

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

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 Leiter/in des Referats X der X (...) aufgrund der Weltanschauung und des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle des/der Leiter/in des Referats X in der X mit B stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von seiner rechtsfreundlichen Vertretung ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission- (B-GBK) ein. In seinem Antrag führte A im Wesentlichen das Folgende aus:

Der Antragsteller habe die Planstelle des Leiters des ...referats im Stadtpolizeikommando (SPK) X, Bewertung E2a/..., zum Bewerbungszeitpunkt (und zum Zeitpunkt der Antragstellung) sei er jedoch der ...abteilung X, Fachbereich ..., dienstzuteilt gewesen.

Von ... bis ... (...) sei er ... im Kabinett des damaligen Bundesministers ... sowie ... im ... des BMI des damaligen ... gewesen. Gleichzeitig habe er als erster ... (...) des BMI fungiert. Bereits durch die Inhabung dieser Positionen sei er parteipolitisch, nämlich als der FPÖ zugehörig, punziert gewesen. Er habe während dieser Tätigkeiten sachlich kompetent und zufriedenstellend gearbeitet, was auch über das Kabinett hinaus gewürdigt worden sei. Dennoch habe er festgestellt, dass er nach dem Ende der Koalition aufgrund seiner „Punzierung“ als persona non grata gelte. Er habe sich daher der ... (...) dienstzuteilen lassen. Auch in der ... sei er zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten in einem breiten Spektrum tätig gewesen. Seine Vorträge seien mit überdurchschnittlich positivem Feedback beurteilt worden. Er habe in ... Dienstjahren keinerlei disziplinarische Beanstandungen gehabt. Seine überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft zeige sich auch darin, dass er im ... sein berufsbegleitendes ...studium beendet habe. Dennoch sei er aufgrund seiner angenommenen Weltanschauung bzw. politischen Einstellung ab ... massiv in seinen Tätigkeiten behindert worden, und zwar im Einzelnen wie folgt:

Nach Ausscheiden aus dem Kabinett bzw. ... sei ihm — entgegen den Ankündigungen — keine seiner am Dienst-PC seit ca. ... gespeicherten Dateien auf seinen neuen Dienst-PC übertragen worden. Ihm sei mitgeteilt worden, dass die Dateien „irrtümlich und unwiderruflich gelöscht“ worden seien. Es sei ihm jedoch bekannt, dass im BMI selbst gelöschte Dateien auf einem eigenen Server für mindestens drei Monate weiterhin gesichert würden. Es habe dann geheißen, dass aufgrund eines defekten Servers keine Datensicherung erfolgt sei. Kurz darauf sei er aufgefordert worden, sämtliche Dateien seiner Tätigkeit als Mitglied im Kabinett des Bundesministers und ... an den ...-Untersuchungsausschuss freizugeben. Nachdem er darauf hingewiesen habe, dass er die Auskunft bekommen habe, seine Dateien seien unwiderruflich gelöscht worden, seien diese und auch E-Mails sehr wohl dem Untersuchungsausschuss des Parlaments übermittelt worden. Es sei unverständlich, weshalb man ihm seine eigenen Dateien vorenthalten habe wollen.

Wenige Tage nach der Abgabe seiner ...unterlagen habe er eine formlose E-Mail mit der Aufhebung seiner Dienstzuteilung zur ... mit ... erhalten. Da er in einigen wichtigen Projekten des BMI für die ... eingesetzt gewesen sei, habe er bei seinem direkten Vorgesetzten ... nachgefragt und erfahren, dass dies nicht auf das Zutun von ... hin erfolgt sei, sondern aufgrund Anweisung „von oben“. Im persönlichen Gespräch mit ... habe der Antragsteller erfahren, dass

der ... eine Weisung aus dem ... erhalten habe, die Zuteilung des Antragstellers sofort aufzuheben sei. Eine Begründung sei nicht genannt worden, der ... sei jedenfalls mit der Arbeit des Antragstellers sehr zufrieden gewesen.

Daraufhin habe sich A beim stellvertretenden Kabinettschef ... erkundigt und von diesem „inoffiziell“ erfahren, dass es der ... auf den Antragsteller „abgesehen“ habe. Die offizielle Begründung habe gelautet, dass es zu viele Dienstzuteilungen gäbe, mindestens die Hälfte der Zuteilungen zur ... müssten aufgehoben werden. Der stellvertretende Kabinettschef habe A eine Zuteilung zum ... angeboten, seit ... versee er Dienst bei der ...

Der Antragsteller sei übrigens der einzige Mitarbeiter der ..., dessen Dienstzuteilung aufgehoben worden sei, in den Folgemonaten seien sogar weitere Dienstzuteilungen zur ... erfolgt.

Der Antragsteller versee seinen Dienst tadellos, er sei auch bei den Kolleg/innen anerkannt und beliebt, und sein Vorgesetzter ... habe ihm im ... die Leitung der ... bei der ..., Arbeitsplatzbewertung A1/..., angeboten. Auch von der Abteilungsleitung ... sei sein Name positiv erwähnt worden, man habe ihm für die Lösung des Konfliktes zwischen Polizei und ... mit ... eine Stelle in Aussicht gestellt, doch sei seither nichts geschehen. Es dürfte sich um eine Hinhaltetaktik handeln, damit er keine Beschwerde bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gegen die Stellenbesetzung in der X erhebe.

Im ... sei dem Antragsteller mitgeteilt worden, dass seine ... von ihrer Stelle als Referentin in der ... Abteilung (...) entfernt werden würde, weil sie seine ... sei. Daraufhin habe er beim damaligen stv. Kabinettschef ... ersucht, seine ... in Ruhe zu lassen. Um ihr keine dienstlichen Schwierigkeiten zu machen, habe er sich vorerst auch nicht gegen die diskriminierenden Maßnahmen gewehrt.

In den nächsten Wochen sei die Vorgehensweise der neuen Führung klar geworden: Sämtliche ehemalige Mitarbeiter/innen aus dem Kabinett ... seien aus ihren Funktionen entfernt und „dienstlich kaltgestellt“ worden. Auch Nicht-Kabinettsmitglieder, welchen die neue Führung (...) vorgeworfen habe, während der ... Monate unter HBM ... nicht parteitreu agiert zu haben, seien weggelobt oder gemobbt worden. [Anmerkung: Zwei Beispiele wurden genannt.]

Im ... habe der Antragsteller seine Tätigkeit bei der ..., ..., aufgenommen. Er habe mit einem zweiten Trainer ein seit Monaten geplantes Führungskräfte-seminar abgehalten und dafür „immens gutes Feedback bekommen“. Wenige Tage nach Beendigung dieses Seminars sei ihm von der ... mitgeteilt worden, dass er ab sofort aufgrund Weisung des ... keine Seminare mehr abhalten dürfe. Auf Nachfrage nach dem Grund dafür habe A wieder nur (intern) die Antwort bekommen: „Weisung von oben, ...“. Es sei ihm weder ein Fehlverhalten noch fehlende Kompetenz vorgeworfen worden, „unter der Hand“ sei ihm mitgeteilt worden, dass das ... nicht zulassen könne, dass „ein Blauer“ im Ministerium bei Führungskräften derart gut ankomme, das müsse verhindert werden. Durch diese Weisung sei A gegenüber seinen Trainerkolleg/innen nicht nur diskriminiert und als Vortragender diskreditiert worden, sondern habe er auch einen finanziellen Verlust von ca. ... bis ca. ... Euro brutto.

Mit dieser Weisung hätten weiters die weisungsgebenden Personen die Sorgfaltspflicht gegenüber Mitarbeiter/innen wissentlich missbraucht, um parteipolitische Entscheidungen zu treffen, parteipolitisch gewogene Kolleg/innen zu bevorzugen und andersdenkende zu diskriminieren.

