

**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 eines „Leiters der Logistikabteilung der Landespolizeidirektion X“ bei der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle des „Leiters der Logistikabteilung der Landespolizeidirektion X“ mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde im Wesentlichen vorgebracht: A habe sich am ... anlässlich der Ausschreibung vom ..., um die Planstelle des Leiters der Logistikabteilung beworben. Am ... sei er von der LPD X in Kenntnis gesetzt worden, dass die Planstelle an einen anderen Bewerber vergeben worden sei.

Er (A) sei seit ... bei der Exekutive (damals Österreichische Bundesgendarmerie) tätig. Nach der Grundausbildung und einigen Jahren auf dem Gendarmerieposten (GP) ... sei er im ... in die Referatsgruppe ... des Landesgendarmeriekommandos (LGK) für X, einer Vorläuferorganisation der heutigen Logistikabteilung, versetzt worden.

Dort habe er fast 27 Jahre seinen Dienst in den verschiedensten Verwendungen als eingeteilter Beamter, dienstführender Beamter und als leitender Beamter versehen. Er habe dort unter anderem als stellvertretender Abteilungsleiter der ...abteilung (E1/4), nach der ...reform ... als weiterer leitender Beamter (E1/4) in der neu formierten Logistikabteilung (Zusammenlegung der Aufgaben der ...abteilung, der ...abteilung sowie der Referate ... und der ...dienste der Bundespolizeidirektion (BPD) ... und ...) fungiert. Mit der ...reform ... sei er weiterer Stellvertreter des Abteilungsleiters der Logistikabteilung (E1/5) geworden. Im ... sei er als stellvertretender Büroleiter in das Büro für X gewechselt.

Während seiner Tätigkeit als leitender Beamter in der Logistikabteilung sei der obsiegende Mitbewerber in der Hierarchie als leitender Beamter nach ihm angesiedelt (... bis ...) gewesen oder gänzlich ohne Planstelle verwendet worden (... bis ... und wieder von ... bis ...).

Aufgrund der langjährigen Tätigkeiten in logistischen Aufgabengebieten, insbesondere als leitender Beamter und der ständigen engen Kooperation mit dem Leiter der Logistikabteilung seien ihm die Aufgabengebiete in der Logistikabteilung und auch die Aufgaben des Abteilungsleiters geläufig gewesen. Regelmäßig sei er im Rahmen von besonderen Aufbauorganisationen (...) als Leiter des Sachgebietes ... oder des Einsatzabschnittes Logistik eingeteilt worden und habe dies zur vollsten Zufriedenheit der Kommandanten und Mitarbeiter ausgeübt. Für diese und andere Tätigkeiten sei er im Laufe seiner Dienstzeit unter anderem ... Mal (... bis ...) mit Geldbelohnungen bedacht worden. Der obsiegende Mitbewerber habe diese Funktionen nie ausgeübt.

Im Rahmen seiner Studien Bachelor in Police Leadership (.../...) und Master in Security Management (.../...) an der Fachhochschule (FH) ... habe er Abschlussarbeiten aus dem Spezialgebiet der Logistik erstellt. Der obsiegende Mitbewerber habe Rechtswissenschaften studiert und, seines Wissens nach, eine Abschlussarbeit über den Strafvollzug verfasst.

Während seiner Zeit in der Logistikabteilung habe er viele spezifische Fortbildungsveranstaltungen wie das Neue Haushaltsrecht, Beschaffungsworkflow, Bundeshaushaltsgesetz und RIM, Besoldungsangelegenheiten und Führen von Besprechungen und Arbeitsgruppen besucht. Das Interesse des obsiegenden Mitbewerbers liege hauptsächlich im Bereich des ...dienstes und der Leitung der ...gruppe

Zwar sei der obsiegende Mitbewerber ... Jahre älter als er und dadurch auch schon länger E1, allerdings könne das höhere Alter kein Grund für seine Einteilung sein, zumal er während seiner Laufbahn als leitender Beamter keine vergleichbaren Voraussetzungen für die Position des Abteilungsleiters habe erlangen können.

Er (A) sei davon überzeugt, dass seine Zurechnung zum Lager der Kameradschaft der Exekutive der Grund für den Dienstgeber gewesen sei, ihn nicht als Abteilungsleiter in Erwägung zu ziehen. Er sei zwar nicht aktiv politisch tätig, sei aber für alle wahrnehmbar regelmäßig bei Personalvertretungswahlen an nicht wählbarer Stelle auf der Wahlliste der Kameradschaft der Exekutive Österreichs (KdEÖ) aufgeschienen.

Der obsiegende Mitbewerber hingegen habe sich dem Vernehmen nach der FPÖ-nahen Fraktion (Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF)) angeschlossen. Bei objektiver Beurteilung der Voraussetzungen erachte er sich als geeigneterer Kandidat für die Planstelle und er sei überzeugt, dass eine Diskriminierung seiner Person aufgrund der Zugehörigkeit zur KdEÖ stattgefunden habe.

In der Stellungnahme des Vorgesetzten, Büroleiter des Büros für X, zur Bewerbung von A wurde Folgendes ausgeführt: A besteche im Büro für X seit seiner Einteilung als stellvertretender Büroleiter mit ... durch sein freundliches Auftreten, seine Loyalität sowohl den Mitarbeitern als auch seinen Vorgesetzten gegenüber, seine Selbständigkeit, seine Verlässlichkeit und seine Genauigkeit. Er habe in schwierigen Situationen immer wieder bewiesen, dass er durch sein zielgerichtetes und strategisches Denken in der Lage sei, komplexe Aufgaben umgehend zu lösen.

Besonders erwähnenswert sei seine vorbildliche Mitarbeiterführung, seine Teamfähigkeit, seine sozialkommunikative Kompetenz und seine außergewöhnliche Leistungsbereitschaft. A sei laufend bemüht, seine Kompetenzen und Fähigkeiten weiter auszubauen und im Sinne des Dienstgebers einzusetzen, was durch das mit Auszeichnung abgeschlossene Studium an der FH ... eindrucksvoll unterstrichen werde.

Der Bedienstete sei nach ho. Sicht für die angestrebte Planstelle bestens geeignet, sämtliche von ihm im Bewerbungsschreiben angeführten Punkte entsprächen der Wahrheit. Insbesondere die beispiellose langjährige Erfahrung in der Führung der Logistikabteilung spreche, neben allen anderen angeführten Kompetenzen, für den Planstellenwerber.

Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass A die E2a-Ausbildung im ... und die E1-Ausbildung im ... absolvierte. Seine Grundausbildung W3 (Praktikant) absolvierte er von ... bis ... in Er war von ... bis ... eingeteilter Beamter des LGK X. Von ... bis ... war er dienstführender Beamter und von ... bis ... stellvertretender Abteilungsleiter der ...abteilung des LGK X. In weiterer Folge hatte er von ... bis ... die Funktion des leitenden Beamten der Logistikabteilung des Landespolizeikommandos (LPK) inne und von ... bis ... war er weiterer Stellvertreter des Leiters der Logistikabteilung der LPD X. Seit ... ist A Stellvertreter des Büroleiters

Er absolvierte folgende berufsbegleitende Fortbildungen: ...

A war stellvertretender Leiter des ... bis ... für das ... Projekt Weiters nahm er an vielen Großeinsätzen des LPK und der LPD teil, zuletzt immer wieder als ... oder ... und Leiter der Einsatzabteilung (EA) Logistik, aber auch als Einsatzeinheit (EE)-Kommandant und während der Sicherheitsakademie (SIAK)-Ausbildung auch in der Evaluierung. Ebenso hielt er Vorträge über ... sowohl in Grundausbildungslehrgängen als auch in E2a-Kursen.

