

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 Leitung des Büros X (Hauptreferent/in, A1/... bzw. v1/...) aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

*Die Besetzung der Planstelle des Leiters/der Leiterin des Büros X mit B stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung 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. Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

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 ..., Fachbereich ..., dienstzugeteilt gewesen.

Von ... bis ... (...) sei er ... im Kabinett des damaligen Bundesministers für Inneres ... sowie ... im ... des BMI des damaligen ... gewesen. Gleichzeitig habe er als erster ... des BMI fungiert. Bereits durch die Innehabung dieser Positionen sei er parteipolitisch, nämlich als der FPÖ zugehörig, punziert. 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 ausschließlich 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 habe er die Aufforderung erhalten, sämtliche Dateien seiner Tätigkeit als Mitglied im Kabinett des Bundesministers und ... an den ...-Untersuchungsausschuss freizugeben. Daraufhin habe er darauf hingewiesen, dass er die Auskunft bekommen habe, seine Dateien seien unwiderruflich gelöscht worden, aber es seien diese, und auch E-Mails, dann 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. ... habe A eine Zuteilung zum ... angeboten, seit ... versehe 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 versehe 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 Hinhaltenaktik handeln, damit er keine Beschwerde bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission gegen die Stellenbesetzung in der ... 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 klargeworden: 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 HMB ... nicht parteitreu agiert zu haben, seien weggelobt oder weggemobbt 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 es 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 Kabinettschef führen. Weiters habe der Kabinettschef 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 ... der ... gebe, A nicht mehr als Vortragender 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.

Am ... habe er sich um die Planstelle „Leiter/in des Büros X (Hauptreferent/in, A1/... bzw. v1/...)“ beworben. Am ... sei er verständigt worden, dass ein anderer Bewerber für die Funktion vorgeschlagen werde.

Dem Antrag waren die Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf und Motivationsschreiben) des Antragstellers angeschlossen.

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

...



...

In seinem Bewerbungsschreiben führte A im Wesentlichen aus, dass seine praktischen ...erfahrungen bis in das Jahr ... zurückreichen würden. Neben den laufend angebotenen Ausbildungen im ...bereich, welche er allesamt absolviert habe, habe er auch umfassende praktische Erfahrungen. Das Feedback zu seinen Vorträgen sei immer überdurchschnittlich gewesen, speziell im Schulbereich sei er oft extra angefordert worden. Durch seine Vortragstätigkeiten habe er auch Erfahrungen und Kenntnisse in der Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen und Gremien.

Zum Anforderungskriterium der Ausschreibung „Breites Wissen in der Gestaltung von Arbeitsabläufen und Projektmanagement ...“ gab der Antragsteller an, dass diese Anforderung sowohl durch das im Studium „...“ angeeignete Wissen im Projektmanagement sowie durch seine fachliche Expertise im Bereich der ... und des ... erfüllt sei. Fähigkeiten zum Selbstmanagement habe er sich durch die ...trainer\*innenausbildung sowie den ...studiengang „...“ angeeignet.

In seinem Motivationsschreiben führte 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. Er sei aktiv am organisatorischen Aufbau des ... in der LPD X bzw. auch österreichweit beteiligt (...-...) und habe tausende Stunden Praxis als ...beamter in Schulen, bei Messen und sonstigen Veranstaltungen und Vorträgen. Unter anderem habe er für die LPD X auch ...artikel für Zeitschriften und Auftritte in Radio/TV als ...beamter absolviert. Durch seine Netzwerke sei eine absolut professionelle Vernetzung zur ... sowie zu den ...bereichen in den Landespolizeidirektionen und auch international gegeben.

Er sei auch im Bereich Projektmanagement und Medienarbeit erfahren.

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

Der Antragsteller und ... weitere Bewerber/innen, darunter der zum Zuge gekommene B, seien zu einem persönlichen Gespräch eingeladen worden. Die Gespräche mit dem Antragsteller und B hätten am ... stattgefunden, jeweils in Anwesenheit des stellvertretenden..., dem damaligen Leiter der Abteilung X, ... sowie der damaligen Leiterin des Büros Y, ...

Die Beurteilung sei anhand eines standardisierten Bewertungsbogens erfolgt, wobei durch den stellvertretenden ..., den damaligen Leiter der Abteilung X und die damalige Leiterin des

Büros Y jeweils einzeln Punkte vergeben und diese zu einem Gesamtergebnis summiert worden seien. Insgesamt habe B dabei ... Punkte erreicht und sei damit Erstgereihter gewesen, der Antragsteller habe lediglich ... Punkte erreicht und sei damit Drittgereihter gewesen.