Im Jahr ... habe der Antragsteller sein ...studium an der FH ... im Bereich ... begonnen und es im ... mit Auszeichnung abgeschlossen.

Mit dem ... habe er die Grundvoraussetzung für Bewerbungen um A1-Planstellen erworben. Um diese Ausbildung zu vervollständigen und eine vollwertige Verwendung erreichen zu können, habe er sich unverzüglich um einen „normalen“ Studienplatz im ...studiengang ... beworben. Die dazugehörige Aufnahmeprüfung (EDV-Test und Hearing) habe er absolviert, und dann sei plötzlich die Weisung aus dem BMI gekommen, dass sich alle Angehörigen des BMI um einen der 25 BMI-Plätze bewerben müssten, was er getan habe. In der Folge habe er (als BMI-Bewerber) zuerst den Aufnahmetest absolviert (laut FH Lehrgangsleitung mit überdurchschnittlich hoher Punktezahl) und sich dann zum Hearing begeben. Ein Mitglied der Hearing-Kommission sei ... gewesen. Dieser habe dem Antragsteller - im Gegensatz zu allen anderen Bewerber/innen – keine Frage gestellt. Tage später sei A bei einem Gespräch mit der Lehrgangsleitung gefragt worden, wen er im BMI verärgert habe oder ob gegen ihn disziplinar vorgegangen werde, und sei ihm Folgendes mitgeteilt worden: Im Rahmen der Beratung der Kommission hätte der Lehrgangsleiter erwähnt, dass A beim Aufnahmetest einer der Besten gewesen sei und den ... mit Auszeichnung bestanden habe. Daraufhin hätte ... gesagt: „Ihr wisst ganz genau, dass ich den nicht nehmen darf!“ Wieder einmal habe sich gezeigt, dass A willkürlich durch Weisungen benachteiligt und diskriminiert worden sei, denn er sei als einziger Bewerber nicht auf die Liste des BMI gekommen, obwohl nicht alle vom BMI bezahlten und gebuchten Plätze ausgeschöpft worden seien (es habe nicht so viele Bewerber/innen wie Plätze gegeben). Aufgrund seines guten Abschneidens im Aufnahmeverfahren habe A dann von der FH ... einen „normalen“ Studienplatz zugewiesen bekommen.

Da der Antragsteller diese Diskriminierungen nun nicht mehr länger hinnehmen wollte, habe sein rechtsfreundlicher Vertreter ... im ... eine Klage vorbereitet. Einige Tage später habe A ein Gespräch mit ... geführt, der ihn gefragt habe, was er wolle. A habe geantwortet, dass er nicht mehr diskriminiert werden wolle. ... habe ihn gebeten, mit der Klage noch zu warten, er werde Gespräche mit dem Kabinettchef führen. Weiters habe der Kabinettchef eine Aufnahme in das Studienplatzkontingent des BMI beim ...studiengang sowie eine Verwendung auf einer A1-Planstelle im Bereich der ... in den Raum gestellt. Nach ca. zwei Wochen sei A mitgeteilt worden, dass er nun auf der BMI-Liste sei. Diese Liste sei allerdings nur als Teilnehmer/innenliste veröffentlicht und nicht als Liste der geförderten BMI-Teilnehmer/innen, welche pro Semester 40 Stunden ihrer Arbeitszeit für den Lehrgang zur Verfügung bekommen könnten.

Im ... habe A begonnen, sich auch auf A1-Planstellen außerhalb des BMI zu bewerben, da ihm klar kommuniziert worden sei, dass seine Bewerbungen abgelehnt würden. Im ... habe er sich

über einen externen Link der Jobbörse des Bundes um eine Planstelle bewerben wollen und sich mit seinen Userdaten eingeloggt. Beim erstmaligen Einloggen auf der Portalseite des Bundesrechenzentrums (BRZ) habe er die Mitteilung „USER GESPERRT!“ erhalten. Auf seine Nachfrage sei ihm von der Hotline des BRZ mitgeteilt worden, dass sein Zugang zum Portal aufgrund „Weisung Administrator des BMI“ gesperrt sei. Eine Begründung dafür habe man ihm nicht geben können. Daraufhin habe er bei der Hotline des BMI angerufen und sei gefragt worden, ob er denn intern auf das Portal zugreifen könne, was er bejahte habe. Die Frage, warum sein externer Zugriff gesperrt worden sei, habe ihm niemand beantworten können oder wollen. Seine schriftliche Anfrage sei nie beantwortet worden.

Am ... sei der Antragsteller von einem Kollegen [Anmerkung: wurde namentlich genannt] informiert worden, dass es eine Weisung des ... gebe, A nicht mehr als Vortragenden für die Grundausbildungslehrgänge für die Verwendungsgruppe E2a zu berücksichtigen. Die Weisung sei ohne Begründung erfolgt. A sei auch nicht persönlich von der ... informiert worden, und er habe keine Möglichkeit für eine Stellungnahme bekommen. Da es keine dienstliche Notwendigkeit für die Maßnahme gegeben habe, sei davon auszugehen, dass sie - wieder - aus rein politisch motivierten Gründen „unter dem offiziellen Procedere“ gesetzt worden sei, um ihn zu diskriminieren und zu diskreditieren. Weiters sei ein bereits für ... geplanter und genehmigter Vortrag des Antragstellers für eine Trainerfortbildung für die ... „untersagt“ worden, es habe geheißen, der Antragstelle dürfe gar keine Seminare mehr für das BMI halten. Dadurch sei abermals eine Diskriminierung des Antragstellers erfolgt sowie ein finanzieller Verlust in Höhe von ca. ... bis ... Euro brutto pro Jahr (Durchschnitt der letzten Jahre an Einkünften aus Nebentätigkeiten durch Schulungen) entstanden.

Am ... habe A von einem Bediensteten der ... erfahren, dass er auch nicht mehr als ...trainer arbeiten und auch nicht mehr an Trainerfortbildungen teilnehmen dürfe. Eine im ... geplante Teilnahme an einer Fortbildung für alle Trainer/innen für ... sowie eine für ... geplante Fortbildung als ...trainer sei abgelehnt worden, angeblich, weil vom ... nicht gewünscht.

Im Folgenden nannte A zum Beweis seiner Angaben mehrere (ehemalige) Bedienstete des BMI, die ebenfalls aufgrund ihrer Kabinettstätigkeit in der „Ära ...“ benachteiligt worden seien. Im ... habe sich der Antragsteller um ... Planstellen bei der per ... vom ... zur ... neu formierten Dienststelle beworben. Dafür habe er alle Kriterien erfüllt, die psychologischen Aufnahmeverfahren positiv absolviert und sich den Hearings gestellt. In ... der ... Positionen sei für ihn klar gewesen, dass ihm sowohl noch Fachwissen, als auch praktische Erfahrung fehlen würden, welche andere Bewerber/innen haben könnten. Im Bereich des Referats X allerdings habe es niemanden gegeben, welcher mit den Ausbildungen des Antragstellers, noch mit seiner praktischen Erfahrung mithalten hätte können, denn er habe bereits beginnend im Jahr ... die ... in Österreich mitaufgebaut, alle dafür notwendigen Ausbildungen und hunderte Stunden Praxisvorträge in ... und auch internationale Vorträge auf Englisch darüber gehalten usw. Beim Hea-

ring habe er von einer Psychologin den Hinweis bekommen, dass sein Auftreten sehr professionell und kompetent gewesen sei und auch seine psychologischen Aufnahmetests überdurchschnittlich gut gewesen seien.

