innerhalb einer EA bzw. eines Einsatzreferates BPK/SPK). Alternativ: langjährige Zugehörigkeit zur ASE/WEGA bzw. EKO/Cobra)
Darüber hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende fachspezifischen Anforderungen:

•
Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
•
Gute Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze
•
Kenntnis der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung
•
Überzeugungskraft, Ausdauer und Durchsetzungsvermögen
•
Einsatzbezogene Kenntnisse der RFbL und ihrer Führungsgrundsätze, sowie eine mehrjährige praktische Erfahrung in der Führung als dienstführender Beamter
•
gute rhetorische Fähigkeiten, flexible Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift
•
Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes
•
EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes
Die persönlichen Anforderungen sind im Wesentlichen:

Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative und hohe Belastbarkeit; sicheres und freundliches Auftreten; Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln; Gute Kompetenz in der Mitarbeiterführung (vor allem auch durch die Ausbildung und Einsatzbegleitung junger EB); sozialkommunikative Kompetenz, Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am … eine Stellungnahme zum Antrag und führte im Wesentlichen Folgendes aus: Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD römisch zehn am … eine Stellungnahme zum Antrag und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung:

Dass B im Gegensatz zum Antragsteller noch nie Personalvertreter gewesen sei und „somit wohl auch nur eine höchstpersönliche Weltanschauung haben dürfte“, lasse nicht einmal den Anfangsverdacht einer Diskriminierung des A zu. Es sei nicht nachvollziehbar, dass dieser die persönliche Bekanntschaft (des zum Zug gekommenen Bewerbers) mit dem nunmehrigen Leiter der X mit einer weltanschaulichen Diskriminierung „verquickt“. Die Behauptungen des A seien „konstruierte Vermutungen“, es entspreche nicht den Tatsachen, dass er aufgrund seiner Zugehörigkeit zur FSG nicht zum Zuge gekommen sei. Dass B im Gegensatz zum Antragsteller noch nie Personalvertreter gewesen sei und „somit wohl auch nur eine höchstpersönliche Weltanschauung haben dürfte“, lasse nicht einmal den Anfangsverdacht einer Diskriminierung des A zu. Es sei nicht nachvollziehbar, dass dieser die persönliche Bekanntschaft (des zum Zug gekommenen Bewerbers) mit dem nunmehrigen Leiter der römisch zehn mit einer weltanschaulichen Diskriminierung „verquickt“. Die Behauptungen des A seien „konstruierte Vermutungen“, es entspreche nicht den Tatsachen, dass er aufgrund seiner Zugehörigkeit zur FSG nicht zum Zuge gekommen sei.

Zum Diskriminierungsgrund Alter führte die LPD X aus, dass das Lebens- oder Dienstalter oder die Dauer einer bestimmten Verwendung „schon lange nicht mehr vordergründige Entscheidungsparameter“ für die Besetzung von Planstellen seien, auf ähnlich gelagerte, von der B-GBK behandelte Fälle, in denen eine Altersdiskriminierung nicht festgestellt worden sei, werde verwiesen. Entscheidungsrelevant seien ausschließlich die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber. Laut dem Leiter der EA hätten grundsätzlich … Bewerber die Eignung aufgewiesen, die Eignungsunterschiede hätten auch „kein großes Ausmaß gehabt“, B sei als bestgeeigneter Bewerber aus dem Auswahlverfahren hervorgegangen. Der gesamte Bewerbungsakt und insbesondere der Einteilungsvorschlag beinhalte keinen Hinweis, der „auch nur im Ansatz“ auf eine Diskriminierung im Sinne des gegenständlichen Antrages schließen lasse. Der Gleichbehandlungsbeauftragte … sei mit dem gesamten Bewerbungsakt befasst gewesen und habe keine Hinweise auf eine Diskriminierung des Antragstellers festgestellt. Zum Diskriminierungsgrund Alter führte die LPD römisch zehn aus, dass das Lebens- oder Dienstalter oder die Dauer einer bestimmten Verwendung „schon lange nicht mehr vordergründige Entscheidungsparameter“ für die Besetzung von Planstellen seien, auf ähnlich gelagerte, von der B-GBK behandelte Fälle, in denen eine Altersdiskriminierung nicht festgestellt worden sei, werde verwiesen. Entscheidungsrelevant seien ausschließlich die fachliche und persönliche Eignung der Bewerber. Laut dem Leiter der EA hätten grundsätzlich … Bewerber die Eignung aufgewiesen, die Eignungsunterschiede hätten auch „kein großes Ausmaß gehabt“, B sei als bestgeeigneter Bewerber aus dem Auswahlverfahren hervorgegangen. Der gesamte Bewerbungsakt und insbesondere der Einteilungsvorschlag beinhalte keinen Hinweis, der „auch nur im Ansatz“ auf eine Diskriminierung im Sinne des gegenständlichen Antrages schließen lasse. Der Gleichbehandlungsbeauftragte … sei mit dem gesamten Bewerbungsakt befasst gewesen und habe keine Hinweise auf eine Diskriminierung des Antragstellers festgestellt.

