

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

II

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK II/41/14

Entscheidungsdatum

26.11.2014

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg (Alter, Weltanschauung)

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.Nr. 100/1993 i.d.g.F. 53/2007, festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Kriminalreferates beim Bezirkspolizeikommando X aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Leitung des Kriminalreferates beim Bezirkspolizeikommando X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung konnte nicht festgestellt werden.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein und wurde (auf Aufforderung des Senates) am ... konkretisiert. A führte aus, dass er sich für die Funktion des Leiters des Kriminalreferates beim Bezirkspolizeikommando (BPK) X beworben habe. Derzeit übe er die Funktion des Ermittlungsbereichsleiters EB .../Raub im Landeskriminalamt (LKA) X aus und koordiniere und leite auch fachbezogen die Zusammenarbeit der Exekutivorgane auf Bezirks- und Stadtebene. Im Laufe seiner Tätigkeit als Kriminalbeamter habe er, als Sachbearbeiter und insbesondere als Gruppenführer bzw. Ermittlungsbereichsleiter, zahlreiche Ermittlungen in Gewaltstrafsachen wie Mord und schwere Raubdelikte geleitet und einer Klärung zugeführt. Als Beispiel führte der Antragsteller die Klärung eines Raubüberfalles auf ... an, wodurch man insgesamt x weitere x-überfälle in Europa klären habe können. Dadurch sei es zu einer europaweiten Anerkennung des LKA X gekommen. Aufgrund der umsichtigen und genauen Aktenführung bestünden beste Kontakte zu anderen Behörden, insbesondere zur Staatsanwaltschaft X und zum Landesgericht X.

A gab weiters an, dass er der ... Sprache mächtig sei und dieser Umstand aufgrund des Bestehens der ... Minderheit im Bezirk X beziehungsweise der Grenze zu ... von großem Vorteil sei. Er sei Vortragender bei der berufsbegleitenden Fortbildung der Landespolizeidirektion (LPD) X, beim Kriminalpolizeilichen Lehrgang der E2a-Ausbildung, beim Polizeigrundkurs sowie im privaten Bereich (z.B. bei Banken). Er habe auch Vorträge bei internationalen Treffen der x-ermittler gehalten. Da seine Bewerbung dennoch nicht erfolgreich gewesen sei, erachte er sich aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg diskriminiert. Der von der Behörde präferierte Bewerber sei nämlich ca. zehn Jahre jünger, und auf Grund des Umstandes, dass er die ... Sprache beherrsche, werde er offensichtlich als Sympathisant der ... Minderheit angesehen.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BM.I (das die Personalentscheidung traf) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag. Diese lautete: „...*Aufgrund der behördenübergreifenden Bewerbung lag die Zuständigkeit der Personalmaßnahme beim Bundesministerium für Inneres. Nach Beurteilung der Bewerbungen und Abwägung*

sämtlicher Beurteilungskriterien beabsichtigte das Bundesministerium für Inneres B (=Mitbewerber) mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen.

B trat am ... in die ... Bundesgendarmerie ein und wurde nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges E2c ... als eingeteilter Beamter am x-posten X und auf Zuteilungsbasis in der Kriminalabteilung dienstverwendet.

.../... besuchte der Beamte den Grundausbildungslehrgang E2a und wurde nach positivem Abschluss mit ... als Sachbearbeiter und mit ... als stellvertretender Kommandant auf dem x-posten Y eingeteilt. Seit ... ist er mit der Funktion eines Sachbereichsleiters und des 1. stellvertretenden Kommandanten auf der Polizeiinspektion X betraut, wobei er seit ... die Dienststelle interimistisch führt.

Die in der Ausschreibung geforderten „persönlichen Voraussetzungen“ werden von B zur Gänze erfüllt. Aufgrund der Größe ... der von ihm geleiteten Polizeiinspektion X kann B in puncto Mitarbeiterinnenführung auf fundiertes Wissen und umfangreiche dienstliche Erfahrung und Erfahrung im Umgang mit Menschen zurückgreifen. Er bewies im Zuge seiner Tätigkeit und Funktion immer wieder seine ausgeprägte Entschluss- und Entscheidungskompetenz. Sein Engagement, seine hohe Eigeninitiative und seine Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln werden vor allem dadurch deutlich, dass er auf der Polizeiinspektion X eine Kriminaldienstgruppe zusammengestellt hat. Diese macht immer wieder durch ihre Erfolge, die zum Teil durch seine Knüpfung von internationalen Verbindungen auch über die Staatsgrenzen hinausreichen, auf sich aufmerksam.

