

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

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

Gutachten

beschlossen:

Bei der Besetzung der Planstelle des/der Hauptsachbearbeiters/in X im X der LPD X mit B liegt keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG vor.

Begründung:

Der Antrag von A langte am ... und die Konkretisierung des Antrages am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde im Wesentlichen ausgeführt:

Er sei seit ... bei der LPD X als Exekutivbediensteter beschäftigt. Am ... sei beim X der LPD X die Planstelle der Führungsunterstützung (Bewertung E2a/...) ausgeschrieben worden. Er habe sich daraufhin um die Position des Hauptsachbearbeiters – X beworben, da er sämtliche geforderten Voraussetzungen erfülle. Seine Bewerbung sei von seinem Vorgesetzten und (damaligen) Leiter des X, ..., befürwortet worden und dieser habe ihn für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen bzw. „bestgereiht.“ Auch der „Bundesländer-Fachausschuss X“ (FA) habe ihn (A) ebenfalls vorgeschlagen. Die LPD X habe sich dennoch für den Mitbewerber B eingesetzt und auf seine Bestellung beharrt. Da auf Landesebene keine Einigung erzielt worden sei, sei im Zentralausschuss (ZA) in Wien die Entscheidung zugunsten B getroffen worden.

Aufgrund seines hohen Dienstalalters, er (A) sei seit ... Jahren in der Verwendungsgruppe E2a und seiner Erfahrung in der Führungsunterstützung - ... Jahre Stellvertreter des Kommandanten einer PI mit bis zu ... Beamten - sei er besser qualifiziert als sein Mitbewerber. Er (A) erfülle sämtliche in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Anforderungen zu 100 Prozent. Ob er besser als B geeignet sei, wolle er nicht sagen, aber er hätte in seiner Bewerbung noch einige Ausbildungen, Kurse, Seminare und Einsätze, welche er geleitet habe, anführen können. Er könne im Gegensatz zum Mitbewerber mehr Dienstjahre und (E2a) Chargenjahre aufweisen. In den letzten Jahren sei es in X bereits zu vielen solchen parteipolitisch motivierten Besetzungen durch die FCG (Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter) in Zusammenwirken mit dem BMI gekommen und er sei „wohl ein weiteres Opfer“, weil er sich parteipolitisch nicht einvernehmen habe lassen. Er gehe zudem davon aus, dass er in den FCG-Kreisen als „Roter“ geführt werde. Im X kenne jeder jeden und somit auch die jeweilige politische Gesinnung. Er habe sich auch öffentlich zur SPÖ (Sozialdemokratische Partei Österreichs)/FSG (Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen) bekannt und sei „bei der vormaligen Dienststellen-Personalvertretungswahl ganz hinten an wählbarer Stelle angeführt“ gewesen. Über B sei bekannt, dass er im Dienststellenausschuss der ÖVP/FCG angehöre.

In X habe sich der FA und die LPD trotz mehrmaliger Sitzungen nicht einigen können, da die Leitung der LPD X auf die Bestellung von B ohne Angaben von Gründen beharrt habe.

Er kenne die offiziellen Beweggründe der LPD-Leitung nicht, warum sie trotz seiner (As) Qualifikationen und Gegebenheiten (er habe nur Belobigungen erhalten und kein Disziplinarverfahren) gegen seine Bestellung und für die Bestellung von B eingetreten sei. Er habe außer einem kurzen Vorstellungsgespräch im Zusammenhang mit gegenständlicher Ausschreibung noch nie ein Gespräch mit der LPD-Leitung geführt.

Intern sei ihm mitgeteilt worden, dass die LPD-Leitung der künftigen Führung (... und ...) zugestanden habe, sich den neuen Mitarbeiter in der Führungsunterstützung auszusuchen, „weil