Basierend auf diesem Bewertungsergebnis habe der damalige Abteilungsleiter ... B für die Leitung des Büros X vorgeschlagen. Dem sei das BMI gefolgt, zumal die Bewertung der Bewerber/innen nach objektiven Kriterien erfolgt und das Ergebnis schlüssig und nachvollziehbar gewesen sei. Dass der Antragsteller im Bewerbungsverfahren diskriminierend behandelt worden sei, werde vehement bestritten. Aus dem gesamten Besetzungsverfahren würden sich keinerlei Anhaltspunkte für eine Diskriminierung ergeben, insbesondere nicht aus dem vom Antragsteller behaupteten Grund der Weltanschauung.

Zu den übrigen erhobenen Vorwürfen werde mitgeteilt, dass diese einer umfassenden Überprüfung unterzogen würden.

Der Stellungnahme waren die Interessent/innensuche für die Funktion "Leiter/in des Büros X" (Hauptreferent/in, A1/... bzw. v1/...), die Bewerbungsunterlagen des Antragstellers, die Bewerbungsunterlagen des zum Zuge gekommenen Bewerbers B sowie die von dem stellvertretenden ..., dem damaligen Leiter der Abteilung X und der damaligen Leiterin des Büros Y befüllten Bewertungsbögen angeschlossen.

In der Interessent/innensuche waren folgende mit der Planstelle verbundene Aufgaben aufgelistet:

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

Neben den allgemeinen bzw. gesetzlichen Erfordernissen wurde verlangt:

- ...
- ...
- Ausgereifte spezielle Kenntnisse mindestens einer zweiten EU-Amtssprache in Wort und Schrift
- ...

- Besonderes Improvisationsgeschick, Kreativität, Spontanität und Veränderungsbereitschaft
- Besondere Fähigkeit zum Selbstmanagement

Dem Lebenslauf des zum Zug gekommenen Bewerbers, B, ist im Wesentlichen zu entnehmen, dass er das ...studium „...“ (Abschluss ...) und das ...studium „...“ (Abschluss ...) absolviert habe. Den Grundausbildungslehrgang für dienstführende Beamte („E2a-Ausbildung“) habe er im Jahr ... abgeschlossen. Darüber hinaus habe er verschiedene Fortbildungen in den Landespolizeidirektionen ... und ... absolviert, darunter die zum „PAD-Trainer (polizeispezifische Softwareanwendung); ...beauftragter im Projekt „...“; ...

Seinen beruflichen Werdegang stellte der Bewerber wie folgt dar:

Er sei ... in den Exekutivdienst eingetreten und habe als ...beamter in ... seinen Dienst versehen. Im Jahr ... sei er zur LPD ..., ..., versetzt worden, wo er bis ... seinen Dienst versehen habe. Anschließend sei er in der Polizeiinspektion (PI) ... tätig gewesen. Nach absolvierter Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a im Jahr ... sei er als dienstführender Beamter zuerst dem Stadtpolizeikommando (SPK) ... zugeteilt und ... zum Bezirkspolizeikommando ... in die ... versetzt worden. Von ... bis ... sei er in Karenzurlaub und in der Privatwirtschaft tätig gewesen. Mit ... sei er stv. Kommandant der PI ... geworden, wobei er die Dienststelle ... in Abwesenheit des Kommandanten geleitet habe. Im ... sei er im Rahmen von ... in ... (...) in Verwendung gewesen. Seine Aufgabe sei die Führung eines Teams gewesen, und er sei „zentrale Ansprechperson“ für ... gewesen. Im Jahr ... sei er wieder, für ... Monate, stv. Kommandant der PI ... gewesen. Mit ... sei der Wechsel ins X erfolgt, er sei bis ... Sachbearbeiter in der Abteilung ... gewesen. Ab ... sei er ... interimistischer stv. Leiter des Büros ... gewesen. Seit ... sei er in der Abteilung X tätig, seit ... als „geschäftsführender Büroleiter“.