B gelang es durch sein Verständnis im Umgang mit Menschen und seine sozialkommunikative Kompetenz das Arbeitsklima und die Arbeitsleistung auf der Polizeiinspektion X derart zu steigern, dass diese im Bereich der Landespolizeidirektion X als positives Beispiel für eine hervorragende und vorbildliche Polizeiinspektion herangezogen wird.

Seine Genauigkeit und Verlässlichkeit zeigt sich dadurch, dass sämtliche Aktenvorgänge rasch, effektiv und durchdacht einer positiven Erledigung zugeführt werden und der Beamte zu Vorgesetzten als auch zu MitarbeiterInnen ein einwandfreies, höfliches und kompetentes Verhalten pflegt. B gilt als ein Beamter, der sämtliche Aufträge zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten umsetzt, zukunftsorientierte dienstbezogene Überlegungen anstellt und Problematiken im Anfangsstadium erkennt. Diese Fähigkeiten und Fertigkeiten zeigen sich insbesondere bei seinen Erfolgen im kriminalpolizeilichen Bereich. B verfügt somit über die nötige Erfahrung und ausgezeichnetes Wissen im kriminalpolizeilichen Bereich. Er hat ... im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit bewiesen, dass er die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979

geforderte fachliche und persönliche Eignung besitzt und die Fähigkeiten besitzt, die mit der angestrebten Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise zu erfüllen.

Gemäß den Bestimmungen des B-PVG wurde dem Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens ... die geplante Personalmaßnahme mit dem Ersuchen um Stellungnahme zu Kenntnis gebracht. Da dieser ... für einen anderen Bewerber (...) eintrat, wurde das Geschäftsstück zur Entscheidungsfindung ... dem Kabinett der Frau

Bundesministerin ... mit dem Ersuchen um Mitteilung der Entscheidung gemäß § 10 Abs. 7 B-PVG (2. Halbsatz) vorgelegt. Nach Durchführung des ... Verfahrens nach dem B-PVG am ... wurde ... die Landespolizeidirektion X mit ho. Erlass vom ..., GZ: ..., angewiesen, B mit der Funktion „Referent im Kriminalreferat“, Bewertung E2a/..., zu betrauen. ...

A gibt in seinem Schreiben an, dass das Bundesministerium für Inneres seine Bewerbung nicht beachtet hat. Wie bereits angeführt, wurden die Bewerbungen nach Abwägung sämtlicher in der InteressentInnensuche geforderten Anforderungen und Beurteilungskriterien geprüft. Weiters wird angeführt, dass A aufgrund seines Alters diskriminiert wurde. Das Lebensalter und die damit vermeintlich einhergehende größere Erfahrung ist nicht das ausschlaggebende Kriterium, ob ein Bewerber für eine Funktion geeignet ist. Die Argumentationen, dass er trotz seiner Qualifikationen und Erfahrungen aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert wurde, sind weder begründet noch nachvollziehbar. A versah nach positivem Abschluss des Grundausbildungslehrganges E2c ab ... als eingeteilter Beamter seinen Dienst bei der BPD X und der BPD Y. .../... absolvierte er den GAL E2a (Kriminalbeamtenkurs) und ist seit ... in verschiedenen Funktionen als Kriminalbeamter tätig. Seit ... ist er Ermittlungsbereichsleiter beim Landeskriminalamt X. A wird als vorbildlicher Beamter mit guten Umgangsformen, hohem Fachwissen und sehr guten Gesetzeskenntnissen beschrieben. Durch seine Funktion als Gruppenführer hat er seine Fähigkeiten der Mitarbeiterinnenführung und seine Qualitäten als bei der Leitung eines kriminalpolizeilichen Ermittlungsbereichs beim Landeskriminalamt X bewiesen. Die geforderten Leistungen in seiner Position wurden bis dato immer zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erfüllt. A hat im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit beim Landeskriminalamt mehrfach sein Engagement, sein Wissen und seine Kompetenz bei unzähligen Amtshandlungen unter Beweis gestellt. Aufgrund seiner Erfahrung und seiner Kompetenz war A in persönlicher und fachlicher Hinsicht ein geeigneter Bewerber für die in Rede stehende Funktion, doch - ohne seine Eignung schmälern zu wollen - fiel die Entscheidung nach Beurteilung sämtlicher für die Funktion ausschlaggebender Kriterien zu Gunsten von B.“

Der Stellungnahme des BM.I angeschlossen waren die „Interessentensuche“, die Bewerberübersicht, die Bewerbungen von B und A (inklusive der Stellungnahmen ihrer Vorgesetzten), der Schriftverkehr zwischen LPD und BM.I, der Besetzungsvorschlag des Zentralausschusses (ZA), sowie die Anordnung des BM.I, B einzuteilen.

