

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 in der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

beschlossen:

*Die Besetzung von B als Abteilungsleiter X der LPD X stellt eine Diskriminierung aufgrund des Alters und der Weltanschauung von A gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG dar.*

**Begründung:**

Der Antrag von A (eingebracht von ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Er sei seit ... im Bundesministerium für Inneres (BMI), wobei er derzeit als A1-Beamter im ... beim Landeskriminalamt (LKA) X tätig sei. Er habe sich fristgerecht für die ausgeschriebene Leitung der Abteilung X in der LPD X beworben. Bereits im ... sei der Ruhestand des damaligen Leiters der Abteilung X absehbar gewesen und im ... sei ein Kollege, der erst seit Kurzem in der LPD X Dienst versehen habe, trotz verfügbaren Stellvertreters mit der Führung dieser Abteilung betraut worden. A habe die Information erhalten, dass das Kabinett des zuständigen Bundesministers bedingungslos hinter dem nunmehr ernannten Kollegen für die ausgeschriebene Funktion stehe. Der damalige Vorsitzende des Zentralausschusses (ZA) des BMI, ..., habe ihn (A) im ... kontaktiert und mitgeteilt, dass dieser Kollege nicht als „geeignetst“ angesehen werden würde und sich der ZA für ihn (A) aussprechen würde. Das Kabinett würde die Meinung vertreten, dass der mit dieser Planstelle betraute Beamte zumindest ... Jahre in der Funktion bleiben solle, dies könne aber - aufgrund der damit immanenten Altersdiskriminierung - nicht offiziell kommuniziert werden.

Aufgrund seiner länger zurückliegenden Funktion als Personalvertreter der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) sei er (A) eindeutig politisch, zu einer derzeitigen Oppositionspartei, zuordenbar. B sei Mitglied der ÖVP (Österreichische Volkspartei), parteiintern gut vernetzt und ins Kabinett des Herrn Bundesministers berufen, wo er nach wie vor zugeteilt sei. Er habe seit seiner Betrauung mit der Funktion auf diese Planstelle noch keinen Tag Dienst in der LPD X versehen und solle auch aufgrund seiner politischen Vernetzung nach der Polizeibehördenreform ... sofort mit der Leitung des Büros Y betraut worden sein, obwohl andere Bewerber dienstälter gewesen seien und ihr rechtswissenschaftliches Studium früher abgeschlossen hätten.

Er (A) sei seit ... in der Bundespolizeidirektion (BPD) ... zunächst als Leiter der Abteilung „...“, von ... bis ... zusätzlich als Leiter der ... Abteilung und bis zur Reform ... als Leiter der unmittelbaren Vorgängerabteilung der jetzigen Abteilung X eingeteilt gewesen. Er habe somit seit ... ganz oder teilweise jene Materien vollzogen, die der ausgeschriebenen Planstelle zugewiesen seien.

B habe nur kurze Zeit in der Abteilung gearbeitet, habe weder Dienst- noch Fachaufsicht gehabt und sei ihm (A) lediglich zur Einschulung zugeteilt gewesen. Es liege somit „ein mehr als eklatantes Manko“ vor, insbesondere da sich die Ausschreibung explizit auf Fähigkeiten beziehe, die die Bewältigung der Agenden der Abteilung X erfordern. Die wesentlich längere Dienstzeit, die entsprechende Erfahrung und der Kompetenzaufbau sowie das Lebensalter würden für ihn (A) sprechen.

Seit seiner Offiziersausbildung ... übe er Dienst- und Fachaufsicht über unterschiedliche Personalstände (bis zu ... Personen) aus und er habe bereits als Offizier beim ... genau jene Materien vollzogen, welche er als Abteilungsleiter von zwei Abteilungen zu vollziehen gehabt habe. Er habe daher eine umfassende praktische Erfahrung im behördlichen Vollzug aller der Abteilung X zugewiesenen Gesetze, deren Umsetzung sowie Schulung und Beaufsichtigung von Mitarbeitern. B habe keine Vorgesetztenfunktion und sei nicht im Gesetzesvollzug der Abteilung X involviert gewesen.

Dem Antrag von A waren folgende Unterlagen angeschlossen: Interessentensuche/Interessentinnensuche (im Folgenden kurz I-Suche) für die gegenständliche Stelle und die Bewerbung A.

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

- Umfassende Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten;
- Umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und der nachgeordneten Gliederungen;
- Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften;
- Fundiertes juristisches Wissen in den anzuwendenden Rechtsmaterien sowie in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten der Sicherheitsbehörden;
- Spezielles Wissen über die Organisation der Landespolizeidirektion und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten;
- Kenntnisse im Bereich des New Public Management;
- Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörde und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien;
- EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes;
- Persönliche Anforderungen wie Verlässlichkeit, Organisations- und Koordinierungsvermögen, Teamfähigkeit, hohe Einsatzbereitschaft etc.

Mit der Funktion sind folgende Aufgaben verbunden:

- Leitung, Lenkung und Koordinierung des sicherheits- und verwaltungspolizeilichen Dienstes;
- Führung von komplexen Amtshandlungen mit Beteiligung;
- Rechtliche Beurteilung komplexer Sachverhalte und Beurteilung der damit verbundenen Auswirkungen für die gesamte Organisationseinheit;
- Konkrete Umsetzung der vom Leiter des ... vorgegebenen Ziele;
- Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen;

- Festlegung der für die Belange der Abteilung vorgesehenen Schulung;
- Erlassung von Weisungen (Dienstaufträge) für den Bereich der Abteilung;
- Zustimmung zur Genehmigung der Erledigungen durch Referenten/Referentinnen.

