

## BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

### Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

#### Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Büro C. der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und aufgrund des Alters gemäß § 13 (1) Z5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

#### **G u t a c h t e n**

*beschlossen:*

*Die Nichtberücksichtigung von As Bewerbung um die Leitung des Büro C. der LPD X stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. § 13 (1) Z5 B-GIBG dar.*

#### B e g r ü n d u n g

A's Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Er lautete:

„Ich habe mich im Zuge der Neuorganisation der Landespolizeidirektion um 4 Planstellen beworben und wurde in keiner Weise berücksichtigt, obwohl mir die Kompetenz von entscheidenden Stellen zugesprochen wurde.

Auf Grund der Ausschreibung der LPD X vom ... habe ich mich für die ... Funktion des Leiters/der Leiterin des Büro C., ausgeschrieben für E1/7 oder A1/2 beworben. Meine Bewerbung bezog sich nur auf die Verwendungsgruppe A1/2, da mit dieser Einstufung auf Grund meines Dienalters ein beruflicher Aufstieg und ein deutlich höheres Einkommen verbunden wären.

Die Begründung meiner Bewerbung ergibt sich aus dem beiliegenden Bewerbungsschreiben und aus dem Laufbahndatenblatt.

Am ... wurde mir von den beiden stellvertretenden Landespolizeidirektoren ... mitgeteilt, dass die Entscheidung ... auf B (=Mitbewerberin) gefallen sei.

Ich fühle mich durch dieses ... Nichtberücksichtigen ... sowohl auf Grund meines Geschlechtes als auch auf Grund meines Alters diskriminiert. Am besten beschreibt das Gefühl die nicht zu bestätigende und nicht zu beweisende informelle Aussage eines Entscheidungsträgers: „Ich brauche in dieser Funktion eine junge Frau“.

Ausgehend von den fachspezifischen Aufgaben und dem Anforderungsprofil erfülle ich alle Erfordernisse, außer jene Berichte und Statistiken zu denen ich in der Übergangszeit keinen Zugang hatte, in einem durch mein Studium der B. und durch die Seminargestaltung zum Thema C. im Bundesministerium für Inneres über Jahre hindurch in einem wesentlich höheren Ausmaß als dies bei allen Mitbewerbern um die Planstelle der Fall ist. Die Kenntnisse auf dem Gebiet der B. ... blieben ebenso unbeachtet wie die vielschichtige berufliche Erfahrung, das lange Dienstalder und die stets äußerst positive Dienstbeschreibung und die stets vorbildliche Dienstleistung.

Auf Grund der persönlichen und fachlichen Eignung wäre anzunehmen gewesen, dass ich die mit der Planstelle verbundenen Aufgaben bestmöglich erfüllt hätte und somit auch auszuwählen gewesen wäre. Ich meine, dass ich ausschließlich auf Grund des Umstandes dass ich ein Mann bin und auf Grund des Umstandes, dass ich in der ... zu den am längsten in der Verwendungsgruppe E1 dienstversehenden Kollegen gehöre - nur 2 E1-Kollegen in der gesamten ... waren vor mir im E1-Kurs - nicht berücksichtigt und somit ungleich behandelt wurde.

Ich ersuche die Gleichbehandlungskommission um Prüfung ... ob eine Verletzung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt ... “

Dem Antrag war die InteressentInnensuche der LPD X angeschlossen.

Als „besondere Erfordernisse und Kenntnisse“ wurden genannt: „Eingehende Kenntnisse über den Dienst des Wachkörpers Bundespolizei; Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw Organisationseinheit; Kenntnisse auf den Gebieten des Verwaltungsmanagements und der Menschenführung; eingehende Kenntnisse der maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

Die persönlichen Anforderungen waren im Wesentlichen: Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative und hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Aufgaben, zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; Kompetenz in der Mitarbeiter-

führung; sozialkommunikative Kompetenz; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entscheidungskompetenz; Fähigkeiten im Bereich des Managements.

