

**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 Aufnahme in den Polizeidienst der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters und der Weltanschauung oder Religion gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Aufnahme in den Polizeidienst der Landespolizeidirektion (LPD) X stellt keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters und der Weltanschauung oder Religion gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In seinem Antrag führte A im Wesentlichen das Folgendes aus:

Er habe sich bereits ... für die LPD X beworben und das Auswahlverfahren auch positiv absolviert, anschließend habe er für ... die Einberufung für die Polizeischule bekommen. Aus persönlichen Gründen habe er damals seine Bewerbung zurückgezogen.

Er habe sich ... wieder um die Aufnahme in den Polizeidienst bei der LPD X und habe das Auswahlverfahren positiv bestanden, nur beim Aufnahmegespräch habe es diesmal ein Problem gegeben. Das Aufnahmegespräch sei nicht neutral und gerecht gewesen, weil der Bedienstete zu ihm gesagt habe, dass er sich in der Polizeischule schwertun würde mit seinen ... Jahren. Weiters sei er gefragt worden, warum er nicht früher zur Polizei gegangen sei, er müsse auch fünf Stunden draußen bei Regen stehen, ob er auch Rechtschreibung und Grammatik könne und dass es in Österreich eine Fünf-Tage Woche gebe. Er habe zu diesem Zeitpunkt gleich gewusst, dass er keine Chance habe, obwohl er 20 Jahre in einem großen Konzern gearbeitet habe, Teamleiter sei, ... Fremdsprachen spreche (...), einen Migrationshintergrund, viel Lebenserfahrung und das Auswahlverfahren ... positiv bestanden und jetzt auch das neue Auswahlverfahren ... bestanden habe. Er habe auch seinen Zivildienst bei der Rettung abgeleistet.

An diesem Tag hätten Bewerber das Aufnahmegespräch bestanden, die viel jünger gewesen seien und weniger Punkte bei der schriftlichen Prüfung gehabt hätten als er. Grundsätzlich wisse er, dass das Bundesministerium für Inneres Bewerber/Quereinsteiger mit Migrationshintergrund suche und es werde viel Geld für Rekrutierungskampagnen ausgegeben. Es sei sogar ein eigenes Recruiting-Center eröffnet worden.

Er sei der Meinung, dass das Bewerbungsgespräch nicht neutral und gerecht gewesen sei.

Dokumentation des Aufnahmegesprächs durch den Antragsteller:

„Bediensteter: Ich würde mir schwer tun in der Polizeischule, ich wäre ja schon alt mit meinen ... Jahren, warum bin ich nicht früher zur Polizei gegangen* ich müsste 5 Stunden auch draußen im Regen stehen,

Bediensteter: Ob ich auch Rechtschreibung und Grammatik kann? A: Ja natürlich.

Bediensteter: Warum sind Sie nach dem Zivildienst (Rettung), nicht weiter ehrenamtlich dabei geblieben?

A: Ich hatte wenig Zeit und musste auch Überstunden in der Firma machen. Bediensteter: Wissen Sie eh, dass bei uns in Österreich eine 5-Tage Woche ist, wissen Sie das?

Bediensteter: Beherrschen Sie das Zehn-Finger-System, wissen Sie was das ist?

A: Ja, das kann ich (außerdem ist es bei den Einstellungsvoraussetzungen keine Voraussetzung).

Bediensteter: Warum wollen Sie zur Polizei?

A: Ein spannender und vielseitiger Beruf. Ich habe mich immer für die Polizei interessiert. Ich will etwas mit Menschen machen. Ich möchte einfach Menschen helfen. Ich übernehme Verantwortung und arbeite gerne im Team (bin selber Teamleiter). Ich arbeite gern im Schichtdienst (auch jetzt in meinem Beruf) und mache viel Sport. Ich kann meine Kollegen mit meiner kulturellen Kompetenz und mit meinen Sprachkenntnissen bei den Einsätzen unterstützen. Meine Erfahrung vom Zivildienst (Rettung) einbringen.

Bediensteter: Das hören wir immer wir wollen was anderes hören! Sie könne ja auch in den Pflegedienst gehen.

Bediensteter: Sind sie verheiratet, wohnen Sie in einem Haus/Wohnung, wohnen Sie alleine in der Wohnung, sind Sie den ganzen Tag alleine in der Wohnung?

A: ...

Bediensteter: Haben Sie im Schichtdienst gearbeitet?

A: Ich arbeite seit ... Jahren im Schichtdienst, der Bedienstete glaubt mir nicht und fragt mich wie ein kleines Kind ein paar Mal ob ich wirklich im Schichtdienst gearbeitet habe und arbeite.

Bediensteter: Warum haben Sie den Zivildienst gemacht?

A: Ich dachte so kann ich mehr tun für die Gesellschaft als beim Bundesherr.

Bediensteter: Wer ist ihr Vorbild?

A: ... Wenn man im Leben an sich glaubt, dann schafft man alles.

Bediensteter: Welche Vorteile und Nachteile gibt es bei der Polizei?