Der Stellungnahme der LPD X waren u. a. folgende Unterlagen angeschlossen:Der Stellungnahme der LPD römisch zehn waren u. a. folgende Unterlagen angeschlossen:

Die Stellungnahme des Leiters des FB X der Einsatzabteilung (EA) … als unmittelbarer Vorgesetzter von A sowie die Stellungnahme des mittelbaren Vorgesetzten des Bewerbers … (aufgrund urlaubsbedingter Abwesenheit des Leiters der EA der LPD X …); die Bewerbungsunterlagen des B, die Stellungnahme seines unmittelbaren Vorgesetzten, des Kdt. der PI … …, die Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten (BP-Kdt.) von X …, der Einteilungsvorschlag des Leiters der EA und die Stellungnahme des Gleichbehandlungsbeauftragten … Die Stellungnahme des Leiters des FB römisch zehn der Einsatzabteilung (EA) … als unmittelbarer Vorgesetzter von A sowie die Stellungnahme des mittelbaren Vorgesetzten des Bewerbers … (aufgrund urlaubsbedingter Abwesenheit des Leiters der EA der LPD römisch zehn …); die Bewerbungsunterlagen des B, die Stellungnahme seines unmittelbaren Vorgesetzten, des Kdt. der PI … …, die Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten (BP-Kdt.) von römisch zehn …, der Einteilungsvorschlag des Leiters der EA und die Stellungnahme des Gleichbehandlungsbeauftragten …

Dem Laufdatenblatt bzw. der Bewerbung von B ist zu entnehmen, dass dieser im … in den Exekutivdienst eintrat und nach Absolvierung der Grundausbildung im … Dienst am Wachzimmer … (…) versah. Im … sei Gründungsmitglied der

Einsatzkompanie X. Seine Dienststelle sei nach der „Wachkörperzusammenlegung“ (…) die Polizeiinspektion (PI) … (…) gewesen, die Einsatzkompanie sei der EE X eingegliedert worden. Der Bewerber sei in der Kriminaldienstgruppe verwendet worden. Im … sei er dem Einsatzreferat des Stadtpolizeikommandos (SPK) X zugeteilt worden. Er sei Gründungsmitglied der … (…) der EE X gewesen und mit … zum Einsatztrainer für den Bereich des BMI bestellt worden. Im … sei er zur PI „…“ (in …) versetzt worden. Ab … sei er als Gruppenkommandant der EE X verwendet worden. Im … sei die Versetzung zur PI … und im … zur PI … erfolgt. Ab … sei er als Zugskommandant der EE und ab … als Außenkoordinator (ADK) für das BPK X verwendet worden. Seit … sei er Kommandant vor Ort (KvO) mit Führungs- und Koordinationskompetenz. Im … sei er der PI … für den Bereich Fremdenpolizei zugeteilt worden. Seit Absolvierung des Grundausbildungslehrganges für die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a habe er seit … die Planstelle eines Sachbearbeiters mit der Arbeitsplatzbewertung E2a/… inne. Dem Laufdatenblatt bzw. der Bewerbung von B ist zu entnehmen, dass dieser im … in den Exekutivdienst eintrat und nach Absolvierung der Grundausbildung im … Dienst am Wachzimmer … (…) versah. Im … sei Gründungsmitglied der Einsatzkompanie römisch zehn. Seine Dienststelle sei nach der „Wachkörperzusammenlegung“ (…) die Polizeiinspektion (PI) … (…) gewesen, die Einsatzkompanie sei der EE römisch zehn eingegliedert worden. Der Bewerber sei in der Kriminaldienstgruppe verwendet worden. Im … sei er dem Einsatzreferat des Stadtpolizeikommandos (SPK) römisch zehn zugeteilt worden. Er sei Gründungsmitglied der … (…) der EE römisch zehn gewesen und mit … zum Einsatztrainer für den Bereich des BMI bestellt worden. Im … sei er zur PI „…“ (in …) versetzt worden. Ab … sei er als Gruppenkommandant der EE römisch zehn verwendet worden. Im … sei die Versetzung zur PI … und im … zur PI … erfolgt. Ab … sei er als Zugskommandant der EE und ab … als Außenkoordinator (ADK) für das BPK römisch zehn verwendet worden. Seit … sei er Kommandant vor Ort (KvO) mit Führungs- und Koordinationskompetenz. Im … sei er der PI … für den Bereich Fremdenpolizei zugeteilt worden. Seit Absolvierung des Grundausbildungslehrganges für die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a habe er seit … die Planstelle eines Sachbearbeiters mit der Arbeitsplatzbewertung E2a/… inne.

Als (berufsbegleitende) Fortbildungen gab B an:

Ausbildung zum Einsatztrainer; zum Gruppen- und Zugskommandanten der EE X; zum „Multiplikator/Trainer für das Einsatzkonzept „…“; zum „…-Spartentrainer …“; weiteres habe er an Rhetorik- und Vortragskursen teilgenommen. Ausbildung zum Einsatztrainer; zum Gruppen- und Zugskommandanten der EE römisch zehn; zum „Multiplikator/Trainer für das Einsatzkonzept „…“; zum „…-Spartentrainer …“; weiteres habe er an Rhetorik- und Vortragskursen teilgenommen.