Trotz seiner Qualifikationen habe er eine Absage erhalten und erfahren, dass ein Studienkollege aus dem ..., welcher viel jünger als er sei und auch nicht im ... weitergemacht habe, genommen worden sei und dies schon vorher festgestanden sei. Der Kollege sei einige Jahre im Bundeskriminalamt im Bereich ... tätig gewesen, jedoch insgesamt mit Sicherheit nicht hinsichtlich der Ausbildungen, Praxiserfahrungen und sonstigem Wissen als Bestgeeigneter zu bewerten. Intern habe der Antragsteller erfahren, dass man ihn in der Kommission als Nummer eins für den Referatsleiter X gesetzt hatte, auf Weisung von oben allerdings das Hearing Ergebnis zugunsten des anderen Kandidaten abgeändert habe werden müsse.

Durch die Diskriminierung bei den ...-Bewerbungen, bei denen er keine reale Chance gehabt hätte, entstehe ihm auch ein finanzieller Verlust (Unterschied E2a/... zu A1/...) ab ... Aufgrund der andauernden Diskriminierung habe er sich ab ... auf viele andere Planstellen beworben.

Dem Antrag waren die Bewerbungsunterlagen für den Studienplatz des BMI im ...studiengang „...“, die Bewerbungsunterlagen für die Planstelle „Leiter/in ...“, die Bewerbungsunterlagen für die Planstelle „Hauptreferent/in, Referat ...“, die Bewerbungsunterlagen für die ..., eine E-Mail an den Antragsteller vom ... mit der Absage für die Stelle Fachexperte/in für ... — A1/... bzw. v1/...“ in der Abteilung ... (...), eine E-Mail an den Antragsteller vom ... mit der Absage für die Stelle „Fachexperte/in für ... — A1/... bzw. v1/...“ in der Abteilung ... (...), eine E-Mail an den Antragsteller vom ... mit der Absage für die Stelle „Leiter/in des Referates X — A1/... bzw. v1/...“ in der Abteilung ... (...), sowie eine E-Mail an den Antragsteller vom ... mit der Absage für die Stelle „Leiter/in des Referates ... - A1/... bzw. v1/...“ in der Abteilung ... angeschlossen.

Im Lebenslauf gab A an, folgende akademische Studien absolviert zu haben:

...

An Berufsausbildungen nannte A:

...: Ausbildung ...

...: Ausbildung ...

...: Ausbildung ...

...: Ausbildung ...

...: Ausbildung ...

...: Ausbildung ...

...: Ausbildung ...

...: Ausbildung ...

...-...: Ausbildung ...
 ...: Ausbildung ...
 ...: Ausbildung ...
 ...: Ausbildung ...
 ...: Ausbildung ...
 ...: ...

Seinen beruflichen Werdegang stellte A wie folgt dar:

... bis ...: ...
 ... bis
 ... bis
 ... bis
 ... bis
 ... bis dato ...
 ... bis dato ...
 ... bis dato ...
 ... bis
 ... bis
 ... bis
 ... bis dato ...

A seien folgenden Auszeichnungen/Belobigungen zuerkannt worden:

...-...: ... Belobigungen
 ...: ...
 ...: ...
 ...: ...
 ...: ...

Als Nebentätigkeiten als Trainer/Vortragender gab A an:

...

Mit Schreiben vom ... wurde der Rechtsvertreter des Antragstellers von der Geschäftsführerin der B-GBK aufgefordert, Konkretisierungen zum Antrag vorzunehmen. Diese langten am ... bei der B-GBK ein. In der Konkretisierung stellte der Antragsteller klar, dass die Ausführungen und Unterlagen zu den anderen, nicht verfahrensgegenständlichen, Bewerbungsverfahren, dazu dienen würden, deutlich zu machen, dass er aufgrund seiner „Punzierung“ als FPÖ-Mitglied aufgrund seiner Weltanschauung praktisch keine Chancen für irgendeine Bewerbung habe.

Die Diskriminierung stütze er darauf, dass er fachfremd und grundlos in der Reihung der Bewerber seitens der Kommission zurückgestuft worden sei. Diese Information habe er von einer im Besetzungsvorgang involvierten Person erhalten. Diese Person habe dem Antragsteller im Vertrauen mitgeteilt, dass er an erster Stelle gereiht gewesen sei, sie jedoch einen Anruf von „ganz oben“ bekommen hätten, dass der Antragsteller unter keinen Umständen heranzuziehen sei.

Der Antragsteller setzte es als notorisch voraus, dass die Mitbewerber eindeutig dem Lager der ÖVP bzw dem „türkisen Lager“ zuzuordnen seien. Dies treffe jedenfalls auf den ernannten Mitbewerber zu.

Die besondere Sachfremdheit sei auch dadurch gegeben, dass A nicht Mitglied der FPÖ sei oder gewesen sei, sondern lediglich im Kabinett des damaligen Innenministers ... tätig gewesen sei und sich daraus die angenommene Weltanschauung ergebe.

Bezogen auf seine Tätigkeit als Trainer habe er vertraulich erfahren, dass ein „Blauer“ kein positives Feedback haben dürfe und ihm daher seine Tätigkeit untersagt worden sei.

Mit der Konkretisierung zum Antrag übermittelte A die Stellenausschreibung der verfahrensgegenständlichen Planstelle „Leiter/in des Referats X in der X“ sowie die Bewerbungsunterlagen für diese Planstelle.

Die Planstellenausschreibung listet die folgenden mit der Planstelle verbundenen Aufgaben:

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

Die folgenden Voraussetzungen für die Bestellung werden in der Ausschreibung genannt:

- Aufrechtes Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres
- Für Beamtinnen und Beamte Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse hinsichtlich der Verwendungsgruppe A1 bzw. für Vertragsbedienstete Erfüllung der Qualifikationserfordernisse
- Abgeschlossenes Hochschulstudium, insbesondere der Studienrichtungen ..., ..., ..., ...
- Sehr gute Führungs- und Managementfähigkeiten, Fähigkeit zur Teamleitung und Teamentwicklung, Organisationstalent, hohes Maß an Überzeugungs- und Motivationsfähigkeit

- Ausgezeichnete schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit, ausgezeichnete Fremdsprachenkenntnisse (Englisch), sehr gute rhetorische und didaktische Fähigkeiten sowie Fähigkeit zur raschen analytisch-strategischen Aufbereitung
- ...
- ...
- ...
- ...

In seinem Motivationsschreiben für die Planstelle des/der Leiter/in des Referats X in der X führt A im Wesentlichen aus, dass er seit ... Führungskraft mit ca. ... Mitarbeiter/innen und seit ... auch ...trainer des BMI sei. Er habe sich in seiner Tätigkeit als ...beamter, ...beamter, Führungskraft und Vortragender zu diversen Fachthemen ein breites Wissen angeeignet. Seit ... sei er in vielen ...bereichen sowie in internationale Projekten zum Thema ... tätig. Seine Stärken würden in Planung, Durchführung von Projekten, sowie Kommunikation, Monitoring, Prozessmanagement und auch in den Bereichen Ausbildung/Schulung, Führung, und Ermittlungsarbeit, sowie Innovativen Ideen liegen. Durch seine ...netzwerke sei eine absolut professionelle Vernetzung zur ..., sowie den ...bereichen in den Landespolizeidirektionen gegeben.

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

Der Antragsteller und die ... weiteren Bewerber/innen hätten ein dreiteiliges Auswahlverfahren durchlaufen, welches aus einer computerunterstützten psychologischen Testung (Eignungsdiagnostik), einem psychologischen Interview sowie einem Fachgespräch bestanden habe.

