

Gbk 2022/2/16 B-GBK II/184/22

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.02.2022

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Alter

Diskriminierungstatbestand

beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ..., über den Antrag von A (= Antragsteller) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion des/der „Sicherheitskoordinators/in beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X“ der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion des/der „Sicherheitskoordinators/in beim BPK X“ mit B stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Im Wesentlichen wurde Folgendes ausgeführt: Er habe sich am ... bei der LPD X um den Sicherheitskoordinator beim BPK X beworben. Die Planstelle sei am ... mit B zum Sicherheitskoordinator am BPK X besetzt worden. In der Ausschreibung zur Bewerbung sei eine Arbeitsplatzbeschreibung beigefügt gewesen. In dieser Arbeitsplatzbeschreibung sei unter Punkt ... „Erforderliche Ausbildungen“ der Unterpunkt „Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen speziellen Aus- und Fortbildungen allgemeiner und für die Sicherheitskoordinatoren spezieller Art“ angegeben gewesen. Dahingehend könne er angeben, dass er das Projekt „...“ als Sicherheitsbeauftragter der Polizeiinspektion (PI) X vom Ausrollen des Projektes bis zum jetzigen Zeitpunkt betreue und alle diesbezüglichen Schulungen absolviert habe. Das Seminar „...“ habe er im ... absolviert. B habe im Gegensatz zu ihm weder an dieser noch an einer anderen diesbezüglichen Ausbildung teilgenommen, noch sei er in die Tätigkeiten dieses Projektes involviert gewesen. Unter Punkt ... der Arbeitsplatzbeschreibung werde unter anderem die „Ausbildung zum Präventionsbeamten“ gefordert. Diese Ausbildung besitze B nicht. Er (A) habe sämtliche Module der Prävention

(...prävention) im Jahr ... absolviert und sei seither auch in diesem Bereich tätig. Von habe er die ...schulung für das Präventionsprojekt „...“ abgeschlossen und sei seither in diesem Bereich auch in der Wissensvermittlung ... tätig. Diesbezüglich habe er von ... bis ..., gemeinsam mit KollegInnen, die Schulung der ... PräventionsbeamtInnen zum Projekt „...“ durchgeführt.

Alle weiteren in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten fachspezifischen und persönlichen Anforderungen erfülle er in erforderlichem Ausmaß. Im Bereich der pädagogischen und didaktischen Kenntnisse könne er nicht nur die Ausbildungen inklusive der Vortragspraxis anführen, sondern habe er auch einen Bachelorabschluss der ... vom ... Im Bereich der in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Rubrik „Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation“ werde unter anderem die Teilnahme an lokalen Besprechungen und Veranstaltungen, Teilnahme an präventiven Veranstaltungen, Abhalten von Vortragstätigkeiten, Leiten/Initiieren von Sicherheitsforen, Kontakthaltung mit den Sicherheitsgemeinderäten gefordert. Sämtliche dieser genannten Tätigkeiten habe er gemeinsam, oder in Vertretung der Sicherheitskoordinatorin, im Gegensatz zu B, bereits durchgeführt.

Eine der Tätigkeiten in diesem Bereich sei die Veranstaltung „...“ ... gewesen. Es habe dazu ein Treffen im ... gegeben, das er gemeinsam mit der ehemaligen Sicherheitskoordinatorin am BPK X gestaltet habe und in dessen Rahmen er vorgetragen habe.

An Sicherheitsforen habe er unter anderem am ... in ... und am ... in ... als Vertreter von „...“ des BPK X und der PI X teilgenommen. Am Sicherheitsforum, initiiert von der BH ..., habe er am ... als Vertreter von „...“ teilgenommen.

Im ... und ... habe er im Rahmen von „...“ gegen Gewalt an Frauen sämtliche Dienststellen im ... bezüglich der umfangreichen Gesetzesänderung des § 38a Sicherheitspolizeigesetz (SPG) Betretungs- und Annäherungsverbot geschult.

Seit dem Jahr ... führe er Schulungen unter dem Titel „...“ für Frauen ab dem 14. Lebensjahr durch. Seit dem Jahr ... führe er gemeinsam mit ... weiteren Kolleginnen die präventive Rechtsaufklärung gemäß dem SPG mit GefährderInnen durch.

Er erachte sich durch die Nichtbetrauung mit der Planstelle des Sicherheitskoordinators am BPK X – wegen seiner späteren Absolvierung des E2a Kurses (Abschluss am ...) – aufgrund des Alters diskriminiert.

Dem Antrag beigelegt war die Arbeitsplatzbeschreibung „Sicherheitskoordinator BPK X“, der Einberufungsbefehl zum Seminar „...“ vom ..., der Dienstbefehl „Ausbildungsangelegenheiten Kriminalprävention“ vom ..., das Programm zum Vortrag im Rahmen „...“ vom ..., ein Aktenvermerk über das Sicherheitsforum in ... vom ..., ein Aktenvermerk über das Sicherheitsforum in ... vom ... und ein Aktenvermerk über das Sicherheitsforum der ... vom ...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X eine Stellungnahme zum Antrag von A samt InteressentInnensuche, die Arbeitsplatzbeschreibung, die BewerberInnenliste, die Bewerbung des A, das Laufbahndatenblatt des A, die Beurteilung von A durch ..., die Bewerbung des B, das Laufbahndatenblatt des B, die Beurteilung von B durch ..., ein Schreiben der Gleichbehandlungsbeauftragten X an den Landespolizeidirektor ... und die Entscheidungsgrundlage für den Landespolizeidirektor für die gegenständliche Besetzung.