Laut „Interessentensuche“ wurden für die Ausübung der gegenständlichen Funktion der Abschluss der entsprechenden Grundausbildung und die Erfahrung in der dienstführenden Tätigkeit auf einer Polizeidienststelle gefordert. Die persönlichen Voraussetzungen waren: „Sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement und Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit, Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln, Verständnis im Umgang mit Menschen, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, sozialkommunikative Kompetenz, Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit, Entschluss- und Entscheidungskompetenz und Vorbildwirkung“. Als Aufgaben des Kriminalreferates wurden genannt: „Sammlung, Analyse und Auswertung von Informationen zur Sicherstellung eines aktuellen Kriminalitätslagebildes; strategische Planung von kriminalpolizeilichen Maßnahmen im örtlichen und sachlichen Zuständigkeitsbereich; Organisation, Führung und Steuerung des koordinierten Kriminaldienstes; Sicherstellung der Wahrnehmung von kriminalpolizeilichen Aufgaben innerhalb des BPK; Unterstützung der Polizei und Fachinspektionen bei komplexen kriminalpolizeilichen Amtshandlungen; Planung und Durchführung von kriminalpolizeilichen Amtshandlungen, die über die verfügbaren Ressourcen einer nachgeordneten Dienststelle hinausgehen; Organisation, Koordination und Leitung der überörtlichen Kriminaldienste sowie der Überwachungsdienste; Kriminalprävention (kriminalpolizeiliche Beratung); Mitwirkung an der Planung, Koordination und Leitung von sicherheitsdienstlichen (auch grenzspezifischen) Einsätzen, fachbezogene Berichterstattung, Medienarbeit und Aus- und Fortbildung“.

Weiters war in der „Interessentensuche“ ausgeführt, dass der koordinierte Kriminaldienst des BPK X dem Leiter des Kriminalreferates unterstellt sei, und kriminalpolizeiliche Amtshandlungen plane und durchführe, die über die verfügbaren Ressourcen der nachgeordneten Dienststellen hinausgehen. Vordringliches Ziel des Kriminalreferates sei die Sicherstellung eines effizienten und effektiven Kriminaldienstes unter Einbeziehung aller im Exekutivdienst stehenden Polizeibediensteten im gesamten örtlichen Wirkungsbereich.

Der Leiter bzw. die Leiterin des Kriminalreferates habe das Leistungsvermögen und die Ermittlungskompetenz aller Polizeibediensteten im BPK weiter zu entwickeln und dabei Maßnahmen im Bereich der Etablierung kooperativer Formen der Fallbearbeitung, der Sicherstellung des kontinuierlichen Erfahrungsaustauschs und Informationsflusses innerhalb des gesamten Organisationsbereiches, der ständigen fachspezifischen Fortbildung aller Polizeibediensteten im Kriminaldienst und der Motivation und Förderung aller am Kriminaldienst interessierten Polizeibediensteten zu setzen.

In seiner Bewerbung stellte B seine berufliche Laufbahn dar (vgl. die Darstellung des BM.I, Seite ...) und führte aus, dass er am GP Y dem Sachgebiet Kriminaldienst zugewiesen und von Anfang ... bis Ende ... 1. Stellvertreter des Kommandanten gewesen sei. Aufgrund der ständigen Abwesenheiten des Kommandanten habe er die Tätigkeiten des Dienststellenleiters übernommen. Da es sich beim GP Y um eine sogenannte „Sommerdienststelle“ gehandelt habe, seien während der Sommermonate bis zu xx Beamte dienstzugeteilt gewesen, um den vermehrten Arbeitsaufwand bewältigen zu können. Am ..., im Zuge der Reform „...“, sei er auf die GP Z mit xx Beamten versetzt worden. Er sei dort 1. Stellvertreter des Kommandanten gewesen, und seit Anfang ... sei er geschäftsführender Dienststellenleiter. Auf Grund seiner Abwesenheit habe ihm der Dienststellenleiter den Aufbau der Polizeiinspektion (PI) X überlassen. Neben der Führungs- und Leitungsfunktion habe er auch Ermittlungs- und Erhebungstätigkeiten wahrgenommen.

