

# Gbk 2017/10/25 B-GBK II/91/17

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.10.2017

## Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

## Diskriminierungsgrund

Alter

## Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

## Text

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 Planstelle als „2. Stellvertreter/Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund des Alters gem. § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

## G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle „2. Stellvertreter/Stellvertreterin des Kommandanten der PI X“ stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

## B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: Er sei seit 19.. beim Bundesministerium für Inneres (BM.I) als Polizeibeamter beschäftigt. Derzeit sei er als 3. Stellvertreter des Kommandanten (Kdt-Stv) auf der Polizeiinspektion (PI) X eingeteilt. Diese Funktion habe er seit ... 20.. inne. Seit 19.. verrichte er durchgehend seinen Dienst auf dieser Dienststelle. Nach seiner 3-jährigen Ausbildung als Gendarmeriekadett sei er zum Gendarmierieposten X ausgemustert worden. Als zweitbesten seines Jahrgangs habe er in seinem Heimatbezirk den Dienst antreten dürfen. Ausgebildet sei er als „Universalgendarm“ worden. Bearbeitet würden Kriminalfälle, genauso wie Verkehrsunfälle und Verwaltungsakte. Auf der Dienststelle würden alle Bediensteten bestens ausgebildet sein. In seiner 30-jährigen Dienstkarriere sei er stets bemüht gewesen, sich fortzubilden. Unter anderem sei er durch Schulungszuteilungen bei der Landeskriminalabteilung X zum Suchtgiftbearbeiter und Tatortbeamten ausgebildet worden. Unzählige Seminare, so wie z.B. ein Vernehmungstechnikseminar habe er absolvieren dürfen.

In seiner fast 20-jährigen Dienstzeit im Kriminaldienst auf seiner Dienststelle habe er zahlreiche Verbrechen (PKW-Einbruchsserie im ..., ..., ..., ...), sowie weitere Aufsehen erregende Einbruchsdiebstähle aufklären können. Auch zur Aufklärung des sogenannten „...“ in X, bei dem er als Tatortbeamter eingesetzt gewesen sei, hätten sie zur Aufklärung des Falles durch ihre Spurensicherung beitragen können. Er könne noch zahlreiche Beispiele von ihm geklärter Straftaten anführen, die von großer Bedeutung seien und ihre Dienststelle bzw. ihren Berufsstand in der Öffentlichkeit aufwerten würden. Aufgrund seiner langen Dienstzeit in X habe er die besten Orts- und Personalkenntnisse. Bei heiklen Amtshandlungen sei es von immensem Vorteil, bereits im Vorfeld zu wissen, mit wem er es zu tun habe. Das Beispiel eines Kollegen, der bei einem Einsatz regelrecht hingerichtet worden war, zeige dies. Die übrigen Bewerber seien beim Kriterium Personal- und Lokalkenntnisse nicht auf jenem Stand wie er.

In seiner Region sei die ... Sprache sehr wichtig. Als sprachkundiger Beamter habe er etwa Einvernahmen mit ... sprechenden Verdächtigen führen können. Viele, vor allem ältere Bewohner würden sich ausschließlich auf ... unterhalten.

Von den übrigen Bewerbern sei niemand der ... Sprache mächtig. Die Erfahrungen als Mitglied im Disziplinarsenat und derzeit als Ersatzmitglied in einem anderen Disziplinarsenat des BM.I seien für ihn prägend und von großem Wert. Seine Erfahrungswerte gebe er gerne an seine Kollegen und Kolleginnen weiter.

Korrektes Einschreiten, Fachwissen, Gerechtigkeit und Menschlichkeit hätten für ihn oberste Priorität. Mit seinen Vorgesetzten habe er das beste Einvernehmen. Er versuche alle Mitarbeiter stets zu fördern. Er denke, dass er über ein sicheres und freundliches Auftreten verfüge, stets um ein gutes Betriebsklima bemüht sei, eine sehr hohe Belastbarkeit habe, sowie die Fähigkeiten und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben besitze. Genauigkeit, Verlässlichkeit und absolute Teamfähigkeit seien für ihn sehr wichtig.

