

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 der Abteilung X (...) bei der Landespolizeidirektion X (LPD X) aufgrund seiner Weltanschauung und seines Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Leiter der Abteilung X der LPD X stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und keine Diskriminierung aufgrund des Alters von A beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Für eine Diskriminierung aufgrund des Alters ergaben sich keine Hinweise.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Der Antragsteller führte aus, dass er Leiter der Abteilung Y bei der LPD Y sei und sich um die Leitung der Abteilung X in der LPD X beworben habe. Die Stelle sei mit einem „Mitglied des politischen Kabinetts des ÖVP-Bundesminister ... besetzt worden. Davon sei er formell nie in Kenntnis gesetzt worden, er habe von der Besetzung erst im ... von einem Kollegen erfahren.

Zu seinem Werdegang führte A aus, dass er seit ... Leiter der Abteilung Y der LPD Y (Bewertung A1/...) mit Dienstort ... sei. Das Aufgabengebiet der Abteilung X in X sei nahezu ident mit seinem Aufgabengebiet in der LPD Y. Er verfüge über eine jahrelange Erfahrung in diesem Gebiet, weswegen er überzeugt sei, die besten Voraussetzungen für diese Tätigkeit zu besitzen. Schon vor ... (vor der Gründung der ...) habe er die Abteilung ... in der Sicherheitsdirektion Y geleitet. Für seinen Einsatz sei er ... Mal ausgezeichnet worden, ...

Er wohne etwa ... Kilometer von ... entfernt und habe bereits in der Vergangenheit einen Arbeitsplatz in ... bzw. in ... angestrebt. Beide Orte liegen wesentlich näher an seinem Wohnort ... Hinzu komme, dass er ... Kinder habe. Eine Versetzung nach ... wäre eine massive Entlastung für seine Familie gewesen, da seine ebenfalls berufstätige Frau und er bei der Kinderbetreuung auf sich alleine gestellt seien. Seinem Dienstgeber sei seine familiäre Situation bekannt. Seit ... sei er in ... der SPÖ. Das habe er auch seiner Dienstbehörde gemeldet. Seit der letzten Personalvertretungswahl ... sei er Mitglied des Wahlausschusses für die Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG). Seine politische Gesinnung sei mit Sicherheit der Grund dafür gewesen, dass er in der Vergangenheit und auch im konkreten Fall bei der Planstellenbesetzung trotz Besteignung nicht berücksichtigt worden sei. Da B, der der Leiter des Büros ... (Bewertung A1/...) gewesen sei und somit ein anderes Aufgabengebiet gehabt habe, die Planstelle bekommen habe, könne es auch sein, dass man ihn zusätzlich aufgrund seines Alters [Anmerkung: Der Antragsteller ist am ... geboren] benachteiligt habe. Schon vor der gegenständlichen Ausschreibung habe es klare Anzeichen dafür gegeben, dass die Stelle schon im Vorfeld vergeben worden sei. Seine erste Eingabe in diesem Zusammenhang an die B-GBK (Anmerkung: vom ...) habe er in der Hoffnung, dass die Planstelle nach fairen Gesichtspunkten besetzt werde, wieder zurückgezogen.

Er nehme an, dass die Planstelle einem Kabinettsmitglied ... bereits zugesagt worden sei, bevor die Leitung der Abteilung X überhaupt zur Ausschreibung gelangt sei. Spätestens bei der Auswahl sei der Mitbewerber vermutlich aufgrund seiner ...-Kabinettszugehörigkeit und möglicher Weise auch aufgrund seines jungen Alters vorgereicht worden. Es sei nicht nachvollziehbar, dass er als älterer Bewerber, der schon seit Jahren mit den Aufgaben der Abteilung X befasst gewesen sei, nachgereicht worden sei. Es sei absolut nicht nachvollziehbar, nach welchen Parametern und mit welcher Begründung sich die LPD X (oder das BMI) für B entschieden habe, offensichtlich habe er die richtige politische Voraussetzung mitgebracht.

As Antrag war die Bewerbung um die gegenständliche Funktion inkl. Laufbahndatenblatt abgeschlossen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI am ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Die Interessenten-/Interessentinnensuche sei von der LPD X durchgeführt worden, und die Behörde habe dem BMI vorgeschlagen, die Planstelle mit B zu besetzen.