Das Anforderungsprofil der C.stelle war wie folgt beschrieben:

„Das Büro für C. zeigt durch Gewinnung, Sichtung, Analyse und Auswertung aller zur Verfügung stehenden Daten/Informationsquellen laufende Entwicklungen auf und bereitet Entscheidungsgrundlagen vor. Neben Budget-, Leistungs-, Wirkungs- und KostenC. hat das Büro für C. an der Umsetzung der „Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne“ sowie am ... Berichtswesen mitzuwirken. Insbesondere durch Kosten- und Leistungsrechnung; Ausübung des Leistungs- und WirkungsC.s zur Steuerung der Effektivität und Effizienz des Dienstbetriebes im gesamten Bereich der LPD; Ausübung des KostenC.s des BudgetC.s und des ProjektC.s; Erstellung des Jahrestätigkeitsberichtes; Erstellung standardisierter oder anlassbezogener Berichte und Statistiken ...; Gewinnung, Dokumentation, Sichtung, Analyse und Auswertung von (Leistungs-)Kennzahlen sowie Erstellung von Abweichungsanalysen; Information der ... Organisationseinheiten über Zahlen und Entwicklungen; Erarbeitung von Vorschlägen und permanente Entwicklung von Steuerungsparametern; Erstellung und Führung von ... Lagebildern aus allen Zuständigkeitsbereichen der LPD“.

In seiner Bewerbung um die Planstelle führte A im Wesentlichen aus, er erfülle die allgemeinen Erfordernisse und meine, die erforderlichen Kenntnisse in besonderem Maß zu erbringen. Die persönlichen Anforderungen habe er vielfach unter Beweis gestellt und in verschiedenen Führungspositionen in mehr als .. Jahren nachvollziehbar bewiesen. Bezüglich der fachspezifischen Aufgaben verweise er darauf, dass er die polizeiinternen Abläufe aus verschiedenen organisatorischen Blickwinkeln sowie aus unterschiedlichen Verwendungen auf Grund seiner .jährigen Dienstzeit sehr gut kenne. Die Themenbereiche Organisation, Kostenrechnung und Personal seien Schwerpunkte seines Betriebswirtschaftsstudiums gewesen. Von ... bis ... habe er gemeinsam mit ... erstmals im BM.I Seminare zum Thema „Organisation und C.“ für Führungskräfte abgehalten. Er sehe C. primär nicht als das Erheben und Verwalten von Zahlen und Daten, sondern sei primäre Aufgabe des C.s „hinsichtlich steuerungsrelevanter Sachverhalte und Vorgänge im Unternehmen bestens informiert zu sein, um daraus Vorschläge zu erarbeiten, die die Unternehmensleitung unterstützen, in die richtige Richtung zu steuern“. Die Funktion des C.s sei es, zu beobachten, zu fragen, zu analysieren und vorzuschlagen. Effizientes, effektives und wirkungsorientiertes Handeln stehe im Vordergrund.

Die fachspezifischen Aufgaben könne er sehr umfassend abdecken, besondere prak-

tische Erfahrungen habe er in mehreren Projekten im Ausland gesammelt, innerösterreichisch habe er Erfahrungen mit der „Flexiklausel“ als Leiter des X gesammelt. Die Aktualität der Methoden habe er sich durch zwei Rigorosandenseminare an der Universität X zum Thema „...“ erhalten. Hinsichtlich weiterer Voraussetzungen verweise er auf seine Angaben im Laufbahndatenblatt.

Dem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass A nach Absolvierung des Grundausbildungslehrganges 3½ Jahre Dienst auf einem Kommissariat versah und danach an mehreren Stellen der Bundespolizeidirektion X verwendet wurde. Von ... bis ... war er Referent im LPK. Mit ... wechselte er in die ..., deren Leitung er mittlerweile übernommen hat. Weiters listete A im Laufbahndatenblatt seine diversen Aus- und Fortbildungen und die Projekte an denen er mitwirkte sowie seine Vortragstätigkeiten auf.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zu As Antrag. Die Behörde führte aus, dass sie beim Bundesministerium für Inneres (BMI) die Einteilung von B des Büro ... (C.) auf ihrer Stammdienststelle als Leiterin beantragt habe.