In den 30 Dienstjahren habe er die besten Kontakte zu den Ämtern, Behörden, Kirchen und sonstigen Institutionen aufgebaut. Ebenso habe er sehr gute Kontakte zu ... Kollegen ihrer Partnerstadt .... Die Öffentlichkeit und die Personen des Öffentlichen Lebens würden ihn als korrekten Polizeibeamten und 3. Kdt-Stv respektieren. Dies komme wiederum seiner Dienststelle zugute. Auch diese Personen würden es nicht verstehen, falls er bei den anstehenden Besetzungen keine Berücksichtigung finden würde.

Mit Dienstplanungen und Monatsabrechnungen habe er reichlich Erfahrung. Als ... sowohl der Postenkommandant als auch der 1. Kdt-Stv in den Ruhestand versetzt worden waren, sei er monatelang mit der Dienstplanung und Abrechnung der Dienststelle betraut gewesen. Die Nachbesetzung sei dann nach der Hierarchie auf der Dienststelle entsprechend erfolgt. Der Posten des Kommandanten, als auch der 1. und 2. Stellvertreter seien damals zeitgleich bestellt worden. Obwohl ihre Bestellungen alle gleichzeitig beschlossen worden seien, sei seine Bestellung grundlos erst ... Monate später erfolgt. Damals habe er keine Beschwerde eingelegt, da der Dienstgebervorschlag ja auf ihn gelautet habe.

Als Personalvertreter bzw. als Dienststellenausschuss Vorsitzender habe er viele Entscheidungen mitgetragen, stets mit dem Augenmerk auf das Dienstalter. Er habe auf die jeweilige Situation Rücksicht genommen wie z.B. beim Nachrücken auf einer Stammdienststelle und so, seiner Meinung nach, richtig entschieden.

Seine Tätigkeit als Vorsitzender des ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) der Region X und als Personalvertreter im Fachausschuss der Landespolizeidirektion (LPD) X sollten kein Hindernis sein, dass er die angestrebte Position erhalte. Er habe die Funktion in der Personalvertretung (PV) schon innegehabt, als er auf der PI für nahezu zwanzig Jahre Kriminaldienst versah. Trotz der Tätigkeit als Gewerkschafter, wäre er zu dieser Zeit, laut Tätigkeitsnachweis, einer der am meisten ausgelasteten Beamten im Bezirk gewesen. Er sehe seine Funktionen in der PV bzw. Gewerkschaft als Vorteil für seine Kolleginnen und Kollegen auf der Dienststelle.

Als Vorsitzender des Fachausschuss - Unterausschusses für ... sei er schon jahrelang für die Essensmarkenbestellungen (in einer Höhe von etwa 300.000,--€) im LPD Bereich zuständig. Dabei müsse die Vernetzung zu den einzelnen Sachbearbeitern in den Bezirken und in der LPD vorhanden sein und eine absolute Verlässlichkeit sei unabdingbar.

Durch seinen guten Kontakt zu den Dienstgebervertretern sowie zu Kolleginnen und Kollegen anderer Bezirke und auch anderer Bundesländer, sei er stets um Verbesserungen im Dienstbetrieb und ein gutes Betriebsklima bemüht.

Auch sein Amt als Vizebürgermeister von X könne seiner Meinung nach kein Grund für die Nichtberücksichtigung sein, da er die im BDG (Beamten Dienstrechtsgesetz) vorgesehenen Zeiten (maximal 8-9 Stunden im Monat) als

Dienstfreistellung als Gemeindefamandatar in Anspruch nehme. Er müsse die Abwesenheit natürlich begründen und nehme diese Zeiten nur dann in Anspruch, wenn der Dienstbetrieb dadurch nicht beeinträchtigt werde. Er sehe diese Funktion als Aufwertung für die gesamte Dienststelle. Als Vizebürgermeister könne er sich etwa für die Verbesserung der Verkehrssituation oder den Neubau der PI X einsetzen.

Er sei der Meinung, dass er über die notwendige Qualifikation und fachliche Eignung, sowie über große Erfahrung auf seiner Dienststelle verfüge, die ihn für den 1. oder 2. Kdt-Stv befähigen würden. Von den übrigen Bewerbern sei er mit Abstand der am längsten dienende Beamte auf der PI X. Diese sei mit Sicherheit eine der arbeitsreichsten Dienststellen im Bundesland X. Der Stressfaktor und die Belastung für jeden einzelnen Kollegen seien weit höher als auf anderen Dienststellen. Er habe sämtliche Entwicklungen und Veränderungen auf seiner Dienststelle seit ... miterlebt. Die Funktion als 3. Kdt-Stv sei von ihm bisher, seiner Meinung nach, bestens ausgeübt worden. Der Dienstgeber habe ihn zu keiner Zeit und in keinsten Weise auf irgendeine Art beanstandet.