A: (Vorteile) Man arbeitet im Team, man übernimmt Verantwortung, Abwechslung, Spezialisierung in Fachgebieten und krisensicherer Arbeitsplatz. (Nachteile) Kann gefährlich werden bei den Einsätzen, nicht jeder Mensch mag die Polizei, man muss abschalten können, Arbeitszeiten - Schichtdienst.

Bediensteter: Sagen Sie ein Beispiel für Empathie in ihrem Leben.

A: Als ich Zivildienstler bei der Rettung war, hatte ich einen Einsatz, es war ein Verkehrsunfall, eine ... Frau, sie konnte wenig Deutsch sprechen, sie war leicht verletzt und weinte. Ich versorgte die Frau- gab ihr Trost, beruhigte sie und redete ihr gut zu (wie ich es in meiner Ausbildung bei der Rettung gelernt habe). Die Frau beruhigte sich nicht, ich versuchte es anders und sagte zu ihr, Sie waren nicht angeschnallt und es hätte schlimmer ausgehen könne, Sie hätten herausgeschleudert werden können sehen Sie es mal aus einer anderen Perspektive, zum Glück sind Sie nur leicht verletzt, es ist ja nicht viel passiert, Die Frau lächelte mich an und nickte mit dem Kopf. Ich sagte noch zu ihr, rufen Sie ihre Familie an und die Frau tat es. Die Frau hat sich beruhigt und wir fuhren ins Krankenhaus.

Bediensteter: Der Bedienstete warf seinen Kugelschreiber auf den Tisch, lehnte sich zurück in den Sessel, verschränkte seine Arme, überkreuzte seine Beine und sagte, ist das Empathie, wollen Sie mir das sagen wollen Sie mir weismachen, dass das Empathie ist.

A: Ja (Ich bin ganz ruhig geblieben und habe mich nicht aus der Reserve locken lassen).

Bediensteter: Wie stellen Sie sich einen Alltag bei der Polizei vor?

A: Dienstübergabe (7 Uhr) Tagdienst, noch zu erledigende Arbeiten übergeben, die der Nachtdienst nicht erledigen konnte. Tageseinteilung: Kurze Besprechung Aktenaufteilung: Aufträge von der BHZ Gerichts Staatsanwaltschaft und Anzeigen. Fahrzeugkontrollen, Verkehrskontrollen, Geschwindigkeitskontrolleng Streifendienst und Fahndungen nach gesuchten Personen.

Bediensteter: Wenn Sie alles so über die Polizei wissen, dann können Sie uns auch sagen von wo Sie das alles wissen.

A: ATV 2 Einsatz Live, Wega 24 Stunden und Wachzimmer Ottakring.

Bediensteter: Ah eh klar Einsatz Live.

Bediensteter: Wir würde Sie jemand persönlich beschreiben als Mensch.

A: hilfsbereit, lernbegeistert, zielstrebig, verantwortungsbewusst.

A: Beim sich selbst Vorstellen, habe ich auch gesagt, ich mache gerne Ausflüge und Reise auch gerne.

Bediensteter: AAHHHH Sie Reisen gerne.

A: Schaute mich so komisch an, als ob ich lügen würde.

(Wahrscheinlich hat er sich dabei gedacht* dass ... nicht viel Reisen würden, sie würden nur immer ...).

Bediensteter: Was machen Sie beruflich?

A: Ich arbeite seit ... Jahren in einem großen Konzern ..., ... Ich bin dort Teamleiter.

Der Bedienstete unterbrach mich sofort und ließ mich nicht ausreden.

Er strecke seinen rechten Arm aus, wedelte mit seiner Hand und sagte weiter weiter weiter mit bösem Blick*

A: Ich dachte mir dabei, was ist mit dem Bediensteten los ist das ein Verhör oder was, der lässt mich ja nicht mal ausreden.

Ich machte weiter und sagte, mein Team besteht aus ... Teammitglieder. Ich bin für die fachliche und disziplinaire Führung meiner Mannschaft verantwortlich, bin für den Bereich ... und ... zuständig, dazu gehört auch die Büroarbeit.“

Damals ... seien beim Aufnahmegespräch zwei Bedienstete und ein Polizeipsychologe anwesend gewesen. Dieses Mal seien nur 2 Bedienstete anwesend und es sei auch kein Polizeipsychologe dabei gewesen.

Dem Antrag war das Absageschreiben der LPD X vom ..., ein Schreiben des Vereins ZARA an das Bundesministerium für Inneres, die Aufnahmebestätigung der LPD X an den Antragsteller vom ..., ein Schreiben der LPD X an den Antragsteller vom ... betr. positive Absolvierung