B führte weiters aus, dass er die Ausbildung zum PAD Landestrainer absolviert und ... Jahre lang als solcher fungiert habe. Als stv. PI-Kommandant habe er Führungserfahrungen gesammelt. Durch seinen ... Einsatz habe er Erfahrung im Führen ... Teams und Einblicke in die Herausforderungen der ... Zusammenarbeit erlangt. In der Abteilung ... des ... habe er in einem Projekt die Rolle des „...“ übernommen und mit ... zusammengearbeitet. Er habe die ...kampagne „...“ für ... und die Kampagne „...“ für ... entwickelt. In einem weiteren EU-Projekt im Bereich ... sei er als verantwortlicher Repräsentant des X tätig gewesen. Die Aufgabe sei ... gewesen. Er habe einen Workshop organisiert, an welchem ... teilgenommen hätten. Weiters habe er Webinarserien organisiert. Im ... sei vom Leiter des Büros ... als interimistischer stv. Leiter eingesetzt worden. Seine Aufgabe sei – gemeinsam mit dem Büroleiter - die ... gewesen, die er zur Zufriedenheit ausgeführt habe. Der Tätigkeitsbereich des Büros X umfasse Tätigkeiten, die ihm bereits durch seine Funktion als „...“ sowie durch das Erstellen von nationalen und international ...kampagnen in der Abteilung ... bekannt seien. Er sei im Büro X mit der ..., der ... sowie der ... beauftragt.

Zu seiner Motivation für die Leitung des Büros X führte B aus, dass die Initiative ... nun vollumfänglich im Büro X angesiedelt sei und er schon als uniformierter Exekutivbeamter ...beauftragter der PI von ... gewesen sei. Als Studierender an der FH habe er über zwei Semester Lehrveranstaltungen zum Themenbereich „...“ belegt. Das dadurch erlernte Wissen habe er im Zuge von ... Aktivitäten auch praktisch anwenden können, so etwa auch auf Bezirksebene in Zusammenarbeit mit dem ... Er habe in einer wissenschaftlichen Arbeit („...“) erforscht, inwieweit sich ... dort nach einem Jahr in der Praxis bewährt habe.

In der Abteilung ... habe er auch den Bereich ... abgedeckt. Moderne didaktische Zugänge in der ... seien von ihm bereits konzeptioniert, internationale Best-Practice Beispiele gesichtet und Ableitungen für eine Neuausrichtung der ... in die Wege geleitet worden.

..., speziell der Bereich „...“, sei ihm aus seiner Zeit als außendienstversehender Exekutivbeamter bestens bekannt.

Das ... Studium habe ihn gelehrt, Modernisierungs- und Änderungsprozesse zu gestalten und wie Führungsverantwortung wahrzunehmen sei.

Nach nunmehr langjähriger Führungserfahrung auf unterschiedlichsten Ebenen des Ressorts verfüge er über das nötige praktische und theoretische Wissen, ein Büro im X zu leiten.

Die Bewertungsbögen, welche im Zuge des persönlichen Gespräches ausgefüllt wurden, zeigen die folgenden Gesamtpunkte:

Bewertung 1: A ... Punkte und B ... Punkte

Bewertung 2: A ... Punkte und B ... Punkte

Bewertung 3: A ... Punkte und B ... Punkte

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller, seine rechtsfreundliche Vertreterin ..., als Dienstgebervertreterin bzw. Dienstgebervertreter des BMI ... und ... und als Vertreterin des X ... teil.

Der Antragsteller wiederholte zusammengefasst sein Vorbringen im Antrag und ergänzte, dass seine Ausbildung und seine fachliche Eignung eindeutig über jene von B zu stellen sei. Konkret zum behaupteten Diskriminierungsgrund der Weltanschauung führte A aus, dass er im Kabinett ... für den ... als ... tätig gewesen und deshalb der FPÖ zugeordnet worden sei. Im Bewerbungsgespräch habe ihn der stv. Leiter des X, ..., flapsig gefragt, wie er (stv. Leiter des) den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erklären solle, dass er (A) ihr Chef werde. Aufgrund der Art und Weise, wie er im Hearing behandelt worden sei, habe er gemerkt, dass er als Persona non grata gesehen werde und nicht zum Zug kommen dürfe. Er habe sich in diesem Besetzungsverfahren keine großen Chancen ausgerechnet, da seine ... im Bereich der ... tätig sei, obwohl ihm gesagt worden sei, dass das kein Problem darstelle. Diesen Grund für eine Ablehnung

seiner Bewerbung hätte er allerdings verstanden, aber als er dann beim Hearing derart schlecht behandelt worden sei, sei ihm klar gewesen, dass er die Stelle nicht erhalten dürfe. Auf die Frage der Senatsvorsitzenden, ob er B kenne, antwortete der Antragsteller, nur vom Hörensagen. Die Frage nach dessen Weltanschauung könne er nicht beantworten. Beim Hearing sei übrigens gesagt worden, dass über das Thema ... nicht gesprochen werden müsse, da bekannt sei, dass er seit Jahren in der ... tätig sei. Zuerst sei das Gespräch auch kollegial geführt worden, dann sei aber plötzlich besagte Aussage von dem Leiter des X gefallen.