B sei jahrelang beim Bezirkspolizeikommando (BPK) als Sachbearbeiter sowie zuletzt auf der PI Y, welche als PI eines Kurorts sicher nicht so stark belastet wie die PI X sei, dienstzugeteilt gewesen. B habe sich bereits um den 3. Stellvertreter, der dann ihm (dem Antragsteller) verliehen worden sei, beworben. Es sei fraglich, was diesen heute qualifizierter mache.

Den Vorschlag des Dienstgebers, C mit der Funktion des 1. Kdt-Stv zu betrauen, nehme er zur Kenntnis. Dieser sei dienstälter und fachkursälter. Die Entscheidung B, der im Dienstalter und Fachkursalter weit hinter ihm sei, den Vorzug zu geben, sei für ihn jedoch nicht nachvollziehbar. Dies stelle für ihn hinsichtlich des beruflichen Aufstieges eine enorme Diskriminierung aufgrund des Alters dar. B sei 19.. geboren, habe im Jahr 19.. den Dienst angetreten und 19.. den Fachkurs absolviert. Er im Vergleich sei 19.. geboren, habe im Jahr 19.. den Dienst angetreten und 19.. den Fachkurs absolviert. Zudem verrichte er seit 19.. seinen Dienst durchgehend an der PI X.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde: Die LPD X habe im ... eine Interessenten-/Interessentinnensuche für die Nachbesetzung des (der) 2. Kdt-Stv gestartet. Neben anderen Bewerbern hätten sich auch B und A, beide Bedienstete der PI X, beworben. Der Kommandant der PI X habe sich für die Vorgenannten gleichwertig auf erster Stelle ausgesprochen. Der Bezirkspolizeikommandant habe die beiden Bewerber als in höchstem Ausmaß geeignet bezeichnet. Seine Entscheidung für B habe er jedoch durch dessen bisheriger Verwendung als „Leiter der Führungsunterstützung im BPK“ sowie der Zuteilung zur PI Y als Unterstützung des dortigen Kommandanten als Qualifikationsvorteil begründet.

Nach Abwägung der persönlichen und fachlichen Eignungen sowie der in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Qualifikationen und Fähigkeiten sei die LPD X ebenfalls zu dem Schluss gekommen, dass B für die Besetzung der Planstelle der am besten geeignete Bewerber sei. Auch die Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission des BM.I und der Zentralausschuss hätten der Besetzung zugestimmt.

B besitze gegenüber seinen Mitbewerbern das überdurchschnittlich höchste Maß an notwendiger Führungs- und Fachkompetenz. Der Beamte sei nach Beendigung des Grundausbildungslehrganges für Beamte der Verwendungsgruppe E2a als Sachbearbeiter auf mehreren Dienststellen im Bezirk ... und ... tätig gewesen und habe bei diesen Tätigkeiten bei den leitenden Beamten des Bezirkspolizeikommandos X durch sein besonderes Fachwissen wiederkehrend auf sich aufmerksam gemacht. Aufgrund seiner langjährigen Verwendung als „Leiter der Führungsunterstützung“ des BPK X habe B im Bereich der administrativen und organisatorischen Leitung, bei der Dienstplanung sowie der Monatsabrechnung einen entscheidenden Qualifikationsvorteil gegenüber A erworben. Dazu komme die interimistische Tätigkeit als Stellvertreter des Kommandanten der PI Y, die B seit Februar 20.. ausübe. Während dieser Zeit habe er zudem die Sicherstellung der Arbeitsqualität im Wege der Approbation und die Ausübung von Dienst- und Fachaufsicht zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten hervorragend bewältigt. B habe sich diesbezüglich eine für die Entscheidungsfindung maßgebliche, entscheidend höhere Qualifikation angeeignet.