Der Stellungnahme der LPD X ist Folgendes zu entnehmen: Die LPD X habe am ... eine InteressentInnensuche für die Nachbesetzung der Planstelle „Sicherheitskoordinator/in (E2a/4) am BPK X“ durchgeführt. Neben dem Antragsteller A habe es noch ... weitere Personen zur Auswahl gegeben. Es seien die Erkenntnisse aus den Bewerbungsunterlagen mit den fachspezifischen und persönlichen Anforderungen an die Bewerber im Zusammenhang mit den Aufgaben, den Zielen sowie der zu verrichteten Tätigkeiten des Arbeitsplatzes analysiert worden. Die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten sowie des Bezirkspolizeikommandanten hätten nur eingeschränkt verwertet werden können, da nach Meinung der LPD mehrfach altersdiskriminierende Aspekte enthalten gewesen seien.

Jedenfalls habe das Lebensalter der Bewerber keinen Einfluss auf die Entscheidungsfindung gehabt. Sehr wohl jedoch seien die dienstlichen Erfahrungen und die dabei tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten der Bewerber in den jeweiligen Funktionsgruppen von Relevanz und entscheidungsbegründender Bedeutung.

Die Anforderungen an den Arbeitsplatz mit der Funktionsbezeichnung Sicherheitskoordinator werde in der Arbeitsplatzbeschreibung ausführlich beschrieben. Das dargestellte Profil skizziere den Idealzustand und habe der entscheidenden Instanz als Richtmaß bei der Beurteilung gedient. Dabei sei jedenfalls die Gesamtheit aus den Bereichen „Aufgaben des Arbeitsplatzes“, „Ziele des Arbeitsplatzes“ und „Tätigkeiten des Arbeitsplatzes“ gleichwertig

zu betrachten und mit den fachspezifischen sowie persönlichen Eigenschaften der Bewerber abzugleichen.

Nach dem zuvor dargestellten und angewendeten Verfahren sei die LPD X zum Schluss gekommen, dass B der geeignetste Kandidat aus dem Bewerberkreis gewesen sei. Die Entscheidung habe sich im Wesentlichen auf seine umfangreiche Erfahrung als dienstführender Beamter, die er in seiner langjährigen Tätigkeit habe sammeln können und die speziellen Erfahrungen aus den unterschiedlichsten Verwendungen als qualifizierter Sachbearbeiter, 3. Stellvertreter des Kommandanten (seit ...) und 2. Stellvertreter des Kommandanten (betraut seit ...) einer Polizeiinspektion gestützt. Weiters könne er auf eine breitgefächerte Erfahrung, insbesondere während seiner ...-jährigen Verwendung bei einer ... im ... als „Chief Operator“, bei der er für die Einführung von „Community Policing“ zuständig gewesen sei, in der Bewältigung unterschiedlichster Aufgabenstellungen verweisen. Außerdem habe er bereits seit seiner Verwendung in der GPI ... (seit ...) jene Themenkomplexe auch in der Praxis bearbeitet und vollzogen, die aktuell den Aufgaben und dem Tätigkeitsprofil des Sicherheitsbeauftragten zugeordnet seien.

Im direkten Vergleich dazu könne A nicht auf eine derart umfangreiche dienstliche Erfahrung in der Verwendungsgruppe E2a verweisen. Er werde als Sachbearbeiter verwendet und müsse sogar seitens der LPD X sogar von Amts wegen nach der Absolvierung des Grundausbildungslehrganges E2a in diese Funktion eingeteilt werden. Sein besonderes Engagement liege im Bereich der ...arbeit und ...prävention, wo er bereits Ausbildungen absolviert habe. Von ihm sei auch die Ausbildung zum Sicherheitsbeauftragten abgeschlossen.

Nach der Entscheidungsfindung - für B - seitens der LPD sei mit Schreiben vom ... dem Fachausschuss bei der LPD X als Personalvertretungsorgan der Einteilungsvorschlag sowie an ..., als zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte, der Besetzungsvorschlag zur Beurteilung, übermittelt worden.,

Der Fachausschuss habe den Beschluss gefasst, dass der Einteilung von B als Sicherheitskoordinator beim BPK X mit der Wertigkeit E2a/..., die Zustimmung erteilt werde.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte X habe mit Schreiben vom ... ihre Zustimmung abgelehnt, habe eine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG erkannt und habe dabei im Wesentlichen folgende Punkte moniert:

? Es ist keine langjährige Erfahrung als E2a-Beamter gefordert.

- Es ist keine Erfahrung in der Leitung einer Dienststelle gefordert.
- Es ist keine Dienstaufsicht gegenüber unterstellten Mitarbeitenden vorhanden.
- Der BPK begründete seine Reihung wegen der fehlenden Erfahrung als E2a.
- Vorwurf der Diskriminierung auf Grund des Alters.
- Fehlende Quantifizierung für die Tätigkeiten als Sicherheitskoordinator.