des Testverfahrens, eine Bezugsbestätigung des Antragstellers, ein Schreiben der Präsidentschaftskanzlei an den Antragsteller vom ..., ein Schreiben des Magistrats der ... an A vom ... und ein Schreiben des Landeshauptmann von X an den Antragsteller vom ... beigelegt.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... ihre Stellungnahme zum Antrag und führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Der Beschwerdeführer habe im gegenständlichen Auswahlverfahren die schriftliche Prüfung, den Sporttest (nach einmaliger Wiederholung) und die ärztliche Untersuchung positiv absolviert. Als letzten Teil sei mit ihm am ... das Aufnahmegespräch durchgeführt worden. A wurde zu Beginn über den Ablauf dieses Aufnahmegesprächs informiert. Folglich habe er sich der Kommission vorgestellt und habe seinen bisherigen Werdegang geschildert. Dabei sei er auch auf private Interessen, wie Hobbies und seine familiäre Situation eingegangen. Im Anschluss daran hätten die Mitglieder der Kommission dem Bewerber Fragen hinsichtlich der geforderten Kriterien entsprechend den Richtlinien des Bundesministeriums für Inneres gestellt. Vom Beschwerdeführer seien keine der gestellten Fragen ausreichend, sondern wenig zufriedenstellend beantwortet worden.

Auf die Frage, wie sich A den Tätigkeitsbereich eines Polizisten in der Praxis vorstellen könne, habe er geantwortet: „In der Früh aufstehen, einen Kaffee trinken, in die Arbeit gehen, die Kollegen begrüßen, den Chef begrüßen.“ Demzufolge habe sich der Beschwerdeführer in keiner Weise mit dem Berufsbild eines Exekutivbeamten auseinandergesetzt.

Auf Grund dessen sei er über mögliche Einsatzsituationen wie beispielsweise Verkehrsregelungen über einen längeren Zeitraum hindurch bei jeder Witterung aufgeklärt worden.

Gestellte Fragen hinsichtlich Durchsetzungsfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit und Empathie seien ebenso nicht zufriedenstellend beantwortet worden.

Am Ende des Aufnahmegesprächs sei A über den weiteren Verlauf des Aufnahmeverfahrens aufgeklärt worden. Es sei auch auf die Ausbildungsphase eingegangen und erläutert worden, dass sich die Auszubildenden dabei theoretischen Lernstoff und Gesetzesmaterien anzueignen haben. Fragen bezüglich des Familienstandes, des sozialen Umfelds einer Bewerberin oder eines Bewerbers seien Inhalt eines Aufnahmegesprächs, um sich ein Bild über die Bewerberin bzw. den Bewerber machen zu können. Auf das Alter des Beschwerdeführers sei nicht eingegangen worden, da dies für die Aufnahme in den Exekutivdienst nicht relevant sei. Für die Kommissionsmitglieder und für die Landespolizeidirektion seien die Vorwürfe des Beschwerdeführers nicht nachvollziehbar. Das Aufnahmegespräch sei gemäß den Richtlinien und Schulungsunterlagen des BMI durchgeführt worden. A sei objektiv und neutral bewertet worden. Die Bewertung sei im Bewertungsblatt dokumentiert worden. Die Ablehnung seiner Bewerbung beruhe auf dem Ergebnis des Aufnahmegesprächs und sei keinem diskriminierenden Verhalten geschuldet.

Es werde angemerkt, dass in den letzten vier Jahren von der LPD X ... Bewerber:innen aus den Geburtsjahren ... bis ... bzw. ... Bewerber:innen aus den Geburtsjahren ... bis ... aufgenommen worden seien. Der älteste Polizeischüler sei bei der Aufnahme bereits über ... Jahre alt gewesen. Ebenso werde angemerkt, dass im selben Zeitraum ... Bewerber:innen aufgenommen worden seien, bei denen auf Grund der Datenlage (Name, Geburtsort) ein Migrationsbezug vermutet werden könne. Ob tatsächlich ein Migrationsbezug vorliege, könne nicht beurteilt werden, da dies für die LPD X nicht relevant sei.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller und als Dienstgebervertreter der LPD X ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Aufnahme in den Exekutivdienst der LPD X aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Beim Aufnahmegespräch sei er gefragt worden, warum er nicht schon früher zur Polizei gekommen sei, da er bereits ... Jahre alt sei und sich in der Schule schwertun werde. Er sei darauf hingewiesen worden, dass er als Polizist stundenlang im Regen stehen und Schichtdienst machen müsse. Außerdem sei er gefragt worden, ob er Rechtschreibung und Grammatik beherrsche. Er habe nicht verstanden, wieso ein 20-Jähriger draußen im Regen stehen könne und er nicht, aber ein Baustellenarbeiter mit 62 Jahren immer noch im Regen auf der Baustelle arbeiten könne. Er wisse nicht, was das mit dem Alter zu tun habe. Er mache seit ... Jahren Schichtdienst und auch den Sporttest und den Aufnahmetest habe er bestanden, obwohl sogar manch 20-Jährige und Maturanten diese Tests nicht schaffen würden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, was er darauf geantwortet habe, sagte A, dass er baff gewesen sei. Das sei kein Gespräch, sondern ein Verhör gewesen. Die gesamte Befragung sei von oben herab gewesen. Die Aussagen hätten ihn schockiert. Vor ... Jahren habe er auch ein Aufnahmegespräch bei der Polizei gehabt und bestanden. Damals seien bei dem Gespräch zwei Bedienstete und ein Polizeipsychologe anwesend gewesen. Die Bediensteten damals seien sachlich und zivilisiert gewesen. Der Polizeipsychologe sei auch super gewesen. Diesmal habe er gedacht, dass er im „falschen Film“ sei.