Im ersten Teil der psychologischen Eignungsdiagnostik würden spezifische Aspekte ausgewählter kognitiver Fähigkeiten und Kompetenzen, die dem Anforderungsprofil der jeweils angestrebten Tätigkeit entsprechen, erhoben. Das psychologische Interview sei eine standardisierte Gesprächsmethode auf Grundlage wissenschaftlicher Gütekriterien zur diagnostischen Erhebung ausgewählter Fähigkeiten und Kernkompetenzen von Bewerberinnen und Bewerber. Das abschließende Fachgespräch diene zur Feststellung der Eignung bezogen auf die konkret zu erfüllenden Aufgaben des Arbeitsplatzes.

Im Ergebnis des psychologischen Teils des Auswahlverfahrens (computerunterstützte Eignungsdiagnostik und psychologisches Interview) sei der Antragsteller als bester Bewerber und die zum Zuge gekommene Bewerberin, B, auf den zweiten Platz gereiht worden.

Den fachlichen Teil des Auswahlverfahrens (Fachgespräch) habe B mit einer Gesamtpunktzahl von ... Punkten deutlich besser als der Antragsteller, welcher lediglich eine Gesamtpunktzahl von ... Punkten erreichen konnte, absolviert. Aufgrund der geringen Punktzahl des Antragstellers sei dieser als fachlich nicht geeignet bewertet worden.

Da B im Gesamtergebnis — unter Berücksichtigung aller drei Teile des Auswahlverfahrens — als beste Bewerberin abgeschnitten habe, sei sie seitens ... für die Betrauung mit dem Arbeitsplatz vorgeschlagen worden.

Dass der Antragsteller im Bewerbungsverfahren diskriminierend behandelt worden sei bzw. die Bewerberauswahl insbesondere in Bezug auf den Antragsteller in diskriminierender Weise erfolgt sei, werde sohin vehement bestritten. Aus dem gesamten Besetzungsverfahren ergebe sich keinerlei Anhaltspunkte einer Diskriminierung, insbesondere nicht aus dem vom Antragsteller ins Treffen geführten Grund der Weltanschauung.

Zu den übrigen erhobenen Vorwürfen – insbesondere jenen aus dem ersten Antrag von A an die B-GBK vom ... – werde mitgeteilt, dass diese einer umfassenden Überprüfung unterzogen würden.

Der Stellungnahme waren die Ausschreibung „Leiter/in des Referats X in der X, sowie die Bewerbungsunterlagen von B angeschlossen.

Dem Lebenslauf der zum Zuge gekommenen Bewerberin, B, ist im Wesentlichen das Folgende zu entnehmen:

B habe das Diplomstudium ... sowie den Diplomlehrgang „...“ (...) absolviert.

Ihre beruflichen Werdegänge stellt sie wie folgt dar:

... - dato	...
... -
... -
... -
... -
... -
... -
... -
... -
... -
... -

Zum Bewerbungszeitpunkt habe sie die GAL v1-Ausbildung noch nicht abgeschlossen, als avisierte Abschlussdatum ist ... angegeben.

In ihrem Bewerbungsschreiben führt B im Wesentlichen aus, dass sie ihre aktuelle Position als ... Hauptreferentin an der ... eine intensive projektbezogene Zusammenarbeit mit der gegenständlichen Stelle verbinde. Sie habe das Diplomstudium ... und das internationale ...-Diplom mit Fokus auf ... absolviert. Sie verfüge über außerordentliches Organisations- und Koordinationsgeschick und zeichne sich in erster Linie durch Flexibilität und Engagement sowie einen strukturierten und analytischen Arbeitsstil und ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit aus, ebenso wie durch die Fähigkeit Prioritäten zu setzen und auch in stressintensiveren Perioden lösungs- und zielorientiert zu arbeiten. Sie sei zwar in ihrer beruflichen Entwicklung nicht in hierarchisch exponierten Positionen tätig gewesen, jedoch habe sie immer einen Fachbereich eigenständig verantwortet und vertreten. Sie habe daher entsprechende Erfahrung in der Vertretung in diversen Gremien und Verhandlungssicherheit. Die Erarbeitung, Aufbereitung und Präsentation komplexer Themen und Inhalte sowie die Funktion als kommunikationsschnittstelle nach innen und außen zähle zu ihren zentralen Aufgaben. Sie habe auch direkte Führungsverantwortung gehabt. Sie verfüge über umfangreiche Kenntnisse im Projekt-, Prozess- und Programmmanagement, insbesondere im Förderwesen. Aufgrund ihrer Tätigkeit in der ...koordination habe sie hohe Kenntnisse der Strukturen, Verfahren und Akteure des BMI und darüber hinaus. Sie habe einschlägige Expertise im Bereich der ..., ein Netzwerk an Akteuren aus unterschiedlichen Stakeholdergruppen sowie Erfahrung im Auf- und Ausbau von ...stellen. Sie habe durch ihre Tätigkeit umfassende Erfahrung in der Informationserstellung für die Entscheidungsebene und sei in der Betreuung von zugewiesenen ... Themenfeldern tätig gewesen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI am ... ergänzend zur Stellungnahme die Bewertungsbögen der Fachgespräche. Die Bewertungsbögen für B wurden von zwei Bewerter/innen, dem ... und der Abteilungsleiterin ..., ausgefüllt. Die Bewertungsbögen für A wurden von der Abteilungsleiterin ... und dem Büroleiter ... ausgefüllt.

Für A ergibt sich daraus folgende Bewertung:

- Besondere persönliche Fähigkeiten: insgesamt ... von ... Punkten
- Fachwissen: insgesamt ... von ... Punkten
- Fachlich relevante Bewertungskriterien: insgesamt ... von ... Punkten

Für B ergibt sich die folgende Bewertung:

- Besondere persönliche Fähigkeiten: insgesamt ... von ... Punkten
- Fachwissen insgesamt: ... von ... Punkten
- Fachlich relevante Bewertungskriterien: insgesamt ... von ... Punkten

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller, seine rechtsfreundliche Vertretung ... sowie als Dienstgebervertreterin/Dienstgebervertreter des BMI ... und ... und als Dienstgebervertreterin des

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Leiter/in des Referates X“ in der X (...) mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller Folgendes aus:

Nach der Bewerbung habe er den psychologischen Test absolviert und bestanden. Danach habe ein Hearing stattgefunden. Zwei Tage nach dem Hearing habe er einen anonymen Anruf einer Kollegin erhalten, die ihm gesagt habe, dass sie stinksauer sei, da er zwar Bestgereihter gewesen, aber auf Weisung des ... des BMI, ..., zurückgereiht worden sei. Aus diesem Grund habe er sich auf eine niedriger bewertete Planstelle in A1/... beworben und sei auch da nicht geeignet gewesen, obwohl er seit den ...er Jahren österreichweit die ... aufgebaut habe. Seit ... arbeite er theoretisch und praktisch im Bereich der ... Das heutige LKA ... sei seine Idee gewesen. Nach seiner Karriere als uniformierter Polizist ab ... habe er als ...beamter für den AB ... gearbeitet. Er habe alle in der ... existierenden Ausbildungen absolviert, Projekte wie das ... geleitet und plötzlich soll er fachlich nicht geeignet sein. Sogar Personen, die ihm nicht sehr zugetan seien, habe das nicht verstanden. Ihm sei klargeworden, dass er nicht zum Zug kommen dürfe. Er habe sich weiterhin „brav“ beworben. Im Hearing zur Leitung des Referates X habe er sich in englischer Sprache vorstellen müssen, dann seien Fragen zum ...-Gesetz sowie Fragen zum Aufbau der X gestellt worden. Damals sei das Büro gerade erst fertig gestellt und ... gewesen. Er habe zwar eine grobe Ahnung des Aufbaues gehabt, aber jemand, der bereits dort interimistisch tätig sei, kenne sich natürlich um Klassen besser aus. Die Kommission sei sehr freundlich gewesen, aber zum Thema ... sei keine einzige Frage gestellt worden. Egal um welche Planstellen er sich beworben habe, es seien immer jüngere „Spitzenkapazunder“ aufgetaucht. Parallel habe er eine Klage beim Landes Zivilgericht eingebracht, da er ohne Grund als Trainer für ... „abmontiert“ worden sei. Wäre er als Trainer nicht geeignet gewesen, hätte man ihn wohl kaum weltweit als Vortragender eingesetzt. In der ersten Verhandlung habe der Richter gleich festgestellt, dass er (der Richter) seine fachliche Nichtqualifikation (jene des Antragstellers) aufgrund des Lebenslaufes und seiner Projekte ausschließe. Er mache auch jetzt gerade, höchst erfolgreich, ein ...projekt im ...