Im Rahmen von Projekten bzw. Großeinsätzen habe er für das SPK X und das LPK X zu den Themen „…“ und „…“ Powerpoint-Präsentationen erstellt (…). Im Jahr … habe er am Projekt „…“ mitgewirkt (von … bis …) teilgenommen und im … für zwei Tage an einer Arbeitsgruppensitzung zum Schulungsschwerpunkt „…“. Im Rahmen von Projekten bzw. Großeinsätzen habe er für das SPK römisch zehn und das LPK römisch zehn zu den Themen „…“ und „…“ Powerpoint-Präsentationen erstellt (…). Im Jahr … habe er am Projekt „…“ mitgewirkt (von … bis …) teilgenommen und im … für zwei Tage an einer Arbeitsgruppensitzung zum Schulungsschwerpunkt „…“.

In seiner Bewerbung führt B aus, dass er bei sämtlichen Ausbildungsquartalen des SPK X und des BPK X an der Ausarbeitung der Inhalte und auch an der anschließenden Umsetzung mitgewirkt und auch entsprechende Ausbildungsunterlagen erstellt habe. Ab … habe er regelmäßig als „hauptverantwortlicher Gastlehrer“ das Fach „…“ in der polizeilichen Grundausbildung unterrichtet, insgesamt in 12 Kursen. Regelmäßig sei er auch als Trainer in den „Fachteilen“ „…“ eingesetzt worden. Von … bis … sei er als „eingeteilter“ Beamter im Sonderstreifendienst „…“ bzw. „…“ im … von … als „Unterstützungsstreife“ eingesetzt gewesen. Er verfüge über langjährige praktische Führungserfahrung im GSOD-Bereich als Gruppenkommandant der EE X und habe seine sozialkommunikative Kompetenz in „interaktiven Szenarientrainings“ unter Beweis gestellt. Er erfülle alle Anforderungen für die Planstelle des Zugskommandanten der X. In seiner Bewerbung führt B aus, dass er bei sämtlichen Ausbildungsquartalen des SPK römisch zehn und des BPK römisch zehn an der Ausarbeitung der Inhalte und auch an der anschließenden Umsetzung mitgewirkt und auch entsprechende Ausbildungsunterlagen erstellt habe. Ab … habe er regelmäßig als „hauptverantwortlicher Gastlehrer“ das Fach „…“ in der polizeilichen Grundausbildung unterrichtet, insgesamt in 12 Kursen. Regelmäßig sei er auch als Trainer in den „Fachteilen“ „…“ eingesetzt worden. Von … bis … sei er als „eingeteilter“ Beamter im Sonderstreifendienst „…“ bzw. „…“ im … von … als „Unterstützungsstreife“ eingesetzt gewesen. Er verfüge über

langjährige praktische Führungserfahrung im GSOD-Bereich als Gruppenkommandant der EE römisch zehn und habe seine sozialkommunikative Kompetenz in „interaktiven Szenarientrainings“ unter Beweis gestellt. Er erfülle alle Anforderungen für die Planstelle des Zugskommandanten der römisch zehn.

Der unmittelbare Vorgesetzte des B, der PI-Kdt von ..., gab in seiner Stellungnahme im Wesentlichen an, dass der Umgang des Bewerbers mit Behörden und Parteien tadellos sei. Aufgrund seiner Vorkenntnisse und seines Dienstalters werde er von der Dienstführung „sehr häufig“ als Streifenkommandant und vom BPK als KvO-Beamter eingesetzt. Er verstehe es hervorragend, die Mitarbeiter zu motivieren und zu unterstützen und genieße auf der Pl sowie bei den Schulungen im Bezirk eine sehr hohe Akzeptanz. Weiters verfüge er über gute Managementfähigkeiten und habe dieses bereits mehrfach unter Beweis gestellt. Er gehe mit großen Engagement an sämtliche Aufgaben heran. Nach Absolvierung der E2a-Grundausbildung sei er in die „entsprechenden Dienstführungs-Belange“ eingeschult worden und führe er diese Tätigkeiten „trotz der kurzen bisherigen Verwendungszeit in E2a“ zur Zufriedenheit aus. B erfülle die fachspezifischen und persönlichen Anforderungen an den Kommandanten der X „gänzlich“. Der unmittelbare Vorgesetzte des B, der PI-Kdt von ..., gab in seiner Stellungnahme im Wesentlichen an, dass der Umgang des Bewerbers mit Behörden und Parteien tadellos sei. Aufgrund seiner Vorkenntnisse und seines Dienstalters werde er von der Dienstführung „sehr häufig“ als Streifenkommandant und vom BPK als KvO-Beamter eingesetzt. Er verstehe es hervorragend, die Mitarbeiter zu motivieren und zu unterstützen und genieße auf der Pl sowie bei den Schulungen im Bezirk eine sehr hohe Akzeptanz. Weiters verfüge er über gute Managementfähigkeiten und habe dieses bereits mehrfach unter Beweis gestellt. Er gehe mit großen Engagement an sämtliche Aufgaben heran. Nach Absolvierung der E2a-Grundausbildung sei er in die „entsprechenden Dienstführungs-Belange“ eingeschult worden und führe er diese Tätigkeiten „trotz der kurzen bisherigen Verwendungszeit in E2a“ zur Zufriedenheit aus. B erfülle die fachspezifischen und persönlichen Anforderungen an den Kommandanten der römisch zehn „gänzlich“.