Um die Zahl der Betroffenen nach „Absystemisierung“ von Planstellen möglichst gering zu halten, habe sich die Dienstbehörde für Bedienstete im Planstellenverbund der LPD X ausgesprochen, welche „voraussichtlich“ die entsprechende fachliche und persönliche Eignung aufweisen. B sei nach Implementierung der LPD X dem Büro ... zur Dienstverrichtung zugewiesen worden, seit ... sei sie mit der Leitung dieses Büros vorläufig betraut. Sie habe sich binnen weniger Monate mit sehr viel Engagement in die Materie eingearbeitet und habe Fachkenntnisse, die weit über das Anforderungsprofil hinausgehen. In ruhiger und sachlicher Art würden Sachbereiche teamorientiert analysiert und klare Entscheidungen getroffen. Der Fachausschuss der Personalvertretung (FA) habe sich mit der Einteilung von B einverstanden erklärt. Da auch Bewerbungen von Externen eingelangt seien, sei die Zuständigkeit zur Personalentscheidung bei der Zentralstelle gelegen. Diese habe nach Durchführung des Verfahrens nach dem B-PVG die LPD X angewiesen, B ehestmöglich als Leiterin des Büros C. einzuteilen, und sei die Einteilung mit ... verfügt worden.

Der Stellungnahme der LPD war die Bewerbung von B angeschlossen. Die Bewerberin führte im Wesentlichen aus, sie habe nach Absolvierung der Grundausbildung für leitende Beamte in den Jahren .../... im Z. der BPD X ihren Dienst angetreten. Von ...

bis ... habe sie in der P. des Landespolizeikommandos (LPK) für X Dienst versehen und sei für die Bereiche Besoldung und Verhaltensfolgemassnahmen verantwortlich gewesen. Von ... bis ... sei sie dem Büro ... C. zur Dienstverrichtung zugewiesen gewesen und mit ... vorläufig bis ... mit der Führung dieses Büros betraut worden.

Im Laufe ihrer ..jährigen Tätigkeit als Exekutivbedienstete habe sie sich ein umfassendes Wissen über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden einschließlich der damit verbunden Aufgabenstellungen angeeignet. Durch die Dienstverrichtung bei der BPD X und im LPK habe sie Kenntnisse und das Verständnis für die neue Organisation der LPD.

Im Rahmen ihrer Tätigkeit in der P. des LPK habe sie sich als Mitglied des ...-Projektteams mit dem Haushaltsrecht neu (BHG 2013) und der Erstellung des Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanes (RZL) bzw. des Auto-RZL vertraut gemacht und sei im Jahr ... in die Erprobung des RZL eingebunden gewesen, wobei sie sich auch Kenntnisse über die entsprechenden Dienstanweisungen und Vorschriften aneignen habe können. Bei der Erstellung des RZL ... für die DB2-Ebene habe sie in Eigenverantwortung die Bearbeitung des Personalaufwandes und der entsprechenden Teile des betrieblichen Sachaufwandes übernommen. Durch die vorläufige Betrauung mit der Leitung des Büros C. ab ... habe sie die Möglichkeit gehabt, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit sowie die Kenntnisse auf den Gebieten des Verwaltungsmanagements und der Menschenführung zu erweitern und zu vertiefen. Während dieser Zeit sei sie neben der Erfüllung der Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Regionalstrategie ... sowie erforderlicher EDD-Auswertungen auch in die Erarbeitung der Arbeitsschwerpunkte für das Jahr ... für das Bundesland X eingebunden gewesen und habe sich eingehende Kenntnisse der für die Wahrnehmung des in Rede stehenden Verantwortungsbereiches maßgeblichen Gesetze sowie Dienstvorschriften angeeignet. Während ihrer Tätigkeit in der Privatwirtschaft und der P. des LPK habe sie ihre EDV-Kenntnisse erweitert und vertieft. Zusätzlich verfüge sie über sehr gute Kenntnisse der internen Applikationen ZVA, PRM-T, pm-sap, Leistungszeitschätzung und EDD sowie über gute Kenntnisse hinsichtlich PAD.