Gemäß der Ausschreibung „Leiter/in der Logistikabteilung“ hatten die BewerberInnen folgende allgemeine Anforderungen zu erfüllen: Bestehen eines aufrechten Dienstverhältnisses zum Bund, österreichische Staatsbürgerschaft, volle Handlungsfähigkeit, persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, die im Beamten-Dienstrechtsgesetz bzw. Vertragsbedienstetengesetz für den Dienst in der jeweiligen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe geforderten besonderen Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse.

Zu den Persönliche Anforderungen zählten: „sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben; Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; sozialkommunikative Kompetenz; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; Fähigkeiten im Bereich des Managements; Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft“

Die fachspezifischen Anforderungen des Arbeitsplatzes waren Folgende:

- Ernennungs-/Anstellungserfordernisse für die Verwendungs-/Entlohnungsgruppe A1/v1
- Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz allenfalls sonst vorgesehene Aus- und Fortbildungen
- Umfassende Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze sowie der Bezug habenden haushaltsrechtlichen Vorschriften (zB BHG, BHV, Vergaberecht)
- fundierte Kenntnisse auf den Gebieten des Fernmeldewesens/der Nachrichtentechnik/der Elektronik, der EDV-Technik und allgemeiner Wirtschaftsangelegenheiten;
- Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung der Zielerreichung
- Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind
- Erfahrung im exekutiven Einsatz und im inneren Dienst
- übergreifendes Fachwissen
- Kenntnisse im Bereich des New Public Management
- Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung (Managementwissen)
- Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik

- Führungserfahrung
- ausgezeichnete EDV-Kenntnisse und Beherrschung der internen Applikationen der LPD
- einschlägige Erfahrung im Bereich der Logistikabteilung

Zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes zählten:

Eigenverantwortliche Leitung der Logistikabteilung:

Dem Arbeitsplatzinhaber obliegen die Leitung der Logistikabteilung und damit die Führung sämtlicher Mitarbeiter dieser Organisationseinheit. Im Rahmen seiner Leitungsfunktion hat er in Beachtung der Rechtsvorschriften und Rahmenvorgaben durch den Landespolizeidirektor die Erfüllung nachstehender Aufgaben und der technischen und infrastrukturellen Voraussetzungen sicher zu stellen:

- Instandhaltung, Reparatur und Verwaltung aller zu Lande und zu Wasser erforderlichen Fahrzeuge und Transportmittel samt allfällig notwendiger fahrzeugbezogener Zusatzausstattung (Fahrzeugwesen)
- Instandhaltung, Reparatur und Verwaltung der vorgesehenen Dienstwaffen, anderer primär für die Anwendung von Zwangsmaßnahmen sowie bei ABC-Gefährdung erforderlicher Einsatzmittel (Waffenwesen)
- Instandhaltung, Reparatur und Verwaltung der für die sprachgebundene Informationsübertragung für Bedienstete, Fahrzeuge und Gebäude vorgesehenen Sende- und Empfangsmittel einschließlich Verfügbarkeit der erforderlichen Leitungen und andere hauptsächlich elektronisch gestützte Mittel der Einsatztechnik und für den Exekutivdienst bestimmter Sonderanlagen (Telekommunikation)
- Instandhaltung, Reparatur und Verwaltung der für die Datenverarbeitung erforderlichen Geräte, Anlagen und Anwendungsprogramme sowie die dafür erforderlichen Verbindungen (EDV-Wesen)
- alle betriebswirtschaftlich und haushaltsrechtlich zur Verwaltung des bundeseigenen und fremden Vermögens erforderlichen Maßnahmen (FI-AA, ARGE Ausstattung)
- Verfügbarkeit der im LPD-Bereich erforderlichen Räumlichkeiten und Betriebsflächen, ihrer bedienstetenschutzkonformen Beschaffenheit und Ausstattung sowie des ordnungsgemäßen Zustandes und Betriebs, der erforderlichen Versorgung der Bediensteten sowie in dienstlich vorgesehenen Belangen bei Küchen- und Kantinenbetrieben (Unterkunftswesen)
- Verfügbarkeit und Zuweisung der hauptsächlich personenbezogenen Uniform und Ausrüstungssorten und sonstiger, nicht in den Bereich der Einsatztechnik fallenden Einsatz- und Ausstattungsmittel und der für den Dienstbetrieb erforderlichen Gebrauchs- und Verbrauchsgüter (Ausrüstung und Beschaffung)

- für die Unterstützung der jeweiligen Organisationseinheiten bei der Bedarfsplanung, Einsatzplanung und im Rahmen von Einsätzen
- Durchführung von Beschaffungen im Rahmen der vom Bundesministerium für Inneres (BMI) vorgegebenen Richtlinien
- Sicherstellung der eigenständigen Bearbeitung von Aufgaben, die im Wege der Delegation durch den Landespolizeidirektor zugewiesen werden

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben von ... im Wesentlichen folgende Stellungnahme zum Antrag: Bei der LPD X sei die Funktion „Leitung der Logistikabteilung“ zur Nachbesetzung herangestanden. Nach Prüfung der Bewerbungsunterlagen wäre dem BMI, B aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung als der bestgeeignete Kandidat erschienen. Das BMI habe daher beabsichtigt, die Betrauung von B aufgrund seiner bisherigen beruflichen Laufbahn, verbunden mit seinem umfangreichen Fachwissen, mit der Funktion des Leiters der Logistikabteilung bei der LPD X zu veranlassen.

Der Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens (ZA) beim BMI sei im Sinne der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des B-PVG (Fremdbewerbungen) von der beabsichtigten Personalmaßnahme ebenso wie der Vorsitzende der Arbeitsgruppe (AG) für Gleichbehandlungsfragen im BMI, in Kenntnis gesetzt worden.

Der ZA habe sich der Meinung des BMI angeschlossen und der beabsichtigten Personalmaßnahme am ... zugestimmt.

Der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen beim BMI, ..., habe der beabsichtigten Personalmaßnahme vorweg nicht zugestimmt, er sei vielmehr der Meinung gewesen, dass A für die genannte Funktion besser geeignet erscheine.

Aufgrund der Einwände des Gleichbehandlungsbeauftragten (GGB) sei eine Besprechung mit Vertretern des BMI und dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen anberaumt worden, die am ... stattgefunden habe. Unbestritten sei sowohl aus der Sicht des BMI als auch aus jener des GGB, gewesen, dass, basierend auf den in der InteressentInnensuche angeführten umfangreichen fachspezifischen Anforderungen die beiden Bewerber, B und A, für die zu besetzende Stelle am meisten qualifiziert wären. Bei dieser Besprechung seien die unterschiedlichen Sichtweisen zwischen BMI und dem GGB im Hinblick auf die in der InteressentInnensuche angeführten Kriterien detailliert beleuchtet und entsprechende Argumente hinsichtlich Eignung der Bewerber, B und A vorgebracht worden.

Als gemeinsames Ergebnis sei einhellig festgestellt worden, dass beide Bewerber für die Funktion des Leiters der Logistikabteilung in höchstem Ausmaß geeignet wären, B jedoch eine bessere fachliche Eignung aufwies und ihm deshalb der Vorzug einzuräumen wäre. Die LPD X sei daraufhin mittels Erlass vom ..., angewiesen worden, B mit Wirksamkeit vom ... mit der Funktion des Leiters der Logistikabteilung zu betrauen.

Die Behauptung von A er wäre aufgrund seiner politischen Gesinnung (Zurechnung zum Lager der Kameradschaft der Exekutive) gegenüber B diskriminiert worden, sei offensichtlich eine Vermutung des Beamten und könne seitens des BMI nicht nachvollzogen werden.

Ebenso sei eine Diskriminierung hinsichtlich des Lebensalters des Beschwerdeführers nicht erkennbar.

Seitens des BMI sei eine sorgfältige Prüfung der Unterlagen sowie Abwägung sämtlicher für die Betrauung der in Rede stehenden Funktion erforderlichen Kriterien vorgenommen worden. Wie dieser Vergleich gezeigt habe, seien von B mehr geforderte fachspezifische Anforderungen erfüllt worden als von A.