sie ja schließlich mit diesem Beamten in Zukunft zusammenarbeiten werden müssen.“ Damals sei noch ... Leiter des X gewesen, aber bei seiner Abwesenheit habe ... (ehemaliger Klubobmann der ÖVP X) oft die Stellvertretung übernommen. ... und ... hätten ihm (A) gegenüber geäußert, sich für die Bestellung des (gleichgesinnten FCG) Mitbewerbers B einzusetzen. Symptomatisch dafür sei auch die Entsendung von B zum ePEP-Grundkurs (Personaleinsatzplanung) durch ... einige Monate vor der Interessentensuche. Er (A) habe mit diesem Programm seit dessen Bestehen gearbeitet, sei damit vertraut und habe monatlich den damaligen Beamten der Führungsunterstützung ... bei der Arbeit unterstützt und mitgearbeitet. Intern sei jedoch B für Vertretungstätigkeiten der Führungsunterstützung vorgesehen, weil er eben vom Dienstrang und seiner Zeit beim X im Vergleich zu ihm bzw. zu anderen Beamten „höhergestellt“ gewesen sei. In den letzten Jahren habe aber nur er (A) ... bei seiner Tätigkeit unterstützt, daher sei er (A) unter anderem erstgereiht worden.

Der Ergänzung des Antragstellers angeschlossen waren die Interessentensuche samt Arbeitsplatzbeschreibung, die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt von A.

Laut Arbeitsplatzbeschreibung zählen zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes:

...

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Die Arbeitsplatzbeschreibung beschreibt folgende Tätigkeiten als zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig:

- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...

Zu den erforderlichen Ausbildungen gemäß Arbeitsplatzbeschreibung zählen:

- *erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für den Exekutivdienst (E2b) und der*

- *Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a)*
- *Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen*

Weiters nennt die Arbeitsplatzbeschreibung folgende Anforderungen des Arbeitsplatzes:
Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende fachspezifische Anforderungen:

- ...
- ...
- ...;
- ...;
- ...
- ...;
- *Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind*
- *Sehr gute Kenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes*
- *persönliche Anforderungen:*
- *Genauigkeit und Verlässlichkeit*
- *Engagement und Gewissenhaftigkeit*
- *Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit*
- *Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben*
- *Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln*
- *sozialkommunikative Kompetenz*
- *sicheres und freundliches Auftreten*
- *Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit*
- *Entschluss- und Entscheidungskompetenz*
- *Hohe Einsatzbereitschaft*
- *Vorbildwirkung*

Seinem Laufbahndatenblatt ist zu nehmen, dass A ... geboren, ... in den Exekutivdienst eingetreten und ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden sei. Er sei ... und Sachbearbeiter der ... im Bezirkspolizeikommando (BPK) X gewesen. Von ... bis ... sei er Stellvertreter des Kommandanten des Wachzimmers ... (...) und danach bis ... sei er auf der Polizeiinspektion (PI) ... zugeteilt gewesen. Von ... bis ... sei er Stellvertreter des PI Kommandanten auf der PI ... gewesen. Seit ... sei er als qualifizierter Sachbearbeiter in den Bereichen ... und ... beim X tätig. A habe weiters unter anderem die Module 1 bis 3 „...“ absolviert.

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

Am ... habe die LPD X die gegenständliche Interessentensuche verlautbart und es habe zwei Bewerbungen für den Arbeitsplatz „... – E2a/...“ gegeben, nämlich von A und B.

Die LPD X habe dem FA am ... mitgeteilt, die vakante Planstelle mit B besetzen zu wollen. Der FA habe daraufhin mitgeteilt, dies nicht zur Kenntnis zu nehmen und habe einen Gegenvorschlag mit A gebracht. Die LPD X habe auf B beharrt und dies dem FA übermittelt. Daraufhin sei ein Vorlageantrag des FA an das BMI erfolgt. Am ... sei der Gesamtakt an das BMI übermittelt worden. Mit Schreiben vom ... habe das BMI mitgeteilt, B als Hauptsachbearbeiter beim X, X einzuteilen. Die Funktionseinteilung von B sei mit ... erfolgt.

Der Stellungnahme der LPD X war die Stellungnahme des (damaligen) Leiters des X ... angeschlossen. Teile der Stellungnahme werden hier auszugsweise dargestellt:

„[...] Beide sind Bedienstete des LPD X, Landesamt X und erfüllen die Ausschreibungskriterien. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass beide Beamte engagiert sind und ihre derzeitige Funktion mit ausreichender Eigeninitiative mehr als zufriedenstellend erfüllen, Ihr Auftreten im Dienst und ihr Umgang mit Behörden und Parteien sind korrekt und ohne Beanstandungen. Die Kenntnisse über einschlägige Gesetze, Verordnungen, Erlässe und Dienstanweisungen, ihre Managementfähigkeit sind nicht zu beanstanden.

[...]