Dazu habe die LPD ausgeführt, welche Parameter bei der Entscheidungsfindung im Zusammenhang mit den vorstehenden Punkten relevant gewesen seien:

- Die langjährigen Erfahrungen als E2a-Beamter in verschiedenen Funktionen würden umfassende Handlungssicherheit und ausreichend Routine bringen, die wiederum für die Erfüllung der Aufgaben als Sicherheitskoordinators von Vorteil seien. Es sei bei der Entscheidungsfindung keinesfalls die langjährige Ausübung einer Tätigkeit von Belang gewesen, sondern nur die daraus gewonnenen Erfahrungen.
- Die Leitung einer Dienststelle sei bei der Entscheidungsfindung nicht von Relevanz gewesen.
- Die Funktion des Sicherheitskoordinators beinhalte die Fachaufsicht der Sicherheitsbeauftragten im Zuständigkeitsbereich. Die Fachaufsicht sei ein wesentliches Betätigungsfeld einer Führungskraft und könne mit hoher Wahrscheinlichkeit von einer Person mit umfassender Führungserfahrung umsichtiger ausgeübt werden, da auf mehr Handlungssicherheit und Routine zurückgegriffen werden könne.
- Die Rückreihung auf Grund der fehlenden Erfahrungen wegen geringerer Dienstjahre als E2a-Bediensteter könne zulässig sein, wenn die dabei gewonnenen Erfahrungen in keine umfassenden Handlungssicherheiten und Routinen münden und bei der ausgeschriebenen Aufgabenerfüllung nicht dienlich seien. Als Sachbearbeiter habe A noch nicht so viel Erfahrungen sammeln können wie sie B bereits besessen habe.

- Eine Altersdiskriminierung könne keinesfalls erkannt werden, da B nur um ... Jahre älter sei als A. Dieser geringe Altersunterschied in Lebensjahren sei jedenfalls vernachlässigbar. Aus Sicht der Gesamtdienstjahre im Exekutivdienst liege sogar A mit rund ... Jahren vor B.

? Die fehlende Quantifizierung liege nicht im Ermessen der LPD, da die Arbeitsplatzbeschreibung vom Bundesministerium für Inneres vorgegeben sei.

Auf Grund des Schreibens der Gleichbehandlungsbeauftragten X habe die LPD X das gegenständliche Besetzungsverfahren nicht wie geplant mit ... umgesetzt, obwohl die rechtlichen Voraussetzungen (abgeschlossenes Ermittlungsverfahren, Einbindung und Würdigung der Bedenken der GBB sowie das Einvernehmen mit der Personalvertretung) erfüllt gewesen seien, sondern es seien Experten zur Stellungnahme, insbesondere im Hinblick auf die Einwendungen der Gleichbehandlungsbeauftragten X, herangezogen worden. In diesem Zusammenhang sei auch noch B aufgefordert worden, dass er seine dienstlichen Erfahrungen als E2a, die bereits beim Entscheidungsträger bekannt gewesen seien, verschriftliche, damit diese einerseits im bereits angekündigten Verfahren bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission vorgelegt werden könnten und andererseits im Sinne der Vollständigkeit dokumentiert seien und in die fachliche Expertise einfließen könnten.

B (... geboren) sei im Jahr ... in den Exekutivdienst eingetreten. Im Jahr ... sei er zum E2a ernannt worden. Seither versehe er, wie zuvor beschrieben und aus den Unterlagen ersichtlich, seinen Dienst in verschiedenen immer höherwertig werdenden Funktionen. Zuletzt sei er mit der Funktion des 2. Stellvertreters des Kommandanten der PI X betraut gewesen.

A (... geboren) sei im Jahr ... in den Exekutivdienst bei der ... eingetreten. Im Jahr ... sei er nach der Auflösung der ... ins Bundesministerium für Inneres (BMI) gewechselt. Im Jahr ... sei er zum E2a ernannt worden.

A hätte bereits im Jahr ..., als er zum BMI wechselte, den Grundausbildungslehrgang E2a absolvieren können, da er zu diesem Zeitpunkt bereits die Grundvoraussetzung (fünf Jahre Exekutivdienst) erfüllt habe. Er habe dies nicht getan. Dieser Umstand sei ihm zuzurechnen und könne im gegenständlichen Verfahren nicht als Grund herangezogen werden, um damit eine Diskriminierung wegen des Dienstalters als E2a zu belegen.

Die dienstlichen Erfahrungen, die auf einer langjährigen Ausübung von verschiedenen E2a-Funktionen begründet seien und die damit verbundene umfangreichere Handlungssicherheit und Routine müssten bei der Besetzung einer E2a-Planstelle berücksichtigt werden, da ansonsten nicht dem gesetzlichen Auftrag im Sinne des § 4 Abs. 3 BDG 1979 nachgekommen werden könne. Das Unterlassen der Berücksichtigung solcher Erfahrungen würde jedenfalls eine Diskriminierung darstellen und dies werde auch so von der Judikatur gesehen (vergleiche BVwG W213 2009768-1 vom 14. September 2017).

Die mit dem gegenständlichen Antrag übermittelten Dokumente würden zeigen, dass A bei den ... (!) Besprechungen im Zusammenhang mit dem ... nur ... (!) als ranghöchster Vertreter der Exekutive anwesend gewesen sei und außer der Dokumentation keinerlei Ansätze vorhanden seien, die auf ein proaktives bzw. lösungsorientiertes Handeln seitens des Antragsstellers hinweisen würden. Die von dem Antragsteller beigelegten Einberufungen zur Teilnahme an Fortbildungen würden die doch sehr einseitige Interessenslage in der Fortbildung von A belegen.