Auf Nachfrage antwortete A, diesmal seien ein männlicher und eine weibliche Bedienstete bei dem Gespräch anwesend gewesen. Der Polizeipsychologe sei nicht dabei gewesen. Die Dame habe die Beine übereinandergeschlagen und die Hände in den Schoß gelegt. Sie habe ihm (A) nicht einmal ins Gesicht gesehen. Hauptsächlich habe der männliche Bedienstete gesprochen und die Fragen gestellt.

Die Frage, ob er vor ... Jahren aufgenommen worden wäre, bejahte A.

Auf die Frage, wieso er glaube, dass die aktuelle Absage aufgrund seines Alters erfolgt sei, antwortete A, aufgrund der Fragestellung.

Auf die Frage, welchen Zusammenhang er mit seiner ethnischen Herkunft sehe, antwortete A, dass er einen ... Migrationshintergrund habe und nicht in Österreich geboren sei.

Die Vorsitzende fragte hier genauer nach und A erklärte, als er gesagt habe, dass er mehrere Sprachen spreche - ... – habe der männliche Bedienstete gefragt, was der Unterschied zwischen ... und ... sei.

Auf die Frage nach seiner Religion/Weltanschauung, antwortete A, dass der Bedienstete wahrscheinlich gedacht habe, dass er ein ... sei.

A führte weiter aus, dass er seinen Zivildienst bei der Rettung abgeleistet habe und der Bedienstete ihn gefragt habe, warum er nicht ehrenamtlich bei der Rettung geblieben sei. Er habe geantwortet, dass er damals bei der ... (Anm.: ...) tätig gewesen sei und auch Samstag habe arbeiten müssen. Der Bedienstete habe arrogant gefragt, ob er eh wisse, dass es in Österreich eine 5-Tage Woche gebe. Die Bedienstete habe nur gekichert.

Auf die Frage, warum er sich für den Exekutivdienst als gut geeignet erachte, antwortete A, dass er mit seiner kulturellen Kompetenz und seinen Sprachkenntnissen die Kollegen bei den Einsätzen unterstützen könne. Er habe Lebenserfahrung, sei Teamleiter in einem großen Konzern und mache gerne Sport. Den Sporttest habe er bestanden, obwohl er ... Jahre alt sei.

Da A in seinem Antrag angegeben habe, dass am selben Tag einige Bewerberinnen und Bewerber das Aufnahmegespräch bestanden hätten, die viel jünger als er gewesen seien und weniger Punkte bei der schriftlichen Prüfung gehabt hätten, fragte die Vorsitzende, woher er das wisse.

A erklärte, dass er sich gemeinsam mit ... bis ... Personen aus der FacebookGruppe „Polizei Österreich“ gezielt auf den Sporttest vorbereitet habe. Nach der schriftlichen Prüfung würden die Punkte mittels Schreiben bekannt gegeben und er habe sich mit den anderen ausgetauscht.

A wollte auf die Stellungnahme der LPD eingehen und monierte, dass es nicht wahr sei, dass er gleich am Anfang des Aufnahmegesprächs über seine Familienstatus gesprochen habe. Er habe sich nur kurz vorgestellt und der Bedienstete habe ihn mitten im Gespräch gefragt, ob er verheiratet sei. Die Fragen seien die gleichen Standardfragen wie vor ... Jahren gewesen und er habe die gleichen Antworten wie damals gegeben.

Auf die Frage, ob er, wie in der Stellungnahme angeführt, auf die Frage nach seiner Vorstellung des Tätigkeitsbereiches eines Polizisten in der Praxis geantwortet habe: „In der Früh aufstehen, einen Kaffee trinken, in die Arbeit gehen, die Kollegen begrüßen, den Chef begrüßen“, antwortete A, der Satz stimme, aber da fehle etwas. Er habe damals geantwortet: „In

der Früh aufstehen, frühstücken, sich umziehen, auf die PI fahren, die Uniform anziehen, die Kollegen begrüßen und die Schichtübergabe machen, dann komme der Kommandant, kurze Besprechung, Einteilung der Akten von der Staatsanwaltschaft, Gericht usw. und dann zum Beispiel Außendienst, Streifendienst, Fahndung nach Personen.“ Die Bedienstete habe gefragt, woher er das alles wisse und er habe geantwortet, aus Fernsehsendungen wie „Einsatz live“, „Vega 24“ und „Wachzimmer Ottakring“. Der Bedienstete habe darauf gemeint: „Eh klar, Einsatz live“.

Die Vorsitzende wies daraufhin, dass der Satz in der Stellungnahme in seiner Aufzählung nicht vorgekommen sei und A antwortete, den Satz habe er als erstes gesagt.

Die Vorsitzende monierte, dass das nicht zusammenpasse und möchte wissen, wann er dann gesagt habe, dass er Kaffee trinke und A antwortete, das habe er eh gesagt.