A erfüllt die Kriterien der Ausschreibung im höheren Ausmaße als der andere Mitbewerber, weil er bereits auf der PI ... über Jahre bis zu ... Beamte zu administrieren hatte, wobei er sein Wissen in Personal- und Dienstführungsbereich umfassend erweitern konnte. Dieses Wissen konnte er ab ... bei ... und ... beim Landesamt X in hohem Maße und großer Perfektion einbringen. Denn er hat ... Jahre lang den bisherigen Inhaber dieser ausgeschriebenen Planstelle, ..., bei den Dienstplänen bestens und kompetent unterstützt. Er weist auch über ein umfassendes Wissen im Bereich der verwendeten EDV-Systeme auf.

Zudem spricht für A, dass er länger bei der Exekutive und länger in E2a ist, auch hier über die größte Erfahrung verfügt.

Er hat beim X stets ausgezeichnet gearbeitet und verfügt für alle Bereiche exzellente fachliche Kenntnisse, insbesondere in der Führungsunterstützung.

Er wurde auch bei zahlreichen Großeinsätzen eingesetzt, was zu zur vollsten Zufriedenheit absolvierte, Er übernimmt jede Amtshandlung und ist jederzeit bereit, außerordentliche Dienste (auch am Abend und Wochenende) durchzuführen.

Bemerkt wird abschließend, dass B bereits in seiner bisherigen Funktion in der Funktionsstufe ... sich befindet und somit eine Verbesserung einer besoldungsrechtlichen Stellung nicht gegeben ist, wohin gegen es für A aufgrund der vorliegenden personellen Konstellation die wahrscheinlich letzte Chance aufgrund des Alters ist, diese zu erreichen.

Aus diesem- Grunde darf ersucht werden A mit der Funktion des Hauptsachbearbeiters-X E2a... Ordnungszahl ... zu betrauen.“

Der Stellungnahme der LPD X war weiters angeschlossen: Schreiben der LPD X an den FA bei der LPD X – Beharrung auf B.

Da das BMI mit der Personalentscheidung betraut war, ersuchte die B-GBK das BMI um Stellungnahme, welche am ... einlangte. Im Wesentlichen wurde Folgendes ausgeführt:

B sei sehr gut beurteilt worden, er erfülle die persönlichen Anforderungen im höchsten Ausmaß und habe ... Jahre Erfahrung im ... Seit ... habe er den damaligen Inhaber der zu besetzenden Planstelle als sein Stellvertreter vertreten und sei mit allen Aufgaben dieser Planstelle bestens vertraut. ..., in der vorletzten Reformphase des ..., habe er mit dem Geschäftsbereichsleiter ... der LPD X wegen Abwesenheit des Leiters und der Führungsunterstützung das X bei den Verhandlungen im BMI vertreten und die Reformaufgaben auf ...-Ebene erfolgreich koordiniert sowie abgewickelt. Weiters habe er die ...ausbildung sowie mehrere Weiterbildungen absolviert. B habe alle konkreten Aufgaben der ausgeschriebenen Stelle bereits ... Jahre lang, in der Funktion als Stellvertreter völlig eigenständig und zur vollsten Zufriedenheit aller erfüllt.

A erfülle die persönlichen Anforderungen ebenfalls im höchsten Ausmaß, er habe sich Erfahrungen mit Aufsicht und Dienstabläufen als stellvertretender Kommandant des Wachzimmers ... „aneignen können“, er habe „jedoch keinerlei Erfahrungen über Führungserfahrung im Bereich des ..., ..., ... und“ Außerdem kenne er die Themen- und Aufgabenfelder der ... im Gegensatz zu seinem Mitbewerber erst seit ... Jahren. Er habe den Leiter der ... nur – aber zur vollsten Zufriedenheit – bei der Erstellung der Dienstpläne unterstützt.

Aus diesen Gründen sei die gegenständliche Planstelle mit B besetzt worden und es liege keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg aufgrund der Religion oder der Weltanschauung vor.

Der Stellungnahme des BMI waren folgende Beilagen angeschlossen: Vorlageantrag des FA X, das Schreiben des BMI an den ZA, die Bewerberübersicht, die Zustimmung des ZA sowie der Betrauungsauftrag und die Betrauungsakte von B.