Dem Laufbahndatenblatt von A ist zu entnehmen, dass er von ... bis ... die Grundausbildung absolviert habe. Von ... bis ... sei er als eingeteilter Beamter beim ... und von ... bis ... bei der Grenzkontrolle ... gewesen. Danach sei er bis ... bei der GAP ... und im Anschluss bis ... bei der GÜP in ... eingeteilt gewesen. Von ... bis ... habe A seinen Dienst auf der PI X versehen. Von ... bis ... habe er die Grundausbildung E2a absolviert. Von ... bis ... sei A Sachbearbeiter auf der PI X gewesen und ab ... Sachbearbeiter auf der PI X.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass er von ... bis ... den Grundausbildungslehrgang VB/s GÜD absolviert habe. Von ... bis ... sei er beim GAP ... gewesen. Danach habe er bis ... eine erweiterte Grundausbildung (...) absolviert. Danach sei B eingeteilter Beamter beim GAP ... (... Monate) und beim Gendarmerieposten (GP) ... (bis ...) gewesen. Von ... bis ... sei er im ... „...“ gewesen. Von ... bis ...04 habe er den Grundausbildungslehrgang E2a bei der ... absolviert. Im ... sei er eingeteilter Beamter beim GP ... gewesen. Danach sei er bis ... Sachbearbeiter bei der GPI ... und von ... bis ... qualifizierter Sachbearbeiter bei der GPI ... gewesen. Von ... bis ... sei er als Sachbearbeiter bei der PI X eingeteilt gewesen. Ab ... bis dato sei er 3. Stellvertreter des Kommandanten auf der PI X.

Der Arbeitsplatzbeschreibung sind folgende Aufgaben mit dem Arbeitsplatz zu entnehmen:

- ? Schnittstelle zwischen Sicherheitsbeauftragten in den Stadtpolizeikommanden (SPK)/Bezirkspolizeikommanden (BPK)
- ? Schnittstelle zwischen Polizei und Bevölkerung, lokalen Behörden und Institutionen auf strategischer Ebene
- ? Interne Drehscheibe für die Koordination des Projekts zwischen den verantwortlichen Dienststellenleitern, den Sicherheitsbeauftragten und allen betroffenen Organisationseinheiten
- ? Einberufung und Leitung von Sicherheitsforen
- ? Koordinierung der Aktivitäten im jeweiligen Bezirk
- ? Bindeglied zwischen den übergeordneten Vorgesetzten
- ? Administration
- ? Schulung
- ? Kontakt zur Bevölkerung, den lokalen Behörden, Dienststellen und sonstigen Institutionen
- ? Auswahl der Sicherheitsbeauftragten und -partner
- ? Aus- und Fortbildung. Sensortätigkeit betreffend Migrations- und Integrationsthemen.
- ? Erkennung von Radikalisierungstendenzen
- ? Gewährleistung eines umfassenden Informationsflusses zwischen der kommunalen Ebene und der örtlich zuständigen Sicherheitsbehörde sowie zu den übergeordneten Vorgesetzten/Dienststellen/Behörden
- ? Fachliche Aufsicht, in Abstimmung mit dem BPK/SPK und PI-Kommandanten, über die Sicherheitsbeauftragten
- Teilnahme an regionalen Besprechungen und Veranstaltungen
- ? Dokumentation u.a. auch über die abgehaltenen Informationsveranstaltungen und das weitergegebene Informationsmaterial - im Zusammenwirken mit den Sicherheitsbeauftragten
- ? Förderung nachhaltiger Prävention
- ? Einrichtung stabiler Netzwerke

Ziele des Arbeitsplatzes sind:

Der Arbeitsplatzinhaber soll durch bestmögliche bezirksweite Koordination und Kommunikation Garant einen umfassenden Informationsfluss zwischen der Bevölkerung der Sicherheitsbehörde, den Sicherheitsbeauftragten und definierten Sicherheitspartnern sein und so zur Stärkung der öffentlichen Sicherheit einen wesentlichen Beitrag leisten.

Erforderliche Ausbildungen des Arbeitsplatzes sind:

- ? Erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung der dienstführenden Exekutivbeamte (E2a) und
- ? Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen speziellen Aus- und Fortbildungen allgemeiner und für die Sicherheitskoordinatoren spezieller Art.

Zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes zählen:

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende fachspezifische Anforderungen:

- ? Kenntnisse über die Organisation der Landespolizeidirektion und der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- ? Ausgeprägte Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und den nachgeordneten Gliederungen
- ? Ausbildung zum Präventionsbeamten
- ? Erfahrung als Mitarbeiter einer Polizei- oder Fachinspektion
- ? Sehr gute Kenntnis der lokalen Begebenheiten
- ? Kenntnis der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung

im zugewiesenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich

- ? Ausgezeichnete Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift
- ? Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes

Zu den persönlichen Anforderungen zählen:

- ? Engagement und Gewissenhaftigkeit
- ? Verhandlungsgeschick und Überzeugungskraft zur Durchsetzung von Zielen durch Sachargumentation
- ? Pädagogische und didaktische Grundkenntnisse
- ? Eigeninitiative und selbstständiges Agieren sowie hohe Belastbarkeit
- ? Ausgeprägte Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln
- ? Hohe Kompetenz in der Koordination bei dringlichen Aufträgen und oft unter Zeitdruck Probleme müssen vielfach ad hoc und weitgehend selbständig gelöst werden (Entscheidungsfreudigkeit)
- ? Überzeugungskraft, sowie Ausdauer und Durchsetzungsvermögen
- ? Sehr gute Kommunikationsfähigkeit

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

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „eines/r Sicherheitskoordinators/in des BPK X (Bezirkspolizeikommando)“ bei der LPD X mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Aufgrund der Bewerbungsunterlagen und den für diesen Arbeitsplatz geforderten Fähigkeiten und Fertigkeiten hätte er im Vorteil sein sollen, da er bis zum Zeitpunkt der Ausschreibung bereits sämtliche Ausbildungen im Bereich „...“ absolviert habe und B nicht. Der einzige Unterschied sei, dass B bereits länger E2a Beamter sei. Die einzige für ihn mögliche Erklärung sei somit, dass B aufgrund des Dienstalters vorgezogen worden sei und nicht aufgrund seiner Fähigkeiten.