Der BP-Kdt. ... bestätigte im Großen und Ganzen die Beurteilung von B durch den PI-Kdt. Ergänzend wurde festgehalten, dass sich der Bewerber seit vielen Jahren hauptsächlich für den Bereich Einsatztraining und taktisches Einschreiten interessiere und sehr gute Arbeit leiste. Er sei höflich, korrekt, loyal, sehr zielstrebig und hartnäckig, er könne die Interessen der Polizei gut vertreten. Auch schwierige Amtshandlungen könne er ohne unnötige Konflikte zu Ende bringen. Konfrontationen zwischen Mitarbeitern löse er auf diplomatische Art. Er verfüge als Einsatztrainer und Einsatzkoordinator über sehr gute Managementfähigkeiten und bearbeite Aufgaben eigeninitiativ, selbstständig und innovativ. Er besitze jedoch keine Kenntnisse in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit. Der BP-Kdt. ... bestätigte im Großen und Ganzen die Beurteilung von B durch den PI-Kdt. Ergänzend wurde festgehalten, dass sich der Bewerber seit vielen Jahren hauptsächlich für den Bereich Einsatztraining und taktisches Einschreiten interessiere und sehr gute Arbeit leiste. Er sei höflich, korrekt, loyal, sehr zielstrebig und hartnäckig, er könne die Interessen der Polizei gut vertreten. Auch schwierige Amtshandlungen könne er ohne unnötige Konflikte zu Ende bringen. Konfrontationen zwischen Mitarbeitern löse er auf diplomatische "Art". Er verfüge als Einsatztrainer und Einsatzkoordinator über sehr gute Managementfähigkeiten und bearbeite Aufgaben eigeninitiativ, selbstständig und innovativ. Er besitze jedoch keine Kenntnisse in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit.

Der unmittelbare Vorgesetzte von A ... führte aus, dass der Bewerber seine Aufgaben sehr korrekt und mit großem Engagement ausführe und seine Einsatzbereitschaft hervorragend sei. Er zeige sich seinen Vorgesetzten gegenüber loyal. Er habe außerdem ein gutes Auftreten und einen guten Umgang mit Behörden und verfüge über sehr gutes Wissen im Einsatzbereich. Er zeige sich kollegial, fair und höflich gegenüber Mitarbeitern und werde von diesen akzeptiert. Managementfähigkeiten habe er in seiner aktuellen Funktion nicht benötigt und habe sie daher auch nicht unter Beweis stellen können. Das gelte auch für die eigenverantwortlichen Führungsqualitäten. Auf Grund seiner derzeitigen ...tätigkeit sowie der Kenntnisse über die Vorschriftenlage, seiner praktischen Erfahrung im exekutiven Außendienst, seiner Bereitschaft zu Aus- und Fortbildungen, seiner Teamfähigkeit, Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit sowie seines Engagements könne angenommen werden, dass A für die angestrebte Stelle geeignet sei.

..., der Leiter der EE der LPD X, schlug B für die Besetzung der Planstelle vor, im Wesentlichen mit folgender Begründung: ..., der Leiter der EE der LPD römisch zehn, schlug B für die Besetzung der Planstelle vor, im Wesentlichen mit folgender Begründung:

Der Bewerber erfülle alle Voraussetzungen für die Stelle und könne aufgrund seiner Diensterfahrung und seiner bisherigen dienstlichen Verwendungen die an diese Führungsfunktion gestellten Aufgaben erfüllen. Für seine

Verwendung spreche, dass er sich seit vielen Jahren sehr intensiv für die Bereiche Einsatztraining und taktisches Einschreiten interessiere und generell sehr motiviert sei, sodass er in allen Bereichen des Exekutivdienstes eingesetzt werde. Aufgrund seines Wissens und seiner Ausbildungen werde er auch Vortragender eingesetzt und verstehe es, Lerninhalte sehr gut zu vermitteln. Auch als KvO habe er bereits bei größeren Einsätzen sehr gute Arbeit geleistet. „Zeitweise“ sei er auch „ersatzmäßig als Zugskommandant“ verwendet worden. Der Bewerber verfüge über sehr gute Managementfähigkeiten, er gehe bei „ihm zugeteilten Arbeiten“ stets organisiert, zielgerichtet und mit hohem Engagement vor.

Die fachspezifischen Vorteile von B für den Einsatz als Zugskommandant der X seienDie fachspezifischen Vorteile von B für den Einsatz als Zugskommandant der römisch zehn seien:

•

„EE X - seit der Zusammenlegung Polizei/Gendarmerie Mitglied der EE X, vorher ab … bei der Einsatzkompanie der Polizei …, Verwendung in der EE seit … als Gruppenkommandant, seit … zeitweise als Zugskommandant plus Zusatzausbildungen wie TEG und MZP Flächenbeschuss, sowie als Ausbildner bei Aus- und Fortbildungen in der EE„EE römisch zehn - seit der Zusammenlegung Polizei/Gendarmerie Mitglied der EE römisch zehn, vorher ab … bei der Einsatzkompanie der Polizei …, Verwendung in der EE seit … als Gruppenkommandant, seit … zeitweise als Zugskommandant plus Zusatzausbildungen wie TEG und MZP Flächenbeschuss, sowie als Ausbildner bei Aus- und Fortbildungen in der EE

•

Einsatztrainer seit …

•

Verwendung als Außendienstkoordinator und KvO im Bereich SPK X und BPK X“Verwendung als Außendienstkoordinator und KvO im Bereich SPK römisch zehn und BPK X“.