Aus den Laufbahndaten der Bewerberübersicht ist ersichtlich, dass B ... geboren sei und ... in den Exekutivdienst eingetreten sei. ... sei er in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden. Von ... bis ... sei er in verschiedenen Gruppen Sachbearbeiter des ... der Bundespolizeidirektion X gewesen. Von ... bis ... sei er als Stellvertreter im ... der Bundespolizeidirektion X tätig gewesen. Seit ... sei er im Landesamt X tätig: von ... bis ... als Spezielsachbearbeiter im Referat ... (...), von ... bis ... als Gruppenführer-Stellvertreter ... und seit ... als Hauptsachbearbeiter im

Bereich „...“ ... Er habe zahlreiche Ausbildungen absolviert und sei bei einigen Projekten dienstzugeteilt gewesen.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller A und die Dienstgebervetreter ..., ... und ... teil. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... war ebenfalls anwesend.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „des/der Hauptsachbearbeiters/in X im Landesamt X“ der LPD X mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus: Er sei von seinem Vorgesetzten als am besten qualifiziert vorgeschlagen und dann übergangen worden. Die Gründe dafür lägen einzig und allein in der Weltanschauung. Seine Qualifikationen seien nicht beachtet worden, lediglich seine politische Weltanschauung sei zum Tragen gekommen. Das gesamte Umfeld der Führung des Landesamtes X werde mit FCG-nahen Personen besetzt.

Auf die Frage, welche Weltanschauung er habe, antwortete A, er gehöre nicht der FCG an und sei einmal im „Nahfeld“ der SPÖ aktenkundig gewesen.

Die Frage, ob es konkrete Hinweise darauf gegeben habe, dass B aufgrund seiner Weltanschauung zum Zug gekommen sei, verneinte A. Er (A) habe jedoch die Voraussetzungen für die Planstelle zu 100 Prozent erfüllt. Von seinem Vorgesetzten, dem Leiter des Landesamtes X, ..., sei er als am besten qualifizierter Kandidat vorgeschlagen worden. In weiterer Folge habe er auch vom FA in X die Zustimmung erhalten. Es hätte nichts gegen seine Besetzung gesprochen.

Die Vorsitzende bemerkte, dass A seit ... stellvertretender Gruppenführer sei und B von ... bis ... stellvertretender Gruppenführer gewesen und bereits seit ... Gruppenführer sei. Auf die Frage, warum er sich dennoch besser geeignet fühle, antwortete A, weil es nicht um die Gruppe, sondern um die Führungsunterstützung gehe. Die Führungsunterstützung bestehe in einer Abteilung aus Dienstzeitmanagement, Einsatzplanung und Verrechnung. Er sei seit ... Jahren dienstführender Beamte auf unterschiedlichen Polizeidienststellen gewesen und habe immer mit Aufgaben der Führungsunterstützung zu tun gehabt, B hingegen nicht.

Die Vorsitzende entgegnete, dass B laut Stellungnahme bereits seit ... den damaligen Hauptsachbearbeiter X im Landesamt X vertreten habe.

A monierte, dass das nicht richtig sei, B sei zwar am Papier der Stellvertreter gewesen, habe die Stellvertretung aber nicht ausgeführt. B sei für die benötigten Programme nicht freigeschalten gewesen.

Die Vorsitzende fragte, wer die Stellvertretung ausgeübt habe, wenn der Hauptsachbearbeiter nicht anwesend gewesen sei und A antwortete, dann sei B zu ihm (A) gegangen, weil er (B) sich nicht ausgekannt habe. Einzig die von ihm (A) bearbeiteten Formulare habe B an die LPD verschickt.

Die Vorsitzende kam darauf zu sprechen, dass die LPD X B vorgeschlagen habe und der FA dem nicht zugestimmt habe, woraufhin der Besetzungsantrag dem BMI vorgelegt worden sei. Auf die Frage, wie der FA X zusammengesetzt sei, antwortete der Dienstgebervertreter, die Stimmenmehrheit habe die ...

Auf die Frage, warum sich das BMI für B entschieden habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass B mehr als ... Jahre Erfahrung im ... habe. Seit ... sei er Stellvertreter des Hauptsachbearbeiters X und sei mit den Aufgaben bestens vertraut. B kenne sich im ...- und ...recht sehr gut aus, habe die Ausbildung zum ... absolviert und koordiniere und organisiere die Entsendungen von Kolleginnen und Kollegen zu Ausbildungen der Auditoren im Bereich ... B habe in vielen Bereichen bereits Erfahrung gehabt und sei daher seitens des BMI als der bessere Kandidat festgelegt worden.