A sei nach Beendigung des Grundausbildungslehrganges für Beamte der Verwendungsgruppe E2a als Sachbearbeiter nur auf der PI X tätig gewesen, wobei er die an ihn gestellten Aufgaben auch zur vollsten Zufriedenheit erledigt habe. Besonderes Interesse habe der Beamte im Kriminaldienst gezeigt, wo er zusätzliche Ausbildungen durch Zuteilung beim Landeskriminalamt absolvieren habe können. Sein soziales Engagement im Dienststellen- und Fachausschuss, als Mitglied der Disziplinarkommission und auch als Vizebürgermeister von X würden von einer besonderen Kommunikationsfähigkeit bzw. viel Einfühlungsvermögen zeugen. Er arbeite zielstrebig an Lösungen für die an ihn

gestellten Aufgaben. A sei auch seit 20.. als 3. Kdt-Stv auf der PI X fallweise mit Aufgaben der Dienststellenführung betraut gewesen. Er habe dabei aber bei seinen Vorgesetzten bei Weitem nicht den gleichen Eindruck von Führungskompetenz erwecken können, wie dies bei B der Fall gewesen sei.

Das Alter sei nicht die Grundlage der Entscheidungsfindung gewesen, sondern es seien von der LPD X nur die fachlichen und persönlichen Eignungen, die für die mit der Verwendung auf der Planstelle verbundenen Aufgaben erforderlich seien, berücksichtigt worden. Auch bei der zeitgleichen Besetzung des 1. Kdt-Stv der PI X sei durch die LPD X der gleich hohe Maßstab in der Bewertung der Qualifikationen angewandt worden. Es werde besonders darauf hingewiesen, dass auch dieser Besetzungsvorgang ausschließlich aufgrund der Führungs- und Fachkompetenz und nicht aufgrund des Lebens-, Dienst- oder Fachkursoralters entschieden worden sei.

Das von A monierte höhere Dienstalter könne schon alleine wegen der geringen Differenz von nur 5 Jahren bei einer Gesamtdienstzeit von 33 bzw. 28 Jahren nicht als Grund für eine Diskriminierung betrachtet werden. Dies vor allem vor dem Hintergrund des um 2 Jahre höheren Lebensalters von B.

A habe tatsächlich ein höheres Dienst- bzw. Fachkursoralter aufzuweisen. Die Entscheidung zugunsten B sei aufgrund der durch ihn an den Tag gelegten höheren Führungs- und Fachkompetenz getroffen worden. Diese sei für die stellvertretende Leitung einer derart großen PI von ausschlaggebender Bedeutung. Seine verschiedenen dienstführenden Tätigkeiten habe der Beamte immer zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erledigt.

A sei nach Ansicht der LPD X und jener seiner Vorgesetzten im Vergleich zu B bei Weitem nicht so hoch bewertet worden. A würde zwar ebenso die Qualifikation für die Ausübung der Funktion des 2. Kdt-Stv der PI X besitzen, habe aber im direkten Vergleich nicht die gleiche Führungs- und Fachkompetenz wie sein Mitbewerber.

Die LPD X sei nach objektiver Beurteilung aller Voraussetzungen und Qualifikationen der Ansicht, dass B aufgrund der erworbenen Erfahrungen auf verschiedenen Dienststellen, in der Mitarbeiterführung, Leitung der Dienststelle in Abwesenheit des Kommandanten sowie Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit am besten befähigt sei, die Funktion des 2. Kdt-Stv der PI X zur vollsten Zufriedenheit der Vorgesetzten als auch der Mitarbeiter auszuüben.

Zusammenfassend bekenne sich die LPD X zu einer aktiven Gleichbehandlung gemäß dem B-GIBG. Die Grundlage einer Diskriminierung aufgrund des Dienstalters von A könne daher nicht nachvollzogen werden. Für die getroffene Entscheidung seien ausschließlich Gründe der Qualifikation und der Prognose hinsichtlich der Eignung der Bewerber für die Planstellenbesetzung ausschlaggebend gewesen.

Laut „Interessensuche/Interessentennesuche“ sind folgende Aufgaben mit dem Arbeitsplatzes als 2. Kdt-Stv verbunden: „Administrative, organisatorische und operative stellvertretende Leitung der Polizeiinspektion; Führen der Mitarbeiter; Dienstplanung und Monatsabrechnung; Sicherstellung der Arbeitsqualität (Gerichts- und Verwaltungsanzeigen, Berichte) im Wege der Approbation und der Ausübung von Dienst- und Fachaufsicht im Einvernehmen mit dem Kommandanten; Vertretung der Dienststelle im Innenverhältnis und nach außen in Absprache mit dem Kommandanten, Repräsentation und Teilnahme an lokalen Besprechungen sowie Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege zu Gemeinden, Behörden und Ämtern im Rayon Sicherstellung des geordneten Zusammenwirkens mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen Vertretung des Kommandanten bei dessen Abwesenheit sowie im Übrigen Unterstützung des Kommandanten bei der Erfüllung der Aufgaben und der Leitung der Dienststelle.“