Auf die Frage der Vorsitzenden, seit wann er Präventionsbeamter sei, antwortete A, seit ..., da habe er die Module abgeschlossen. Mitarbeiter im Projekt „...“ sei er von Anbeginn an, also seit ... Dieses Projekt betreue er gemeinsam mit dem Dienststellenleiter. B sei zu diesem Zeitpunkt auch dienstführender Beamter auf der Dienststelle gewesen, habe sich diesbezüglich aber nie beworben oder Interesse gezeigt.

Auf Nachfrage antwortete A, nein, auf die Stellungnahme des Dienstgebers wolle er nicht replizieren. Ihm sei vorgeworfen worden, dass er sich nur für die klassische Prävention interessiere, zumindest interpretiere er das so. Auf die Frage, ob er das aufgrund der Aussage in der Stellungnahme, nämlich, dass sein besonderes Engagement im Bereich der ...arbeit und ...prävention liege, annehme, antwortete A, ihm werde offenbar vorgeworfen, dass er sich nicht um Angelegenheiten der Dienstführung kümmere, sondern rein als Präventionsbeamter tätig sein wolle.

Auf Nachfrage sagte A, ja, es sei richtig, dass er den E2a Kurs bereits früher absolvieren hätte können, er wisse jedoch nicht, was das mit seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu tun habe. Er habe aufgrund ... in Teilzeit gearbeitet.

Die Vorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter um Stellungnahme und der Dienstgebervertreter replizierte, die LPD habe sich die Entscheidung nicht leichtgemacht, weswegen die Entscheidung auch ... Monate lang aufgeschoben worden sei und der Landespolizeidirektor ein Team aus Experten der Personaladministration zur Beurteilung herangezogen habe. Zwei dieser Experten seien ... und ... gewesen, die aufgrund ihrer dienstlichen Erfahrungen sehr gut beurteilen hätten können, welche Qualifikationen ein Vernetzungsbeamter brauche, der dann immerhin den gesamten Bezirk steuern solle und als dienstführender Beamter die Fachaufsicht gegenüber den Sicherheitsbeauftragten und einzelnen Dienststellen habe. Am ... sei dann die Entscheidung auf B gefallen. Die Grundlage sei nicht die Länge seiner E2a Tätigkeit gewesen, sondern seine Erfahrungswerte im Bereich des kompletten exekutiven Außendienstes. Präventionsbeamte seien immer ausgebildet worden und B habe sehr wohl Präventionstätigkeiten gemacht. Als Verantwortlicher im ...dienst stehe er mit allen Gemeinden und Bürgermeistern in Kontakt und sei als ... und bei der ... präventiv tätig gewesen. Auf der GPI habe B vorwiegend ... Prävention geleistet. Während seines ...jährigen Auslandseinsatzes in „...“ habe er vor Ort präventiv gearbeitet und es sei ihm gelungen

wieder Stabilität ins Land zu bringen. In zwei Entscheiden habe das Bundesverwaltungsgericht festgestellt, dass diese Routinefähigkeiten und Handlungssicherheit sehr wohl zu berücksichtigen seien. B habe darüber hinaus gute Kontakte zu den Bezirkshauptmannschaften, da er in der ... und als ... tätig gewesen sei. Man habe sich die Entscheidung wirklich nicht leichtgemacht und deswegen sei auch er (...) als Dienstgebervorteiler anwesend, da er aufgrund seiner jahrelangen Erfahrung im Ausbildungsbereich für dienstführende Beamte viele Auswahlverfahren gemacht habe, unterrichtet habe und wisse wovon er rede. Die Präventionsausbildungen hätten nicht mit „...“ gestartet, denn früher habe es in Wien den „Grätzlpolizisten“ und am Land den Landgendarm gegeben.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wann B die Ausbildung zum Präventionsbeamten absolviert habe, antwortete der Dienstgebervorteiler, gar nicht, da die Präventionsausbildung früher in der E2a-Ausbildung inkludiert gewesen sei. Auf die Frage, bis wann die Präventionsausbildung inkludiert gewesen sei, antwortete der Dienstgebervorteiler, bis 2004. Früher habe es außerdem keine Seminare zum Thema ...prävention gegeben.

Auf die Frage zu der Funktion des Sicherheitsbeauftragten, antworte er Dienstgebervorteiler, diese Ausbildung gebe es seit ... Die Frage, ob B diese Ausbildung absolviert habe, verneinte der Dienstgebervorteiler.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass die Anforderungen des Arbeitsplatzes als Sicherheitskoordinator laut Arbeitsplatzbeschreibung, unter anderem, die Ausbildung zum Präventionsbeamten sowie die Absolvierung spezieller Aus- und Fortbildungen beinhalten würden. In der Arbeitsplatzbeschreibung stehe nichts über die bereits ausgeübten Tätigkeiten.

Der Dienstgebervorteiler entgegnete, die erforderlichen Ausbildungen müsse B jetzt erbringen. Die Vorsitzende erwiderte, der Antragsteller habe bereits über die Ausbildung zum Präventions- sowie zum Sicherheitsbeamten verfügt. Der Dienstgebervorteiler stimmte dem zu und betonte, früher seien diese Ausbildungen bereits in der allgemeinen E2a-Ausbildung inkludiert gewesen. Als Verantwortlicher im ... sei B immer wieder beratend tätig gewesen und sei an der Entwicklung des „...“ für das ... beteiligt und Ansprechpartner für die LPD, die Firmen, die Vereine und die Behörden gewesen.