Auf die Frage, wer die Entscheidung zur Besetzung mit B getroffen habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, der Vorschlag der LPD sei dem ZA vorgelegt worden und dieser habe zugestimmt.

Die Vorsitzende kam auf die Stellungnahme von ... zu sprechen und sagte, dass ... A vorgeschlagen habe. Die Dienstgebervertreterin entgegnete, B habe auf jeden Fall die Voraussetzungen erfüllt. Es sei der Verdacht entstanden, dass A der Vorzug gegeben worden sei, damit er eine bessere Bewertung erhalte.

Die Vorsitzende wies darauf hin, dass ... angemerkt habe, dass Bs besoldungsrechtliche Stellung durch die Bestellung zum Hauptsachbearbeiter keine Verbesserung bedeute, es für A jedoch aufgrund seines Alters und der vorliegenden personellen Konstellation seine wahrscheinlich letzte Chance sei, eine Verbesserung seiner besoldungsrechtlichen Stellung zu erreichen. Die Dienstgebervertreterin entgegnete, dass dies für eine Besetzung nicht ausschlaggebend sei, denn es gehe immer um die bessere Eignung.

Auf die Frage an den Dienstgebervertreter der LPD, warum B vorgeschlagen worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass das soziale Kriterium, nämlich, dass A sonst keine

Chance mehr auf eine besoldungsrechtlich bessere Stellung habe, zu wenig gewesen sei. Daher sei die Leitung des Landesamtes X von der LPD aufgefordert worden, die Bewertung der Bewerber nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes vorzunehmen.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, dass es keine Planstelle für die Stellvertretung des Hauptsachbearbeiters X im Landesamt X gäbe, weswegen das immer intern geregelt worden sei und die Stellvertretung von B ausgeübt worden sei. Es sei richtig, dass A den ChefInsp bei der Dienstplanerstellung unterstützt habe, für das benötigte Programm habe aber auch er keine Lizenz gehabt. Sie schätze A und B sehr und betreffend die persönlichen Anforderungen seien beide bestens geeignet, aber betreffend die fachspezifischen Anforderungen liege B vorne. Bei der letzten Reform ... sei B, aufgrund von Krankenständen, im BMI als Abteilungsleiter des Landesamtes X aufgetreten und habe die Reform vertreten. B habe gemeinsam mit dem Abteilungsleiter die Abrechnung der „...“ gemacht, er sei ... im Landesamt X und habe die Stellvertretung bis zu seiner Besetzung ausgeübt.

Auf die Frage, ob sie über ... Stellungnahme nicht verwundert gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, ... habe A und B sehr geschätzt und deshalb mit sich gehadert. Aus dem sozialen Aspekt heraus habe er sich dann offenbar für A entschieden. Das habe sie überrascht, da ... ihr in einem vorangegangenen Gespräch mitgeteilt habe, dass er B, aufgrund seiner langjährigen Erfahrung, vorschlagen müsse. In weiterer Folge sei sie, als bereits damalige Stellvertreterin, aufgefordert worden, eine Gegenüberstellung vorzunehmen.

Auf Anmerken der Vorsitzenden, dass laut A er die Stellvertretung intern wahrgenommen habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass es am Papier und in den Dienstanweisungen B gewesen sei und er die Funktion auch ausgeübt habe. A habe bei der Dienstplanerstellung unterstützt.

Auf die Frage, was dann ausschlaggebend gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, die fachlichen Qualifikationen und Erfahrungen von B.

Auf die Frage, seit wann A und B im Bereich ... tätig seien, antwortete die Dienstgebervertreterin, B seit ... und A seit ...

Auf die Frage betreffend die Einbindung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen, antwortete die GBB, dass sie die für X zuständige GBB heute zwar vertrete, aber auch diese nicht in das Verfahren eingebunden gewesen sei, da der Besetzungsakt nach Wien ins BMI gelangt sei. Der dort zuständige Vorsitzende der Arbeitsgruppe habe ihr seine „Position“ jedoch nicht übermittelt. In den Unterlagen sei ihr aufgefallen, dass die Meinung des unmittelbaren Vorgesetzten keine Beachtung gefunden habe. Offensichtlich sei ... damals nicht mehr verfügbar

gewesen, weswegen ... die Beschreibungen vorgenommen habe. Widersprüchlich sei auch, dass A angegeben habe, intern die Stellvertretung wahrgenommen zu haben und die Dienstgebervertreterin dem widerspreche und meine, A habe die Lizenzen für die verschiedenen Applikationen nicht gehabt, obwohl A darauf verwiesen habe.