Als Anforderungen des Arbeitsplatzes waren im Wesentlichen Folgende gefordert:

-Fachwissen: Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle; fundiertes theoretisches Fachwissen in Kombination mit einem möglichst breiten Erfahrungshorizont, die sich durch die Einsatzerfahrung und dienstführende Tätigkeit im inneren Dienst auf einer Polizeidienststelle über einen längeren Zeitraum entwickelt haben; detaillierte Kenntnisse der Bezug habenden Rechtsmaterien

-Managementwissen: Erkennen von Handlungserfordernissen, Ergreifung adäquater Maßnahmen unter möglichst effizientem und effektivem Einsatz der vorhandenen Ressourcen, Koordination mit benachbarten und übergeordneten Dienststellen, Setzung von Schwerpunkten udgl.)

- Umgang mit Menschen: Guter Kontakt und Umgang mit Mitarbeitern, Bürgern, Vorgesetzten und Behördenvertretern; Qualifikation in der Führung und Motivation von Mitarbeitern

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte der Antragsteller (AS) Folgendes aus: Er sei seit seinem 15. Lebensjahr Gendarm. Seit 19.. sei er auf der PI X. Seit 19.. sei er Betriebsrat und zwei Perioden lang sei er Dienststellenausschussvorsitzender gewesen

Die Frage der Vorsitzenden, ob sich sein Antrag nur auf Altersdiskriminierung beziehe, bejahte der AS. Er wolle den Antrag nicht auf Weltanschauung ausdehnen. Er kenne die Dienststelle in und auswendig kenne und sei in X politisch aktiv. Er könne mit der Bevölkerung sehr gut und bringe sich überall ein. Deshalb könne er sich keinen anderen Grund als das Alter vorstellen.

Die Vorsitzende warf ein, dass der Altersunterschied nicht sehr groß sei. B sei 19.. und der AS 19.. geboren. Der Unterschied im Dienstalter sei ebenso nicht groß.

Dienstgebervertreter ... replizierte, er sei sehr verwundert gewesen, dass der AS das Alter angeführt habe. Der AS sei fachlich und persönlich vom PI Kommandanten gleich wie B bewertet worden. Ausschlaggebend sei die längere Führungskompetenz von B gewesen. Er sei länger als Führungsunterstützungsorgan beim BPK X eingeteilt gewesen und habe dort Führungsverantwortung bewiesen. Es sei positiv, dass es das Senioritätsprinzip nicht mehr gebe. Das habe die Bundes-Gleichbehandlungskommission schon öfter kritisiert. Ständig sei nachgerückt worden - der 3. Kdt-Stv auf den 2. und der 2. auf den 1. Der bestgeeignetste Bewerber solle die gesamten Sparten abdecken und dementsprechend auch genommen werden.

Die Vorsitzende hält fest, im Vergleich B, C und A, sei B auch nur im hohen Ausmaß, hinter C, gereiht worden.

Der Dienstgebervertreter erklärte, C sei immer vorgereiht worden. Der AS und B seien im fachlichen Bereich gleichgestellt worden. Mehr Führungskompetenz habe jedoch B. Immer wenn der Kommandant oder sein Stellvertreter abwesend waren, seien die Führungsaufgaben (administrative und organisatorische Leitung, Dienstplanung und Monatsabrechnung) zur vollsten Zufriedenheit von B erledigt worden. Als 3. Kdt-Stv habe man leider das Pech, die Dienstplanerstellung oder Monatsabrechnungsbasis eben nur in der Funktion des 3. Kdt-Stv wahrnehmen zu können. Bs Vorteil sei gewesen, dass er am BPK wiederkehrend auch bezirksübergreifend Dienstpläne erstellt habe. Notwendigerweise sei er auf der PI Y Stellvertreter gewesen und habe dementsprechend Funktionen, welche die Führung betreffen, wahrgenommen.