In der Stellungnahme des Vorgesetzten, Abteilungsleiter der ... Abteilung (...), zur Bewerbung von B wurde Folgendes ausgeführt: B sei seit ... mit den Agenden des Referatsleiters „...“ in der ... tätig. Er habe seine Tätigkeiten korrekt, ordnungsgemäß und kompetent erledigt. Nach Ansicht des Abteilungsleiters sei B für die Funktion des Abteilungsleiters der Logistikabteilung geeignet.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass B am ... in den Exekutivdienst eingetreten ist. Von ... bis ... absolvierte er die Grundausbildung E2c. Danach war er von ... bis ... eingeteilter Beamter am GP Weiters wurde er von ... bis ... als GAL E2a ..., von ... bis ... als SB (GP ...), von ... bis ... als GAL W1 (SIAK in ...), von ... bis ... im Gendarmerieeinsatzkommando (GEK) ..., von ... bis ... als weiterer leitender Beamter (während GEK-Zuteilung) im LGK X, von ... bis ... als leitender Beamter beim LGK X – (...abteilung) ..., von ... bis ... als weitere GEK-Zuteilung ..., von ... bis ... als stellvertretender Leiter der ..., von ... bis ... ohne Planstelle im LGK X, von ... bis ... als Mitglied der EE-X als E2b, E2a und E1-Beamter, von ... bis ... als Leiter-Stellvertreter der ...gruppe ... im Bundesdienst verwendet. Seit ... bis dato ist er Leiter der ...gruppe Weitere Verwendungen gab es von ... bis ... beim Stadtpolizeikommando (SPK) ... – ...referat, von ... bis ... bei der LPD (LPK) X, Logistikabteilung (...) und von ... bis ... als Referatsleiter ... im Büro ... (vorübergehend betraut). Von ... bis ... erfolgte die Zuteilung und Betrauung von B als Referatsleiter ..., ... der LPD X. Am ... wurde er Referatsleiter in der ... und es erfolgte die Ernennung zum

Er absolvierte folgende berufsbegleitende Fortbildungen und sonstige Ausbildungen:

B wirkte an folgenden Projekten bzw. Großeinsätzen mit:

Er hält Vorträge speziell im ... Bereich der ... im Ausland und an der Universität. Ebenso zählen Vorträge und eine spezielle Schulung für Brandschutzbeauftragte, Brandermittler der ... und Bezirksbrandermittler bei der EE-X und im Bildungszentrum (BZS) X zu seinen Vor-

tragstätigkeiten. Weiters ist B als Vortragender für Projektmanagement bei der ... E2a-Ausbildung in ..., ... und ... sowie als Vortragender bei Erstsprecherschulungen bei Sonderlagen in der JA ... (BM für Justiz) tätig. Er ist auch Vortragender bei der ...gruppe ... bei den Ausbildungstagen in diversen Abteilungen, den Bezirkspolizeikommandos (BPK) in X, im BZS X und im Ausland. B führt Explorationsgespräche bei den Neuaufnahmen der Polizei, ist Seminarleiter und Vortragender bei Schulungen und Seminaren der ...gruppen und moderiert diverse interne und externe Veranstaltungen und Workshops (zB ...). Seit ... ist er Referent bei der ... Fortbildung (...) im Bildungszentrum X. B ist zudem Referent beim ... und bei ... – Land X sowie Vortragender an der ...akademie des Landes X.

In der Stellungnahme zur Planstellenbesetzung, vom ..., hielt der zu diesem Zeitpunkt stellvertretende Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen ... fest, dass aus Sicht der Gleichbehandlung sich nach Würdigung der eingereichten Bewerbungsunterlagen eine andere, als die durch die Dienstbehörde vorgeschlagene Reihung ergebe und zwar A werde erstgereiht und B zweitgereiht.

A könne auf insgesamt ... Jahre mehr Erfahrung in unterschiedlichen Bereichen der Logistikabteilung (...) zurückblicken und sei im Vergleich zu B bereits ... Jahre als stellvertretender Leiter der Logistikabteilung tätig gewesen. Zusätzlich verfüge A, wie bei den fachspezifischen Anforderungen gewünscht, über umfassende Kenntnisse und Anwendungserfahrung auf dem Gebiet des Fernmeldewesens sowie der Nachrichten- und Kommunikationstechnik und habe sich auch im Zuge seiner Masterarbeit mit dieser Materie auseinandergesetzt. B sei in den Fachbereichen ... und ... sowie ... tätig gewesen. Im Vergleich zu B scheine A weiters eine höhere soziale Kompetenz aufzuweisen, die diesem von seinem Vorgesetzten auch ausnehmend umfassend und positiv attestiert werde. Generell ergebe sich im Vergleich der beiden Stellungnahmen durch die unmittelbaren Vorgesetzten, dass A eher für die ausgeschriebene Planstelle geeignet scheine.

Es müsse davon ausgegangen werden, dass B aus nicht nachvollziehbaren Gründen der Vorzug gegeben werde. Daher werde ersucht, den Dienstgebervorschlag im Hinblick auf die oben angeführten Argumente neu zu beurteilen.

Im Protokoll über die Besprechung zur Planstellenbesetzung vom ..., bei der ..., Referatsleiter ..., ..., stellvertretender Referatsleiter, ..., Referentin und ..., Vorsitzender der AG für Gleichbehandlungsfragen anwesend waren, wurde im Wesentlichen festgehalten:

In den Punkten 1 bis 4 der fachspezifischen Anforderungen der InteressentInnensuche (Umfassende Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten, Kenntnisse der Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze sowie der Bezug habenden haushaltsrechtlichen Vorschriften (zB BHG, BHV, Vergaberecht), Fundierte

Kenntnisse auf den Gebieten des Fernmeldewesens/der Nachrichtentechnik/ der Elektronik, der EDV-Technik und allgemeiner Wirtschaftsangelegenheiten, Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung) seien sich das BMI und der GBB einig, dass beide Bewerber gleich – in höchstem Ausmaß – geeignet seien.

Zu Punkt 5 (Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind) seien sich das BMI und der GBB einig, dass dem Bewerber B der Vorzug einzuräumen sei, da dieser im Vergleich zu A in verschiedenen exekutiven Bereichen (...) tätig gewesen sei und somit breiter aufgestellt sei als A, der bis auf eine kurze Verwendung als eingetilter Beamter auf einer Polizeiinspektion (PI) nur in der Logistikabteilung tätig gewesen sei.

Zu Punkt 6 (Erfahrung im exekutiven Einsatz und im inneren Dienst) seien sich das BMI und der GBB ebenfalls einig, dass beide Bewerber die Voraussetzungen im höchsten Ausmaß erfüllen würden. Der GBB argumentiere, dass A mehr Erfahrung im inneren Dienst aufweise. Das BMI entgegne, dass für B ein Vorzug bestehe, da dieser wesentlich mehr Erfahrung in unterschiedlichen exekutiven Einsatzbereichen aufweise (...). Der GBB räume ein, dass dies stimme.

Zu den Punkten 7, 8 und 9 (übergreifendes Fachwissen, Kenntnisse im Bereich des New Public Management, Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung (Managementwissen)) seien sich das BMI und die Gleichbehandlung einig, dass beide Bewerber gleich – in höchstem Ausmaß – geeignet seien.

Zu Punkt 10 (Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik) seien sich das BMI und die Gleichbehandlung einig, dass beide Bewerber die erforderlichen Kenntnisse aufweisen würden. Das BMI räume B jedoch einen leichten Vorzug in diesem Bereich ein, teilweise aufgrund seiner Ausbildung und vor allem aufgrund seiner Vortragstätigkeit in mindestens 10 verschiedenen Bereichen (...). Der GBB räume ein, dass A ebenfalls aufgrund seiner Ausbildung Kenntnisse im Bereich der Vortrags- und Präsentationstechnik und aufgrund seiner Funktion als stellvertretender Leiter des Büros X (...) aufweise.