B sei dem BMI aufgrund seiner bisherigen beruflichen Laufbahn verbunden mit seinem umfangreichen Fachwissen als bestgeeignetster Kandidat erschienen. Der Zentralausschuss (ZA) für die Bediensteten der Sicherheitsverwaltung beim BMI und der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI seien von der beabsichtigten Personalmaßnahme in Kenntnis gesetzt worden. Der ZA habe am ... bekanntgegeben, dass er einen anderen Bewerber (Anmerkung: nicht den Antragsteller) als den bestgeeigneten Bewerber ansehe. Nachdem kein Einvernehmen im Sinne des § 10 Abs. 7 B-PVG, 1. Halbsatz hergestellt werden habe können, sei die Angelegenheit gemäß § 10 Abs. 7 B-PVG, 2. Halbsatz dem Bundesminister für Inneres mit dem Ersuchen um Entscheidung vorgelegt worden. Am ... sei die Entscheidung des Herrn Bundesministers zu Gunsten von B gefallen, und die LPD X sei mittels Erlass vom ... angewiesen worden, ihn mit Wirksamkeit ... mit der Leitung Abteilung X zu betrauen.

Die Entscheidung, B mit der Leitung der Abteilung X in der LPD X zu betrauen sei aus folgenden Gründen gefallen: Die Aufgaben der Abteilung X der LPD X seien wesentlich breiter gestreut als jene bei der LPD Y. Aufgrund der ... der beiden Bundesländer ergäben sich sowohl quantitative als auch qualitative Unterschiede. Die Zuständigkeit der ... erstrecke sich zum Großteil auf die ..., wobei keine ... „nachgeschaltet“ seien. ... habe etwa ... Einwohner*innen, ... ca. ... Einwohner*innen. Zusätzlich würden von der Abteilung X die ... und ... serviciert, wobei beide Städte mehr Einwohner*innen hätten als ... (... ca. ... Einwohner*innen, ... ca. ... Einwohner*innen). Auch die Anzahl der Einwohner*innen der beiden Bundesländer unterscheide sich erheblich (...). Der Bereich des ... genieße im Hinblick auf ... ohnedies einen Sonderstatus. Die Größe des Bundeslandes ... spreche eindeutig für B, dieser sei durch seine Vielseitigkeit bereits bestens mit den Gegebenheiten in der Abteilung X in der LPD X und in den ... und ... vertraut gewesen. B habe „außerordentliche Fähigkeiten“ bewiesen, er habe in außergewöhnlichen Situationen entsprechende Lösungen gefunden und bei der Bearbeitung neuer Aufgaben federführend mitgewirkt.

Der Antragsteller sei zwar in seiner Bewerbung äußerst penibel auf seine bisherigen Wirkungsbereiche eingegangen, allerdings habe er nicht angeführt, an welchen Projekte bzw. Einsätzen er federführend mitgearbeitet hätte oder die er geleitet hätte. Grundsätzlich sei A für die

Funktion geeignet, was Vielseitigkeit und Engagement betreffe sei er im Hinblick auf die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben jedoch hinter B zu reihen gewesen.

Letztlich sei die Entscheidung, B aufgrund seiner persönlichen und fachlichen Eignung in Verbindung mit seiner bisherigen beruflichen Laufbahn mit der Leitung der Abteilung X der LPD X zu betrauen, vom Herrn Bundesminister getroffen worden. Jegliche Diskriminierungsvorwürfe aufgrund der Weltanschauung oder des Alters weise das BMI zurück.

Der Stellungnahme des BMI waren (u.a.) angeschlossen: Die Interessenten-/Interessentinnen-suche (im Folgenden kurz I-Suche) für die gegenständliche Stelle; die Bewerbungen von A und B samt den Laufbahndatenblättern und den Stellungnahmen ihrer unmittelbaren Vorgesetzten, den Besetzungsvorschlag der LPD X.

Laut der I-Suche wurden neben den allgemeinen Erfordernissen folgende Kenntnisse und Fähigkeiten gefordert:

- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ... etc.

Mit der Funktion sind folgende Aufgaben verbunden:

- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...;
- ...

Der Abteilung X obliegen insbesondere:

...

A führte in seiner Bewerbung (zusammengefasst) seine Laufbahn betreffend aus, dass er im Jahr ... in den Exekutivdienst eingetreten sei und bis ... Dienst an einer Grenzkontrollstelle

versehen habe. Im Jahr ... sei er zum ...amt (...) gewechselt. Er habe ... Monate das „...“ in ... geleitet und sei ... zum Leiter des ... der ... ernannt worden. Diese Funktion habe er bis ... innegehabt. Daneben habe er den „Aufstiegskurs“ für die VwGr A1 absolviert, danach das Bachelorstudium Public Management, das Masterstudium ..., das Masterstudium ... an der FH ... und das Doktoratsstudium ... abgeschlossen. Zusätzlich habe er den Lehrgang „...“ des BMI besucht. Von ... bis ... sei er Abteilungsleiter der ... (...) ... gewesen und vom ... bis ... habe er stellvertretend der Bezirkspolizeidirektion (BPD) ... geleitet. Dadurch habe er sich hervorragende Rechtskenntnisse und spezielles Wissen über die Organisation der LPD und der Sicherheitsbehörden sowie über die Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten angeeignet. Mit ... sei ihm die Leitung der Abteilung Y der LPD Y übertragen worden.