Auf Frage der Vorsitzenden nach seiner Weltanschauung, erklärte der Antragsteller, dass er im Kabinett ... als ... tätig gewesen sei. Dazu sei zu sagen, dass er kein Mitglied der FPÖ sei, sondern bereits für einen schwarzen Minister und einen roten Leiter des ... als ... tätig gewesen sei. Als ... für ... tätig zu sein, sei eine tolle Möglichkeit zur Weiterentwicklung für ihn gewesen. Bis zu diesem Zeitpunkt habe er keinerlei dienstliche Probleme gehabt. Er sei weder disziplinarrechtlich belangt, angezeigt oder verurteilt worden und plötzlich sei er nur mehr schlechtmacht und diskriminiert worden. Auch die Außenwirkung sei aufgrund dieser Maßnahmen keine gute gewesen. Der ..., als gediegener ÖVP-Mann, unterstelle ihm die Weltanschauung

(Anm.: FPÖ). Der Generalsekretär habe ehemalige FPÖ ... in ... so lange gemobbt, bis diese die Polizei verlassen hätten. Auch aus dem Kabinett ... gebe es nur mehr sehr wenige Personen, die noch da seien. Alle seien abmontiert worden und er sei der einzige, der sich dagegen wehre. Er habe ... oder ... Hearings in der X gemacht und während einem dieser Hearings sei er gefragt worden, wie den Kolleginnen und Kollegen erklärt werden solle, dass er (der Antragsteller) in die X komme, wo es gerade hier um Vertrauen gehe. Durch die Blume sei ihm somit gesagt worden, dass er, als Blauer, automatisch ein Verräter sei. Auch beim Hearing im ... sei er gefragt worden, wie das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erklärt werden solle, wenn er plötzlich Chef werde. Durch die Blume sei vermittelt worden, dass er als Blauer abgestempelt worden sei und dadurch automatisch nichts mehr werde. Nach dem anonymen Anruf der Kollegin habe es ihm gereicht.

Die Frage der Vorsitzenden nach Bs Weltanschauung konnte der Antragsteller nicht beantworten, da er B nicht kenne. Er könne nichts mehr werden, da er der FPÖ zugeschrieben werde. Er habe ... Jahre lang ehrenamtlich bei den ... gearbeitet, trotzdem sei er deswegen nicht den Roten zugeschrieben worden, aber nach ... Jahren als ... im ... werde er als Blauer abgestempelt. Er habe sich ... Mal im BMI beworben und in manchen Fällen habe er nicht einmal eine Antwort erhalten.

Auf Nachfrage entgegnete der Antragsteller, dass er auf die Stellungnahme der Dienstbehörde nicht replizieren wolle, da absichtlich gelogen und Dinge weggelassen worden seien.

Die Frage, ob er beim Hearing gefragt worden sei, was er unter ... in der X verstehe und wo der künftige Fokus des Bereichs ... liege, verneint der Antragsteller. Er sei gefragt worden, wer seine Partner bei den Fallkonferenzen sein könnten. Nach seinem Fachwissen über ... sei er nicht gefragt worden.

Die Dienstgebervertreterin des BMI replizierte, dass aus dem Bewertungsbogen klar hervorgehe, dass dem AS Fragen betreffend ... gestellt worden seien.

Der Antragsteller fragte, ob das jener Bewertungsbogen sei, der angeblich nachträglich ausgefüllt worden sei. Er habe sich gewundert, dass ihm keine einzige Fachfrage gestellt worden sei.

Die Dienstgebervertreterin des BMI führte weiter aus, dass die Bewerbung des Antragstellers geprüft worden sei und danach ein dreiteiliges Auswahlverfahren stattgefunden habe. Im psychologischen Teil sei der Antragsteller besser als B gewesen, aber im fachlichen Teil habe B besser abgeschnitten. Der fachliche Teil bestehe aus einem Fachgespräch, dessen Fragestellungen konkret auf den Arbeitsplatz zugeschnitten worden seien. Beiden seien die gleichen Fragen des Bewertungsbogens gestellt worden und dass irgendwelche Bewertungsbögen im Nachhinein erstellt worden seien, könne sie nur zurückweisen, denn das sei sicher nicht der Fall gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum B besser geeignet gewesen sei als der Antragsteller, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, dass das Fachgespräch ausschlaggebend gewesen sei. B habe die Fragen wesentlich besser beantworten können als der Antragsteller. Auf die Frage, in welcher Weise das Vorleben der Bewerberinnen und Bewerber miteinbezogen worden sei, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, dass die Laufbahndaten natürlich auch überprüft worden seien. Der Antragsteller habe zweifelsohne einen sehr guten Lebenslauf.

Auf die Frage, wo die Laufbahndaten beziehungsweise die Vorerfahrung eingeflossen seien, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, B habe auch einen sehr guten Lebenslauf, weswegen das Fachgespräch ausschlaggebend gewesen sei.

Die Vorsitzende wollte wissen, in welchen Bereichen B, in Bezug auf die Ausschreibungskriterien, besser geeignet gewesen sei. Punkt ... der Ausschreibungskriterien habe beispielsweise die sehr gute Führungs- und Managementfähigkeiten und die Fähigkeiten zur Teamleitung betroffen. Es gehe hier nicht um eine absolute bessere oder schlechtere Eignung, sondern die Eignung in Bezug auf die Ausschreibung.

Da die Dienstgebervertreterin des ... an dieser Stelle einwendete, dass sich der Antrag des Antragstellers auf die Weltanschauung und nicht seine fachliche Qualifikation beziehe, erklärte die Vorsitzende, dass die Basis eines Verfahrens vor der B-GBK immer sei, dass eine Antragstellerin/ein Antragsteller glaubhaft behauptet, besser geeignet zu sein, als die/der zum Zug gekommene Bewerberin/Bewerber, jedoch die angestrebte Planstelle aufgrund des Alters, der Weltanschauung (...) nicht erhalten habe. Die Dienstbehörde müsse beweisen, dass die/der zum Zug gekommene Bewerberin/Bewerber besser geeignet gewesen sei und die B-GBK prüfe, ob die Entscheidung der Dienstbehörde nachvollziehbar gewesen sei. Wenn die Entscheidung nicht nachvollziehbar sei, sei es naheliegend, dass ein Diskriminierungsgrund vorliege. Aus diesem Grund seien der B-GBK auch alle Unterlagen vorzulegen. Leider liege dem Senat lediglich eine Stellungnahme über das Prozedere vor, weswegen die Vorsitzende wiederholt fragt, warum B besser für die Planstelle geeignet gewesen sei.