Da die Dienstgebervertreterin des X Mitglied der „Hearingkommission“ war, ersuchte die Vorsitzende um Darstellung des Auswahlprozesses. Die Dienstgebervertreterin des X führte aus, dass der stv. Leiter des X, der Leiter der Abteilung X und sie Mitglieder der eingesetzten Kommission zur Eignungsbeurteilung gewesen seien (im Folgenden Hearingkommission). Jedes Mitglied habe einen Bewertungsbogen ausgefüllt und Punkte vergeben, die dann zusammengezählt worden seien. Nachdem B die höchste Punkteanzahl erreicht habe, sei der Besetzungsvorschlag an die Dienstbehörde ergangen und diese habe B bestellt. Im Übrigen müsse bei Auswahlverfahren im X kein psychologischer Test absolviert werden.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden antwortete die Dienstgebervertreterin des X, dass der Besetzungsvorschlag samt den ausgefüllten Bewertungsbögen und den Bewerbungsunterlagen per ELAK an die Dienstbehörde ergangen sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es einen bestimmten Grund habe, dass zwei Bewertungsbögen elektronisch und einer handschriftlich ausgefüllt worden seien, antwortete die Dienstgebervertreterin des X, dass jede/jeder selbst entscheide, wie er/sie den Bewertungsbogen ausfülle.

Auf die Frage, nach welchen Kriterien die Fragen erstellt worden seien, antwortete die Dienstgebervertreterin des X, die Frage würden sich auf die Tätigkeiten des Büro X beziehen und an die Ausschreibung und die Arbeitsplatzbeschreibung „anlehnen“.

Auf die Frage, was konkret mit der Formulierung der Frage 3, nämlich „Aufgaben und Verantwortung“ gemeint gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin des X, intern sei klar gewesen, dass es hier um die Aufgaben und Verantwortungen im Büro X gehe.

Die Frage, ob konkret nach den Aufgaben und der Verantwortung gefragt worden sei, beantwortete die Dienstgebervertreterin des X nicht, sie sagte, sie sehe das Gespräch nicht so negativ wie der Antragsteller. Dass der Leiter des X gefragt haben solle, wie er den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erklären solle, dass der Antragsteller ihr Chef werde, weise sie klar zurück. Diese Frage habe sie nicht gehört, weder einmal noch dreimal. Das Klima sei gut gewesen und das Gespräch auf Augenhöhe verlaufen. Der Antragsteller habe seine Vorerfahrungen im Bereich der ... dargelegt. Der Fokus des Gespräches sei auf den Zielen und der Zukunft gelegen, wobei A auf die Fragen nach seinen zukünftigen Vorhaben im Büro X „nicht wirklich“ antworten habe können. Er habe sich immer wieder auf die Vergangenheit fokussiert, auf die

Frage nach den „Zielen“ habe B bei weitem die besseren Antworten geliefert, er habe konkrete Ziele und in welche Richtung er das Büro X führen wolle, benennen können. Ein Schwerpunkt der Abteilung betreffe den ... sowie die ... Ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Büro X seien die jährlich in ...höhe ausbezahlten ... Zu diesem Punkt habe der Antragsteller angegeben, dass er keinerlei Erfahrung im Bereich ... habe. Die Erfahrung des Antragstellers in der ... sei unbestritten, aber die ... würden eben auch einen wesentlichen Bestandteil der Aufgaben des Büros X darstellen. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil seien die ..., hier besonders die Initiative ... Dies sei auch in der Ausschreibung ein Kriterium gewesen. B habe hier mit seiner Vorerfahrung und seinem wissenschaftlichem Know-how klar gepunktet und sei klar und deutlich zu favorisieren gewesen. Die Weltanschauung sei überhaupt kein Thema gewesen und lediglich vom Antragsteller angesprochen worden. Er sei mit einer sehr negativen Erwartungshaltung in das Bewerbungsgespräch gegangen und habe vorgebracht, dass er bereits zwei Absagen von der ... erhalten habe und sich ohnehin keine Chancen ausrechne. So sollte kein Bewerbungsgespräch begonnen werden. Seit einigen Monaten arbeite ein ehemaliger Kabinettskollege des Antragstellers im Büro X, der vermutlich die gleiche Weltanschauung wie der Antragsteller habe, dies zeige wohl, dass die Weltanschauung absolut kein Thema gewesen sei.