Im Rahmen der ... habe er besondere Qualifikationen im Bereich des Krisenmanagements erworben und eine hohe Belastbarkeit gezeigt. Beinahe täglich sei er im Einsatzstab tätig gewesen, wodurch er sich einen hohen Wissensstandard in der Strategieentwicklung angeeignet habe.

Im Jahr ... sei er ... Monate „in ... mit der Funktion als stellvertretender Büroleiter und Leiter für ... im ...“ betraut gewesen [Anmerkung: In der Stellungnahme des BMI ist für die Zeit vom ... bis ... eine Karenz gem. § 75 Abs 1 BDG 1979 verzeichnet], er habe also auch eine qualifizierte Tätigkeit außerhalb der Behörde vorzuweisen.

Durch seine Initiative sei in der LPD Y als ... Behörde in Österreich die Sonderkommission (SOKO) „...“ ins Leben gerufen worden. Es seien Prozesse zu analysieren gewesen, das Land Y und die Bezirkshauptmannschaften seien eingebunden, es durch das optimale Zusammenwirken aller Beteiligten zur weitgehenden Zerschlagung der ... gekommen sei. Nun würden alle Bundesländer nach diesem Vorzeigeprojekt arbeiten.

As unmittelbarer Vorgesetzter, der stellvertretende LDP-Direktor ... führte in der Beurteilung des Bewerbers aus, dass dieser die an ihn gestellten Aufgaben stets bestens erledige, über ein sehr hohes Fachwissen verfüge und bei seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen „hoch angesehen“ und ein kompetenter Ansprechpartner für deren Rückfragen sei. „Sensible“ Bescheide, die ein breites und umfangreiches rechtliches Wissen erfordern, erledige er „selbstständig“. Er verfüge über eine sehr hohe soziale Kompetenz, scheue sich aber auch nicht, unpopuläre Maßnahmen umzusetzen.

Im Land Y werde A geschätzt, weil er sich ein sehr hohes Wissen in Bezug auf das ... angeeignet habe. Aus diesem Grund sei er auch Mitglied der sogenannten „SOKO ...“.

Der Bewerber sei sehr bemüht sich weiterzuentwickeln und weiterzubilden, um einerseits Kompetenz auszubauen und andererseits den ständigen Änderungen in den Gesetzeslagen gerecht zu werden. Er sei ein strategisch denkender Mensch, der rasch Lösungen und Wege zur Lösung von Problemen erkenne. Er scheue sich vor keiner Arbeit und agiere proaktiv. Aufgrund seiner umfangreichen Studien und Ausbildungen gebe es keinen Bereich in der ..., den er nicht auch persönlich (bei Ausfall der Referentinnen und Referenten) abdecken könne. Da

die Abteilung Y eine kleine ... sei, müsse er auch bei Ausfällen von Referent*innen deren Arbeit miterledigen.

A habe ein sicheres und freundliches Auftreten und sei sehr verlässlich und genau in der Aufgabenerledigung. Er sei ein Teamplayer, der aber auch gut delegieren könne, dabei aber gerecht agiere. Er sei eigeninitiativ, zielorientiert und sehr belastbar. Als Geschäftsbereichsleiter könne der stellvertretende LPD-Direktor bestätigen, dass A alle allgemeinen und auch darüber hinaus geforderte Kenntnisse und Fähigkeiten für die ausgeschriebene Funktion besitze und bestens für die Funktion geeignet wäre.

B führte in seiner Bewerbung aus, er sei am ... in den Exekutivdienst eingetreten und zunächst Aspirant bei der LPD X gewesen. Von ... bis ... sei er Beamter der VwGr E2b in ... Polizeiinspektionen (PI) in X gewesen. Anschließend sei er im Rahmen von ... im ... gewesen. Danach habe er für ... Monate wieder Dienst an einer PI versehen. Nachdem er das Studium der ... abgeschlossen habe, sei er als rechtskundiger Beamter der BPD ... dienstzugeteilt worden. In den Jahren ... und ... habe er die Aufgabengebiete und Arbeitsweise einer ... Abteilung auf Mitarbeiter*innenebene kennengelernt, habe in allen Abteilungen mitgearbeitet und die jeweiligen Rechtsmaterien im Detail erlernt. Mit ... habe er (in der VwGr A1) die Leitung des Büros ... der LPD X übernommen, die er bis zur Dienstzuteilung in Kabinett ... mit ..., unterbrochen durch eine ...montige Dienstzuteilung zum ...amt (...) für das Projekt „...“ .../..., ausgeübt habe. Zwischen ... und ... habe sich immer wieder die „gern angenommene“ Gelegenheit geboten, vertretungsweise die Leitung der Abteilung X zu übernehmen. Dadurch habe er alle rechtlichen, personellen und faktischen Änderungen der letzten Jahre mitverfolgt. Er sei Mitarbeiter im Projekt „...“ gewesen, habe regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen, z.B. im Bereich des ...gesetzes, teilgenommen. Die Überwachung verschiedenster Veranstaltungen, wie z.B. die des „...“, sei „zum Teil“ von ihm „mitgeplant und durchgeführt“ worden.