Der Stadtpolizeikommandant von X führte in seiner Beurteilung von B aus, dass dieser sämtliche Aufträge zur vollsten Zufriedenheit umgesetzt habe. Er stelle zukunftsorientierte Überlegungen an, die weit über den „Tellerrand“ hinausreichen und erkenne Problematiken im Anfangsstadium. Vor allem sei es B gelungen, aus den „zum Teil nicht einfachen“ Kollegen der PI X eine homogene Gruppe zu formen. Die PI könne als eine „Vorzeige Polizeiinspektion“ gewertet werden, was zu einem großen Teil B zuzurechnen sei. Seine Allgemeinbildung und seine Umgangsformen seien überdurchschnittlich. Sämtliche Aktenvorgänge würden rasch und effektiv erledigt. Es sei B gelungen, auf der PI eine erfolgreiche Kriminalgruppe aufzustellen. Zum Teil seien auch internationale Verbindungen hergestellt worden, sodass ein gewerbsmäßiger Handel mit gestohlenen Fahrrädern (weit über 1000 Fahrräder)

über die Grenzen Österreichs aufgedeckt habe können. B pflege sowohl zu seinen Vorgesetzten als auch zu seinen Mitarbeitern ein einwandfreies Verhalten. Er sei für den angestrebten Posten bestens geeignet.

A gab in seiner Bewerbung an, er sei nach der Grundausbildung E2c von ... bis Ende ... eingeteilter Beamter bei den Bundespolizeidirektionen (BPD) X und Y gewesen. Nach dem Kriminalbeamtenkurs E2a sei er von ... bis Ende ... Sachbearbeiter im Kriminalreferat/Gewaltgruppe x der Kriminalabteilung der BPD Y gewesen. Anschließend sei er Gruppenführerstellvertreter bei der (...) Gewaltgruppe .../Gewalt- und Umwelt der Kriminalpolizeilichen Abteilung der BPD Y geworden, und ab ... sei er Gruppenführer der Gewaltgruppe .../Raub- und Tötungsdelikte gewesen. Im ... sei er „vorläufig betrauter“ Leiter des Ermittlungsbereiches EB .../Mord im LKA X geworden, und seit ... leite er den EB .../Raub des LKA X.

Der Leiter des LKA führte in seiner Beurteilung des A aus, dass er vorbildliches Verhalten im Dienst zeige und ein Auftreten habe, „wie man es von einem Vorzeigekriminalbeamten erwarten kann“. A pflege besten Umgang mit Behörden, Parteien und seinen Mitarbeitern. Er verfüge über ausgezeichnete Managementfähigkeiten, äußerst hohes Fachwissen und sehr gute Gesetzes- und Vorschriftenkenntnisse. Auf Grund seiner Tätigkeiten als Gruppenführer in der BPD Y und als EB-Leiter im LKA verfüge er auch über sehr gute Kenntnisse in der Führung von Organisationseinheiten. Die von ihm geforderten Leistungen habe er immer zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erbracht. A sei persönlich und fachlich sehr gut für die angestrebte Planstelle geeignet.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... stellte A einleitend zusammengefasst seine berufliche Laufbahn dar und er erwähnte, dass er nach ... Monaten als Leiter der Gruppe „Leib, Leben“ von dieser Funktion wieder abberufen worden sei, und zwar „aufgrund massiver Intervention des ...“. Im ... sei er dann zum Leiter des EB Raub bestellt worden. Als solcher habe er eine Koordinierungstätigkeit gehabt, mit intensiver Zusammenarbeit mit dem Bundeskriminalamt. Aufgrund der Schwere der Delikte sei auch international gearbeitet worden. Man habe Überfälle in Schweden, Dänemark und in Österreich klären können. Er habe Schulungen in Banken und in der Polizeischule durchgeführt und er sei auch Vortragender im Rahmen der Fachausbildung für den Kriminaldienst

gewesen. Diesen Kurs müsse B erst besuchen. Weiters führte A aus, dass im Bezirk X ein großer Teil der ... Minderheit lebe und er mit der Bevölkerung gut zusammenarbeite, weil er in diesem Bezirk aufgewachsen sei, und aufgrund seiner Sprachkenntnisse könne er auch mit den ... Kollegen gut zusammenarbeiten. Er habe das Gefühl, dass er aufgrund seiner ...kenntnisse als Sympathisant der ... Minderheit angesehen werde. Das sei in ... leider ein Problem, und das dürfte ein Grund dafür gewesen sein, ihn bei der Vergabe der Planstelle nicht zu beachten. Der Vertreter der LPD X replizierte, dieses Kriterium habe überhaupt keine Rolle bei der Personalauswahl gespielt, im Gegenteil, die LPD fördere ...-Sprachkurse. Derzeit seien x Beamte der LPD nach ... einberufen, um einen ...kurs zu besuchen. Das ... Seminar müsse ... eingekauft werden, es koste „ein Vermögen“. Der Vertreter der LPD X legte dem Senat ein Dokument der Sicherheitsakademie des BM.I vor, aus dem ersichtlich ist, dass seitens der Sicherheitsakademie ein „...-Förderseminar“ angeboten wurde, an dem auch Beamte der LPD X teilnehmen werden. Es könnten Angehörige der ... Minderheit und Interessierte, die die Sprache lernen wollen, teilnehmen, es werde nicht erhoben, ob jemand Angehöriger der Minderheit sei oder nicht.