Ihre guten b... Kenntnisse und Kenntnisse über die Budgeterstellungprozesse habe sie zum einen aus ihrer kaufmännischen Ausbildung und zum anderen aus ihrer Erfahrung in der Privatwirtschaft.

Die geforderten persönlichen Voraussetzungen habe sie schon während ihrer Tätigkeit in der P. unter Beweis gestellt. Mit ... sei sie zur stellvertretenden D. bestellt worden. Auch diese Tätigkeit erfordere - wie jene in der P. - die Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Aufgaben, Entscheidungskompetenz, Organisationsvermögen sowie Managementfähigkeiten. Ihre Teamfähigkeit habe sie unter anderem auch von ... bis ... als Mitglied der Einsatzkompanie (jetzt: Einsatzeinheit), in der sie auch Gruppen- bzw. Zugkommandantin gewesen sei, bewiesen.

Das BMI begründete die Personalentscheidung im Wesentlichen so wie die LPD (B sei bereits interimistisch mit der Leitung dieses Büros betraut und habe sich vollends eingearbeitet), weshalb die Ausführungen nicht wiedergegeben werden.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, dass keine seiner Bewerbungen bei der Reform ... sowie bei der letzten Reform berücksichtigt worden sei. Die Differenz zwischen seinem derzeitigen Bezug (in der Funktionsgruppe ...) und dem Bezug als Leiter des C.büros betrage ... Euro brutto. Er habe „bewusst nur um eine ...-Stelle angesucht“, weil er schon in der Funktionsgruppe ... sei. Es habe kein Gespräch mit ihm gegeben, von der Besetzung habe er erfahren, nachdem sie erfolgt sei. Die Begründung für die Personalentscheidung habe er erst im Zuge dieses Verfahrens, durch die Übermittlung der Stellungnahme der Behörde zu seinem Antrag, erfahren. Zum Vorbringen der Dienstbehörde, nämlich dass man sich für Bedienstete im Planstellenverbund der LPD X ausgesprochen habe, um die Zahl der Betroffenen nach „Absystemisierung“ von Planstellen möglichst gering zu halten, sei zu sagen, dass ja, wenn er die Planstelle bekommen hätte, seine Planstelle frei geworden wäre. Zur Argumentation, die Bewerberin habe bislang viel Engagement gezeigt, könne er nur sagen, dass es ihm daran in seinen .. Dienstjahren nicht gemangelt habe. Betreffend die Fachkenntnisse verweise er auf sein Studium an der ...universität und auf die ... Führungskräfte-seminare, die er mit dem späteren Rektor der Universität zum Thema C. gemacht habe.

Auf die Frage, ob die im Antrag vorgebrachte Äußerung, nämlich jemand habe gesagt, dass er an der gegenständlichen Stelle eine junge Frau brauche, ein Entscheidungsträger getätigt habe, antwortete A mit Ja.

Der Vertreter der LPD X führte aus, er kenne A schon seit langem und wisse, dass er als Leiter des ... ausgezeichnete Arbeit leiste. Zum konkreten Fall sei Folgendes zu sagen: Es habe ... Bewerber gegeben, zwei von außen, einer davon sei A gewesen. Die sogenannte frühere C.stelle sei von ... übernommen worden, und B habe von Anfang an sehr eng mit ihm zusammengearbeitet. ... sei dann in die Zentralstelle gewechselt, und es sei naheliegend gewesen, B vorläufig mit der Planstelle zu betrauen. Dies deshalb, weil sie die Einzige gewesen sei, die von der Materie wirklich eine Ahnung gehabt habe. Als sie sich um die Leitung beworben habe, habe man gewusst, dass sie ausgezeichnete Arbeit leiste und deshalb sei man auch der Meinung gewesen, dass sie die Stelle bekommen sollte. Zur vorgebrachten Altersdiskriminierung sei zu sagen, dass B ... in den Polizeidienst eingetreten sei, das sei der frühestmögliche Zeitpunkt für Frauen gewesen. Der Vorwurf der Altersdiskriminierung sei seiner Meinung daher jedenfalls unbegründet. Zu sagen sei auch, dass B aufgrund der Reform ihre Planstelle „verloren“ habe, und es sei daher auch aus diesem Grund naheliegend gewesen, ihr die gegenständliche Planstelle zu geben. Die Entscheidung sei letztlich im BMI getroffen worden.