A betreffend hielt der Leiter der EA ebenfalls fest, dass der Bewerber alle Voraussetzungen für die Planstelle erfülle und aufgrund seiner Diensterfahrung und seiner bisherigen dienstlichen Verwendungen die an diese Führungsfunktion gestellten Aufgaben erfüllen könne. Innerhalb der derzeit ausgeübten Funktion in der … seien bisher keine besonderen Managementfähigkeiten oder Qualitäten in der Dienstführung in Anspruch genommen worden, seine Einteilung als Schichtleiter nach Absolvierung der Grundausbildung für dienstführende Beamte sei erst mit … angedacht. A habe mehrere Auslandseinsätze absolviert und dafür unterschiedliche Ausbildungen abgeschlossen. Im … sei er im Bereich des …dienstes im Rahmen der … als Vortragender eingesetzt worden, und auch im Rahmen der … habe er Vorträge gehalten. Die fachspezifischen Vorteile des Bewerbers für den Einsatz als Zugskommandant seien:

?

„Seit … bei der EE X. Einsatz derzeit als Gruppenkommandant„Seit … bei der EE römisch zehn. Einsatz derzeit als Gruppenkommandant

?

seit … Einsatztrainer

?

Trainingsbeauftragter bei Auslandseinsätzen“

Im Einteilungsvorschlag wurde weiters ausgeführt, dass A - vom Lebens- und Dienstalter - der älteste Bewerber sei. Er sei auch am längsten in der EE X als Gruppenkommandant tätig, habe insbesondere bei Auslandseinsätzen Erfahrungen gesammelt und in diesem Rahmen auch als Vortragender gearbeitet. Seit … sei der Bewerber auch Einsatztrainer. Im Einteilungsvorschlag wurde weiters ausgeführt, dass A - vom Lebens- und Dienstalter - der älteste Bewerber sei. Er sei auch am längsten in der EE römisch zehn als Gruppenkommandant tätig, habe insbesondere bei Auslandseinsätzen Erfahrungen gesammelt und in diesem Rahmen auch als Vortragender gearbeitet. Seit … sei der Bewerber auch Einsatztrainer.

Der Bewerber B ist seit … bei der Polizei und seit … bei der EE X tätig. Er habe weitere Ausbildungen absolviert, werde innerhalb der EE auch im Bereich der … (…) und … (…) eingesetzt und stehe der EE im Rahmen der GSOD-Aus- und Fortbildungen als Ausbildner zur Verfügung. B sei ebenfalls als Gruppenkommandant in Verwendung, werde „zeitweise aber als Ersatz auch als Zugskommandant eingesetzt“. Darüber hinaus habe der Bewerber bei Projektarbeiten im Rahmen des GSOD (z. B. „…“ etc.) mitgewirkt und werde zudem als KvO, vielfach auch bei komplexeren Lagen, in den

Organisationseinheiten, in denen er Dienst verrichte bzw. verrichtet habe eingesetzt. B sei weiters seit … auch Einsatztrainer und könne dieses Wissen im Rahmen der X einbringen.Der Bewerber B ist seit … bei der Polizei und seit … bei der EE römisch zehn tätig. Er habe weitere Ausbildungen absolviert, werde innerhalb der EE auch im Bereich der … (…) und … (…) eingesetzt und stehe der EE im Rahmen der GSOD-Aus- und Fortbildungen als Ausbildner zur Verfügung. B sei ebenfalls als Gruppenkommandant in Verwendung, werde „zeitweise aber als Ersatz auch als Zugskommandant eingesetzt". Darüber hinaus habe der Bewerber bei Projektarbeiten im Rahmen des GSOD (z. B. „…" etc.) mitgewirkt und werde zudem als KvO, vielfach auch bei komplexeren Lagen, in den Organisationseinheiten, in denen er Dienst verrichte bzw. verrichtet habe eingesetzt. B sei weiters seit … auch Einsatztrainer und könne dieses Wissen im Rahmen der römisch zehn einbringen.

Die Bewerber A und B seien zusammengefasst und unter Betrachtung der persönlichen und fachlichen Eignung „fast gleichauf". Ausschlaggebend für die Reihung von B auf Position 1 sei letztlich seine bisherige dienstliche Laufbahn, die in hohem Maße mit Aufgaben im Bereich des GSOD und der EE in Verbindung stehen und für die Aufgabe als Zugskommandant der X eine wesentliche Rolle spielen.Die Bewerber A und B seien zusammengefasst und unter Betrachtung der persönlichen und fachlichen Eignung „fast gleichauf". Ausschlaggebend für die Reihung von B auf Position 1 sei letztlich seine bisherige dienstliche Laufbahn, die in hohem Maße mit Aufgaben im Bereich des GSOD und der EE in Verbindung stehen und für die Aufgabe als Zugskommandant der römisch zehn eine wesentliche Rolle spielen.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden Senat) am … nahmen der Antragsteller, sein rechtsfreundlicher Vertreter … und als Vertreter der LPD X … teil. An der Sitzung des Senates römisch zwei der B-GBK (im Folgenden Senat) am … nahmen der Antragsteller, sein rechtsfreundlicher Vertreter … und als Vertreter der LPD römisch zehn … teil.

A wiederholte im Wesentlichen das Vorbringen aus seinem Antrag, nämlich zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung, dass er Mitglied der FSG sei, und rot nicht die „bevorzugte Farbe in X" sei, und er habe auch nicht immer die „systemkonformsten" und angenehmsten Standpunkte vertreten. Er wisse nicht, welche Weltanschauung B habe, aber der Kollege hinterfrage nicht und sei ruhig und abwartend. Er sei nicht der FSG oder deren „Werte-Klientel" zuzuordnen.