Durch seine Zuteilung zum ... und seine Mitarbeit im Kabinett ... habe er weitreichende Einblicke in die Zentralstelle bekommen. Er habe die Strategie des BMI sowie die Herausforderungen der letzten Jahre kennengelernt und intensiv an verschiedensten Projekten mitgearbeitet. Die gute Vernetzung in der Zentralstelle mit den Topführungskräften „wird wesentlich zur Fortentwicklung der Abteilung X beitragen“.

Als Leiter des Büros ... habe er wertvolle Erfahrungen in der „Mitarbeiterführung“ gesammelt. Abschließend gab der Bewerber an, dass er in den Jahren .../... das Managementtraining gemäß § 32 BDG absolviert habe. Dadurch und durch seine Vortragstätigkeit im Bereich ... habe er sehr gute Kenntnisse in Steuerung und Analyse komplexer Organisationen, im Personalmanagement und in der Entwicklung von Teamfähigkeit.

Bs unmittelbarer Vorgesetzter, der stellvertretende LPD-Direktor und Leiter des Geschäftsbereiches X in der LPD X ..., führte in der Beurteilung des Bewerbers aus, dass sich dieser in seiner

Zeit als Leiter des Büros ... durch außerordentliche Fachkompetenz, exzellente Führungsqualitäten, großes Engagement, Loyalität und Teamfähigkeit ausgezeichnet habe. Fachwissen und technisches Wissen, z.B. EDV-Kenntnisse, habe er durch ständige dienstliche und außerdienstliche Fortbildungen erworben. Er habe alle seine Aufgaben eigenständig und bestens erfüllt. Er habe an verschiedensten Projekten mitgearbeitet und sei mit Sonderaufgaben, z.B. ..., beauftragt worden. Er habe hervorragende juristische Kompetenz, sein kollegialer Führungsstil und seine Mitarbeitermotivation seien unbestritten. Aufgrund seiner früheren Tätigkeit bei der BPD ... kenne er den Aufgabenbereich der Abteilung X „bestens“, weshalb er von ihm vertretungsweise mit der Leitung der Abteilung beauftragt worden, wenn Abteilungsleiter und Stellvertreter gleichzeitig abwesend gewesen seien. Aufgrund seiner Bereitschaft, Aufsichtsdienst bei verschiedensten Veranstaltungen zu verrichten, besitze er neben den umfassenden theoretischen Kenntnissen auch die nötige praktische Erfahrung in den relevanten Verwaltungsmaterien.

B sei für die Leitung der Abteilung X „bestens“ geeignet.

Die LPD X begründete ihren Besetzungsvorschlag im Großen und Ganzen mit den Ausführungen des stellvertretenden Direktors der LPD X (Bs unmittelbarer Vorgesetzter) und stellte ergänzend fest, dass B ein äußerst belastbarer, dynamischer Beamter sei, der in allen Belangen Höchstleistungen erbringe, wodurch die Leitung der Abteilung X bei ihm in den besten Händen wäre. In diesem Punkt sei B nicht zu übertreffen, da er bei seinen bisherigen Verwendungen, und auch bei Vertretung des Leiters der Abteilung X, entsprechende Maßnahmen getroffen habe und auch bei den Polizeikommissariaten unterstützend eingegriffen habe. Insbesondere bei „Extremsituationen“, wie z. B. bei ..., mit damit verbundenem überdimensionalem Anfall von Verwaltungsanzeigen seien mit seiner Unterstützung Lösungen erarbeitet worden. Mit seiner Unterstützung sei die Zusammenarbeit zwischen der Abteilung X und den Polizeikommissariaten ... und ... forciert und somit wirtschaftlich und qualitativ das bestmögliche Ergebnis erzielt worden.

Die rechtliche Beurteilung komplexer Sachverhalte und der damit verbundenen Auswirkungen für die gesamte Organisationseinheit sei ein weiterer Aufgabenpunkt, der eindeutig für B spreche. Er habe das Studium der ... neben seiner Tätigkeit als Exekutivbeamter absolviert, und die Ausbildung zum Exekutivbeamten und das Studium der ... stellen eine ideale Kombination für die vorgesehene Funktion dar. Die Bestellung des Bewerbers zum ... beim ... sprechen zusätzlich für B.