Die Vorsitzende kam auf den Aktenvermerk des eingesetzten „Expertenteams“, welcher laut Stellungnahme als Entscheidungsgrundlage für den Landespolizeidirektor gedient habe, zu sprechen und monierte, dass nicht erwähnt worden sei, dass A die Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragter und Präventionsbeamter ausübe. Auf die Frage, ob diese Tätigkeiten für die Planstelle als Sicherheitskoordinator unwesentlich seien, antwortete der Dienstgebervorteiler, das besondere Engagement des Antragstellers liege im Bereich der ...prävention und das mache er zwar hervorragend und einwandfrei, aber B habe umfassende Erfahrungen in allen Bereichen der Prävention.

Die Vorsitzende bemerkte, dass laut Stellungnahme der Vorgesetzten Bs Spezialgebiet im Bereich ... liege. Der Dienstgebervorteiler zählte erneut die Tätigkeiten und Erfahrungen von B auf und ergänzte, dass er einer jener Kommandanten vor Ort sei und auch bei ...situationen wisse was zu tun sei.

Die Vorsitzende fragte, warum es den Anschein habe, dass A seine Ausbildungen im Bereich der ...arbeit und ...prävention zum Nachteil gereichen würden, obwohl sie eigentlich einen Vorteil darstellen sollten.

Der Dienstgebervorteiler sagte dazu, es sei kein Nachteil, A leiste in gewissen Bereichen hervorragende Arbeit, aber es gehe darum vernetzt zu arbeiten.

Auf die Frage, warum B vor Erstellung der Entscheidungsgrundlage für den Landespolizeidirektor eine persönliche Meldung hinsichtlich seiner Qualifikationen habe abgeben müssen, obwohl seine dienstlichen Erfahrungen als E2a Beamter bekannt gewesen seien und warum A dies nicht habe tun müssen, erklärte der Dienstgebervorteiler dies sei auf Wunsch des LP-Direktor erfolgt, da B bereits so lange E2a Beamter sei und nicht alle seine Tätigkeiten aufgelistet gewesen seien. Bei dem Antragsteller sei der Zeitraum als E2a Beamter kürzer gewesen und man habe alles gehabt. Die Beurteilungen heutzutage seien viel genauer als früher und im Hinblick auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, die Fachausschüsse und das BDG (Beamten-Dienstrechtsgesetz) wolle man das viel genauer machen und im Sinne der Gesetze die am besten geeignete Person auswählen.

Auf die Frage, warum speziell der E2a Zeitraum abgefragt worden sei und warum dieser so eine große Rolle spiele, antwortete der Dienstgebervorteiler, weil damit die Routine und Handlungssicherheit zusammenhänge, auch im Hinblick auf die zuvor erwähnten Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichtes.

Die Vorsitzende wendete ein, dass diese Entscheidungen eine Sektionsleitung des ...ministeriums betreffen würden

und daher mit der gegenständigen Besetzung nur bedingt vergleichbar seien. Auf die Frage, warum für die Stelle als Sicherheitskoordinator besonders E2a Tätigkeiten als Vorerfahrung erforderlich seien, antwortete der Dienstgebervertreter, weil jeder dienstführende Beamte die Fachaufsicht habe und gerade bei der Sicherheitskoordination das Fachliche das Wichtigste sei. Hier werde gesamtes vernetztes Wissen gebraucht, nicht nur Wissen in einem Teilbereich.

Die Vorsitzende erfragte in diesem Zusammenhang, ob man als Sicherheitsbeauftragter nicht die notwendigen Fachkenntnisse besitze.

Der Dienstgebervertreter monierte, dass er sich nicht vorstellen könne, dass sich jemand, der weniger lange dabei sei, so schnell Fachkenntnisse im gesamten Bereich aneignen könne.

Die Vorsitzende fragte, ob es somit wieder auf die Dauer der E2a Tätigkeit hinauslaufe.

Der Dienstgebervertreter wiederholte, der Zeitraum sei „wurscht“, es brauche einfach die Routine und Handlungssicherheit.

Auf den Vorhalt, dass dies in der Ausschreibung nicht Niederschlag gefunden habe, entgegnete der Dienstgebervertreter, es habe Niederschlag gefunden. Auf Nachfrage zählte der Dienstgebervertreter auf: Kenntnisse über die Organisation, ausgeprägte Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörden und nachgeordneten Gliederungen, Erfahrung als Mitarbeiter einer Polizei- oder Fachinspektion, Kenntnis aller lokalen Begebenheiten, Kenntnis aller die Organisation betreffenden Dienstanweisungen, also nicht nur in einem eingeschränkten Bereich. Für die LPD seien die persönlichen Anforderungen, wie das Verhandlungsgeschick und die hohe Kompetenz im Auftreten sowie die Überzeugungskraft als Dienststellenleiter besonders wichtig gewesen. Man müsse Umsetzungspotenzial haben.

Auf die Frage, ob man all diese Fähigkeiten mit der Zeit erlange, antwortete der Dienstgebervertreter, das erlange man mit der Erfahrung. Zu den Tätigkeiten als Vortragender merkte er an, dass A bis zum ... nur ... Tage in der ...prävention sowie ... bei „...“ mitgewirkt habe. Es seien also nicht so viele Vorträge in diesem Bereich von A gemacht worden.

Die Frage, wie viele es bei B gewesen seien, könne der Dienstgebervertreter nicht beantworten, da er lediglich den Akt des Antragstellers habe.