Auf Nachfrage des Antragstellers, nannte die Dienstgebervertreterin des X den Namen des Bediensteten.

Auf die Fragen eines Senatsmitgliedes, warum der Antragsteller im Bewertungsbogen bei:

1. Frage ... „Arbeitszeiten und Arbeitsstandort“ nur ... Punkte erhalten habe und B ..., obwohl sie (die Dienstgebervertreterin des X) bei beiden „flexibel“ vermerkt habe,
2. Frage ... „Höflichkeit/Benehmen“ ... Punkte und B ... erhalten habe, obwohl sie beim AS „sehr gut“ und bei B „gegeben“ vermerkt habe,
3. Frage ... „Teampayer“ ... Punkte und B ... erhalten habe, obwohl dies bei beiden bejaht worden sei,
4. Frage ... „Erfahrungen/Kenntnisse“ iZm Internat. Organisationen“ lediglich ... Punkte und B ... erhalten habe, obwohl sie bei B „gegeben“ und beim AS „gegeben, Kontakte in die Privatwirtschaft“ vermerkt habe,
5. Frage ... „Erfahrungen (Jahre)/Kenntnisse iZm .../...“ ... Punkte und B ... erhalten habe, obwohl sie beim AS „vorhanden“ vermerkt und bei B ein Hakerl gesetzt habe,

führte die Dienstgebervertreterin des X Folgendes aus: Sie sei das erste Mal in einer solchen Kommission gewesen, es handle sich um ihre „internen“ Notizen. Zukünftig werde sie Fragebögen sorgfältiger ausfüllen, sie habe nicht gewusst, dass diese an die Dienstbehörde übermittelt werden.

Die Dienstgebervertreterin des X setzte fort, dass A beim Gespräch teilweise äußerst derb gewesen sei, zu viel geredet und von seiner ... erzählt habe.

Ein Senatsmitglied wies darauf hin, dass die Dienstgebervertreterin des X beim Kriterium „Höflichkeit/Benehmen“ „sehr gut“ vermerkt habe, ihre heutigen Ausführungen würden daher wie eine Schutzbehauptung wirken. Die verbalen Beurteilungen würden (auch bei anderen Punkten) nicht mit den vergebenen Punkten zusammenpassen. Die Dienstgebervertreterin des X stimmte dem zu und sagte, sie werde sich das „zu Herzen nehmen“, aber selbst wenn sie die Höchstpunktezahl vergeben hätte, wäre der Antragsteller nicht zum Zug gekommen.

Zum Punkt „Arbeitszeiten und Arbeitsstandort“ gestand die Dienstgebervertreterin des X ein, dass sie sich nicht mehr erinnern könne, was sie sich bei der Punktevergabe gedacht habe, das Gespräch sei ... her, sie habe scheinbar zu wenig Notizen gemacht.

Zum Punkt „Erfahrungen/Kenntnisse iZm Internat. Organisationen“ erklärte die Dienstgebervertreterin des X, dass die behördeninterne Vernetzung des Antragstellers nicht gegeben gewesen sei, in die Privatwirtschaft jedoch schon. Seitens des Senates wurde darauf hingewiesen, dass sie im Bewertungsbogen „gegeben“ vermerkt habe.

Die Vorsitzende kam auf den Ausschreibungstext zurück und stellte fest, dass die vorhin erwähnten ... darin nicht enthalten seien und hielt fest, dass die Kenntnisse und Erfahrungen der Bewerber und Bewerberinnen an den Kriterien der Ausschreibung zu messen seien. Wenn ein Kriterium nicht in der Ausschreibung enthalten sei, dürfe es nicht als Bewertungskriterium herangezogen werden.

Auf die Feststellung der Vorsitzenden, dass dem Erscheinungsbild und dem Auftreten sehr viel Bedeutung beigemessen worden sei, den Ausschreibungskriterien hingegen nicht, sagte die Dienstgebervertreterin des X, dass der Fokus auf Höflichkeit und der Zwischenmenschlichkeit gelegen sei.