Weiters habe B bei diversen „Sondereinsätzen“ mitgewirkt (z. B. ... (war näher ausgeführt). Im Jahr ... sei das ...verfahren mit seiner Unterstützung reformiert worden, er habe an entsprechenden Koordinierungsgesprächen federführend teilgenommen und die Schulungen gemeinsam mit der Abteilung X und den ... organisiert. Durch eine von ihm erarbeitete Expertise

im Bereich der Abteilung X und neuer ...programme und Schulungen der Organe der ... sei es ihm im Jahr ... gelungen, ein Verbrechen ... aufzuklären.

B sei weiters Vortragender für ... und für ... an der Sicherheitsakademie (SIAK). Während seiner Zuteilung zum ... habe er das Projekt „...“ geleitet und habe als österreichischer Vertreter an diversen internationalen Konferenzen (...) teilgenommen. Er sei Experte im Bereich der ..., wodurch die vormals analogen ... digitalisiert worden seien und österreichweit ein einheitliches System erstellt worden sei.

Um die Sicherheit der dienstlichen EDV Applikationen verbessern zu können, habe B den Bachelor Studienganges „...“ an der Fachhochschule ... begonnen.

B sei in höchstem Maße für die angestrebte Funktion geeignet und vor seine Mitbewerberinnen und Mitbewerber zu reihen.

A betreffend wurde im Besetzungsvorschlag ausgeführt, dass er zwar der Leiter der Abteilung Y in einem kleinen Bundesland sei, was jedoch nicht negativ bewertet werden dürfe, da der Beamte im Hinblick auf den Personalstand bei Bedarf auch die Aufgaben von Referenten/Referentinnen übernehme. Aufgrund seiner Aus- und Fortbildungen gehöre er sicher zu den Anwärtern für Führungsfunktionen im BMI, was letztlich auch aus der Einteilung als Leiter der Abteilung Y bei der LPD Y erkennbar sei. Allerdings sei X neben ... das ..., und dieser Faktor spreche eindeutig für B.

A, der kein ... Studium absolviert habe, wäre zweifellos ebenfalls gut geeignet für die Leitung der Abteilung X.

In der Sitzung des Senates II (im Folgenden kurz: Senat) vom ... führte der Antragsteller ergänzend zu seinem Antrag aus, dass das Hauptmotiv für seine Bewerbung die Nähe von ... zu seinem Wohnort gewesen sei, denn er habe Kinderbetreuungspflichten und die Fahrzeit zwischen seinem Wohnort und dem jetzigen Dienstort ... betrage ... Stunden täglich. Außerdem gefalle ihm die ...polizeiliche Tätigkeit, die er bereits wahrnehme.

Zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung führte er aus, dass er seit ... Mitglied der SPÖ und im Jahr ... zum ... gewählt worden sei, seinem Dienstgeber sei seine politische Zugehörigkeit bekannt. Sein Vorgesetzter ..., mit dem ihm ein freundschaftliches Verhältnis verbinde, sei als ehemaliges Kabinettsmitglied noch immer gut vernetzt und habe mit dem Kabinettsmitarbeiter ... Rücksprache gehalten, welcher ihm (As Vorgesetzten) mitgeteilt habe, dass B zum Leiter der Abteilung X bestellt werde, man beginne bereits alle ... zu versorgen. Das Kabinett kenne ihn (A) von früher und nehme es ihm übel, dass er von der ÖVP zur SPÖ gewechselt sei. Er werde im gesamten Bereich des BMI keine Karriere mehr machen, geschweige denn Leiter der Abteilung X werden. B werde zum Leiter der Abteilung X ernannt, auch wenn er (A) einen Antrag an die Bundes-Gleichbehandlungskommission stelle, denn der finanzielle Schaden wäre für das BMI gering, weil die Differenz der Bezüge (A1/... zu A1/...) gering sei, und

außerdem dauere ein Verfahren lange und am Ende schaue für ihn (den Antragsteller) sowieso nur wenig heraus. As Vorgesetzter habe dann noch angemerkt, dass er gegen das Kabinett nichts machen könne. Danach habe er (A) mit der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB) ... telefoniert und noch vor der tatsächlichen Planstellenbesetzung einen Antrag an die B-GBK gestellt [Anmerkung: Im ...]. As Vorgesetzter sei sein Vorbringen im Antrag unangenehm gewesen, woraufhin er die Beschwerde zurückgezogen habe, zumal ihm eine gerechte Entscheidung und ein Gespräch mit dem Kabinettsmitglied zugesichert worden sei. Als allerdings entschieden worden sei, dass B die Planstelle erhalte und auch kein Gespräch mit ihm geführt worden sei, habe er neuerlich einen Antrag gestellt.