Zum Diskriminierungsgrund Alter gab A an, dass er deutlich älter sei als B und um … Jahre länger bei der Exekutive als B. Sie hätten die E2a-Ausbildung gleichzeitig absolviert, aber habe durch sein höheres Dienstalter viel mehr Erfahrung.

Der Dienstgebervertreter verwies auf die Begründung des Leiters der EA für Bs Erstreihung. Er betonte, dass B als Gruppenkommandant in der EE näher an der Führung einer PI „dran" gewesen sei. Auf den Vorhalt, der Vorsitzenden, dass auch der Antragsteller Gruppenkommandant in der EE gewesen sei, replizierte der Dienstgebervertreter, dass er diese Tätigkeit offenbar nicht so gut ausgeübt habe wie B. Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass dies aus der Beschreibung des Leiters der EA nicht hervorgehe, sagte der Dienstgebervertreter, dass festgehalten worden sei, dass A keine besonderen Managementfähigkeiten oder Qualitäten in der Dienstführung bewiesen habe. Über die persönliche Eignung und die Fähigkeiten sei der Einsatzleiter zu befragen, die Personalabteilung verlasse sich auf die Beschreibung der Vorgesetzten.

A wies darauf hin, dass in der Beschreibung nur seine Tätigkeiten seit … berücksichtigt worden seien, davor sei er … Jahre im exekutiven Außendienst gewesen. Bereits vor diesem Wechsel zur … habe er schwierige Einsätze koordiniert. Von … bis … sei er beim … gewesen und seit … sei er Gruppenkommandant, und als solcher sei er bei Einsätzen für … Personen verantwortlich. B sei erst seit … Gruppenkommandant, und als … habe er nicht Kommandant vor Ort gewesen sein können, da diese Funktion nie von … ausgeführt werde. Es sei auch nicht zutreffend, dass Kollege B als Zugskommandant verwendet worden sei, diese Funktion könne er höchstens übernommen haben, wenn „Not am Manne" gewesen sei. [Anmerkung: zum Nachweis seines Vorbringens legte der Antragsteller Listen vor, aus denen ersichtlich sein soll, dass nur dienstführende Beamte KvO seien].

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass davon auszugehen sei, dass Bewerbungsunterlagen richtig und von den Zwischenvorgesetzten auf die Korrektheit der Daten überprüft worden seien. Daher gehe er davon aus, dass B teilweise als Zugskommandant in der EE und als ADK bzw. KvO verwendet worden sei, vermutlich nicht im SPK-Bereich sondern im BPK X. Die LPD X entscheide jedenfalls weder aufgrund der Weltanschauung noch aufgrund des Alters.Der Dienstgebervertreter führte aus, dass davon auszugehen sei, dass Bewerbungsunterlagen richtig und von den Zwischenvorgesetzten auf die Korrektheit der Daten überprüft worden seien. Daher gehe er davon aus, dass B

teilweise als Zugskommandant in der EE und als ADK bzw. KvO verwendet worden sei, vermutlich nicht im SPK-Bereich sondern im BPK römisch zehn. Die LPD römisch zehn entscheide jedenfalls weder aufgrund der Weltanschauung noch aufgrund des Alters.

A replizierte, er wisse nicht, wie viele Einsätze B als KvO in den … Monaten als dienstführender Beamter geleitet habe, aber er könne sagen, dass er (der Antragsteller) in der … erfolgreich Einsätze gemanagt habe. Die Stelle des Schichtleiters in der … sei eine verantwortungsvolle und mit E2a/… bewertet. Es sei nicht nachvollziehbar, dass seine Tätigkeit in den Jahren vor der …, etwa seine Verwendung als … unter schwersten Bedingungen in …, in der Beschreibung des Leiters der EA nicht erwähnt worden sei. Er habe damals schon Dienstpläne erstellt und Abrechnungen gemacht, und es sei immer alles in Ordnung gewesen.

Auf die Frage, in welcher Rolle der Leiter der EA die Tätigkeit von B beurteilt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Leiter der EA den Bewerber gekannt habe, aber nicht sein Vorgesetzter gewesen sei. Es sei anzunehmen, dass sich der Leiter der EA auch mit den Zwischenvorgesetzten „kurzgeschlossen" habe.