Zu Punkt 11 (Führungserfahrung) seien sich das BMI und der GBB einig, dass beide Bewerber die Voraussetzung erfüllen würden. Dem Bewerber B sei jedoch der Vorzug einzuräumen, da dieser im Vergleich zu A über eine wesentlich längere und breitere Führungserfahrung – ... Jahre länger in E1 – verfüge (...). Darüber hinaus sei A noch nie Leiter einer Organisationseinheit gewesen, B leite seit ... das Referat ... –

Zu den Punkten 12 und 13 (ausgezeichnete EDV-Kenntnisse und Beherrschung der internen Applikationen der LPD, einschlägige Erfahrung im Bereich einer Logistikabteilung) seien sich das BMI und die Gleichbehandlung einig, dass beide Bewerber gleich geeignet seien.

Bezüglich der persönlichen und fachlichen Anforderungen seien sich das BMI und die Gleichbehandlung einig, dass beide Bewerber die allgemeinen und persönlichen Anforderungen erfüllen würden. Der GBB sehe einen leichten Vorzug für A, da dieser vom Vorgesetzten ausführlich als ausgezeichneter Mitarbeiter beschrieben worden sei (vorbildliche Mitarbeiterführung, Teamfähigkeit, sozialkommunikative Kompetenz etc.). Der Vorgesetzte von B beschreibe dessen Tätigkeit als korrekt, ordnungsgemäß und kompetent. Nach Ansicht des BMI könne B aufgrund der kurzen Beschreibung seines Vorgesetzten deshalb nicht schlechter beurteilt werden, da er seit ... mit der Funktion des Referatsleiters der ... der ... betraut sei und in der damaligen InteressentInnensuche die gleichen persönlichen Anforderungen hätten erfüllt werden müssen. Diese seien von B augenscheinlich in höchstem Ausmaß erfüllt. B weise laut BMI insgesamt eine bessere fachliche Eignung für die ausgeschriebene Funktion auf, da er von den geforderten fachspezifischen Anforderungen in zumindest drei Punkten vor A zu reihen sei. Bei den persönlichen Anforderungen bestehe aus Sicht des GBB ein Vorsprung von A. Aus Sicht des BMI seien beide Bewerber bei den persönlichen Anforderungen gleich zu reihen. Wenngleich beiden Bewerbern durchaus zuzutrauen sei, dass sie in der Lage seien, die ausgeschriebene Funktion ausgezeichnet auszuüben, verpflichte der angeführte Qualitätsunterschied, B den Vorzug zu geben.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK am ... nahmen A, als Dienstgebervertreter des BMI ... und die Sachbearbeiterin ..., sowie die GBB ... teil.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum er glaube aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, erklärte A, er stehe dem Lager der FCG-KdEÖ nahe und B habe sich relativ kurz vor der Ausschreibung der FPÖ angeschlossen. Ein Kollege der AUF im ZA, welchen er um Unterstützung gebeten habe, da er für die Planstelle der Richtige sei und das gerne machen würde, habe ihm gesagt, dass es gut ausschaue und er mit dem Kabinett reden werde. Beim zweiten Gespräch sei ihm (A) mitgeteilt worden, dass er ein guter Kandidat sei, man aber auf die eigenen Leute schauen müsse.

Auf die Frage, warum A sich aufgrund des Alters diskriminiert fühle, antwortete er, er sei ... Jahre jünger als B. Das sei nur eine andere Möglichkeit, denn er könne nicht sagen, warum B ihm vorgezogen worden sei. Weit wahrscheinlicher sei die Weltanschauung der Grund gewesen.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Logistikabteilung habe, antwortete A, 110.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Büro X, in welchem er stellvertretender Leiter sei, habe, antwortete A, 30. Momentan leite er das Büro, da der Leiter einem anderen Büro zugeteilt sei.

Nach Erteilung des Wortes an den Dienstgebervertreter durch die Vorsitzende, führte dieser aus, dass die B-GBK eine sehr umfangreiche Stellungnahme erhalten habe. Den gegenständlichen Akt habe er persönlich gemacht. Man habe die interessante Konstellation gehabt, dass der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen, ..., mit der Besetzung mit B nicht einverstanden gewesen sei und die Reihung anders gesehen habe. Deswegen habe er (der Dienstgebervertreter) sich mit dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen zusammengesetzt und den gesamten Akt durchbesprochen, um zu schauen, wo man sich nicht einig sei. In einem umfangreichen Protokoll, welches der B-GBK vorliege, sei alles aufgelistet worden. Man sei nach den Daten aus dem Akt vorgegangen. Es seien die in der Ausschreibung und der InteressentInnensuche angeführten Kriterien zu erfüllen gewesen. Zu jedem Punkt habe man angeführt, welcher der Bewerber welchen Punkt erfüllt habe oder nicht. Unterm Strich sei man sich einig geworden, dass B in gewissen Bereichen vor A gelegen sei, sie in gewissen Bereichen gleichauf seien und in gewissen Bereichen A vorne sei. Jeder Punkt habe gleichwertig gezählt und in Summe weise B mehr Vorteile auf. Es sei kein Hearing gemacht worden, sondern nur aufgrund des Aktes entschieden und bewertet worden. Kollegin ... sei die Sachbearbeiterin gewesen und beim Aufsetzen des Protokolls ebenfalls anwesend gewesen. Aus heutiger Sicht könne er zu dem vorgelegten Protokoll nichts mehr hinzufügen. A habe mit der Übermittlung der Stellungnahme dieses Protokoll offenbar nicht erhalten. Noch umfangreicher gehe es jedenfalls nicht, man habe sogar mehr gemacht als eine Begutachtungskommission im Normalfall mache.

Die GBB ... replizierte, sie sei besagtes Protokoll im Detail durchgegangen. Sie sei über den Inhalt mitunter etwas entsetzt gewesen, weswegen sie auch mit dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen Rücksprache gehalten habe. Aus ihrer Sicht sei B zu gut bewertet worden. Beispielsweise enthalte das Protokoll den Punkt 3 (aus der InteressentInnensuche) „fundierte Kenntnisse auf den Gebieten des Fernmeldewesens, der Nachrichtentechnik, der Elektronik, der EDV-Technik und allgemeiner Wirtschaftsangelegenheiten“. B sei von ... bis ... mit der Planstelle in der Logistikabteilung für ... und ... zuständig gewesen. Von ... bis ... sei er dort ohne Planstelle tätig gewesen. A sei Stellvertreter gewesen. Laut A habe B überhaupt keine Berührung mit den in Punkt 3 angeführten Gebieten gehabt. A habe das alles jedoch in seiner Funktion als Stellvertreter in der Logistikabteilung abgedeckt. Wie man dazu komme, dass man die beiden Bewerber in den Punkten 1-4 als gleichwertig reihe, könne sie nicht nachvollziehen. Auch weitere Punkte seien ihr aufgefallen, welche sie nicht verstehe

oder nachvollziehen könne. Man müsse die einzelnen Punkte durchgehen und A dazu Stellung nehmen lassen, denn dazu habe er keine Gelegenheit gehabt. Sie wisse nicht, inwiefern die Dienstbehörde wirklich beurteilt habe, was faktisch verlangt sei. Betreffend Punkt 2 „Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze“ müsse beispielweise A die bessere Eignung zugesprochen werden, da er als Stellvertreter für alles zuständig sei, wenn der Leiter nicht da sei. Sie wisse, dass der Leiter, ..., durch seine ...leitung im BMI sehr oft nicht da gewesen sei. Der Stellvertreter habe sicher bessere Kenntnisse über die Arbeitsabläufe als jemand, der für einen kleinen Bereich in der Logistikabteilung zuständig sei.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, die Punkte, welche der GBB aufgefallen seien, aufzuzählen, führte die GBB aus: Punkt 2 „Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze“, Punkt 3 „fundierte Spezialkenntnisse“, Punkt 8 „Kenntnisse im Bereich New Public Management“, Punkt 9 „Wissen und die Möglichkeit der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung“, Punkt 12 „ausgezeichnete EDV-Kenntnisse und Beherrschung der internen Applikationen“ und Punkt 13 „einschlägige Erfahrung im Bereich einer Logistikabteilung“.