Auf die Frage, ob er sich diskriminiert fühle, weil er der ... Minderheit angehöre, oder weil er die ... Sprache spreche, antwortete A, er habe in seiner Familie Verwandte, die der Minderheit angehören und er komme aus dem Bezirk und spreche ..., und bei einer solchen Konstellation werde man automatisch als Sympathisant oder als Person, die der Minderheit angehöre „abgestuft“.

Auf die Frage, ob die ...kenntnisse im Qualifikationsvergleich B/A überhaupt ein Kriterium gewesen seien bzw. ob diese Kenntnisse ein Plus sein könnten, antwortete der Vertreter der LPD X, dass sie in der Ausschreibung nicht erwähnt worden seien, dass man aber grundsätzlich der Meinung sei, dass alles, was jemand könne, ein Vorteil sei. Man könne den Dienst aber auch ohne diese Sprachkenntnisse ausüben, sie seien jedenfalls nicht mitberücksichtigt worden. Er wisse gar nicht, ob B der ... Minderheit angehöre, oder die ... Sprache spreche.

A führte aus, dass er auch ausgezeichnete Kontakte und eine gute Zusammenarbeit, über Jahre hinweg, mit der Staatsanwaltschaft vorweisen könne, und das sei überhaupt nicht berücksichtigt worden.

Der Vertreter der LPD X führte zum Laufbahnvergleich der Bewerber aus, dass im konkreten Fall ein Bewerber eine Kriminaldienstgruppe aufgebaut und Führungs- und

Managementqualitäten gehabt habe, und der andere Bewerber ein Kriminalist gewesen sei, der im LKA gute Arbeit geleistet habe. Das Kriterium für die LPD sei gewesen, dass man auch einen Manager brauche, und das habe Kollege B in den letzten Jahren besser unter Beweis gestellt.

Auf die Frage, was genau und wie viele Personen B „manage“, antwortete der Vertreter der LPD X, B sei nicht im operativen Kriminaldienst, sondern er habe die Bediensteten im Kriminaldienst zu „managen“.

A replizierte, er leite und koordiniere im Bereich Raub in ganz ..., früher habe er das im Bereich der Mordfälle getan. Als er Gruppenführer bei der Kripo X gewesen sei, habe er alle PI in X im Gewaltbereich geleitet. Es habe sich also nicht nur um eine (1) Dienststelle gehandelt wie beim Kollegen B, sondern um die Dienststellen in ganz X und später um die in ganz Y. Es sei nicht so einfach, vom LKA aus die Akten zu führen und die Tätigkeiten zu koordinieren, weil verschiedene Dienststellen beteiligt seien. Das sei sicher schwieriger, als wenn man an einer Dienststelle 5 oder 6 Bedienstete habe, mit denen man ständig zusammenarbeite.

Seitens des Senates wurde darauf hingewiesen, dass B erst seit ... die PI X geleitet habe, worauf der Vertreter der LPD X sagte, dass er die Dienststelle de facto schon seit ... geleitet habe, weil der Leiter der Dienststelle dienstfreigestellt gewesen sei. Auf die Frage, wie viele Bedienstete an dieser PI beschäftigt seien, führte der Vertreter der LPD X aus, ... sei mit xx Bediensteten eine sehr große Dienststelle, eine x-dienststelle, und zugleich habe B dort im Jahr ...eine Kriminaldienstgruppe aufgebaut, und zwar die erste in

Auf die Frage, ob B auch schon vor ... im Kriminaldienst tätig gewesen sei, antwortete der Vertreter der LPD X, davor sei er Gendarmeriebeamter gewesen, er sei aber auch der Kriminalabteilung zugeteilt gewesen und habe also auch Kriminaldienst Erfahrung.

Auf die Anmerkung des Senates, dass A praktisch von Beginn seiner Tätigkeit im Kriminaldienst eingesetzt gewesen sei, sagte der Vertreter der LPD X, die Leistungen im Kriminaldienst von A seien unbestritten.

Auf die Frage von A, ob B im Kriminaldienst eine leitende Funktion ausgeübt habe, antwortete der Vertreter der LPD X, er habe keine Führungsfunktion gehabt.