Auf die Frage, inwieweit die Vorerfahrungen der Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt worden seien, antwortete die Dienstgebervertreterin des X, dass die Vorerfahrung des Antragstellers unbestritten sei, er aber sehr in der Vergangenheit schwelge. Mittlerweile habe sich die Kriminalität ins Internet verlagert und der Fokus liege auf ... In all diesen Dingen habe B den Antragsteller um Längen geschlagen. B verfüge über einen wesentlichen Vorsprung bei den ... Er sei ...beauftragter und über ... lang stv. PI-Kommandant gewesen. B habe somit bereits an der Basis Erfahrungen auf dem Gebiet der ... gesammelt. Die Initiative ... sei nunmehr komplett in die Agenden des X übernommen worden.

Auf die Frage, wann B stv. PI-Kommandant gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, von ... bis ... und dann noch einmal ein halbes Jahr ...

Die Dienstgebervertreterin des X führte weiter aus, dass B dann dem X dienstzugeteilt worden und im Büro ... sehr viele Projekte und ...kampagnen gestartet habe, die großen Anklang gefunden hätten, international verkauft worden seien und teilweise in 13 Sprachen übersetzt worden seien. Betreffend ... habe B Erfahrung mit dem ... (...) der EU und habe das geförderte Projekt ... (...) als Leader begleitet. Er habe mehrere Webinarserien mit internationalen Vortragenden organisiert und habe in Punkto Öffentlichkeitsarbeit einen sehr großen Vorsprung gegenüber dem Antragsteller, auch wenn das kein Ausschreibungskriterium gewesen sei.

Die Vorsitzende wiederholte, dass die Kompetenzen nicht losgelöst von der Ausschreibung betrachtet werden dürfen, denn es gehe nicht darum, ob eine Person objektiv betrachtet viele oder wenige Kompetenzen habe.

Der Antragsteller replizierte, dass er seit ... Jahren ...-Trainer sei und ...-Beratungen mache. Natürlich sei es für B ein Vorteil gewesen, dass er bereits ... im X tätig gewesen sei und direkt vor Ort Projekte betreuen habe können. Zum Vorbringen, dass er (der Antragsteller) beim Hearing in der Vergangenheit geschwelgt wäre: Auf die Frage, in welche Richtung er die Abteilung entwickeln wolle, habe er geantwortet, zu einer modernen ... mit neuen Möglichkeiten.

Zur Funktion von B in der PI sei zu sagen, dass er einer der vier Gruppenkommandanten auf der PI und nicht Kommandant gewesen sei. Er (der Antragsteller) sei seit ... Leiter des ...referates im SPK X und sei der „Overhead“ in jedem Bezirk betreffend ... und ... gewesen. Projekte habe er auch gemacht und eingefädelt, und die ... habe ihn für ...projekte nach ... und ... entsandt.

Die Dienstgebervertreterin des X erwiderte, B habe krankheitsbedingt ... lang die Agenden des PI-Kommandanten ausgeübt.

Die Vorsitzende resümierte, dass B insgesamt über Führungserfahrung im Ausmaß von ... bis ... Jahren verfüge.

Der Antragsteller sagte dazu, dass er ... studiert habe und nicht nur über Führungserfahrung bei der Polizei verfüge.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, was unter „...beauftragter“ zu verstehen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin des X, ein ...beauftragter in der Initiative ... sei ein Polizeibeamter, der ... bespreche. B habe diese Funktion als uniformierter Polizeibeamter an der PI wahrgenommen, auch wenn das jetzt nicht die eine ausschlaggebende Funktion gewesen sei.

Auf die Frage von As rechtsfreundlicher Vertreterin, wann B in den Exekutivdienst eingetreten sei, antwortete der Dienstgebervertreter, ...

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob die Laufbahndatenblätter nicht genormt seien, da sie sich in der Struktur unterscheiden würden, antwortete der Dienstgebervertreter, die Vorlagen seien genormt, das „Problem“ sei, dass die Bediensteten diese selber ausfüllen.

Da ein Punkt in der Ausschreibung die ausgereiften speziellen Kenntnisse einer mindestens zweiten EU-Amtssprache betreffen würden, fragte die Vorsitzende, wie diese abgefragt und überprüft worden seien. Die Dienstgebervertreterin des X antwortete, es habe nur eine Bewerberin gegeben, die eine zweite EU-Amtssprache gesprochen habe und diese habe auch ...

Punkte erhalten. Im Bewerbungsgespräch seien nur die Englischkenntnisse abgefragt worden und der AS habe ... angegeben.

Die Frage der Vorsitzenden, ob es Beurteilungen durch die Vorgesetzten gegeben habe, verneinte die Dienstgebervertreterin des X.