Sie habe nirgends herauslesen können, dass sich B Kenntnisse im Bereich „New Public Management“ (Punkt 8) habe aneignen können. Die Kenntnisse würden theoretisch auf der FH während der Ausbildung beim Bachelor- und Masterlehrgang vermittelt werden. B habe diese nicht absolviert. A hingegen schon, wo er sich auch das „Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung“ (Punkt 9), also Managementwissen, angeeignet habe. Speziell der Masterkurs ziele darauf ab, sich Managementkenntnisse für Führungsfunktionen bei der Exekutive anzueignen. Die von B absolvierten Ausbildungen seien alle zielgerichtet auf den ...dienst gewesen. Das sei auch seine absolute Interessenslage. B sei Vorsitzender der ...gruppe ..., das sei schwer kriminalpolizeilich und kommunikativ, habe mit Logistik jedoch nichts zu tun. Zu Punkt 12 „ausgezeichnete EDV-Kenntnisse und Beherrschung der internen Applikationen“ wisse sie von A, dass es spezielle Applikationen im Bereich der Logistik gebe, B jedoch mit diesen Applikationen keine Berührungspunkte gehabt habe.

A ergänzte an dieser Stelle, dass er die Datenbanken teilweise mitentworfen habe und immer als führendes Mitglied in den Arbeitsgruppen dabei gewesen sei. Im Jahr ... sei ein Beschaffungsworkflow eingerichtet worden, welchen B nie habe benützen müssen, da er in der Hierarchie so weit „unten“ gewesen sei. Dies hätten nur der Leiter und der Stellvertreter gemacht.

Zu Punkt 13 „einschlägige Erfahrung im Bereich einer Logistikabteilung“ sagte die GBB, dass A als E2b-, E2a- sowie als E1-Beamter und als Stellvertreter in der Logistikabteilung tätig gewesen sei. So jemand habe bestimmt mehr einschlägige Erfahrung als jemand, der ausschließlich in einem sehr abgegrenzten Bereich tätig gewesen sei. Sie wisse nicht, ob hier die Quantität berücksichtigt worden sei. In all diesen Punkten habe man A und B als gleichgeeignet eingestuft, sie sehe hier A jedoch als besser geeignet.

A ergänzte, er habe in seiner Abschlussarbeit über ... und die damit verbundenen Vorteile für DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen geschrieben. Das sei ein Kernbereich der Logistikabteilung. Seine Masterarbeit habe er über die ... und die Auswirkungen auf die Polizei geschrieben. Das habe noch keiner gemacht und bedeute ein absolutes Alleinstellungsmerkmal. B habe Rechtswissenschaften studiert, was zwar löblich sei, bei dieser Planstelle jedoch keinen speziellen Vorteil bringe.

Zu Punkt 7 „übergreifendes Fachwissen“ monierte die GBB, dass sie sich überhaupt nicht sicher sei, was damit gemeint bzw. beurteilt worden sei. Es sei in keiner Weise ausgeführt worden, ob es sich hierbei um übergreifendes Fachwissen in der Logistikabteilung, in der Gesamtorganisation, in der LPD X oder im BMI handle. Fachwissen hingegen sei in der Logistikabteilung sehr wertvoll.

A merkte dazu an, in der Logistikabteilung habe er übergreifend denken müssen, weil er für alle Fachbereiche zuständig gewesen sei und diese koordinieren habe müssen. B habe das weniger müssen im Bereich der ... und Wenn es um die gesamte Organisation der LPD gehe, sehe er sich generell vor B, da jede Abteilung von der Logistikabteilung irgendwann etwas brauche. Jetzt in der ... müsse er die gesamte ... aller Abteilungen koordinieren. Das vernetzte Denken sei ein Grunderfordernis in der Logistik.

Auf die Frage der Vorsitzenden, seit wann er (A) in der Logistikabteilung tätig sei, da er in seinem Antrag geschrieben habe, seit ..., in der Stellungnahme jedoch stehe, er sei von ... bis ... in der Logistikabteilung gewesen, erklärte A, im Zeitraum von ... bis ... habe die Abteilung „Logistikabteilung“ geheißen. Er sei jedoch bereits seit ... im Logistikkbereich tätig gewesen. Im Jahr ... habe es Referatsgruppe ... geheißen. Danach habe die Abteilung einige Reformen durchgemacht und habe einmal ..., einmal ... und einmal ... geheißen. Im Prinzip sei es jedoch immer der gleiche Bereich gewesen. Fachlich sei er somit seit ... Jahren im Logistikkbereich tätig.

Daraufhin replizierte der Dienstgebervertreter, das sei fast richtig. Die Logistikabteilung sei aus verschiedenen Bereichen zusammengelegt worden. Früher sei es ... und ... gewesen.

Wenn man damals in der ... tätig gewesen sei, finde man in der aktuellen Logistikabteilung 50 % des Aufgabengebietes, nämlich die ... Belange, wieder. ... und ... lägen sehr nah beisammen.

A ergänzte, er sei auf mehreren Ebenen im Logistikbereich tätig gewesen. Als E2b-Beamter habe er handwerklich gearbeitet und Datenbanken befüllt, im E2a Bereich habe er den Bereich „...“ geführt. Seit dem Jahr ... sei er als E1-Beamter in Führungsposition tätig. ... habe der Bereich „...“ geheißen.

Die Vorsitzende kam nochmals auf das Protokoll zur Besprechung von dem Dienstgebervertreter und dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen (...) zu sprechen. Für sie sei nicht nachvollziehbar, warum in den Punkten 1 bis 4 sowie in Punkt 13 beide Bewerber gleich bewertet worden seien. Abgesehen davon, dass A im Bereich der Logistik bereits Stellvertreter gewesen sei, stünden den ... Jahren Erfahrung von B ... Jahre Erfahrung von A gegenüber.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, natürlich stelle das auf die Jahre bezogen auf den ersten Blick einen enormen Unterschied dar. Man müsse jedoch schon unterscheiden, was damals ...- und was ...abteilung gewesen sei, welche Aufgaben es damals gewesen seien und welche es heute seien und wer seine Zeit in der Logistikabteilung vor Jahren oder zeitnahe zum jetzigen Job verbracht habe. Der Dienstgebervertreter kritisierte darüber hinaus die „unendlichen Diskussionen“ darüber, ob jetzt fünf, sieben, zehn oder 15 Jahre ausreichend seien. Über die Wortmeldungen der GBB, die er schon so lange Zeit kenne, sei er entsetzt. Die Besprechung mit dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen habe nicht zwischen Tür und Angel stattgefunden, sondern sei langfristig geplant worden. Sie seien lange zusammengesessen und hätten jeden Punkt, jeden Absatz und jede Argumentation abgewogen. Man könne auch herauslesen, in welchen Punkten man sich einig gewesen sei und welche Punkte der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen anders gesehen habe. Genauso sei das auch dokumentiert worden. Er sei ehrlich entsetzt darüber, dass plötzlich ein Mitglied der AG für Gleichbehandlungsfragen hier sitze und im Nachhinein alles, was man sich ausgemacht habe, als falsch darstelle. Dagegen verwehre er sich massiv. Man müsse zu einem bestimmten Zeitpunkt entscheiden wer die oder der Bestgeeignete sei. Man könne natürlich noch weitere Personen nach ihrer Meinung dazu fragen, aber nicht ein zweites oder drittes Mitglied der Arbeitsgruppe. Man dürfe ja wohl davon ausgehen, dass der Vorsitzende seine Expertisen bereits vorher eingeholt habe und nicht erst nachher, hier vor der B-GBK, Stellung dazu genommen werde. Man habe damals entscheiden müssen und es gehe hier jetzt um die Nachvollziehbarkeit. Niemand könne sagen, die Entscheidung zur Besetzung

sei gedreht oder in eine Richtung geschoben worden. Es sei nicht parteipolitisch, sondern allein aufgrund der damals vorliegenden Fakten entschieden worden.