Die Dienstgebervertreterin des BMI erwiderte, dass die Lebensläufe überprüft worden seien und der Antragsteller und B die Erfordernisse erfüllt hätten. Wenn das Fachgespräch nicht zufriedenstellend verlaufe und in der Beantwortung bestimmter Fragestellungen die fachlichen Qualifikationen nicht dargelegt werden würden, ergebe sich eindeutig eine fachlich schlechtere Eignung.

Auf die Frage, wo die sehr guten Führungs- und Managementkenntnisse bei B gegeben seien, denn im Lebenslauf von B sei keine einzige Führungsposition angeführt worden, darüber hinaus habe B in ihrer Bewerbung dargelegt, dass sie in ihrer gesamten beruflichen Entwicklung

nicht in hierarchisch exponierten Positionen tätig gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, dass sie die Unterlagen von B nicht dabei habe.

Die Vorsitzende wies abermals daraufhin, dass die Führungs- und Managementkenntnisse ein Punkt in der Ausschreibung gewesen sei und der Antragsteller seit ... dienstführender Beamter und seit ... Leiter des ...referates im SPK X sei.

Unter Bezugnahme auf den Punkt in der Ausschreibung „sehr gute Kenntnisse der relevanten Tätigkeitsfelder der ...“ fragte die Vorsitzende den Antragsteller, seit wann er im Bundesdienst tätig sei und dieser antwortet, seit ...

Die Frage, seit wann B im öffentlichen Dienst tätig sei, konnte die Dienstgebervertreterin des BMI nicht beantworten. Die Vorsitzende hielt fest, laut Lebenslauf seit ...

Die Dienstgebervertreterin des BMI monierte, dass es bei diesem Punkt nicht um die Dauer, sondern um die Kenntnisse gehe. Die Vorsitzende erwiderte, dass sich hier eine Zeitspanne von ... Jahren und eine Zeitspanne von ... Jahren gegenüberstünden.

Auch die Frage, in welchen Bereichen B im Bereich ... tätig gewesen sei, konnte die Dienstgebervertreterin des BMI aufgrund der fehlenden Unterlagen nicht beantworten.

Die Vorsitzende konstatierte, dass sie lediglich nach den Ausschreibungserfordernissen frage und es im Grunde nicht ihre Aufgabe sei, diese hier aufzuarbeiten.

Auf die Frage, wer letztlich die Entscheidung über die Bestellung getroffen habe und aufgrund welcher Daten, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, die Dienstbehörde habe aufgrund der vorliegenden Bewerbungsunterlagen und dem Auswahlverfahren die Entscheidung getroffen. Die Vorsitzende resümierte, dass die Dienstbehörde spätestens zu diesem Zeitpunkt die Vorerfahrungen prüfen müsse.

Auf die Frage, welche Personen in welcher Funktion das Hearing geführt und die Bewertungsbögen ausgefüllt hätten, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, Personen mit fachlicher Expertise, nämlich, der ..., die Abteilungsleiterin ... und der Büroleiter ...

Auf Nachfrage antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, sie wisse jetzt nicht auswendig von welchem Büro, aber ... verfüge über fachliche Expertise im Bereich ...

Die Vorsitzende sprach an, dass die Gespräche mit dem Antragsteller und B von unterschiedlichen Personen geführt worden seien und die Dienstgebervertreterin des BMI entgegnete, dass die Abteilungsleiterin ... bei beiden dabei gewesen sei. Der X strebe an, dass immer die gleichen Personen bei den Gesprächen dabei seien, aber bei ... eventuell eine Terminkollision der Grund gewesen sei. Es werde auch darauf geachtet, dass wenigstens eine weibliche und eine männliche Person die Gespräche führen.

Die Vorsitzende monierte, dass es naheliegend sei, dass unterschiedliche Personen unterschiedliche Wertigkeiten hätten und die Punktevergabe somit unterschiedliche Bedeutungen hätten.

Auf die Frage, nach welchen Kriterien die Punkte vergeben würden, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, dass die vorgefassten Antworten direkt unter den Fragen stünden und daneben die Antworten.

Die Vorsitzende bemerkte, dass die Antworten nur stichwortartig festgehalten worden seien und fragt, wann wie viele Punkte vergeben würden, denn bei der Antwort zu Frage ... hinsichtlich Förderprogramme, stehe als Antwort „Förderprogramm genannt“, es sei aber nur ein Punkt und nicht fünf Punkte vergeben worden.

Die Dienstgebervertreterin des BMI erwiderte, dass sie den Bewertungsbogen nicht ausgefüllt habe und diese Frage daher nicht beantworten könne.

Die Vorsitzende kritisierte, dass die Punktevergabe schwer nachvollziehbar sei. Beispielsweise habe ... dem Antragsteller unter Punkt ... „Auftreten im Gespräch“ lediglich ... Punkte erhalten, aber nicht begründet, warum der Antragsteller hier nicht ... Punkte erreicht habe.

Die Dienstgebervertreterin des BMI entgegnete, die Abteilungsleiterin ... habe in ihrem Bewertungsbogen sehr wohl vermerkt, dass der Antragsteller kein Hemd und keine Krawatte getragen habe.

Die Vorsitzende monierte, dass die Punkte aber von beiden vergeben und zusammengezählt werden würden und es nicht unerheblich sei, welche Punkteanzahl am Ende herauskomme. Fraglich sei auch, ob sich die Ausschreibungskriterien in den Bewertungsbögen wiederfinden und wo das Ausschreibungskriterium „Führungs- und Managementfähigkeiten“ adäquat abgebildet sei.

Die Frage, ob der Dienstbehörde die Bewertungsbögen nachvollziehbar erschienen seien, bejahte die Dienstgebervertreterin des BMI.

Ein Senatsmitglied kritisierte, dass B für wenig Augenkontakt ein Punkt abgezogen worden sei, dem Antragsteller hingegen ... Punkte, weil er keine Krawatte getragen habe. So etwas hätte vor 40 Jahren nachvollzogen werden können, aber in Zeiten, in denen 90 Prozent der Regierungsmitglieder keine Krawatte mehr tragen würden, könne das kein relevanter Punkt mehr sein. Es scheine, als habe ... die ... Punkte, betreffend das Auftreten des Antragstellers, lediglich von der Abteilungsleiterin ... übernommen.

Die Dienstgebervertreterin des BMI kritisierte, dass dies nur ein Punkt von ... im Bewertungsbogen sei.

Das Senatsmitglied entgegnet, bei Punkt ... habe B von ... Punkte erhalten, obwohl die stichwortartig angeführte Antwort nicht mit der im Bewertungsbogen vorgegebenen Antwort übereinzustimmen scheine.

Die Dienstgebervertreterin des BMI entgegnete, dass die Abteilungsleiterin ... die Antwort von B ausführlicher niedergeschrieben habe und wiederholt, dass sie bei dem Fachgespräch nicht dabei gewesen sei.

Das Senatsmitglied monierte, dass die Bewertungsbögen doch von der Dienstbehörde übernommen und der Bewertung zu Grunde gelegt worden seien.

Die Dienstgebervertreterin des BMI stimmte dem zu und sagte, bei der Prüfung sei es schlüssig gewesen und es habe keinen Grund für Zweifel gegeben.

Die Frage, ob Unvollständigkeit oder Nichtnachvollziehbarkeit kein Grund gewesen sei, beantwortete die Dienstgebervertreterin des BMI nicht.

Auf die Frage von As rechtsfreundlicher Vertreterin, wie lange die Fachgespräche gedauert hätten, antwortete die Dienstgebervertreterin des BMI, ungefähr eine Stunde.