Der Vertreter des BM.I ... führte aus, es sei unbestritten, dass A ein angesehener und erfolgreicher Mitarbeiter sei. Im gegenständlichen Fall sei bei der Beurteilung der Eignung hinzugekommen, dass B auch Stellvertreter des BP-Kommandanten

gewesen sei. Das sei eine „Repräsentationskomponente“, man sei in verschiedenen Bezirken unterwegs, müsse auch mit anderen Behörden verhandeln usw. B sei „einer dieser aufstrebenden Kollegen“, die man genau in diesem Bereich sicher fördere. Darüber, dass B im operativen Bereich nicht die Erfahrung des A habe, müsse man nicht reden.

Seitens des Senates wurde eingewandt, dass, wenn die repräsentative Komponente so wesentlich sei, es wohl besser gewesen wäre, das in der Ausschreibung zum Ausdruck zu bringen. Bedienstete, die noch keine PI geleitet haben, hätten sich nicht zu bewerben brauchen.

Der Vertreter des BM.I führte aus, letztlich handle es sich um subjektive Entscheidungen, wobei man versuche, so objektiv wie möglich zu sein. Für ihn sei die Funktion sehr stark auch an die Stellvertretung des BP-Kommandanten gebunden, der Schwerpunkt liege seiner Meinung nach weniger im operativen als im repräsentativen Bereich.

A wies darauf hin, dass er im Laufe seiner Laufbahn auch Medienarbeit geleistet habe, besonders auch bei spektakulären Fällen.

Der Vertreter des BM.I führte weiter aus, dass das BPK nicht nur für kriminalistische Arbeit zuständig sei. Der Bereich, in dem man repräsentativ tätig zu sein habe, sei größer als der Bereich der kriminalistischen Arbeit.

A führte aus, das sei insofern nicht ganz verständlich, als der BP-Kommandant einen Stellvertreter habe, und das sei nicht B, der Kriminalreferent sei erst der dritte Stellvertreter, seine Hauptaufgabe sei die kriminalpolizeiliche Arbeit.

Der Vertreter der LPD X führte aus, wesentlich sei nicht die operative Durchführung, sondern die Koordinierung des Kriminaldienstes, die Leitung der Kriminalbeamten und die Kontakte nach außen.

A bemerkte, er habe Schulungen im Rahmen der Fachausbildung für den Kriminaldienst durchgeführt, auf Grund dessen sei er wohl geeignet, den Kollegen den Kriminaldienst „beizubringen“ und sie zu leiten.

Der Vertreter des BM.I wiederholte, dass das auch B könne, der an der PI X, der zweitgrößten Dienststelle in ..., die Kriminaldienstgruppe aufgebaut habe.

Auf die Frage, weshalb die ...kenntnisse kein Kriterium gewesen seien, obwohl ... eine Amtssprache sei und auch – wie vorhin gesagt – viel Geld in Sprachkurse

investiert werde, antwortete der Vertreter der LPD X, A sei nicht schlechter gestellt worden, weil er ... könne.

Der Vertreter des BM.I sagte, wenn die Sprachkenntnisse notwendig für die Ausübung der Funktion gewesen wären, wäre das in der Ausschreibung gestanden. Auf die Frage, weshalb sie nicht notwendig gewesen seien, obwohl es sich um eine ...sprachige Gegend handle, führte der Vertreter der LPD X aus, die Sprachkenntnisse seien nicht in der Ausschreibung gestanden und daher auch nicht berücksichtigt worden. Man wisse auch nicht, ob B ... könne.

Auf die Frage, wo man die Managementfähigkeiten in der Ausschreibung finde, antwortete der Vertreter der LPD X, die Managementfähigkeiten ergeben sich aus der Arbeitsplatzbeschreibung. Die Arbeitsplatzbeschreibungen seien den BewerberInnen bekannt.

Der Vertreter des BM.I führte aus, er möge den Begriff Management nicht. Es sei schwer zu definieren, was darunter zu verstehen sei.

Auf den Hinweis des Senates, dass die Ausschreibung auch keinerlei Hinweise darauf enthalte, dass der Leiter des Kriminalreferates auch der Stellvertreter des BP-Kommandanten sei und auf die Frage, ob österreichweit die Leiter der Kriminalreferate den jeweiligen BP-Kommandanten vertreten, antworteten die Behördenvertreter, das sei nicht österreichweit so. Der Vertreter des BM.I führte ergänzend aus, die Aufgaben eines Polizisten seien derart vielfältig, man könne sie nicht alle in die Ausschreibung hineinnehmen. Wenn sich die Ausschreibung auf den Bereich des BPK X beziehe, wissen die Bewerber hoffentlich, dass mit der Funktion des Kriminaldienstreferenten die Vertretung des BP-Kommandanten verbunden sei, sonst müsse man von „Blindbewerbungen“ ausgehen. Jemand der sich bewerbe, müsse sich vorher informieren.