Auf die Frage, warum im gegenständlichen Fall kein Hearing abgehalten worden sei, um sich einen persönlichen Eindruck von den Personen machen zu können, antwortete der Dienstgebervertreter, bezüglich des Ablaufes sei grundsätzlich kein Hearing vorgesehen, man könnte natürlich trotzdem eines machen, es gebe da keine Formvorschriften. B sei jedoch in einigen Punkten schlichtweg vorne gelegen, ein Hearing sei somit nicht notwendig gewesen. Außerdem sei ein Hearing auch nur eine Momentaufnahme. Man könne beim Hearing nur Punkte hinsichtlich der Persönlichkeit dazugewinnen, nicht aber betreffend die Erfahrung. In puncto Persönlichkeit seien ohnedies beide, A und B, im höchsten Ausmaß beschrieben worden. Es habe nicht an der Persönlichkeit von A gelegen. Man habe nach den Kriterien der InteressentInnen-suche bewertet.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, jene Punkte darzulegen, in welchen B vorne gelegen sei, monierte der Dienstgebervertreter, dass das sehr viel Zeit in Anspruch nehmen würde, da man auch sehr viel Zeit aufgewendet habe. Darauf sei er nicht vorbereitet. Wenn man, wie damals mit dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen, derart stark ins Detail gehen wolle, müsse man nochmal von ganz vorne beginnen.

Auf die Frage, warum man gerade die Punkte 1 bis 4 nicht näher ausgeführt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass irgendwann ein Endprodukt geliefert werden müsse. Da der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen vorerst anderer Meinung als das BMI gewesen sei, habe man sich zusammengesetzt und die Punkte diskutiert, in welchen Punkten die Ansichten auseinandergegangen seien. Jene Punkte, in welchen man sich aufgrund der vorliegenden Unterlagen einig gewesen sei, habe man nicht viel begründen müssen.

Die Frage, ob somit die Punkte, bei denen eine nähere Begründung vorgenommen worden sei, jene seien, in welchen man sich nicht einig gewesen sei, bejahte der Dienstgebervertreter. Ein Senatsmitglied entgegnete, zu Punkt 10 sei jedoch auch vermerkt, dass sich das BMI und die Gleichbehandlung einig seien, trotzdem gehe man in weiterer Folge ins Detail.

Die Vorsitzende erklärte, gemeint sei wohl, dass man sich einig gewesen sei, dass A und B diese Voraussetzungen aufweisen, jedoch in unterschiedlichem Grade. Der Dienstgebervertreter stimmte dem zu. Dort, wo man keine Unterschiede zwischen A und B gesehen habe, habe man lediglich zusammengefasst. Man habe dokumentieren wollen, dass die eine oder die andere Seite da und dort einen Unterschied sehe, damit es auch für die B-GBK nachvollziehbar sei, warum man zu dem Ergebnis gekommen sei.

Die Vorsitzende sagte zu dem Dienstgebervertreter, dass beispielsweise bei Punkt 10 der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen nicht der gleichen Meinung gewesen sei wie er, und kritisierte, jetzt am Ende des Tages zu sagen, der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen sei mit ihm (dem Dienstgebervertreter) gemeinsam der Meinung gewesen, dass B für die Planstelle besser geeignet sei als A, ließe sich nicht herauslesen.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, dass der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen dies mit seiner Unterschrift bestätigt habe.

Die Vorsitzende wiederholte, wichtig sei die Nachvollziehbarkeit. In dem Protokoll zur Besprechung seien Feststellungen getroffen worden. Das sei problematisch, denn auch wenn man sich einig gewesen sei, müsse dies für die B-GBK nachvollziehbar sein. Für die Zukunft rege die Vorsitzende an, zu begründen, warum man der Meinung sei, dass beide gleich gut geeignet seien. Aus einschlägiger fachlicher Sicht seien gerade diese Punkte zu hinterfragen. Im Punkt 5 „Exekutivdiensttätigkeit“ sei eindeutig B der Vorzug gegeben worden, was auffallend sei, da dies inhaltlich und fachlich eher weniger mit der Tätigkeit in einer Logistikabteilung zu tun habe. Zweifelsohne habe B seinen Schwerpunkt im ... und A im Logistikbereich. Das sei jedoch nur ein Punkt von vielen.

Zu Punkt 13 „einschlägige Erfahrung im Bereich der Logistikabteilung“ sagte der Dienstgebervertreter, diese Erfahrung müsse man B aufgrund seiner Laufbahndatenblätter zusprechen, da nicht ausgeführt worden sei, um wie viele Jahre es sich handeln müsse. Es stehe nirgends geschrieben, dass man 20 oder 30 Jahre Erfahrung in diesem Bereich haben müsse, sie müsse nur einschlägig sein.

Die Vorsitzende entgegnete, es gehe jedoch um den Vergleich zwischen A und B, den man herstellen müsse. Der Dienstgebervertreter stimmte dem zu und monierte, es gehe nicht um „einschlägig und einschlägiger“. Die Vorsitzende erwiderte, das sei korrekt, es gehe aber darum, wer besser für die Planstelle geeignet sei. Der Dienstgebervertreter sagte weiters, in anderen InteressentInnensuchen und Ausschreibungen sei oft vermerkt, ob etwas sehr wichtig, wichtig oder nur anteilmäßig wichtig sei. Hier sei man auf den Wortlaut „einschlägig“ der InteressentInnensuche eingegangen. Ob man das jetzt für „geseit“ oder „nicht geseit“ halte, sei nicht die zu lösende Aufgabe gewesen und einschlägige Erfahrung weise B auf. Er sei ... Jahre in der Logistikabteilung tätig gewesen und damit habe er die Erfahrung. Die Vorsitzende wiederholte, bei der Besetzung einer Stelle müsse man sich anschauen, wer besser geeignet sei.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, A und B würden beide einschlägige Erfahrungen aufweisen. Besser geeignet sei dann der- oder diejenige, der/die mehr Punkte erfülle. Die Vorsitzende kritisierte abermals, bei Punkt 5 „Exekutivdienst“ sei angegeben worden, dass B der Vorzug zu geben sei, hier sei also sehr wohl gewertet worden.

A warf dazu ein, er gönne B den Punkt gerne, aber im Jahr ... sei B aus dem ... ausgestiegen.

Der Dienstgebervertreter sagte, es gehe um Kenntnisse und Fähigkeiten, dass sei ein Unterschied zu „einschlägige Erfahrung“, Fähigkeiten bedeuten mehr.

Die GBB war darüber verwundert, dass bei Punkt 13 eine Mindestanforderung ausreiche und bei Punkt 5 nicht, denn da werde eine Reihung vorgenommen. Der Dienstgebervertreter erklärte, zwischen Fähigkeit und Erfahrung bestehe ein Unterschied. Fähigkeiten müsse man sich erarbeiten und beweisen. Erfahrung erlange man, wenn man in einem Bereich tätig gewesen sei. Fähigkeit bedeute qualitativ mehr als Erfahrung.