Der Antragsteller widersprach, er sei nach ungefähr 20 Minuten wieder draußen gewesen. Es sei richtig, dass er keine Krawatte getragen habe, da er ein wenig zugenommen und das Hemd am Hals nicht mehr zugekriegt habe.

Auf Nachfrage antwortete der Antragsteller, einen Anzug und ein Hemd habe er getragen.

Ein Senatsmitglied monierte, dass unter dem Punkt „Auftreten im Gespräch“ offenbar nur auf die Kleidung geachtet worden sei, obwohl unter diesem Punkt, laut „Musterantworten“ im Bewertungsbogen, auch „selbstsicheres Auftreten, und Höflichkeitsformen“ zu bewerten gewesen wären. Das erscheine sehr merkwürdig und sei keine qualitative Bewertung.

Die Dienstgebervertreterin des BMI sagte, dazu müssten die Bewerberinnen und Bewerber befragt werden.

Die Vorsitzende hielt fest, dass die Bewertungsbögen und die Punktevergabe für die Dienstbehörde auch Monate später nachvollziehbar bleiben müssten. Die B-GBK könne lediglich die zur Verfügung gestellten Unterlagen beurteilen und die Nachvollziehbarkeit prüfen, vor allem in Bezug auf die Ausschreibung, denn diese sei letztlich das Maß, woran gemessen werde. Natürlich könne ein Hearing ein Bild komplettieren, aber niemals das ausschließliche Kriterium darstellen. Und dass die Vorerfahrungen im psychologischen Teil miteingeflossen seien, sei schwer vorstellbar.

Die Vorsitzende empfahl, zukünftige Fachgespräche besser zu dokumentieren, um nicht den Anschein von Willkür zu erwecken.

Da B ... geboren sei, machte As rechtsfreundliche Vertreterin zusätzlich eine Altersdiskriminierung geltend.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum sich der Antragsteller aufgrund des Alters diskriminiert fühle, antwortete As rechtsfreundliche Vertreterin, dass der Antragsteller ... geboren und somit ... Jahre älter als B sei. Das Dienstalter des Antragstellers sei exorbitant höher als jenes von B, weswegen eine Altersdiskriminierung bei der Ernennung nicht auszuschließen sei.

Auf die Frage, ob es Indizien dazu gebe, antwortete der Antragsteller, im Umfeld der X seien im Bereich der ... fast nur junge Kolleginnen und Kollegen zum Zug gekommen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund (u. a.) der Weltanschauung oder 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 dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war demnach 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 Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

A begründete seinen Antrag im Wesentlichen damit, dass es im Bereich des Referats X niemanden gegeben habe, welcher mit seinen diesbezüglichen Ausbildungen und seiner praktischen Erfahrung mithalten hätte können, denn er habe bereits beginnend im Jahr ... die ... in Österreich mitaufgebaut, alle dafür notwendigen Ausbildungen und sehr viele Praxisvorträge – im In- und Ausland - zum Thema ... gehalten. Beim Hearing habe er von einer Psychologin den Hinweis bekommen, dass sein Auftreten sehr professionell und kompetent gewesen sei und auch seine psychologischen Aufnahmetests überdurchschnittlich gut gewesen seien. Die Begründung des BMI für die Bestellung von B zur Leiter/in des Referats X in der X lautete, dass B im fachlichen Teil des Auswahlverfahrens mit einer Gesamtpunktzahl von ... Punkten deutlich besser als der Antragsteller, welcher lediglich eine Gesamtpunktzahl von ... Punkten erreichen konnte, absolviert habe. Aufgrund der geringen Punktzahl des Antragstellers sei dieser als fachlich nicht geeignet bewertet worden.

Festzuhalten ist, dass die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle an den Anforderungen der Ausschreibung zu messen ist. Diese waren zusammengefasst (Näheres siehe Seite 11): Sehr gute Führungs- und Managementfähigkeiten, Fähigkeit zur Teamleitung und Teamentwicklung, Organisationstalent, hohes Maß an Überzeugungs- und Motivationsfähigkeit; Ausgezeichnete schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit; ausgezeichnete Fremdsprachenkenntnisse (Englisch); sehr gute rhetorische und didaktische Fähigkeiten sowie Fähigkeit zur raschen analytisch-strategischen Aufbereitung; sehr gute Kenntnisse der relevanten Tätigkeitsfelder, der österreichischen Sicherheitsverwaltung und der internationalen Sicherheitsstruktur; sehr gute Kenntnisse im Projektmanagement sowie sehr gute Kenntnisse und Erfahrung in der Projektabwicklung im Bereich des nationalen und europäischen Projektförderwesens; Gute Kenntnisse der ... Gesetze (...), Verordnungen und Erlässe sowie der internen Vorschriften und Richtlinien und Bereitschaft zur Weiterbildung (auch im Ausland), zu Vortragstätigkeiten und zur Teilnahme an nationalen und internationalen Fachgesprächen und Konferenzen.

Die Eignung für einen Arbeitsplatz/eine Funktion ist anhand der Ausbildung(en) und der bisherigen Berufslaufbahn und allfälliger außerhalb dieser wahrgenommenen Tätigkeiten sowie zusätzlich anhand eines Hearings zu beurteilen.

A hatte (zum Bewerbungszeitpunkt) den ...studiengang „...“ (...-...), den ...studiengang „...“ (...-...), das ... Studium „...“ (...-...) sowie das ...studium „...“ abgeschlossen.

B hat das ...studium ... und das ... Diplom - ... mit Fokus auf ... absolviert.

Zum Bewerbungszeitpunkt hat B die GAL v1-Ausbildung noch nicht abgeschlossen.

Im Vergleich zu der mit der Planstelle betrauten Mitbewerberin hat A die - für die gegenständliche Stelle fachlich relevanten - Ausbildungen zum ...beamten (... , ... , ... , ...) absolviert und sich durch nationale und internationale Vorträge für die ... (...)/... (...) zum Thema ..., und ... sein Wissen im Bereich ... und ... vertieft.

As beruflicher Werdegang stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:

Seit ... war A Exekutivbediensteter und auch ...beamter; als ...beamter (... bis ...) am Aufbau des ... beteiligt und „...beamter“; ab ... Leiter des ...referates des SPK X und Trainer bzw. Vortragender ..., u. a. für ..., „...“, ..., ..., ... Seit ... war A Vortragender des BMI im Rahmen des Projektes ... im Rahmen von ... (...) (Vortragssprache Englisch); zwischen ... und ... war er Referent im Büro ...; in den Jahren .../... war A an der ... als ... tätig, im Jahr ... erfolgte die Dienstzuteilung zum ...

Im Rahmen seiner Nebentätigkeiten hielt A rund ... Vorträge zur „...“, ca. ... Führungskräfte-Trainings, ca. ... Vernehmungstechnikseminare, Vorträge an der ... sowie - im Auftrag der ... – bei privaten Unternehmen.

Der berufliche Werdegang von B stellt sie wie folgt dar: Nach Abschluss ihres ...studiums ... war sie von ... bis ... beim ...projekt ... (...) im ... beschäftigt: Danach bis ... war B ... Ab ... - war sie für ... - im ... und von ... bis einschließlich ... war sie ... Von ... bis ... war sie wieder bei ... Seit ... ist B im Bundesdienst und bis ... als Hauptreferentin in der ... im BMI tätig, danach bis ... - Referentin im Bereich ...- und ... In ihrer derzeitigen Position – seit ... - als ... Hauptreferentin an der ... verbindet sie eine projektbezogene Zusammenarbeit mit der gegenständlichen Stelle.