Auf die Frage, warum er sich aufgrund des Alters diskriminiert fühle, antwortete der Antragsteller, B sei in etwa ... Jahre jünger als er, was zusätzlich eine Rolle gespielt haben könnte, Konkreteres könne er dazu jedoch nicht ausführen.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiter*innen er als Leiter der Abteilung Y führe, antwortete A, es seien ... Mitarbeiter*innen.

Der Dienstgebervertreter ... warf an dieser Stelle ein, dass man als Leiter der Abteilung X der LPD X für schätzungsweise ... Mitarbeiter*innen verantwortlich sei und stellte A die Frage, welche Funktion er während seiner ...monatigen Karenz im Jahr ... innegehabt habe. A antwortete, er habe für den FPÖ-... ... gearbeitet.

Auf die Frage, warum B der besser geeignete Bewerber gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter kurz, nämlich, dass B seit ... Leiter des Büros ... in der LPD X gewesen sei und in den ... Jahren seiner Tätigkeit nicht nur seine eigenen Aufgaben hervorragend erledigt, sondern vertretungsweise über ... Wochen mit der Leitung der Abteilung X beauftragt gewesen sei. Im Übrigen verweise er auf den ausführlich begründeten Besetzungsvorschlag. Aufgrund der Fremdbewerbungen sei die Zuständigkeit zur Entscheidung über die Planstellenbesetzung auf das BMI übergegangen, und sowohl die LPD X als auch das BMI hätten den Antragsteller an die ... Stelle gereiht. Es sei nicht nachvollziehbar, dass sich A aufgrund seiner Zugehörigkeit zur FSG diskriminiert erachte, nachdem er vorher Mitarbeiter eines freiheitlichen ... gewesen sei. Offenbar sei er in seiner Weltanschauung sehr flexibel, denn noch davor sei er FCG-Mitglied gewesen und jetzt sei er SPÖ- bzw. FSG-Mitglied. Zu bemerken sei, dass der Vorsitzende des ZA auch Angehöriger der FSG sei, sich aber nicht für den Antragsteller, sondern für einen anderen Bewerber, eingesetzt habe. Im Besprechungsprotokoll des Kabinetts sei A gar nicht vorgekommen, er habe offenbar keine Rolle mehr gespielt. Zu bemerken sei, dass sich A auch um die Funktion des stellvertretenden Leiters des PK ... (...) beworben habe, und seitens der LPD ... sei auch mit ihm ein Gespräch geführt worden. Obwohl der Aufgabenbereich ähnlich jener der Leitung der Abteilung X sei, habe die LPD ... in Bezug auf A festgehalten [Anmerkung: Der Dienstgebervertreter liest vor: „(...) bei dem Vorstellungsgespräch konnte er leider nicht mit der erforderlichen speziellen Fachkompetenz überzeugen (...)“.

Der Antragsteller führte in Bezug auf seine Tätigkeit bei ... aus, dass diese Entscheidung rein familiär und nicht politisch gewesen sei. ...

Auf die Frage, wann er der SPÖ beigetrete sei, antwortete A, im Jahr ...

Auf die Frage, ob es im Zuge seiner Rückkehr zur LPD Y gewesen sei, antwortete er, es sei kurz danach gewesen, als er nach ... gezogen sei, davor habe er ... Jahre in ... gewohnt.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte aus, ihr seien beide Bewerber nicht persönlich bekannt, weswegen sie sich nur auf die Laufbahndaten und die Stellungnahmen beziehen könne. Da der Antragsteller seit ... Leiter der Abteilung Y sei, verfüge er über mehr einschlägige Führungserfahrung und einschlägiges Fachwissen als B. Bei der Beurteilung der Bewerber*innen seien auch die persönlichen Gründe ins Kalkül zu ziehen und diese würden für A sprechen. Ob B in der Aufgabenerfüllung besser sei, könne sie nicht beurteilen, da sie ihn nicht kenne. A sei von seinem Vorgesetzten sehr gut bewertet worden, und aus ihrer Sicht scheine er fachlich besser geeignet zu sein, weshalb eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung glaubhaft wäre. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters erscheine ihr nicht glaubhaft.

Der Antragsteller wies darauf hin, dass die Leitung der Abteilung Y mit A1/..., die Leitung der Abteilung X mit A1/..., die Leitung der ... mit A1/... und die Leitung des Büros ... mit A1/... bewertet sei.