Die Vorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter, zu erklären wie ein Auswahlverfahren ablaufe und der Dienstgebervertreter führte aus, nach dem schriftlichen Computertest, der Mathematik, Rechtsschreibung und Grammatik sowie einen psychologischen Teil enthalte, würden Punkte vergeben werden. Nach Erreichen einer Mindestpunktzahl müssten die Bewerberinnen und Bewerber den Sporttest absolvieren. Wie A angemerkt habe, würden leider wirklich viele junge Personen an dem Sporttest scheitern. Nach bestandem Sporttest werde mit den Bewerberinnen und Bewerbern ein Explorationsgespräch mit zwei Kolleginnen/Kollegen (Explorierende) geführt. Die Explorierenden bekämen kurz vor dem Gespräch die Bewerbungsunterlagen, aber nicht die erreichte Punktzahl der Bewerberinnen und Bewerber mitgeteilt. Im Gespräch würden die Bewerberinnen und Bewerber gebeten, ausführlich ihr Leben und den beruflichen Werdegang zu schildern. Danach würden Zwischenfragen gestellt und in weiterer Folge die standardisierten Fragen des Fragenkataloges. Die Fragestellung beziehe sich auf sechs Themengebiete, unter anderem auf die Themen Durchsetzungsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit. Von den Explorierenden würden in jeder Kategorie jeweils 0 bis 3 Punkte vergeben, die dann addiert würden. Wenn die Bewerberin/der Bewerber unter 15 Punkte erreiche, habe sie/er das Gespräch nicht bestanden. Die Frage, ob die Punktevergabe schriftlich erfolge, bejahte der Dienstgebervertreter.

Die Vorsitzende monierte, dass dem Senat nur die Stellungnahme vorliege.

Der Dienstgebervertreter war verwundert, dass dem Senat die Stellungnahmen der zwei Explorierenden nicht vorliegen würden. Er selbst habe nur die Stellungnahme für den LP-Direktor verfasst.

Die Frage, ob beim Sporttest auch Punkte vergeben würden, verneinte der Dienstgebervertreter, dieser könne bestanden werden oder nicht.

Auf die Frage nach As Punkteanzahl beim schriftlichen Test, antwortete der Dienstgebervertreter, diese sei ihm nicht bekannt.

Die Frage, ob die Punkteanzahl des schriftlichen Tests zu einem Vorteil oder Nachteil beim Aufnahmegespräch führe, verneinte der Dienstgebervertreter, es müsse lediglich eine bestimmte Schwelle erreicht werden. Den Explorierenden sei die Punkteanzahl nicht bekannt. Auf die Frage, ob den Bewerberinnen und Bewerbern transparent mitgeteilt werde, dass die Höhe der Punkteanzahl irrelevant sei, verneinte der Dienstgebervertreter.

Die Vorsitzende empfahl, zukünftigen Bewerberinnen und Bewerbern mitzuteilen, dass sich an die Höhe der Punkte des schriftlichen Tests nichts knüpfe und es letztlich auf die Performance beim Aufnahmegespräch ankomme.

Auf die Frage, wer die beiden Explorierenden seien, antwortete der Dienstgebervertreter, die Kollegin sei Juristin und stellvertretende ...eiterin im ... und der Kollege sei von der Polizeiinspektion.

Auf Nachfrage antwortete der Dienstgebervertreter, die beiden würden von der Personalabteilung bestellt und müssten eine Schulung beim BMI durchlaufen.

Auf die Frage nach den Kriterien hinsichtlich der Punktevergabe von 0-3, denn die Punkte dürften nicht willkürlich vergeben werden, antwortete der Dienstgebervertreter, es gebe keine richtigen oder falschen Antworten. Es gehe hauptsächlich darum, ob die Person kommunikativ sei und sich ausdrücken könne, eben wie bei einem Bewerbungsgespräch. Wenn die Person zum Beispiel keine Antwort gebe, erhalte sie 0 Punkte. Wenn man ihr alles aus der Nase ziehen müsse, bekäme die Person wahrscheinlich einen Punkt, aber es sei subjektiv und würde in der Betrachtung der Explorierenden liegen.

Auf die Frage, wo festgelegt sei, welche Fragen gestellt werden, antwortete der Dienstgebervertreter, die Fragen seien vom BMI vorgegeben und müssten wieder abgegeben werden, damit diese nicht den Weg in die Öffentlichkeit fänden.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob es ein Protokoll über das Aufnahmegespräch gebe, antwortete der Dienstgebervertreter, von der Kollegin wisse er, dass ein Aktenvermerk angelegt worden sei, weil bereits im Vorfeld befürchtet worden sei, dass es Ärger geben könne, da A das Aufnahmegespräch nicht bestanden habe und die explorierende Kollegin normalerweise niemanden durchfallen lasse. Es passiere überhaupt relativ selten, dass jemand durchfalle. Das Protokoll habe er auch nicht, das liege in der Personalabteilung auf.

Auf die Frage der Vorsitzenden, welche Unterlagen ihm dann vorliegen würden, antwortete der Dienstgebervertreter, die Stellungnahmen der Explorierenden.