Auf As Frage, ob die LPD X eine Reihung vorgenommen habe, antwortete der Vertreter der LPD X, es sei bekannt, dass ... keine Reihung vorgenommen habe, weil es auch einen externen Bewerber gegeben habe und die Entscheidung deshalb beim BM.I gelegen sei. Der Vertreter des BM.I führte aus, dass in so einem Fall vom BM.I bei der LPD bezüglich der anderen Bewerber rückgefragt werden müsse. A sagte, er werde immer wieder von der Leitung der LPD als Paradebeispiel für einen leitenden Beamten im Kriminaldienst angeführt. ... Er würde jetzt gerne wissen, wer von der LPD X die Information gegeben habe, dass ein anderer

Bewerber besser geeignet sei als er. Der Vertreter des BM.I antwortete, seine „Ansprechenebene“ sei nicht die LPd-Leitung, sondern die Personalabteilung. Letztendlich habe er die Entscheidung getroffen, er habe die Kriterien festgelegt bzw. gewichtet und nach diesen sei A nicht der Bestgeeignete gewesen.

Im Rahmen der Beratung führte die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... aus, dass man gerade im Bereich „Leib und Leben“ mit anderen Staaten kooperieren müsse. Es sei nicht nachvollziehbar, dass A weniger Managementfähigkeiten habe als B. Zu sagen sei aber auch, dass sie bislang noch nicht den Eindruck gehabt habe, dass Personen mit „... Hintergrund“ keine Karriere machen könnten. ...

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 - u.a. - aufgrund des Alters, oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

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 als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BM.I für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung vorliegt, da A diese nicht glaubhaft machen konnte. A brachte vor, dass man, wenn man aus dem Bezirk X komme und ... spreche, automatisch als Sympathisant oder als Person, die der Minderheit angehöre gelte und dadurch werde man „abgestuft“. Diese beiden Umstände können aber nicht unter den Begriff „Weltanschauung“ im Sinne der obigen Definition subsumiert werden. Überdies haben die Dienstgebervertreter glaubhaft dargelegt, dass ...kenntnisse, oder ein Bezug zur ... Minderheit keine Rolle im Auswahlverfahren gespielt haben.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters:

Die LPD X und das BM.I begründeten die Entscheidung zu Gunsten des Bewerbers B im Wesentlichen damit, dass dieser seit ... die PI X, eine „große Dienststelle“, interimistisch geleitet habe und über ein ausgezeichnetes Wissen im kriminalpolizeilichen Bereich verfüge. Aufgrund der Größe der Dienststelle könne B betreffend der MitarbeiterInnenführung auf fundiertes Wissen, auf umfangreiche dienstliche Erfahrung und Erfahrung im Umgang mit Menschen zurückgreifen. B erfülle die in der Ausschreibung geforderten „persönlichen Voraussetzungen“ zur Gänze. Es sei ihm aufgrund seiner sozialkommunikativen Kompetenz gelungen das Arbeitsklima und die Arbeitsleistung auf der PI X derart zu steigern, dass diese im Bereich der LPD X als positives Beispiel für eine PI herangezogen werde. Er habe im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit bewiesen, dass er die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte fachliche und persönliche Eignung für die in Rede stehende Funktion besitze und es werde angenommen, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde. Daher sei das BM.I zu dem Ergebnis gelangt, dass B mit der Funktion zu betrauen sei.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von Bewerberinnen und Bewerber an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der „Interessentensuche“ obliegen dem Kriminalreferat des BPK X insbesondere die Aufgaben: Sammlung, Analyse und Auswertung von Informationen; strategische Planung von kriminalpolizeilichen Maßnahmen; Organisation, Führung und Steuerung des koordinierten Kriminaldienstes; die Unterstützung der Polizei/Fachinspektionen bei komplexen kriminalpolizeilichen Amtshandlungen; Planung und Durchführung von kriminalpolizeilichen Amtshandlungen, die über die