Zur Kritik in der Stellungnahme des BMI, nämlich, dass er in seiner Bewerbung nicht auf konkrete Projekte oder Einsätze eingegangen sei, führte A aus, dass dies in der Ausschreibung nicht gefordert gewesen sei, er aber sehr wohl angeführt habe, dass seine Behörde aufgrund seiner Initiative die erste in Österreich gewesen sei, die die „SOKO ...“ ins Leben gerufen habe. Außerdem leite er seit ... Jahren Einsätze bei ... Im Jahr ... sei er während der ... im Einsatzstab tätig gewesen und habe hunderte Überstunden gemacht. Laut der Stellungnahme des BMI sei B aufgrund seiner Vielseitigkeit bestens mit den Gegebenheiten in der Abteilung X der LPD X und auch in den PKen ... und ... vertraut gewesen. Wenn das für die Leitung der Abteilung X erforderlich gewesen wäre, hätte es in der Ausschreibung angeführt werden müssen. Ignoriert worden sei auch, dass auch ... (neben ...) zur Abteilung Y gehöre. In seiner Bewerbung habe er zu jedem Punkt der Ausschreibung praktische und theoretische Beispiele genannt. Er verstehe nicht, warum er in Hinblick auf Vielseitigkeit und Engagement hinter B gereiht worden sei, denn die Aufgaben im Büro ... hätten „Null“ mit den Aufgaben der Abteilung Y zu tun, und könne die Leitung des Büro ... absolut nicht mit der Leitung der Abteilung X verglichen werden.

Der Dienstgebervertreter bemerkte abschließend, dass der Antragsteller offenbar dann, wenn es „von Nöten gewesen“ sei, seine Weltanschauung gewechselt habe. Jetzt zu behaupten, dass er aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei, sei kurios.

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 aufgrund (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.

Der Antragsteller behauptete im Wesentlichen, trotz besserer Qualifikation für die Leitung der Abteilung X in der LPD X aufgrund der Weltanschauung nicht berücksichtigt worden zu sein, nämlich deshalb, weil er (im Bewerbungszeitraum) Mitglied der SPÖ und SPÖ-... und auch für die FSG als ... (bei der Personalvertretungswahl) und Gewerkschaftsmitglied tätig gewesen sei, während der zum Zug gekommene Bewerber ehemals „Mitglied des politischen Kabinetts des ÖVP-Bundesminister ...“ gewesen sei. Im Zuge der Kontaktaufnahme seines Vorgesetzten ..., einem ehemaligen ÖVP-Kabinettsmitglied des ..., zum Kabinettsmitarbeiter ... sei hervorgekommen, dass er (der Antragsteller) aufgrund seiner SPÖ-Mitgliedschaft im BMI keine Karriere machen, geschweige denn Leiter der Abteilung X werden würde.

Der Antragsteller erachtete sich außerdem aufgrund seines Alters diskriminiert, da B wesentlich jünger sei.

Das BMI hielt den Behauptungen des Antragstellers im Wesentlichen entgegen, dass B aufgrund seiner bisherigen Tätigkeiten und seiner Führungserfahrung in der LPD X für die Leitung der Abteilung X geeigneter sei. B habe in jedem Arbeitsbereich und in jeder Funktion exzellente Arbeit geleistet und sich im Rahmen von Projekten engagiert. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sei auch deshalb nicht nachvollziehbar, weil der Antragsteller offenbar seine Weltanschauung gewechselt habe, wenn es „von Nöten“ gewesen sei. Zuerst sei

er von der ÖVP bzw. der FCG zur SPÖ bzw. der FSG gewechselt, und im Jahr ... habe er sich krenzieren lassen und in der Zeit der Karenz für den FPÖ-... ... gearbeitet.

Zunächst ist festzuhalten, dass die für die Ausübung einer Funktion erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen an der Ausbildung und an der bisherigen beruflichen Laufbahn der Bewerberinnen und Bewerber zu messen sind.

Ein Vergleich der beiden Berufslaufbahnen ergibt keine nennenswert längere Laufbahn eines Bewerbers im Bereich der Exekutive, der Antragsteller trat ... in den Bundesdienst ein und B im Jahr Beide übernahmen im Jahr ... eine Leitungsfunktion, die sie im Zeitpunkt ihrer Bewerbung noch ausübten, der Antragsteller die Leitung der Abteilung Y der LPD Y, B die Leitung des Büros ... der LPD X. Während ihrer Karriere bildeten sich beide Bewerber akademisch weiter. Der Antragsteller schloss die Masterstudien ... und ... sowie das Doktoratsstudium ... ab, und außerdem besuchte er den Lehrgang „Verwaltungsmanagement“ des BMI. B schloss das Studium der ... ab und absolvierte das Managementtraining gemäß § 32 BDG. Beide Bewerber beteiligten sich an Projekten, der Antragsteller für die SOKO ..., B am Projekt „...“ und „...“. Beide bewiesen ihre Fähigkeiten im Rahmen „besonderer“ Aufgaben, der Antragsteller im Krisenmanagement ..., B in der Koordination von großen Veranstaltungen ...