Auf die Frage, was unter „relativ selten“ zu verstehen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, die Personen, die zum Aufnahmegespräch kämen, hätten bis dahin bereits viel bestanden.

Die Frage, wie viele Personen bei der Tranche des Antragstellers gewesen seien, könne der Dienstgebervertreter nicht beantworten. Die Frage, ob das nicht dokumentiert werde, verneinte der Dienstgebervertreter.

Ein Senatsmitglied konnte die Punktevergabe (0-3) nicht nachvollziehen und der Dienstgebervertreter erklärte, dass in jedem Themengebiet bis zu 6 Punkte erreicht werden könnten, da beide Explorierende jeweils 0-3 Punkte vergeben könnten. Zusammengerechnet könnten insgesamt 36 Punkte erreicht werden und ab einer Punkteanzahl von 15 sei das Aufnahmegespräch bestanden.

Die Frage, ob in dem erlaubten Fragenkatalog die Frage nach ausreichenden Grammatik- und Rechtschreibkenntnissen enthalten sei, verneinte der Dienstgebervertreter. Das sei auch nicht nötig, da die Grammatik- und Rechtschreibkenntnisse bereits im schriftlichen Computertest geprüft worden seien.

Der Bitte, im Protokoll nachzusehen, ob an diesem Tag allen Bewerberinnen und Bewerbern diese Frage gestellt worden sei, könne der Dienstgebervertreter nicht nachkommen.

Die Vorsitzende kam auf die sechs Themengebiete zu sprechen und der Dienstgebervertreter sagte, dass er diese nicht auswendig wisse. Enthalten seien jedenfalls die Gebiete Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit sowie das Auftreten.

Während der Dienstgebervertreter in seinen Unterlagen nach den Stellungnahmen der Explorierenden suchte, merkte die Vorsitzende an, dass der Senat letztlich nur beurteilen könne, was vorliege. Die Frage, ob ein Themengebiet Empathie sei, verneinte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage, wer letztlich entscheide, ob eine Absage ergehe, antwortete der Dienstgebervertreter, die Personalabteilung, aber indirekt die Explorierenden, denn wenn die geforderten Punkte nicht erreicht werden würden, bedeute dies eine Absage.

Auf die Frage, anhand welcher Unterlagen die Personalabteilung die Nachvollziehbarkeit der Punktevergabe prüfe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass sich die Explorierenden handschriftliche Notizen machen würden.

Auf Nachfrage antwortete der Dienstgebervertreter, diese würden ihm nicht vorliegen. Speziell bei der Kollegin würde es ihn wundern, wenn diese eine Person wegen dem Alter diskriminiert habe, da sie selbst erst mit ... oder ... Jahren in den Polizeidienst eingetreten sei.

In weiterer Folge legt der Dienstgebervertreter dem Senat die Stellungnahmen der Explorierenden vor.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob er beim Aufnahmegespräch angesprochen habe, dass er sich diskriminiert fühle, antwortete A, dass er ganz ruhig geblieben sei, weil er gedacht habe, man wolle ihn verunsichern und schauen wie er reagiere.

Die Vorsitzende las aus der von dem Dienstgebervertreter überreichten Stellungnahme vor, dass dem Antragsteller nach Beendigung des Interviews die allgemeinen Informationen über den Polizeiberuf und die Polizeischule gegeben worden seien und hierbei erklärt worden sei, dass man sich in der Polizeischule viel Lernstoff anzueignen habe. Auf das Alter des Antragstellers sei laut Stellungnahme nicht eingegangen worden und die Informationen seien neutral und sachlich erklärt worden und in keiner Weise zu werten gewesen.

Auf die Feststellung, dass die Stellungnahmen der Explorierenden vom ... seien, entgegnete der Dienstgebervertreter, dass es bereits Vorakte gebe, da sich der Antragsteller nicht nur bei der B-GBK beschwert habe, sondern auch bei der Volksanwaltschaft, dem Bundespräsidenten usw.

Dem Resümee der Vorsitzenden, dass diese Stellungnahmen somit erst in Folge einer Beschwerde As ergangen seien und nicht ursprünglich, zu Dokumentationszwecken, verfasst worden seien, stimmte der Dienstgebervertreter zu.

Die Vorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter, alle weiteren wesentlichen Unterlagen, wie die Stellungnahmen der Explorierenden und das Protokoll des Aufnahmegesprächs, nachzureichen. Der Dienstgebervertreter stellte die Unterlagen in Aussicht und ergänzte, zum Zeitpunkt des Aufnahmegesprächs habe die explorierende Kollegin beim Mittagessen betont, ohne Namen oder Daten zu nennen, was für ein schlechtes Aufnahmegespräch sie vor Kurzem geführt habe.

Auf die Frage, wie er es sich erklären könne, dass der Antragsteller bei seiner Bewerbung und dem Aufnahmegespräch vor ... Jahren erfolgreich gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er es sich selbst nicht erklären könne und der Antragsteller eventuell einen schlechten Tag gehabt und eine total schlechte Performance abgeliefert habe. Er (der Dienstgebervertreter) kenne die Kollegin und diese sei sehr tolerant.