Die Vorsitzende ersuchte die GBB um Stellungnahme und die GBB replizierte, sie sei seit ... Sicherheitskoordinatorin und wisse daher wovon sie spreche. Zu Beginn sei eine andere Person für die Planstelle vakant gewesen, diese sei dann jedoch aufgrund eines Formalfehlers ausgeschieden worden. Eine Diskriminierung des Antragstellers könne jedenfalls nicht ausgeschlossen werden. A halte Vorträge, sei Sicherheitsbeauftragter und Präventionsbeamter, verfüge somit über alle Qualifikationen, die man als Sicherheitskoordinator brauche. Dass B 2. stellvertretender Kommandant sei, sei für eine höhere Position immer gut und dass er eine ePEP-Lizenz zur Dienstplanung und Abrechnung habe, zeige zwar, dass er das Vertrauen des Kommandanten habe, aber für die Funktion als Sicherheitskoordinator sei das nicht relevant, da in dieser Funktion die Dienstplanung nicht zu den Aufgaben gehöre. Die Gleichbehandlungsbeauftragte X habe bereits vor der ersten schriftlichen Entscheidung dem Landespolizeidirektor mitgeteilt, dass sie, sollte es zu der Entscheidung für B kommen, eine negative Stellungnahme abgeben werde. Sie (GBB) sei der gleichen Meinung wie die Gleichbehandlungsbeauftragte X, dass eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden könne.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, worin sie erkenne, dass das Alter der Anhaltspunkt gewesen sei, denn die B-GBK sei nur für gewisse Diskriminierungsgründe zuständig, antwortete die GBB, sie persönlich habe es eher auf die Weltanschauung als das Lebens- oder Dienstalster ausgelegt.

Die Vorsitzende kam auf die Stellungnahme des Kommandanten der PI X zu sprechen und hielt fest, dass der unmittelbare Vorgesetzte in der Regel einen guten Eindruck von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern habe und A und B beide in X gewesen seien. Über A habe der Kommandant geschrieben, dass er die besten Voraussetzungen habe, den beschriebenen Anforderungen im vollsten Maße gerecht zu werden und dass er vortragen, organisieren, delegieren und reden könne und keine Scheu habe, vor Publik zu sprechen. Eine bessere Beurteilung könne es ja fast nicht geben. Über B schreibe der Kommandant, dass er hinsichtlich der Führungserfahrung und der Führung einer Dienststelle ausgezeichnet sei. Die Frage sei nunmehr, ob es hier um die Führung einer Dienststelle oder um eine Stelle als Sicherheitskoordinator gehe.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, als Sicherheitskoordinator sei es von Vorteil, wenn gewisse Führungserfahrung vorhanden sei. Da die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten sowie des BPK mehrfach altersdiskriminierende Aspekte enthalten hätten, seien diese nur eingeschränkt herangezogen worden. Ebenfalls diskriminierend wäre es gewesen, wenn die Erfahrungswerte von B nicht berücksichtigt worden wären. Die Stellungnahmen über den Antragsteller seien sehr kurz gewesen. Die Vorsitzende wies darauf hin, dass es widersprüchlich sei, dass in der Stellungnahme an die B-GBK darauf hingewiesen worden sei, dass die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten sowie des BPK, aufgrund der altersdiskriminierenden Aspekte, nur eingeschränkt hätten verwertet werden können, dennoch aber dann in der Conclusio des Aktenvermerks für den Landespolizeidirektor eben jene Stellungnahmen und Bewertungen herangezogen worden seien und damit die Entscheidung für B argumentiert worden sei.

Der Dienstgebervertreter widersprach, nicht das Alter, sondern die Routine und Handlungssicherheit seien herangezogen worden.

Betreffend die Ausbildungen von B replizierte A, dass er ebenso „Kommandant vor Ort“ sei und mindestens ... im Monat als Kommandant im Bezirk eingeteilt werde. Die PI X sei die am stärksten belastete Dienststelle ... und seit seinem Abschluss der E2a Ausbildung sei er vom Dienststellenleiter ermächtigt, sämtliche Akte zu unterfertigen. Er erstelle alle ... bis ... Monate den Wechseldienstplan für die gesamte Dienststelle. Zusätzlich leiste er Außendienst und habe diesbezüglich Belobigungen erhalten, da er in Teilen der Kriminalistik überdurchschnittlich erfolgreich tätig gewesen sei. Auch halte er die „Gefährdergespräche“, das bedeute, wenn ein Gefährder eine Wegweisung erhalte, müsse sich dieser zu einem Gespräch bei ihm einfinden. Er sei daher durchaus fähig eine Gesprächsführung zu leiten, zu lenken und zu analysieren. Die genannte Tätigkeit von B im ... führe er auch durch, dort gebe es ein Präventionsprojekt und die Vorträge vor Ort halte er und nicht B. Mit der Bezirkshauptmannschaft stehe er in vielen Teilbereichen in Kontakt. Darüber hinaus sei er in ...verhandlungen zuständig und tätig. Es sei richtig, dass B die ePEP-Lizenz habe, in Abwesenheit des Dienststellenleiters habe je doch bisher er (der Antragsteller) das gemacht. Aufgrund seiner vielfältigen Tätigkeiten habe er jedoch manchmal Zeitprobleme, weshalb die ePEP-Lizenz von ihm auf einen anderen Kollegen übertragen worden sei. Das sei mit dem BPK so abgesprochen, damit die PI X keinen Qualitätsverlust erleide. B habe außer Zweifel mitgearbeitet und auch die Fähigkeiten diesbezüglich tätig zu werden, wenn jedoch im Bereich Prävention Vorträge zu halten seien, werde er (der Antragsteller) herangezogen. Für Vorträge zu dem wichtigen Projekt „...“ sei im Bezirk momentan nämlich er (der Antragsteller) der einzige, der diese durchführen könne, da B die zugehörige Ausbildung noch nicht absolviert habe und auch in naher Zukunft wahrscheinlich nicht absolvieren werde. Vernetztes Denken, Vortragstätigkeiten, Verantwortung übernehmen und den Dienststellenleiter vertreten, das seien alles Aufgaben, die er (Antragsteller) zur vollsten Zufriedenheit seines Vorgesetzten und auch des BPK durchführe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand in Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund 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 dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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 sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Die Dienstbehörde argumentierte die Entscheidung zu Gunsten von B mit der im Vergleich zu A umfangreichen dienstlichen Erfahrung in der Verwendungsgruppe E2a. B habe Erfahrung als dienstführender Beamter und spezielle Erfahrungen aus den unterschiedlichsten Verwendungen als qualifizierter Sachbearbeiter. Weiters könne er auf eine