Der Vertreter des BMI ... führte aus, es sei unbestritten, dass es sich im vorliegenden Fall um zwei „Top-Kandidaten“ gehandelt habe. Die vorläufige Betrauung von B sei aus den von ... eben genannten Gründen erfolgt. Definitiv habe sie die Planstelle bekommen, weil sie von allen Bewerbern die besten Voraussetzungen dafür gehabt habe, wie gesagt aufgrund der Zusammenarbeit mit dem vorigen Leiter des Büros C.. Jedenfalls verfüge sie über die gleiche Eignung wie A, und im Sinne des Frauenförderungsgebotes habe man sie ernennen müssen.

Auf die Frage, ob der Arbeitsplatz jetzt ein E- oder ein A-Arbeitsplatz sei, antwortete der Vertreter des BMI, das Bundeskanzleramt habe einer sogenannten Mischausschreibung zugestimmt, die letztendliche Bewertung sei eine planstellentechnische Frage und habe mit der Beurteilung der Bewerbungen nichts zu tun. Es sei der Sinn dieser „gemischten“ Ausschreibung gewesen, Bediensteten in beiden Besoldungsgruppen die Möglichkeit zur Bewerbung geben.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI ... führte aus, dass sowohl B als auch A die besten Voraussetzungen für die Planstelle gehabt haben. B sei aufgrund ihrer langjährigen praktischen Erfahrungen der Vorzug zu geben gewesen.

A führte aus, es sehe jetzt so aus, als hätte er überhaupt keine praktische Erfahrung im Bereich C., und dazu sei Folgendes zu sagen: Er sei von ... bis ... stellvertretender Z. in X gewesen. Die Stelle habe ca. ... Mitarbeiter/innen gehabt und zu seinen Aufgaben hätten auch Aufgaben gezählt, die vom C.büro wahrgenommen werden. Richtig sei, dass er nie mit den „LPK-Zahlen“ gearbeitet habe, aber er habe schon im Jahr ... dem BMI einen Vorschlag zum C. im Bereich der Polizei unterbreitet.

Auf die Frage, inwiefern er meine, besser qualifiziert zu sein als die Bewerberin, antwortete A, er habe ein Studium abgeschlossen und zahlreiche Fortbildungen gerade im gegenständlichen Bereich absolviert. Er sei auch sehr viel länger im Dienst als B, er habe gerade „in diesem Bereich“ aktuell ein L. an der Universität X (Anmerkung: zum Thema „...“). Außerdem habe er Führungserfahrung. Als B in den Dienst eingetreten sei, sie sei übrigens seine Mitarbeiterin gewesen, da habe er schon Einsätze geleitet, beispielsweise in einem Stadion. Er habe im Jahr ... im LPK begonnen Organisationsziele zu formulieren, er habe die Dinge dargestellt, die jetzt in der Wirkungsorientierung eine Rolle spielen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z5 und 13 (1) Z5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes und/oder (ua.) des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

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

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der



dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Die Dienstgebervertreter und die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sind einig, dass sowohl B als auch A sehr gute Voraussetzungen für die gegenständliche Leitungsfunktion hatten. B wurde aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen im Aufgabenbereich C. der Vorzug gegeben, was für den Senat aus folgenden Gründen nachvollziehbar war: B war ... Jahre in der P. des LPK und zum Zeitpunkt der Bewerbung ... Monate im Büro C. tätig. Im Rahmen ihrer Tätigkeit in der P. war sie Mitglied des ...-Projektteams, beschäftigte sich als solches mit dem Haushaltsrecht und der Erstellung des Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanes (RZL). Bei der Erstellung des RZL ... für die DB2-Ebene oblag ihr die Bearbeitung des Personalaufwandes und von Teilen des betrieblichen Sachaufwandes. Nach der vorläufigen Betrauung mit der Leitung des Büros C. war sie neben der Erfüllung der Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Regionalstrategie ... auch in die Erarbeitung der Arbeitsschwerpunkte für das Jahr ... eingebunden.