Die Vorsitzende ersuchte, auch die Richtlinien und Schulungsunterlagen des BMI für die Aufnahmegespräche vorzulegen.

Auf Nachfrage betreffend das Wort „tolerant“ antwortete der Dienstgebervertreter, dass die Kollegin sehr fürsorglich, nett und aufgeschlossen sei. Tolerant sei das falsche Wort gewesen, er habe gemeint, dass die Kollegin gegenüber einem vermutlichen Migrationshintergrund komplett aufgeschlossen sei. Sie habe auch positiv bewertet, dass der Antragsteller mehrere Sprachen spreche. Mittelweile werde es in der LPD X positiv gesehen, wenn eine Person neben Deutsch und Englisch andere Sprachen beherrsche.

Ein Senatsmitglied konnte nicht nachvollziehen, warum die Kollegin einerseits betont habe, dass das Aufnahmegespräch derart schlecht gewesen sei, andererseits die Sprachkenntnisse des Antragstellers positiv bewertet habe.

Der Dienstgebervertreter erklärte, dass ihm die Kollegin im Nachgespräch berichtet habe, dass sie die Sprachkenntnisse des Antragstellers positiv bewerte.

Die Frage, ob er in Vorbereitung auf die Sitzung mit der Kollegin gesprochen habe, bejahte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage, welchen Ablehnungsgrund die Kollegin genannt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass der Antragsteller eine richtig schlechte Performance abgeliefert und keine zufriedenstellenden Antworten geliefert habe. Nach den konkreten Antworten habe er nicht gefragt, denn er habe die Stellungnahme für die LPD geschrieben und die Kollegin nicht „einquasi“.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wer die Musterantworten erstelle, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er im BMI nachfragen müsse, ob es solche überhaupt gebe und ob diese den Explorierenden in den Schulungen beigebracht würden.

Die Vorsitzende erklärte, dass es letztlich um die Frage gehe, wann und anhand welcher Antworten und Kriterien 0, 1, 2 oder 3 Punkte vergeben würden.

Die Vorsitzende ersuchte den Dienstgebervertreter um Übermittlung, binnen zwei Wochen, einer anonymisierten Aufstellung darüber, wie viele Personen in der Tranche des Antragstellers aufgenommen worden seien und wie viele aus welchen Gründen nicht aufgenommen worden seien, in Verbindung mit dem Alter und der ethnischen Zugehörigkeit.

Am ... wurde seitens des Gleichbehandlungsbeauftragten ... zu dem Ersuchen um Einsichtnahme für den Senat II der Bundes-Gleichbehandlungskommission in Aufzeichnungen zum Aufnahmeverfahren der LPD X in den letzten ... Jahren folgendes geantwortet: “Die Personalabteilung der Landespolizeidirektion hat diesem Ersuchen entsprochen und die Ergebnisse aller Bewerbungsverfahren von ... bis ... zur Einsicht vorgelegt. Angemerkt wird, dass ausschließlich die Ergebnisse von Polizeiwerberinnen und -werbern angefragt wurden, die zum Zeitpunkt des Aufnahmeverfahrens älter als ... Jahre waren. Bis zum ... galt ein Alterslimit von ... Jahren bei der Aufnahme in den Exekutivdienst, weshalb von mir Personen mit einem Lebensalter über ... Jahren als „älter“ definiert wurden.

Die Einsichtnahme hat ergeben, dass insgesamt ... Personen bei den Aufnahmeverfahren im angeführten Zeitraum älter als ... Jahre waren. Die älteste Person hat das Geburtsjahr ... In der Tranche des Antragstellers waren ... Personen älter als dieser und haben die Aufnahme samt Gespräch bestanden. Gleich alt oder maximal fünf Jahre jünger waren ... Personen. Von den insgesamt ... Personen dürften vermutlich (!) ... einen Migrationsbezug haben. Diese Annahme beruht ausschließlich auf einer Vermutung des Gleichbehandlungsbeauftragten aufgrund des Geburtsortes und/oder des Familiennamens. Weder von der Landespolizeidirektion noch vom Innenministerium dürfen darüber Aufzeichnungen geführt werden. Dies ist auch nicht notwendig, da es sich bei Werbenden ausschließlich um österreichische

Staatsbürger*innen handelt. Auch im Zusammenhang mit dem vermuteten Migrationsbezug haben sich keine Auffälligkeiten ergeben – weder im gesamten Zeitraum noch in der Tranche des Antragstellers.

Zusammenfassend darf angemerkt werden, dass aus Sicht des Meldungslegers keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf Alter oder vermutetem (!) Migrationsbezug festgestellt werden konnten. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters und/oder der ethnischen Zugehörigkeit konnte im Fall des Antragstellers, A, vom Gleichbehandlungsbeauftragten für ... nicht erkannt werden.