Der AS replizierte, er könne das alles nicht nachvollziehen. Er sei im Jahr 20.. nach 20 Jahren vom Kriminaldienst abberufen worden, um 3. Kdt-Stv zu werden. Als der Kommandant und der 1. Kdt-Stv in Pension gegangen seien, habe er die Dienststelle quasi geleitet und Dienstpläne erstellt. Er habe sehr viel Ermittlungstätigkeit gemacht und sei damals, trotz seiner PV und Gewerkschaftstätigkeit, einer der am meist belastetsten Beamten gewesen. 20.. sei er „stillgelegt“ worden. Es sei korrekt, dass es nur zwei Lizenzen für die Dienstplanung an der Dienststelle gebe. Aber als PV kenne er sich sehr wohl damit aus, wie ein Dienstplan erstellt werde und wie die Abrechnung funktioniere.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, wie oft der 2. Kdt-Stv führe und ob dieser so viel mehr Führungserfahrung als der 3. Kdt-Stv brauche, antwortete der Dienstgebervertreter, man wechsele sich ständig ab. Der Kern seien natürlich der 1. und der 2. Kdt-Stv. Die PI X sei eine 40-Mann Dienststelle. Er spreche dem AS keine Fachkompetenz ab, aber er habe weniger Führungskompetenz als B.

Die Vorsitzende merkte an, dass ihr ein leichter Verdacht gekommen sei und sie darauf hinweisen möchte, dass dem AS aufgrund seiner Nebentätigkeiten (PV) kein Nachteil erwachsen dürfe.

Der Dienstgebervertreter erwidert, er sei froh, dass es Leute gebe die „Das“ ausüben. Der AS sei PV, sitze im Fachausschuss und sei, wie er selbst, Laienrichter am .... Das habe nichts mit der Führungskompetenz zu tun. Diese sei bei dem AS einfach nicht so vorhanden wie bei B. B sei sehr entschlossen- und entscheidungsfreudig. Das BPK sei eine größere Dienststelle und da müsse man sofort Entscheidungen treffen. Das sei der Ausschlag für die Entscheidung gewesen. Man habe sich dem BPK Kommandanten angeschlossen, da dieser das wirklich beurteilen könne. Er sei ständig vor Ort und könne dementsprechend über die PI X hinaus sehen.

Der AS replizierte, dass er auf der Bezirksleitstelle Dienst mache und dort sehr viele Einsätze zu leiten seien. Er habe Führungskompetenz, sonst könne er nicht in den Gremien sein.

Die Dienstpläne auf der PI X mache der Kommandant oder der 1. Kdt-Stv. Der 2. und der 3. Kdt-Stv hätten keine Lizenz dafür. Nachdem der 1. Kdt-Stv in Pension gegangen sei, habe man kurzfristig ihm die Lizenz übergeben.

Der Dienstgebervertreter gab an, die Lizenz habe neben dem Kommandanten der 1. und der 2. Kdt-Stv.

Die GBB ... replizierte, dass es inklusive des Kommandanten drei Lizenzen gebe. Bei einem BPK könne nur der Kommandant und der Kdt-Stv Vertretungsfunktion haben. Nicht einmal der Referent habe Funktionsvertretung. Es sei somit schwer vorstellbar, dass B eine Vertretungsfunktion ausgeübt habe. Fraglich sei, wessen Dienstplan er genau geplant haben solle.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, die Führungsunterstützung des B könne man so erklären, dass die „Führung“ immer wieder ausgefallen sei und B dementsprechend als qualifizierter Sachbearbeiter diese Aufgaben übernommen habe. Es sei Ansprechpartner für alle Dienststellen gewesen und habe dementsprechend geführt.

Die GBB hielt fest, er habe somit keine Planungskompetenz gehabt. Sie monierte, B könne keine Dienststelle führen, das gehe schon von der Organisation und Geschäftsordnung der Bezirks- und Stadtpolizeikommanden her nicht. Er habe in keiner Form Fach- oder Dienstaufsicht.

Der Dienstgebervertreter führte aus, B habe Führungsaufgaben wahrgenommen, dies sei vom Bezirkskommandanten sowie vom PI Kommandanten bestätigt worden. Das sei gewesen, weil die Führung oft abwesend gewesen sei.

Der AS führte aus, ihm sei vom Bezirkskommandanten in einem Vieraugengespräch zugesichert worden, dass dieser mit ihm als 2. Kdt-Stv leben könne. Davon sei später jedoch keine Rede mehr gewesen. Er sei FSG (Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen) und die anderen alle FCG (Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen).