Auf die Anmerkung eines Senatsmitglieds, dass der Vorgesetzte von B, der Kommandant des BPK X …, in seiner Stellungnahme zurückhaltender gewesen sei, er habe ausgeführt, dass B für die Stelle geeignet sein „dürfte", replizierte der Dienstgebervertreter, der Grund dafür könnte auch gewesen sein, dass ein guter Mitarbeiter den Bezirk verlassen wolle. Bei den Beschreibungen sei auf die Zielverwendung abgestellt worden. Es sei richtig, dass der Antragsteller über eine längere und „buntere" Dienstzeit verfüge und auch im Ausland tätig gewesen sei, einmal erfolgreich und einmal – aufgrund eines Zwischenfalls, der im Nachhinein bereinigt worden sei – weniger erfolgreich. Aber dieser „Zwischenfall" sei dem Antragsteller nicht vorgeworfen worden und habe nicht zu seiner schlechteren Bewertung geführt. [Anmerkung: A legte den Zwischenfall dar.] Auf die Anmerkung eines Senatsmitglieds, dass der Vorgesetzte von B, der Kommandant des BPK römisch zehn …, in seiner Stellungnahme zurückhaltender gewesen sei, er habe ausgeführt, dass B für die Stelle geeignet sein „dürfte", replizierte der Dienstgebervertreter, der Grund dafür könnte auch gewesen sein, dass ein guter Mitarbeiter den Bezirk verlassen wolle. Bei den Beschreibungen sei auf die Zielverwendung abgestellt worden. Es sei richtig, dass der Antragsteller über eine längere und „buntere" Dienstzeit verfüge und auch im Ausland tätig gewesen sei, einmal erfolgreich und einmal – aufgrund eines Zwischenfalls, der im Nachhinein bereinigt worden sei – weniger erfolgreich. Aber dieser „Zwischenfall" sei dem Antragsteller nicht vorgeworfen worden und habe nicht zu seiner schlechteren Bewertung geführt. [Anmerkung: A legte den Zwischenfall dar.]

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund (u. a.) der Weltanschauung oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 13, (1) Ziffer 5, B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund (u. a.) der Weltanschauung oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GlBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung" u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm. Nach den Materialien zu Paragraph 13, B-GlBG 1993 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, Regierungsvorlage 285 BlgNR römisch 22 . GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung" u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war demnach die Begründung LPD X für die

gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.Gemäß Paragraph 25, Absatz 2, B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war demnach die Begründung LPD römisch zehn für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Antragsteller begründete seine Behauptung der Altersdiskriminierung mit seinem im Vergleich zu B höheren Lebens- und auch Dienstalter und seiner damit einhergehenden wesentlich längeren Erfahrung.

Den Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung begründete A damit, dass er als Mitglied der FSG nicht der in X „bevorzugten Farbe“ angehöre und nicht immer die systemkonformsten und angenehmsten Standpunkte vertrete. B, jedenfalls nicht Mitglied der FSG, hinterfrage nicht und sei „ruhig und abwartend“. Den Verdacht der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung begründete A damit, dass er als Mitglied der FSG nicht der in römisch zehn „bevorzugten Farbe“ angehöre und nicht immer die systemkonformsten und angenehmsten Standpunkte vertrete. B, jedenfalls nicht Mitglied der FSG, hinterfrage nicht und sei „ruhig und abwartend“.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, im welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden kann, wer über die bessere fachliche und persönliche Eignung verfügt.

Der Laufbahnvergleich von A und B ergibt eine um … Jahre längere Dienstzeit (Eintritt … bzw …) des Antragstellers. Die Grundausbildung für die VwGr. E2a haben die beiden Bewerber gleichzeitig …/… absolviert.

In fachlicher Hinsicht ist festzuhalten, dass A in den …er Jahren Dienst im … versah, seit … ist er in der Einsatzeinheit und seit … Gruppenkommandant der EE. Seit … ist er Bediensteter der … und seit Abschluss der Grundausbildung für die VwGr E2a im … stv. Hauptsachbearbeiter und „Schichtleiter“, sein Arbeitsplatz ist mit E2a/… bewertet. A absolvierte die Einsatzleiterausbildung (…), die …ausbildung (…) und die Ausbildung zum … (…). Er war … Trainer und Sicherheitsbeauftragter in … (…/…) und … im Trainingszentrum … (…/…). Als Gruppenkommandant der EE nahm er an Großeinsätzen, z. B. … teil, er war als Einsatzbearbeiter des BLS … für die Koordinierung von Groß- bzw. Alarmfahndungen zuständig, er absolvierte zwischen … und … mehrmonatige …-Einsätze.

B ist seit … - und daher … Jahre kürzer als der Antragsteller – Gruppenkommandant in der Einsatzeinheit und seit … – damit … Jahre länger als der Antragsteller – als Einsatztrainer in Verwendung. Die von B angegebene Verwendung als KvO wurde von A in der Sitzung glaubwürdig in Frage gestellt. Aus den vom Antragsteller vorgelegten Listen ist zu erkennen, dass regelmäßig dienstführende Beamte als KvO eingesetzt werden, die Verwendung eines eingeteilten Bediensteten als KvO ist laut A nur denkbar, wenn „Not am Mann“ ist. Der Dienstgebervertreter widersprach diesem Vorbringen nicht. Die Feststellung des PI-Kdt von …, dass B aufgrund seiner Vorkenntnisse und seines Dienstalters vom BPK als KvO-Beamter eingesetzt worden sei (vgl. Seite 7), sagt nicht über die Häufigkeit aus, und laut dem Leiter der EA im Einteilungsvorschlag wurde B „zeitweise … als Ersatz auch als Zugskommandant eingesetzt“, woraus der Senat nicht auf nennenswerte Erfahrungen des Bewerbers als Zugskommandant schließt. B ist seit … - und daher … Jahre kürzer als der Antragsteller – Gruppenkommandant in der Einsatzeinheit und seit … – damit … Jahre länger als der Antragsteller – als Einsatztrainer in Verwendung. Die von B angegebene Verwendung als KvO wurde von A in der Sitzung glaubwürdig in Frage gestellt. Aus den vom Antragsteller vorgelegten Listen ist zu erkennen, dass regelmäßig dienstführende Beamte als KvO eingesetzt werden, die Verwendung eines eingeteilten Bediensteten als KvO ist laut A nur denkbar, wenn „Not am Mann“ ist. Der Dienstgebervertreter widersprach diesem Vorbringen nicht. Die Feststellung des PI-Kdt von …, dass B aufgrund seiner Vorkenntnisse und seines Dienstalters vom BPK als KvO-Beamter eingesetzt worden sei vergleiche Seite 7), sagt nicht über die Häufigkeit aus, und laut dem Leiter der EA im Einteilungsvorschlag wurde B „zeitweise … als Ersatz auch als Zugskommandant eingesetzt“, woraus der Senat nicht auf nennenswerte Erfahrungen des Bewerbers als Zugskommandant schließt.