Zum Aufnahmeverfahren darf noch angemerkt werden, dass dieses vom Innenministerium standardisiert vorgegeben und in allen Bundesländern gleich vollzogen wird. Ob es Verbesserungsbedarf gibt, kann vom Gleichbehandlungsbeauftragten ... mangels fachlicher Kompetenz nicht beurteilt werden und liegt auch nicht in dessen Zuständigkeitsbereich.“

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Weltanschauung und des Alters, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

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. Vom Senat war die Frage zu beantworten, ob A im Aufnahmeverfahren der LPD X“ aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Weltanschauung bzw. der Religion und des Alters diskriminiert wurde.

Der Antragsteller begründete seine Behauptung bei der Aufnahme in den Exekutivdienst der LPD X aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion bzw. der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein damit, dass er beim Aufnahmegespräch von den zwei

ihn befragenden Personen diskriminiert worden sei. Er habe sich bereits ... bei der LPD X beworben und das Auswahlverfahren positiv absolviert, anschließend habe er für ... die Einberufung für die Polizeischule bekommen, habe aber seine Bewerbung aus persönlichen Gründen zurückgezogen. Bei der Bewerbung im Jahr ... habe er die zwei ersten Teile des Auswahlverfahrens (psychologische Eignungsdiagnostik und Sporttest) wieder positiv absolviert, jedoch nur den letzten Abschnitt, das Aufnahmegespräch habe er nicht bestanden. Seitens der LPD X sei ihm am ... mitgeteilt worden, dass er die geforderten Mindestkriterien beim Aufnahmegespräch nicht erreicht habe und dass aus diesen Gründen seine Bewerbung nicht weiter berücksichtigt werde.

Festgehalten wird, dass das Aufnahmeverfahren vom Innenministerium standardisiert vorgegeben wird und in allen Bundesländern gleich vollzogen wird. Das Aufnahmegespräch wird seitens der Dienstbehörde von zwei Bediensteten geführt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft wird festgehalten, dass A einen ... Migrationshintergrund hat und nicht in Österreich geboren ist. A gab bei der Sitzung in diesem Zusammenhang an, dass er mehrere Sprachen spreche - ... Für A war auffällig, dass er beim Gespräch von dem Bediensteten gefragt worden sei, was der Unterschied zwischen ... und ... sei.

Aus der Darstellung des Gleichbehandlungsbeauftragten ... ist herauszulesen, dass ein signifikant hoher Anteil der aufgenommenen Bewerber*innen einen Migrationsbezug hat. Aufgrund der allgemeinen demokratischen Entwicklung ist ableitbar, dass ein Migrationsbezug den Bewerber*innen zur Aufnahme in den Polizeidienst nicht zum Nachteil gereicht.

Zu behaupteten Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft wird somit festgehalten, dass für den Senat die Ausführungen des Dienstgebers nachvollziehbar sind und glaubhaft dargelegt werden konnte, dass die ethnische Herkunft des Antragstellers gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG keine Rolle bei der gegenständlichen Auswahl der aufzunehmenden Personen in den Exekutivdienst gespielt hat.

Gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG hatte der Senat auch zu prüfen, ob der Antragsteller auf Grund seiner Weltanschauung/Religion bei der Aufnahme in den Polizeidienst von der LPD X diskriminiert wurde. Der Antragsteller brachte vor, dass er den Eindruck gehabt habe, dass der Bedienstete beim Aufnahmegespräch wahrscheinlich gedacht habe, dass er ein ... sei. Aus dem gesamten Verfahren und den Ausführungen des Dienstgebers ergibt sich, dass die Weltanschauung/Religion des Antragstellers gemäß § 13 Abs 1 Z B-GIBG keine Rolle bei der Sachentscheidung der LPD X gespielt hat.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters wird festgehalten, dass der Antragsteller in seinem Vorbringen darlegte, dass das Aufnahmegespräch nicht neutral und gerecht gewesen sei, da der Bedienstete zu ihm gesagt habe, dass er sich in der Polizeischule schwer tun würde mit seinen ... Jahren. Entgegengehalten wird, dass der Antragsteller bereits ... Jahre zuvor, also mit ... Jahren das Aufnahmeverfahren bei der LPD X positiv absolviert hat und trotz seines fortgeschrittenen Alters, dieses keinen Einfluss auf die Sachentscheidung der LPD X gehabt hat. Der Gleichbehandlungsbeauftragte ... hat in seiner Auflistung des Ergebnisses seiner Einsichtnahme in die Aufzeichnungen zum Aufnahmeverfahren der LPD X festgehalten, dass in der Tranche des Antragstellers ... Personen älter als dieser waren und die Aufnahme bei der LPD X bestanden haben und dass ... Personen gleich alt oder maximal fünf Jahre jünger als der Antragsteller waren. Im Zeitraum der letzten ... Jahren waren insgesamt ... Personen älter als ... Jahre und die an Lebensjahren älteste Person ist ... geboren. Der Senat kam daher aufgrund des gesamten Vorbringens zu dem Ergebnis, dass das vom Antragsteller behauptete Motiv seines Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 1 B-GIBG keine Rolle für die LPD X für die Nichtaufnahme in den Polizeidienst gespielt hat.

Wien, September 2023