breitgefächerte Erfahrung, insbesondere während seiner einjährigen Verwendung bei einer ... im ... als „Chief Operator“, bei welcher er zuständig für die Einführung von „Community Policing“ gewesen sei, in der Bewältigung unterschiedlichster Aufgabenstellungen verweisen. Außerdem habe er bereits seit seiner Verwendung in der GPI ... (seit ...) jene Themenkomplexe auch in der Praxis bearbeitet und vollzogen, die aktuell den Aufgaben und dem Tätigkeitsprofil des Sicherheitsbeauftragten zugeordnet seien.

A erachtet sich durch die Nichtbetrauung mit der Planstelle des Sicherheitskoordinators am BPK X, lediglich wegen seiner späteren Absolvierung des E2a Kurses, aufgrund des Alters diskriminiert.

Vergleicht man die Laufbahnen der Bewerber, ergibt sich folgender Qualifikationsunterschied: A ist im Jahr ... und B im Jahr ... geboren. Während A bereits ... in den öffentlichen Dienst eingetreten ist, erfolgte der Eintritt von B erst ... Die Ernennung zum E2a-Beamten erfolgte bei B ..., A wurde hingegen ... zum E2a-Beamten ernannt.

A hat das Projekt „...“ als Sicherheitsbeauftragter der PI X von Beginn des Projektes betreut und alle diesbezüglichen Schulungen absolviert. Er hat das Seminar „...“ im ... absolviert. Im Vergleich zu A hat B weder an dieser noch an einer anderen diesbezüglichen Ausbildung teilgenommen, noch war er in die Tätigkeiten des Projektes „...“ involviert. Im Gegensatz zu B hat A sämtliche Ausbildungsmodule der Prävention (...) absolviert und ist auch in diesem Bereich tätig. Weiters hat er die ...schulung für das Präventionsprojekt „...“ abgeschlossen und ist seither in diesem Bereich auch in der Wissensvermittlung im ... tätig. Diesbezüglich hat A gemeinsam mit KollegInnen, die Schulung der ... PräventionsbeamtInnen zum Projekt „...“ durchgeführt.

Insgesamt wird festgestellt, dass A im Vergleich zu B die in der Arbeitsplatzbeschreibung vorgesehenen speziellen Aus- und Fortbildungen allgemeiner und für die Sicherheitskoordinatoren spezieller Art erfüllt.

Im Bereich der pädagogischen und didaktischen Kenntnisse kann A nicht nur seine Ausbildungen inklusive der Vortragspraxis vorweisen, sondern auch seinen Bachelorabschluss ... Im Vergleich zu B hat A an lokalen Besprechungen und präventiven Veranstaltungen teilgenommen, Vortragstätigkeiten abgehalten, Sicherheitsforen geleitet und initiiert sowie Kontakt mit den Sicherheitsgemeinderäten gehalten. B weist hingegen Erfahrungen als Verantwortlicher im ...dienst, als ... und im Bereich der ... Prävention auf.

Die GBB konstatierte in der Sitzung, dass A über alle Qualifikationen, die er als Sicherheitskoordinator benötigt, verfügt, da er bereits als Präventionsbeamter tätig ist und Sicherheitsforen als Sicherheitsbeauftragter durchführt.

In diesem Zusammenhang wird auch festgestellt, dass bereits die Gleichbehandlungsbeauftragte X der geplanten Besetzung der Planstelle mit B der LPD X nicht zugestimmt hat und in ihrem Schreiben an die LPD X kritisierte, dass für die gegenständliche Arbeitsplatzbeschreibung keine langjährige Erfahrung als E2a-Beamter und keine Erfahrung der Leitung einer Dienststelle gefordert war.

Nach Gegenüberstellung der beiden Laufbahnen ist für den Senat eine bessere Qualifikation von B für die gegenständliche Planstelle im Vergleich zu A nicht ersichtlich. Der Antragsteller konnte bereits umfangreiche Erfahrung als Präventionsbeauftragter und Sicherheitsbeauftragter sammeln und absolvierte bereits umfassende Ausbildungen auf diesem Gebiet.

Der Dienstgeber konnte zudem nicht schlüssig darlegen, welche konkreten Qualifikationen durch „eine umfangreiche Erfahrung als dienstführender Beamter“ gerade für die Tätigkeit als Sicherheitskoordinator von besonderer Bedeutung sind und dadurch erworben werden, zumal sich diese Anforderung weder in der Ausschreibung noch in der Arbeitsplatzbeschreibung wiederfindet.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass für die Auswahlentscheidung ein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Altersunterschied der beiden Bewerber beträgt ... Jahre. Weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen konnte die LPD X darlegen, dass das Alter keine Rolle bei der Besetzung der Funktion des „des/der Sicherheitskoordinators/in beim BPK X“ gespielt hat.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion „des/der Sicherheitskoordinators/in beim BPK X“ der LPD X mit B eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG von A darstellt.

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

Wien, Februar 2022

Zuletzt aktualisiert am

16.03.2022

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