Der Senat kann sich den Feststellungen der LPD X und des BMI, nämlich B sei der besser qualifizierte Bewerber, aus folgenden Gründen nicht anschließen:

Der Antragsteller war zum Bewerbungszeitpunkt bereits seit ca. ... Jahren Leiter der Abteilung Y (von ... bis zur Bewerbung, mit einer Unterbrechung von ... Monaten im Jahr ...), und er hatte schon die „Vorgängerabteilung,“ die Abteilung ... in der ... (von ... bis ...) geleitet. Der Umstand, dass die Abteilung Y der LPD Y deutlich kleiner ist als die Abteilung X der LPD X (... Mitarbeiter*innen zu etwa ... Mitarbeiter*innen) und die Abteilung X der LPD X auch für die „Servicierung“ der ... zuständig ist, ändert nichts daran, dass der Antragsteller über ... Jahre hinweg genau mit jenen Materien befasst war, die auch in der Abteilung X wahrzunehmen sind, während B als Leiter des Büros ... seit rund ... Jahren keine ...polizeilichen Agenden mehr wahrzunehmen hatte. Dem Umstand, dass B (laut seinem Vorgesetzten) fallweise die Leitung der Abteilung X übertragen wurde, kann bei der Eignungsbeurteilung nur ein geringer Stellenwert beigemessen werden, da diese „Leitungsfunktion“ nur bei gleichzeitiger(!) Abwesenheit des Leiters und des stellvertretenden Leiters der Abteilung X übertragen wurde und auch keinerlei Angaben über die Häufigkeit bzw. den zeitlichen Rahmen dieser Vertretungstätigkeit gemacht wurden. Der Feststellung der LPD X B habe bei seinen bisherigen Verwendungen und bei Vertretung des Leiters der Abteilung X „entsprechende Maßnahmen“ getroffen“, ist schlicht nicht nachvollziehbar, und den Feststellungen, der Bewerber habe auch „bei den ... unterstützend eingegriffen“ und insbesondere bei Extremsituationen, wie z. B. ..., Lösungen erarbeitet habe (Näheres siehe Seite 8) usw., kann mangels Konkretisierung auch nicht gefolgt werden. Der

Anteil der Mitarbeit von B an den erwähnten Projekten „...“ (im Jahr ...), „...“ und „...“ wurde ebenfalls nicht dargelegt, und insgesamt ist nicht nachvollziehbar, inwiefern derartige vereinzelte Aktivitäten eine höhere Qualifikation für die Leitung der Abteilung X begründen können sollen als die langjährige Leitung der Abteilung Y, auch wenn es sich um die vergleichsweise „kleine“ Abteilung in der LPD Y handelt.

Nichts desto trotz konnte der Antragsteller nicht glaubhaft darlegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass seine Weltanschauung für die Personalentscheidung ausschlaggebend war. Der Umstand, dass der Antragsteller seine Weltanschauung, konkret seine politische Gesinnung, in den letzten ... Jahren zweimal änderte - ..., im Jahr seiner Karenz, arbeitete er für den FPÖ-... ..., im Jahr ... wechselte er von der ÖVP bzw. der FCG zur SPÖ bzw. zur FSG und engagierte sich sogar als ... - führt zur Frage, welche Weltanschauung der Antragsteller vertritt. Diese „Wechsel“ erwecken den Anschein, dass der Antragsteller jene Weltanschauung annahm, die aus beruflicher Sicht und/oder in Hinblick auf die privaten Umstände gerade zweckdienlich war. Schließlich setzte sich auch der der SPÖ zugehörige Vorsitzende des ZA nicht für den Antragsteller ein. Es erscheint dem Senat daher nicht glaubhaft, dass die Zugehörigkeit vom Antragsteller zur SPÖ der Grund für die Entscheidung zu Gunsten von B war.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zum Leiter der Abteilung X der LPD X keine Diskriminierung von A, aufgrund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Was den Diskriminierungsgrund Alter betrifft, so begründete der Antragsteller diesen Verdacht nicht, er gab lediglich an, dass B „möglicher Weise“ (auch) „aufgrund seines jungen Alters vorgereiht“ worden sei. Nun erweckt ein Altersunterschied von ... Jahren per se nicht den Verdacht, dass das Lebensalter der Bewerber*innen bei der Personalauswahl entscheidend gewesen sei. Der Unterschied im Dienstalalter ist noch weniger gravierend.

Der Senat kommt daher zu dem Ergebnis, dass A bei der Besetzung der Leitung der Abteilung X der LPD X auch nicht aufgrund des Alters im Sinne des § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde.

Wien, Mai 2022