A monierte, dass er seit ... Jahren die Berechtigungen zu den benötigten Applikationen auf anderen Inspektionen in allen Formen gehabt habe. Es sei richtig, dass er beim Landesamt X die Berechtigung nicht gehabt habe, aber ... Jahre lang davor schon. B sei weder ausgebildet noch freigeschalten gewesen. Jetzt wisse er (A) auch endlich, wie das alles vonstattengegangen sei, dass abgewartet und dann die „neue Chefin“ (Anmerkung: ...) zur neuerlichen Stellungnahme aufgefordert worden sei. Er habe mit ... Kontakt aufgenommen und dieser sei verwundert gewesen und habe gar nicht gewusst, dass ... in seinem Namen Stellung genommen habe. Wenn man die Wahrheit wissen wolle, müsse man nur ... fragen, denn in Wahrheit sei B doch nur „verschoben“ worden, um für einen Personalvertreter der FCG Platz zu machen.

Die Frage der Vorsitzenden, ob die Weltanschauung bei der Planstellenbesetzung eine Rolle gespielt habe, verneinte die Dienstgebervertreterin. Sie habe die Gegenüberstellung gemacht und die Dienstbehörde habe entschieden.

Auf die Frage, ob sie mit ... Rücksprache gehalten habe, bevor sie die Gegenüberstellung vorgenommen habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass ... ihr gegenüber, wie bereits erwähnt, gesagt habe, dass er B bevorzugen werde. Danach habe sie nicht mehr mit ihm Rücksprache gehalten.

Auf die Frage, warum sie von der Stellungnahme von ... abgewichen sei, obwohl ... noch der Vorgesetzte gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass ... bereits im Pensionsurlaub und nicht mehr auf der Dienststelle gewesen sei.

Die Vorsitzende entgegnete, dass ... jahrelang der Vorgesetzte gewesen sei und möchte wissen, wie lange sie die Vorgesetzte von A und B sei. Die Dienstgebervertreterin antwortete, seit ...

Abschließend führte A zur ...ausbildung, die er laut dem BMI nicht absolviert habe, aus, dass er ... Jahre lang beim Einsatzkommando gewesen sei, dort ..., ... und ... gewesen sei. Jeder, der bei einem Einsatzkommando tätig sei, sei ...

Die Dienstgebervertreterin replizierte, dass es hier um die Stabstelle gehe und der ... nur einen kleinen Teil ausmache. Darüber hinaus sei die ...erfahrung im Landesamt X beurteilt worden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob die GBB von ... und dem BMI in das Verfahren eingebunden gewesen seien, antwortete der Dienstgebervertreter, aus ... seien die Bewerbungen lediglich ans BMI weitergeschickt worden. Die Vorsitzende monierte, dass seitens der B-GBK bereits

mehrmals die Empfehlung ausgesprochen worden sei, die regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten in den Entscheidungsprozess einzubinden. Die Dienstgebervertreterin erklärte, als das Schreiben an den ZA erfolgt sei, sei auch der GBB des BMI informiert worden. Auf Nachfrage antwortete die Dienstgebervertreterin, im Akt habe sie keine Rückmeldung gefunden.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund (unter anderem) der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Es wird festgehalten, dass der Begriff „Weltanschauung“ nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), „als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ dient. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansfassungen 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 - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).“

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 des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A erachtet sich aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert, weil er zwar alle geforderten Voraussetzungen für die Planstelle erfülle und besser als sein Mitbewerber B qualifiziert sei, aber nicht aus dem politischen Lager der ÖVP/FCG komme, sondern der SPÖ zugeordnet werde und im Landesamt X eine „politische Umfärbung“ zugunsten der ÖVP stattfinde. Der damalige Leiter des Landesamtes X und sein direkter Vorgesetzter ... habe vorgeschlagen ihn (A) mit der in Rede stehenden Planstelle zu betrauen, die neue Leiterin des Landesamtes X ... jedoch seinen Mitbewerber B.