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 Sinngehalt 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 er trotz seiner langjährigen Tätigkeit im BMI als ...beamter und als seit ... in vielen ...bereichen und internationalen Projekten zum Thema ... tätiger Beamter, der seit ... ca. ... Mitarbeiter/innen habe und (seit ...) ...trainer sowie Vortragender zu diversen Fachthemen sei, aus weltanschaulichen Motiven nicht zum Leiter des Büros X (Hauptreferent/in, A1/... bzw. v1/...) bestellt worden sei.

Das BMI begründete die Bestellung von B zum Leiter des Büros X (Hauptreferent/in, A1/... bzw. v1/...) damit, dass dieser von den Kommissionsmitgliedern die höchste Punkteanzahl erhalten habe, unter anderem da er relevante Vorerfahrung, insbesondere betreffend ..., mitbringe und im persönlichen Gespräch konkrete Ziele für das Büro X vorgebracht habe.

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 10): ...

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

A hatte (zum Bewerbungszeitpunkt) den ...studiengang „...“, den ...studiengang „...“, das ... Studium „...“ sowie das ...studium „...“ abgeschlossen. A hatte die – für die gegenständliche Stelle fachlich relevanten – Ausbildungen zum ...beamten (...) und zum ...beamten (...) absolviert.

B hatte (zum Bewerbungszeitpunkt) das Bachelorstudium „...“ und das ...studium „...“ abgeschlossen. Er gab an, „verschiedene Fortbildungen“ innerhalb der BPD ... bzw der LPD ..., unter anderem zum ...beauftragten im Projekt ..., absolviert zu haben.

Wenngleich die absolvierten Studien und weiteren Ausbildungen von A und B durchaus vergleichbar sind, so zeigt sich nach Ansicht des Senates doch deutlich, dass der Antragsteller die weitreichendere akademische Ausbildung sowie die einschlägigeren beruflichen Ausbildungen vorweisen kann.

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 an der ..., 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 ... im BMI; in den Jahren .../... war A an der ... als ... für Aus- & Fortbildung tätig, im Jahr ... erfolgte die Dienstzuteilung zum ...

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

B ist seit ... Exekutivbediensteter und war zuerst als ...beamter, dann bei der ... und anschließend ab ... an der PI ... in Verwendung. Ab ... war er als dienstführender Beamter (E2a) tätig und von ... bis ... in Karenzurlaub und in der Privatwirtschaft tätig. ... wurde er zum stv. Kommandanten der PI ... ernannt; ... war er in einem ... Einsatz in ... im Dienst. Seit ... ist er im X; bis ... als Sachbearbeiter in der Abteilung ... und ab ... ...interimistischer stv. Leiter des Büros ... Seit ... ist B in der Abteilung X tätig, seit ... als „geschäftsführender Büroleiter“.

Ein Vergleich der Tätigkeitsbereiche von A und B ergibt, dass der Antragsteller beinahe sein gesamtes Berufsleben als Exekutivbediensteter hindurch im Bereich ... tätig war. Er war ...beamter, Fachexperte für ... und auch als Vortragender im In- und Ausland tätig. B war lange Zeit an einer PI in Verwendung und ist erst seit ... im weiteren Sinn im Bereich ..., seit ... konkret in der Abteilung X, tätig.

Bei der Beurteilung der Bewerber beim persönlichen Gespräch durch die Kommission konnte B ... Punkte erreichen und war damit Erstgereihter, der Antragsteller erreichte ... Punkte und war damit Drittgereihter. Diese Punktevergaben sind für den Senat kaum nachvollziehbar.

Bemerkenswert ist, in diesem Zusammenhang, dass der Antragsteller und B bei der Frage nach „Vortrags-, Präsentations- und Moderationskenntnissen“ die gleiche Bewertung erhalten haben. A ist seit ... Jahren als Vortragender in unterschiedlichen Bereichen, u.a. bei der ..., tätig. Eine vergleichbare Tätigkeit ist anhand der bisherigen Berufslaufbahn für B nicht zu erkennen. Ebenso ist es nach Ansicht des Senates nicht nachvollziehbar, dass B bei der Frage „Studienrichtung“ eine bessere Bewertung durch zwei der drei Kommissionsmitglieder erhalten hat. A kann gegenüber B gleichwertige, nach Ansicht des Senates sogar höherwertige, einschlägige Studienabschlüsse und weitere Ausbildungen vorweisen (siehe die obenstehenden Ausführungen).