Zusammengefasst ist A seit ... im Bundesdienst, seit ... dienstführender Beamter und seit ... Leiter des ...referates im SPK X. B ist seit ... im Bundesdienst tätig. Im Vergleich zu A ist B ... Jahre später in den Exekutivdienst eingetreten.

A arbeitet seit ... theoretisch und praktisch im Bereich der ..., hat alle Ausbildungen im Bereich der ... abgeschlossen und war am laufenden Projekt ... beteiligt und auch als Vortragender – im In- und Ausland - tätig. Aufgrund des langen Zeitraums seiner Tätigkeit als ...beamter, ...be- amter, Führungskraft und Vortragender habe er sich ein breites Wissen auf dem Fachgebiet der ... angeeignet. Ein Vergleich der Tätigkeitsbereiche von A und B ergibt, dass der Antrag- steller beinahe sein gesamtes Berufsleben als Exekutivbediensteter hindurch im Bereich ... tä- tig war. Der Fokus von B lag nach Abschluss ihres ...studiums der ... im Bereich der ..., ...-, ... und ... Aufgrund ihrer Tätigkeit in der ... seit ... im BMI hat sie Kenntnisse im Bereich der ... sowie Erfahrung im Auf- und Ausbau von ...stellen.

Für die Planstelle Leiter/in des Referats X der X fand es ein dreiteiliges Auswahlverfahren statt, welches aus einer computerunterstützten psychologischen Testung (Eignungsdiagnostik), ei- nem psychologischen Interview sowie einem Fachgespräch bestanden hat. Im ersten Teil wur- den spezifische Aspekte ausgewählter kognitiver Fähigkeiten und Kompetenzen, die dem An- forderungprofil der jeweils angestrebten Tätigkeit entsprechen, erhoben. Das psychologische Interview dient zur diagnostischen Erhebung ausgewählter Fähigkeiten und Kernkompeten- zen von Bewerberinnen und Bewerber. Das abschließende Fachgespräch dient zur Feststel- lung der Eignung bezogen auf die konkret zu erfüllenden Aufgaben des Arbeitsplatzes.

Wie bereits festgehalten, war die Prüfung des Fachwissens auch ein Teil des Hearings (was, nebenbei bemerkt, nicht ganz nachvollziehbar ist, Hearings dienen im Allgemeinen hauptsäch- lich der Prüfung der persönlichen Eignung, also der sozialen Kompetenzen).

Nachdem das BMI von der B-GBK um Übermittlung der Bewertungsbögen zu den „Fachgesprächen“ ersucht worden war, ersuchte die Behörde (bei Übermittlung der Unterlagen) diese Unterlagen ... von der Akteneinsicht auszunehmen.

Dies deshalb, weil das gegenständliche Auswahlverfahren stark standardisiert sei und bei Stellenbesetzungen ... und auch bei einer Neuausschreibung des Arbeitsplatzes wiederverwendet werde. ...

Der Senat folgt diesem Ersuchen, wobei darauf hingewiesen wird, dass ihm daher ein allfällig geortetes Defizit in der Nachvollziehbarkeit seiner Erwägungen nicht zuzurechnen ist.

Die Nennung der Fragenkomplexe des Fachgesprächs vom ... kann aufgrund der allgemein gehaltenen Formulierung (Besondere persönliche Fähigkeiten, Fachwissen, fachlich relevante Bewertungskriterien) das Geheimhaltungsinteresse des BMI wohl nicht gefährden.

A bekam aufgrund des Fachgesprächs für seine „besonderen persönlichen Fähigkeiten“ insgesamt (von den beiden Bediensteten, die die Bewertung vornahmen) ... von ... Punkten, für sein Fachwissen ...(!) von ... Punkten und für die weiteren fachlich relevanten Kriterien ... von ... Punkten.

Diese Punktevergaben sind angesichts der Berufslaufbahn des Bewerbers für den Senat für sich genommen, unabhängig von der Person der Mitbewerberin im konkreten Auswahlverfahren, absolut nicht nachvollziehbar.

B bekam für ihre „besonderen persönliche Fähigkeiten“ insgesamt ... von ... Punkten, ihr Fachwissen wurde beinahe mit der Höchstpunktzahl bewertet, nämlich mit ... von ... Punkten, und bei den „fachlich relevanten Bewertungskriterien“ erreichte sie mit ... Punkten die Höchstpunktzahl. Zu dieser letzten Bewertung, die die Ausbildungen (siehe Seite 11) betrifft, wird auf den vom Senat bereits getroffenen Vergleich der Ausbildungen von A (Seite 8) und B verwiesen (Seite 13), der nach Ansicht des Senates kein „Plus“ für die Bewerberin ergeben kann.

Für die Erfüllung der Aufgaben des Leiters/der Leiterin des Referates X in der X wurden in der Ausschreibung u.a. „sehr gute Führungs- und Managementfähigkeiten, Fähigkeit zur Teamleitung und Teamentwicklung, Organisationstalent, hohes Maß an Überzeugungs- und Motivationsfähigkeit“ gefordert.

Da weder im Lebenslauf von B eine einzige Führungsposition angeführt worden ist und darüber hinaus B in ihrer Bewerbung dargelegt hat, dass sie in ihrer gesamten beruflichen Entwicklung nicht in hierarchisch exponierten Positionen tätig gewesen ist, ist für den Senat nicht nachvollziehbar, dass sie über bessere Führungs- und Managementfähigkeiten verfügt, als A, der seit ... dienstführender Beamter und seit ... Leiter des ...referates im SPK X ist.

Es wird festgehalten, dass betreffend der in der Ausschreibung geforderten „sehr guten Kenntnisse der relevanten Tätigkeitsfelder der österreichischen ...“ A bereits seit ... im Bundesdienst tätig ist und B laut Lebenslauf seit ... Es steht eine Zeitspanne von ... Jahren einer Zeitspanne von ... Jahren gegenüber.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die Ergebnisse der Fachgespräche und die Eignungsbeurteilung insgesamt (die auch aufgrund der dokumentierten Berufslaufbahn und der Ausbildungen erfolgen sollte) sachlich nicht im Mindesten nachvollziehbar sind.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass sachfremde Motive oder Erwägungen für die Auswahlentscheidung zu Gunsten von B maßgebend waren. Als Ausführungen zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung waren ausgesprochen glaubhaft. Das BMI ging auf seinen Vorwurf, dass er aufgrund seiner Tätigkeit im Büro des ... des BMI zur Zeit von ... zur „persona non grata“ geworden sei, nicht ein und entkräftete somit den Vorwurf nicht.

Der Senat stellt fest, dass die Besetzung der Planstelle des Leiters/der Leiterin des Referats X in der X mit B eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

In der Sitzung des Senats erweiterte A seinen Antrag auf die Feststellung einer Altersdiskriminierung, nachdem hervorkam, dass B ... geboren wurde.

A wurde ... geboren. Angesichts dieses deutlichen Altersunterschiedes und der sachlich nicht nachvollziehbaren Entscheidung zu Gunsten von B stellt der Senat auch eine Diskriminierung von A aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 2 Z 5 B-GIBG im gegenständlichen Auswahlverfahren fest.

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

Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt dem BMI,

- 1.) informierte Dienstgebervertreter bzw. Dienstgebervertreterinnen zu den Sitzungen zu entsenden;
- 2.) Auswahlverfahren transparent zu gestalten, die angestellten Qualifikationsvergleiche zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern ausführlich zu dokumentieren und alle Eignungskriterien zu würdigen;
- 3.) Entscheidungsfindungsprozesse der einzelnen Organisationseinheiten des BMI auf Nachvollziehbarkeit zu prüfen.

Wien, Juni 2023