Das BMI argumentierte die Entscheidung zugunsten von B damit, dass dieser die persönlichen Anforderungen im höchsten Ausmaß erfülle und sehr gut beurteilt worden sei. Er könne ... Jahre Erfahrung im ... aufweisen und sei seit ... Stellvertreter der zu besetzenden Planstelle und sei deshalb mit allen Aufgaben dieser Funktion bestens vertraut. B habe ebenfalls die ...ausbildung im Zuge seiner ... absolviert und an mehreren Weiterbildungen zu diesem Thema teilgenommen. Insgesamt habe er alle konkreten Aufgaben der ausgeschriebenen Stelle in der Funktion als Stellvertreter völlig eigenständig und zur vollsten Zufriedenheit erfüllt.

Im Vergleich zu B erfülle aus Sicht des BMI A die persönlichen Anforderungen zwar ebenfalls im höchsten Ausmaß, aber er habe im Vergleich zu B keine Führungserfahrung im Bereich des ..., ..., ... und ... A kenne erst seit ... Jahren die Themen- und Aufgabenfelder der ... und habe den Leiter der ... lediglich bei der Erstellung der Dienstpläne unterstützt.

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

Werden die Laufbahnen der beiden Bewerber verglichen, ergibt sich folgendes Bild:

A ist ... geboren, ... in den Exekutivdienst eingetreten und ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden. B ist ebenfalls im Jahr ... geboren und ... Jahre später als A, also ..., in den Exekutivdienst eingetreten. ..., also ... Jahre später als A, wurde er in die Verwendungsgruppe E2a ernannt. Seit ... ist A als qualifizierter Sachbearbeiter in den Bereichen ... und ... beim Landesamt X tätig. Hingegen ist B bereits seit ... im Landesamt X tätig, nämlich als Spezialfachbearbeiter im Referat ...; als Gruppenführer-Stellvertreter ... und seit ... als Sachbearbeiter im Bereich ... (...). B weist im Vergleich zu A aufgrund seiner ...-jährigen Dienstzeit in verschiedenen Bereichen des ... eine umfangreichere Erfahrung auf diesem Gebiet vor. Im Vergleich zu A verfügt B über eine ... Jahre längere Tätigkeit im Landesamt X. B ist bereits seit ... Jahren mit allen konkreten Aufgaben der ausgeschriebenen Planstelle vertraut, da er die Stellvertreterfunktion innehat. Im Vergleich dazu kennt A die Themen- und Aufgabenfelder der ... erst seit ... Jahren und hat den Leiter der ... nur bei der Erstellung der Dienstpläne unterstützt. Bei Gegenüberstellung der beiden Laufbahnen ist für den Senat eine bessere Qualifikation von B im Vergleich zu A ersichtlich.

Der Senat stellt fest, dass die Dienstbehörde im gesamten Verfahren nachvollziehbar dargelegt hat, dass B für die gegenständliche Planstelle besser qualifiziert ist als A.

Der Senat gewann den Eindruck, dass sich der ehemalige Leiter des Landesamtes X ... als Vorgesetzter der beiden Bewerber, B und A, aus vermeintlich sozialen Aspekten für A ausgesprochen hatte.

Vom Senat war die Frage zu beantworten, ob A im Verfahren zur Besetzung der der Funktion des/der Hauptsachbearbeiters X im Landesamt X der LPD X aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde. Der Antragsteller begründete seine Behauptung der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung damit, dass es in den letzten Jahren seitens seines Dienstgebers zu vielen parteipolitisch motivierten Besetzungen durch die FCG gekommen sei und er vermute, dass er ein weiteres Opfer sei, da er sich parteipolitisch nicht einvernehmen lasse. Er gehe zudem davon aus, dass er in FCG-Kreisen als „Roter“ geführt werde.

Aufgrund der von der Dienstbehörde festgestellten besseren Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens – das BMI konnte sowohl in ihrer schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen der Sitzung des Senates schlüssig darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, kommt der Senat zum Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion des/der Hauptsachbearbeiters X im Landesamt X der LPD X mit B keine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Empfehlung:

Die lückenlose Einbindung der regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten in den Entscheidungsprozess.

Wien, Februar 2023