Für den Senat weiters nicht nachvollziehbar ist die Vergabe von lediglich ... mit der Bemerkung, dass der Antragsteller „keine Erfahrung in ...“ habe, bei der Frage „Aufgaben und Verantwortung“ durch ein Kommissionsmitglied. Dazu ist festzuhalten, dass der Bereich ... in der Ausschreibung nicht enthalten und daher auch bei der Beurteilung der Bewerber nicht zu berücksichtigen ist.

Die niedrigere Bepunktung des Antragstellers, etwa bei Frage ... „Arbeitszeiten und Arbeitsstandort“, bei der der Antragsteller ... Punkte erhalten hat und B ..., obwohl das Kommissionsmitglied bei beiden „flexibel“ vermerkt hat, oder Frage ... „Höflichkeit/Benehmen“, bei der der Antragsteller ... Punkte und B ... erhalten hat, obwohl sie bei A „sehr gut“ und bei B „gegeben“ vermerkt hat (Näheres siehe Seite 15), konnte von der Dienstgebervertreterin nicht nachvollziehbar begründet werden. Auffällig ist auch, dass die Kommissionsmitglieder teilweise bei gleicher schriftlicher Beurteilung der einzelnen Fragen den Antragsteller mit geringerer Punkteanzahl bewertet haben, als B.

Unverständlich ist außerdem, weswegen die umfangreiche Erfahrung des Antragstellers im Bereich ... keine ausreichende Würdigung in den Bewertungsbögen findet. Dies auch deshalb, da sie von der Dienstgebervertreterin in der Sitzung explizit anerkannt wurde und sich aus den schriftlichen Bewerbungsunterlagen eindeutig ergibt.

Schließlich ist das Vorbringen der Dienstgebervertreterin in der Sitzung, wonach das Auftreten des Antragstellers beim persönlichen Gespräch unangemessen gewesen sei, in Hinblick darauf, dass die im Bewertungsbogen beim „Höflichkeit/Benehmen“ „sehr gut“ notiert hatte, außerdem als bloße Schutzbehauptung zu qualifizieren.

Die Beurteilung der Bewerber kann immer nur anhand der konkreten Ausschreibung erfolgen. Wenn die „Leitung und Koordination von ...“ lediglich eine von mehreren in der Ausschreibung genannten Aufgaben ist und in den Anforderungen nicht einmal explizit genannt wird, erscheint der Stellenwert, dem diesem Bereich in der Beurteilung der Bewerber und im Vorbringen vor der B-GBK gegeben wird, nicht schlüssig. Wenngleich die Dienstgebervertreterin in der Sitzung glaubhaft vorgebracht hat, dass der Fokus auf ... aufgrund der Tätigkeiten im Büro X notwendig sei, muss dieser bereits in der Ausschreibung mit entsprechender Gewichtung Niederschlag finden, um in diesem Ausmaß bei der Beurteilung berücksichtigt werden zu können.

Für die Erfüllung der Aufgaben des Büros X (...) wurden in der Ausschreibung (u.a.) die „...“ sowie „...“ gefordert.

A konnte glaubhaft darlegen, dass er jahrelange und umfangreiche Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich der ... hat. Wenngleich B als ...beamter bei ... tätig war, ist es für den Senat nicht nachvollziehbar, dass B bessere Kenntnisse in diesen Bereichen haben soll. Auch den Bereich Projektmanagement erfüllt A aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit und seiner einschlägigen Ausbildungen in diesem Bereich in hohem Ausmaß.

Betreffend die in der Ausschreibung implizit geforderten Führungsqualitäten ist außerdem zumindest fraglich, ob diese bei A und B in einem – wie die Beurteilung nahelegt – gleichwertigen Ausmaß gegeben ist. Der ...monatigen Verwendung als stv. Kommandant, ...jährigen Tätigkeit als interimistischer stellvertretender Büroleiter sowie (zum Bewerbungszeitpunkt) rund ...monatigen Tätigkeit als geschäftsführender Büroleiter des B steht eine rund ...jährige Leitung eines ...referates in einem Stadtpolizeikommando ... gegenüber.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass die Beurteilung (die auch aufgrund der dokumentierten Berufslaufbahn, der Ausbildungen und dem persönlichen Gespräch erfolgen sollte) sachlich nicht nachvollziehbar ist.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass sachfremde Motive oder Erwägungen für die Auswahlentscheidung zu Gunsten von B maßgebend waren.

As Ausführungen zum behaupteten Diskriminierungsgrund Weltanschauung waren 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 daher fest, dass die Besetzung der Planstelle der/des Leiter/in des Büros X (Hauptreferent/in, A1/... bzw. v1/...) mit B eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

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