Der Dienstgebervertreter warf ein, die politische Gesinnung habe nichts mit der Entscheidung zu tun gehabt. Auch der LPD Direktor und die Führungsfunktion vom X seien FSG.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis 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 bzw. des BM.I für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist (siehe Seite 9).

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung der LPD X. Diese begründete die Entscheidung zugunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass dieser mehr Führungs- und Fachkompetenz besitze als A. Diesen Qualifikationsvorteil habe er sich durch seine Verwendung als Leiter der Führungsunterstützung beim BPK X angeeignet. Hingewiesen wird auf die „Vertretungsfunktion“, die dieser dort ausgeübt haben soll. Dadurch habe er Erfahrung auf verschiedenen Dienststellen, in der Mitarbeiterführung und bei der Leitung der Dienststelle in Abwesenheit des Kommandanten sammeln können.

Dem widersprechen eindeutig die Ausführungen der GBB, wonach nur der Kommandant der BPK sowie dessen Stellvertreter Vertretungsfunktion hätten.

Weiters wird vom Dienstgeber Bs interimistische Tätigkeit als Kdt-Stv an der PI Y angeführt. Ein Vergleich zeigt, dass auch A, insbesondere nach Pensionierung des Kommandanten und des 1. Kdt-Stv, bereits Erfahrung in der Leitung der Dienststelle und den damit verbundenen Aufgaben wie Dienstplanung und Monatsabrechnung sammeln konnte.

In der Stellungnahme des PI Kommandanten werden beide Bewerber als gleich qualifiziert an die erste Stelle gereiht. Auch der BPK Kommandant bezeichnet beide als in „höchstem Ausmaß geeignet“ für den ausgeschriebenen

Arbeitsplatz, wobei er letztlich B den Vorzug gibt. In der Stellungnahme des LPD Direktors wird B als „höchst geeignet“, A hingegen nur als „in hohem Maß geeignet“ für die Besetzung der ausgeschriebenen Funktion bewertet.

Die Behauptung der LPD A habe „bei Weitem nicht den gleichen Eindruck von Führungskompetenz erwecken“ können deckt sich daher weder mit den vorgelegten Stellungnahmen der Vorgesetzten noch mit den de-facto ausgeübten Aufgaben. Insbesondere ist fraglich, inwiefern B „Vertretungsfunktion“ ausgeübt haben soll.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass jemand der Führungsunterstützung beim BPK macht und keine Vertretungsfunktion hat höher qualifiziert sein soll in Bezug auf das Führen im Vergleich zu jemandem, der auf einer Dienststelle von der Größe der PI X als 3. Kdt-Stv eingeteilt ist. Der Dienstgeber konnte für den Senat nicht nachvollziehbar darlegen, inwiefern B für die Funktion des 2. Kdt-Stv qualifizierter sein sollte als A.

Von der LPD wurde ins Treffen geführt, dass das System der Seniorität von der Bundes-Gleichbehandlungskommission schon öfter kritisiert worden sei und es dieses glücklicherweise nicht mehr gebe. Dem ist zwar beizupflichten, es bedeutet jedoch nicht, dass ein Nachrücken an einer Dienststelle ausgeschlossen sein soll. So kann ein 3. Kdt-Stv natürlich zum 2. Kdt-Stv aufrücken, wenn er besser qualifiziert ist.

Die Entscheidung für B und dessen Bewertung im Personalentscheidungsverfahren ist für den Senat nicht nachvollziehbar oder transparent gestaltet.

Der Senat hat im gegenständlichen Fall aber zu prüfen, ob die Personalentscheidung der Dienstbehörde aufgrund des Alters zu Stande kam. Im Verfahren haben sich allerdings keine Hinweise ergeben, dass das Lebensalter (A geb. 19.., B geb. 19..) noch das Dienstalter (A 19.., B 19..) eine Rolle in der Entscheidungsfindung der Behörde spielte.

Auch wenn die Personalentscheidung für den Senat im Allgemeinen nicht aufgrund nachvollziehbarer, objektiver Kriterien getroffen wurde, kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Alter als Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung nicht aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs.1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden ist.

Empfehlung:

Der LPD X wird empfohlen, Personalentscheidungen sachlich nachvollziehbar und transparent zu gestalten.

Wien, reOktober 2017

**Zuletzt aktualisiert am**

27.11.2017

**Quelle:** Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)