Zur Beurteilung von As Eignung durch den Leiter der EA ist festzuhalten, dass diese bloß kursorisch ist und kaum auf die in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Aufgaben und Anforderungen einging. Der Leiter der EA berücksichtigte lediglich die aktuelle Tätigkeit zum Bewerbungszeitpunkt, nicht jedoch frühere Tätigkeiten (vor …) und die damit verbundenen Fähigkeiten und Kenntnisse. A leistete und koordinierte bereits vor seiner Tätigkeit in der … (Groß)Einsätze, seine Tätigkeit als Gruppenkommandant und Einsatztrainer fand - obwohl für die Tätigkeit in der X relevant - keine Berücksichtigung, ebenso wenig ging der Leiter der EA in seiner Beurteilung des Bewerbers auf dessen

Tätigkeit als Schichtleiter ein. Die Behauptung, die Ausbildung und Verwendungszeit in der … habe aufgrund des längeren Zurückliegens der Tätigkeit nicht mehr viel mit den heutigen dienstlichen Notwendigkeiten zu tun, konnte der Antragsteller in der Sitzung insofern widerlegen, als er - unwidersprochen - darauf hinwies, dass sich die „taktischen Vorgaben“ nicht geändert hätten. Zur Beurteilung von As Eignung durch den Leiter der EA ist festzuhalten, dass diese bloß kursorisch ist und kaum auf die in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Aufgaben und Anforderungen einging. Der Leiter der EA berücksichtigte lediglich die aktuelle Tätigkeit zum Bewerbungszeitpunkt, nicht jedoch frühere Tätigkeiten (vor …) und die damit verbundenen Fähigkeiten und Kenntnisse. A leistete und koordinierte bereits vor seiner Tätigkeit in der … (Groß)Einsätze, seine Tätigkeit als Gruppenkommandant und Einsatztrainer fand - obwohl für die Tätigkeit in der römisch zehn relevant - keine Berücksichtigung, ebenso wenig ging der Leiter der EA in seiner Beurteilung des Bewerbers auf dessen Tätigkeit als Schichtleiter ein. Die Behauptung, die Ausbildung und Verwendungszeit in der … habe aufgrund des längeren Zurückliegens der Tätigkeit nicht mehr viel mit den heutigen dienstlichen Notwendigkeiten zu tun, konnte der Antragsteller in der Sitzung insofern widerlegen, als er - unwidersprochen - darauf hinwies, dass sich die „taktischen Vorgaben“ nicht geändert hätten.

Betreffend die Management- und Führungserfahrung ist festzuhalten, dass im Bereich der Dienstführung kein Plus von B gegenüber A zu erkennen ist. Laut dem Kdt von … wurde B nach der E2a-Grundausbildung in die „entsprechenden Dienstführungs-Belange“ eingeschult, doch hatte der Bewerber diese Ausbildung erst im … abgeschlossen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum Führungsaufgaben wie die des Gruppenkommandanten in der Einsatzeinheit und die Tätigkeit als Einsatztrainer im Falle von B positiv hervorgehoben wurden, obwohl auch A über diese verfügte.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aufgrund der bisherigen beruflichen Tätigkeiten und Erfahrungen der beiden Bewerber die Feststellung der LPD X, B sei besser für die Funktion des Zugskommandanten der X geeignet als A, für den Senat nicht nachvollziehbar ist.Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aufgrund der bisherigen beruflichen Tätigkeiten und Erfahrungen der beiden Bewerber die Feststellung der LPD römisch zehn, B sei besser für die Funktion des Zugskommandanten der römisch zehn geeignet als A, für den Senat nicht nachvollziehbar ist.

Aufgrund des gesamten Vorbringens kommt der Senat zum Ergebnis, dass die Auswahlentscheidung nicht auf sachlichen Grundlagen beruhte, sondern ein sachfremdes Motiv (mit)ausschlaggebend war, denn der Verdacht des Antragstellers, nämlich, maßgebend für die Entscheidung der Behörde seien seine Zugehörigkeit bzw. Nähe zur SPÖ gewesen, konnte von der Dienstgeberseite nicht mit Sachargumenten entkräftet werden.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Besetzung der Funktion des Zugskommandanten der X der LPD X mit B beim beruflichen Aufstieg aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert wurde.Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Besetzung der Funktion des Zugskommandanten der römisch zehn der LPD römisch zehn mit B beim beruflichen Aufstieg aufgrund der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GlBG diskriminiert wurde.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GlBG wird verwiesen.Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des Paragraph 18 a, B-GlBG wird verwiesen.

Wien, Mai 2023

Zuletzt aktualisiert am

27.09.2023

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at