Die Vorsitzende erklärte, bei Punkt 6 „Erfahrung im exekutiven Einsatz und im inneren Dienst“ sei dennoch eine Wertung vorgenommen worden. Der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen habe argumentiert, dass A mehr Erfahrung im inneren Dienst aufweise und das BMI habe entgegnet, dass für B ein Vorzug bestehe, da dieser wesentlich mehr Erfahrung in unterschiedlichen exekutiven Einsatzbereichen aufweise. Es sei somit nicht absolut gemessen worden, sondern wieder ein Vergleich angestellt worden. Der Dienstgebervertreter entgegnete, der erste Satz unter Punkt 6, nämlich, dass sich das BMI und der GBB darüber einig seien, dass beide Bewerber die Voraussetzungen in höchstem Ausmaß erfüllen würden, sage doch aus, dass beide Bewerber die Voraussetzungen im höchsten Ausmaß erfüllen, da sie beide die Erfahrung haben. Die Vorsitzende erwiderte, dass manche Qualifikationen von B nicht nachvollziehbar seien, nämlich jene, in denen B und A als gleich geeignet gesehen worden seien. Der Dienstgebervertreter hielt dagegen, wenn man sich den Wortlaut der InteressentInnensuche, die Durchlaufermeldungen, die Beurteilung der Zwischenvorgesetzten sowie den Karriereverlauf ansehe, komme man auf dasselbe Ergebnis wie er und der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen.

Die Vorsitzende entgegnete, in Bezug auf die persönlichen und fachlichen Anforderungen habe Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen einen Vorzug bei A gesehen. Wenn man sich die Bewertungen der Vorgesetzten anschauere, erkenne man einen Unterschied. Die Frage sei, welche Bedeutung man dem beimesse.

Der Dienstgebervertreter sagte, bedauerlicherweise habe keine Gewichtung stattgefunden. Aus seiner Sicht müsse man bei Führungsfunktionen die persönlichen Eignungen stärker gewichten, als gewisse fachliche Eignungen. Das sei jedoch nicht passiert, deswegen dürfe er es auch nicht machen. Er habe zu gewissen Sachen einen persönlichen Zugang, diesen müsse er jedoch ausblenden. Er müsse sich an die InteressentInnensuche, Ausschreibungskriterien, Meldungen und Laufbahndatenblätter halten, ob er das jetzt gut oder schlecht empfinde, sei dahingestellt. Man müsse daran arbeiten, dass man die InteressentInnensuche vereinheitliche und zukünftig qualitativer gestalte. Besserungen hätten bereits stattgefunden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter B als Referatsleiter in der ... der gehabt habe, da unter Punkt 11 „Führungserfahrung“ vermerkt worden sei, dass A nie Leiter einer Organisationseinheit, B jedoch bereits Leiter eines Referates gewesen sei, antwortete die GBB, sechs bis sieben, es sei ein kleines Team gewesen.

Die Vorsitzende monierte, A habe als Stellvertreter 110 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehabt. Darüber hinaus sei der AS zum Zeitpunkt der Bewerbung stellvertretender Büroleiter für X mit 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewesen. Im Wertungsvergleich sei herausgekommen, dass B der Vorzug einzuräumen sei, weil er Leiter einer Organisationseinheit gewesen sei und A nicht. Der Dienstgebervertreter entgegnete, das stehe lediglich zusätzlich dabei. A und B hätten beide den Punkt „Führungserfahrung“ erfüllt. Natürlich bestehe ein qualitativer Unterschied, ob man zwei oder 100 Personen führe. Die Dauer sei aber ebenso wichtig. Der Punkt sei jedoch klar beurteilt, beide würden ihn erfüllen.

Die Vorsitzende erwiderte, die Frage sei dennoch, wer besser geeignet sei. Im Vergleich komme letztendlich heraus, dass B besser geeignet sei und das habe sie nicht nachvollziehen können.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, dann habe man hier einen unterschiedlichen Zugang. Der Punkt 11 „Führungserfahrung“ sei nicht der ausschlaggebende für die Besetzung gewesen, sondern einer von 13 Punkten, welche es zu erfüllen gegeben habe. Wenn beide einen Punkt erfüllt haben, habe man keine Punktebewertung durchgeführt. In anderen Punkten der Ausschreibung gebe es eben deutliche Unterschiede. Daraus ergäben sich die qualitativen Unterschiede und wen man vorschlagen müsse.

Die Vorsitzende resümierte, laut Bewertung des BMI und des Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen seien somit beide im höchsten Ausmaß geeignet, B weise jedoch eine bessere fachliche Eignung für die ausgeschriebene Funktion auf, da er von den geforderten fachspezifischen Anforderungen in zumindest drei Punkten vor A zu reihen sei. Sie könne diese drei Punkte jedoch nicht erkennen. Der Dienstgebervertreter erwiderte, besagte Punkte seien angeführt.

Auf die Frage, welche das seien, antwortete die GBB, sie habe die Punkte 5, 6 und 11 herausgearbeitet.

Die Vorsitzende fasste zusammen, das seien die Punkte „Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind“, „Erfahrung im exekutiven Einsatz und inneren Dienst“ und „Führungserfahrung“, wobei sie das so verstanden habe, dass B im exekutiven Einsatz der Vorzug zu geben sei und A im Bereich innerer Dienst, weswegen sie hierin eine Gleichwertigkeit erkenne.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen und er das anders erkannt hätten. Die Frage, ob es die genannten Punkte seien, bejahte der Dienstgebervertreter.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, in welchem Stadium der Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen die Stellungnahme abgegeben habe und in den Besetzungsprozess eingebunden worden sei, denn auf der Stellungnahme sei als Datum der ... angegeben, was nicht stimmen könne, antwortete der Dienstgebervertreter, bevor der Akt weiter zum ZA gegangen sei. Das Problem sei, dass sich das Datum automatisch auf den Tag, an dem man das Dokument ausdrücke, aktualisiere.

Das Senatsmitglied entgegnete, dass das Protokoll zur Besprechung am ... von dem Dienstgebervertreter und dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen aufgesetzt worden sei. Der letzte Satz des Protokolls laute „dieser Meinung schloss sich auch der ZA an“. Auf die Frage, wie es sein könne, dass der ZA einem Protokoll, welches gerade erst geschrieben worden sei, bereits im Vorfeld zugestimmt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das könne nicht sein, das stimme sicher nicht.

Das Senatsmitglied verstehe den Zeitablauf nicht. Das würde nämlich bedeuten, dass man mit dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen erst nach dem ZA geredet habe. Der ZA und der Minister hätten den Besetzungsvorschlag somit bereits „durchgewunken“ und dann erst habe der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen das Protokoll unterschrieben.

Die Vorsitzende warf ein, es gebe im Akt ein Schreiben vom ..., darüber, dass der ZA zugestimmt habe.

Auf Frage des Senatsmitgliedes, wofür man sich dann ein Monat später mit dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen zusammengesetzt habe, um dieses Protokoll aufzusetzen, antwortete der Dienstgebervertreter verwundert, wahrscheinlich habe man sich nach Einlangen der Stellungnahme zusammengesetzt, er wisse es nicht mehr genau.

Die Vorsitzende sagte, das konkrete Datum sei irrelevant. Fakt sei, dass das Protokoll erst nach der Zustimmung des ZA aufgesetzt worden sei.

A merkte abschließend hinsichtlich der Führungserfahrung an, dass auch er seit ... Referatsleiter, und zwar im Büro für X, sei.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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 Sinnanzien 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.

Es wird festgehalten, dass die Eignung der BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Laut der Ausschreibung wird für die Funktion „Leitung Logistikabteilung“ eine erhebliche fachliche Qualifikation verlangt (siehe Seiten 11-12).

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

Im vorliegenden Fall oblag die Eignungsprüfung dem BMI. Beide Bewerber waren aus Sicht des BMI im höchsten Ausmaß geeignet. Das ausschlaggebende Argument des BMI war jedoch der Umstand, dass B wesentlich mehr Erfahrung in unterschiedlichen exekutiven Einsatzbereichen und insgesamt eine bessere fachliche Eignung aufweise, als A. Bezüglich der Führungserfahrung habe B schließlich auch schon ein Referat geleitet.