A führte in seiner Bewerbung zwar aus, dass er die fachspezifischen Anforderungen erfülle, ging aber nicht näher darauf ein, sondern verwies darauf, dass er die polizei-internen Abläufe aus verschiedenen organisatorischen Blickwinkeln sowie aus unterschiedlichen Verwendungen auf Grund seiner ...-jährigen Dienstzeit sehr gut kenne. Die Themenbereiche Organisation, Kostenrechnung und Personal seien Schwerpunkte seines B.studiums gewesen. Abgesehen davon, dass ein Studium nicht (zwingend) verlangt wurde, lag As Studienabschluss ca. 16 Jahre zurück. Weiters führte A an, dass er gemeinsam mit einem Universitätsprofessor erstmals im BMI Seminare zum Thema „Organisation und C.“ für Führungskräfte abgehalten habe. Laut Bewerbung fanden diese Seminare von ... bis ... statt. Inwiefern A die fachspezifischen Aufgaben des Büro C. aufgrund seiner Beteiligung an mehreren Projekten im Ausland erfüllen könne ist der Bewerbung nicht zu entnehmen und auch nicht dem Laufbahndatenblatt, in welchem die Projekte zwar aufgezählt, aber deren Inhalt nicht beschrieben wurde. Bezüglich der Erfahrungen im Inland verwies A lediglich darauf, dass er als Leiter des X Erfahrungen mit der „Flexiklausel“ gesammelt habe.

As Vorbringen, dass auch seine vielschichtige berufliche Erfahrung, das lange Dienstalder und die stets äußerst positive Dienstbeschreibung und seine vorbildliche Dienstleistung unbeachtet geblieben seien, ist festzuhalten, dass B ebenfalls über eine langjährige dienstliche Erfahrung verfügt und das vergleichsweise längere Dienstalder für sich genommen kein Entscheidungskriterium sein darf (§ 13 B-GIBG). Weiters ergab sich kein Hinweis darauf, dass B nicht auch eine vorbildliche Dienstleistung vorweisen kann. Auf Grund der Bewerbungen ist für den Senat jedenfalls nicht zu erkennen, dass A die fachlichen Anforderungen in höherem Maße erfüllt als B. Aus den Bewerbungen und dem Vorbringen der Behördenvertreter ergibt sich jedenfalls, dass B die aktuelleren Erfahrungen im Bereich C. hatte.

Die LPD begründete die Entscheidung zu Gunsten von B auch damit, dass sie im Zuge der Reform ihre Planstelle „verloren“ habe und sich die Dienstbehörde für Bedienstete im Planstellenverbund der LPD X ausgesprochen habe, um die Zahl der Betroffenen nach „Absystemisierung“ von Planstellen möglichst gering zu halten. Dies ist ein sachliches Argument unter der Voraussetzung, dass es sich um geeignete Bedienstete handelt, was bei B der Fall war. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass sich A dezidiert um die mit A- bewertete Funktion bewarb, die Bewertung einer Funktion/eines Arbeitsplatzes aber nicht zur Disposition der Bewerberinnen/Bewerber steht. Auch ist ein Dienstgeber nicht verpflichtet, Bediensteten, die auf einem ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend bewerteten Arbeitsplatz verwendet werden, einen besser bewerteten Arbeitsplatz zuzuteilen. Dies umso weniger, wenn gleichzeitig Bedienstete im Zuge von Organisationsänderungen ihre Arbeitsplätze „verloren“ haben.

Zu As Vorbringen, ein Entscheidungsträger habe „informell“ geäußert, dass er in dieser Funktion „eine junge Frau brauche“ ist festzuhalten, dass A den „Entscheidungsträger“ nicht namhaft machte.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung, B mit der Leitung des Büros C. zu betrauen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters von A darstellt.

Wien, Februar 2015