verfügbaren Ressourcen einer nachgeordneten Dienststelle hinausgehen; Organisation, Koordination und Leitung der überörtlichen Kriminaldienste sowie der Überwachungsdienste; Kriminalprävention; Mitwirkung an der Planung, Koordination und Leitung von sicherheitsdienstlichen Einsätzen, die fachbezogene Berichterstattung, Medienarbeit und Aus- und Fortbildung.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerber/innen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den Bewerber/innen 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. Das ausschlaggebende Argument des BM.I waren die von B bereits wahrgenommene Führungsfunktion - als Leiter einer PI -, der Aufbau der Kriminaldienstgruppe und seine Erfahrung im Kriminaldienst. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, inwiefern Erfahrungen in der dienstführenden Tätigkeit auf einer PI für die Leitung eines Kriminalreferates wesentlich sein sollen. Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und die Erfahrungen von B und A auf der Grundlage der „Interessentensuche“, so ergibt sich aber ganz eindeutig eine höhere Qualifikation von A. A ist seit ... als Kriminalbeamter tätig, zuerst als Sachbearbeiter im Kriminalreferat, dann als (stellvertretender) Gruppenführer der Gewaltgruppen Gewalt- und Umwelt und Raub- und Tötungsdelikte, dann als vorläufig betrauter Leiter des EB .../Mord im LKA X, und seit ... ist er Leiter des EB .../Raub im LKA. Zusätzlich hat er im Laufe seiner Tätigkeit als Kriminalbeamter Medienarbeit, insbesondere bei spektakulären Fällen geleistet. Von den Dienstgebervertretern wurde nicht bestritten, dass B im operativen Bereich nicht die Erfahrungen von A besitzt und dass die Leistungen von A im Kriminaldienst die Leistungen von B übertreffen.

Für die Behauptung der Dienstgeberseite, A verfüge im Vergleich zu B über die geringeren Führungs- und Managementqualitäten gibt es keine Anhaltspunkte. A koordiniert und leitet als Ermittlungsbereichsleiter fachbezogen die Zusammenarbeit der Exekutivorgane auf Bezirks- und Stadtebene im gesamten Bundesland ... und als Gruppenführer bei der Kripo X leitete er alle PI in X im Gewaltbereich. A stellte während seiner beruflichen Laufbahn immer wieder unter Beweis, dass er in der Lage ist, Bedienstete im Kriminaldienst zu koordinieren und zu leiten. Dass A, der über sehr gute Kenntnisse in der Führung von Organisationseinheiten, die er sich als

Gruppenführer in der Bundespolizeidirektion und als Leiter eines Ermittlungsbereiches im LKA aneignete, nicht jene Managementfähigkeiten haben soll wie der bevorzugte Bewerber ist für den Senat absolut nicht nachvollziehbar. Die Managementfähigkeiten von B wurden vom Dienstgeber besonders hervorgehoben, während diese Fähigkeiten bei A unterbewertet worden sind.

Im Laufe der Senatssitzung wurde von dem Vertreter des BM.I die „repräsentative Komponente“ vorgebracht. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, inwiefern der „repräsentativen Komponente“ für die Leitung des Kriminalreferates ein höherer Stellenwert beizumessen ist als der „operativen Komponente“. Es ist nicht nachvollziehbar, warum, wenn die repräsentative Komponente so wesentlich war, in der Ausschreibung nicht darauf hingewiesen wurde. Die Aussage des Vertreters des BM.I, nämlich dass bei einer Ausschreibung für die BPK X die Bewerber hoffentlich wissen, dass mit der Funktion des Kriminaldienstreferenten die Vertretung des BP-Kommandanten verbunden sei, denn andernfalls müsste man von „Blindbewerbungen“ ausgehen, Bewerber/innen müssten sich eben informieren kann nicht nachvollzogen werden. Es ist ja auch davon auszugehen, dass Bewerber/innen um die Leitung eines Kriminalreferates die Aufgaben eines Kriminalreferates kennen, und dennoch werden die Aufgaben in die Interessentensuchen aufgenommen. A verfügt jedenfalls aufgrund seiner jahrelangen Tätigkeit über ausgezeichnete Kontakte zu Behörden, insbesondere zur Staatsanwaltschaft X und zum Landesgericht X. Es konnte daher vom Senat nicht nachvollzogen werden, warum A die Erfüllung der „repräsentative Komponente“ abgesprochen wurde.

Der Vertreter des BM.I sagte in der Sitzung des Senates im Zusammenhang mit der „Repräsentationskomponente“, dass B „einer dieser aufstrebenden Kollegen ist, den man sicher fördert“. A wurde ... und B ... geboren, es ergibt sich also ein Altersunterschied von neun Jahren.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Beurteilung der Eignung der Bewerber und auf Grund der Betonung der Vorzüge des Bewerbers B, die in der „Interessentensuche“ nicht verlangt wurden, kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das sachfremde Motiv des Alters für die Auswahlentscheidung ausschlaggebend war. Der Senat stellt daher eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters gemäß § 13 B-GIBG fest.

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

Wien, November 2014