Nachdem A von dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen als bestgeeigneter Kandidat gesehen wurde, blieb das BMI in der Besprechung zur Stellenbesetzung bei der Einschätzung, dass B eine bessere fachliche Eignung für die ausgeschriebene Funktion aufweise, da er von den geforderten fachspezifischen Anforderungen in zumindest drei Punkten („Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind“, „Erfahrung im exekutiven Einsatz und inneren Dienst“ und „Führungserfahrung“) vor A zu reihen sei. Betreffend die persönlichen Anforderungen seien beide Bewerber aus Sicht des Dienstgebers gleich zu reihen.

Festgehalten wird, dass A bereits seit ... in der Logistikabteilung und deren Vorgängerorganisationen tätig war. Ab ... war er stellvertretender Leiter der ...abteilung, die eine Vorgängerorganisation der Logistikabteilung darstellt. Hingegen war B nur ... Jahre, und zwar von ... bis ... in einem Teilbereich der Logistikabteilung (Bereich ... und ... im Einsatz. A war daher seit ... Jahren im Logistikbereich tätig und auch mit Führungsagenden in diesem Bereich betraut. Dem stehen lediglich ... Jahre Erfahrung im Logistikbereich von B gegenüber. Für den Senat ist deshalb nicht nachvollziehbar, wie die lediglich ...jährige Erfahrung von B mit der ...jährigen Erfahrung von A vergleichbar sein können. Schließlich beschränkte sich die Tätigkeit von B auch nahezu ausschließlich auf den Bereich ... und ... und war nicht annähernd so umfassend wie die Tätigkeiten von A als stellvertretender Leiter in der Logistikabteilung.

Vergleicht man die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen von B und A auf der Grundlage der Ausschreibung, so ergibt sich eine höhere fachliche Qualifikation von A, da dieser neben seinen umfangreichen Kenntnissen auf dem Gebiet der Logistik auch umfassende Kenntnisse im Bereich Management und des New Public Management hat. Bei B hingegen sind im Vergleich dazu weniger Kenntnisse im Bereich der Logistik bekannt und es gingen keine Kenntnisse bezüglich des New Public Management und dem „Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung“ hervor. B war vielmehr den Großteil seiner Karriere im Bereich des ... tätig. Doch gerade diese Tätigkeit hat nach Ansicht des Senates inhaltlich und fachlich wenig mit den Tätigkeiten in einer Logistikabteilung zu tun.

In Bezug auf die persönlichen Voraussetzungen liegt für A eine sehr umfangreiche Stellungnahme seines Vorgesetzten vor, welcher ihm umfassende Sozial- und Führungskompetenzen attestierte. B wurde von seinem Vorgesetzten bezüglich seiner Tätigkeit lediglich als korrekt, ordnungsgemäß und kompetent beschrieben, was sehr wenig über dessen persönliche Qualifikationen und seine Sozialkompetenz aussagt. Dass der Dienstgeber B dennoch persönlich als in höchstem Ausmaß geeignet für die Leitung der Logistikabteilung erachtete, ist für den Senat nicht nachvollziehbar.

Dem Vorbringen des BMI, wonach B mehr Führungserfahrung habe, kann nicht beigepröflichtet werden, da dieser erst seit ... die Leitung eines Referates innehatte. Hingegen ist A seit ... Referatsleiter bzw. stellvertretender Büroleiter und übte über Jahre hinweg bei fallweiser Abwesenheit des Leiters der Logistikabteilung als dessen Stellvertreter tatsächlich die Leitung aus, sodass dieser über eine weitgehendere Führungserfahrung verfügt. Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, warum die Qualität dieser Erfahrungen bei der Stellenbesetzung nicht stärker gewichtet wurde.

Das BMI konnte dem Senat daher nicht nachvollziehbar darlegen, inwiefern B besser geeignet gewesen sein soll als A.

Kritisch angemerkt wird, dass von der Behörde keine Empfehlung bezüglich der Besetzung der Planstelle abgegeben wurde.

Das BMI entschied sich für B und der Dienstgebervertreter begründete auch in der Senatsitzung die Bestellung von B im Wesentlichen mit den schon in der Stellungnahme und im Protokoll vom ... angeführten Gründen.

Der Dienstgebervertreter führte zudem aus, dass die Vorgängerorganisationen der Logistikabteilung nur einen Teil der heutigen Logistikabteilung abgedeckt hätten und somit die ... Jahre Erfahrung von A im Logistikbereich nicht so stark gewichtet werden könnten.

Dazu ist jedenfalls festzuhalten, dass die erfolgte Verschriftlichung der Besprechung mit dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen vom Senat grundsätzlich ausdrücklich begrüßt wird.

Dennoch sind im Protokoll vom ... fast ausschließlich nicht nachvollziehbare – weil unbegründet gebliebene – Feststellungen getroffen worden. Seltene nähere Erläuterungen finden sich nur in Punkten, welche die Präferenz des BMI für B rechtfertigen sollen.

Nicht zufriedenstellend aufgeklärt werden konnte, warum der ZA schon vor der Besprechung des BMI mit dem Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen der Personalentscheidung zugunsten von B seine Zustimmung abgegeben hat bzw. abgeben konnte und wozu diese interne Besprechung somit noch dienlich war (siehe Protokoll vom ...).

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung: Der Antragsteller behauptet aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, weil er der FCG-KdEÖ angehöre und der Mitbewerber B von der AUF unterstützt worden sei. Diese Behauptung konnte der Antragsteller auch in der Senatssitzung glaubwürdig darlegen, indem er ausführte, er stehe dem Lager der FCG-KdEÖ nahe und B habe sich relativ kurz vor der Ausschreibung der FPÖ angeschlossen. Ein Kollege der AUF im ZA, welchen der Antragsteller um Unterstützung gebeten habe, da er sich für die Planstelle als geeignet betrachtet hätte und diese Funktion gerne übernommen hätte, habe ihm gesagt, dass er bei der Planstellenbesetzung gute Chancen habe und der Kollege mit dem Kabinett reden werde. Beim zweiten Gespräch mit dem besagten Kollegen sei A mitgeteilt worden, dass er aus Sicht dieses Kollegen ein guter Kandidat sei, das Kabinett aber auf die eigenen Leute aus den Reihen der FPÖ schauen müsse.

Es wird festgehalten, dass die Dienstbehörde den Senat nicht davon überzeugen konnte, dass der ausschlaggebende Grund für die Bestellung von B nicht dessen Nähe zur FPÖ-nahen Fraktion AUF gewesen ist. Der Senat stellt daher fest, dass A im Zusammenhang mit der Besetzung der Planstelle „Leiter Logistikabteilung der Landespolizeidirektion X“ gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG aufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters: Der Antragsteller behauptet aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, weil – bei nahezu gleich langer Tätigkeit im Exekutiv-/Bundesdienst – der Mitbewerber B ... Jahre älter sei.

Auf das Alter war jedoch seitens des Senates nicht mehr näher einzugehen, da A diesen Diskriminierungsgrund in der Sitzung relativierte und dazu auch selbst keine weiteren Ausführungen mehr machte. Er erachtete es als wahrscheinlicher, dass seine „Weltanschauung“ der Grund war, warum er nicht Leiter der Logistikabteilung wurde.

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

Empfehlung:

Bei Beurteilungen von Bewerber/innen wird dem/der Dienstgeber/in empfohlen, nicht nur Feststellungen bezüglich deren Qualifikationen zu treffen, sondern diese Feststellungen zu einem Zeitpunkt, zu dem die Auswahlentscheidung noch offen ist, auch nachvollziehbar zu begründen.