Der Abteilung X obliegen insbesondere: ...; ...; ...; ...; ..., ...; ...; ...; ...; ...; ... – soweit nicht anderen Organisationseinheiten zugewiesen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... 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.

Der ZA beim BMI sei für den Bewerber A eingetreten, weil dieser aufgrund seines Lebenslaufes als der bestgeeignete Bewerber anzusehen sei. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) habe sich nicht geäußert. Das BMI habe an seiner Argumentation festgehalten und es habe kein Einvernehmen hergestellt werden können. Am ... sei die Entscheidung des Herrn Bundesministers ergangen, die Funktion der Leitung der Abteilung X bei der LPD X mit B zu besetzen, woraufhin er mit ... mit dieser Funktion betraut worden sei.

Grundsätzlich seien dem BMI zufolge beide Bewerber für die ausgeschriebene Funktion geeignet, wobei die Entscheidung insbesondere aufgrund der Betrachtung der vergangenen ... Berufsjahre beider Beamten und der veränderten Aufgabenstellung in der Abteilung X zugunsten B ausgefallen sei.

Laufbahndaten B:

B sei im ... in den Bundesdienst eingetreten und sei in verschiedenen Polizeiinspektionen in Verwendung gestanden. Seit ... sei er Leiter des Büros Y der LPD X und habe sich in dieser Zeit insbesondere durch außerordentliche Fachkompetenz, exzellente Führungsqualitäten, großes Engagement sowie Zuverlässigkeit, Loyalität und besondere Teamfähigkeit ausgezeichnet. Fachwissen und technisches Wissen habe er sich durch ständige dienstliche und außerdienstliche Fortbildung erworben und alle ihm zukommenden Aufgaben erfülle er eigenständig bestens. Er habe in verschiedenen Projekten mitgearbeitet und selbständig Umsetzungsmaßnahmen in rechtlicher und technischer Hinsicht gesetzt bzw. geleitet. Seine hervorragende juristische Kompetenz, sein kollegialer Führungsstil und die Fähigkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders zu motivieren, seien bekannt und unbestritten.

Aufgrund seiner früheren Tätigkeiten als rechtskundiger Beamter bei der BPD ... sei er mit den Aufgaben der Abteilung X bestens vertraut und sei regelmäßig mit der vertretungsweisen Leitung der Abteilung beauftragt worden. Er habe dabei immer wieder durch besonderes Engagement überzeugt sowie seine fachliche Kompetenz und organisatorischen Fähigkeiten beeindruckend unter Beweis gestellt. Er sei landesweit mit dem Projekt „...“ beauftragt worden,

dessen Umsetzung reibungslos verlief. Auch bei Extremsituationen seien mit seiner Unterstützung entsprechende Lösungen erarbeitet und erfolgreich umgesetzt worden. Die rechtliche Beurteilung komplexer Sachverhalte und Beurteilung der damit verbundenen Auswirkungen für die gesamte Organisationseinheit spreche genau wie seine Tätigkeit als Laienrichter beim ... für B. Er werde außerdem wegen seiner besonderen Fähigkeiten immer wieder beauftragt, Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen im Begutachtungsverfahren abzugeben.

Laufbahndaten A:

A sei im ... in den Bundesdienst eingetreten und sei in verschiedenen Kommissariaten der BPD ... in Verwendung gestanden, ehe er seit ... im Zentralinspektorat der BPD ... tätig sei. Nach seiner Ernennung in die Verwendungsgruppe A1 sei er als Leiter der Abteilung ... und Leiter der ... Abteilung der BPD ... in Verwendung gewesen, er sei auch kurzzeitig stellvertretender Leiter der ... Abteilung und in der Folge weiterer A1-Beamter in dieser Abteilung gewesen. Seit ... sei er als Hauptreferent im LKA der LPD X in Verwendung. Er habe eine Vielzahl an Ausbildungen absolviert und könne auch einen zweiwöchigen Studienaufenthalt beim ... vorweisen. Zudem sei er der an Dienstjahren älteste Bewerber.

Allgemeines zur Entwicklung der BPD ... zur Abteilung X der LPD X:

Der Aufgabenbereich der BPD ... sei aufgrund der grundlegenden Behördenreform ... in die neu geschaffene Abteilung X der LPD X integriert worden und der Leitung seien neben der Erweiterung des örtlichen Zuständigkeitsbereiches weitere Tätigkeitsfelder zugewiesen worden. Die Abteilung X nehme strategische Aufgaben und Tätigkeiten der LPD X hinsichtlich des ... Dienstes in X wahr und sei an der Planung, Mitwirkung und Umsetzung von ... Gesamtzielen des BMI und der Geschäftsleitung des LPD X beauftragt. Die Beobachtung von Analyseergebnissen, Beratung der Geschäftsführung, die permanente Bedarfs-, Erfolgs- und Ressourcenanalyse, Koordination der Öffentlichkeitsarbeit sowie die Mitwirkung an der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ... Dienstes in X sind Aufgabenbestandteile der Leitung der Abteilung X. Aufgrund dieser wesentlichen Veränderungen der Arbeitsplatzaufgaben der BPD ... und der Abteilung X der LPD X können beide Arbeitsplätze nicht valide gleichgesetzt werden, wie von A gewünscht.

Darstellung der Eignungsparameter A und B:

A lege in seiner Bewerbung den Qualifikationsschwerpunkt auf die Aufgabenwahrnehmung als damaliger Leiter eines Teilbereichs der BPD ... und dessen generelle Erledigungen. Seine zuletzt im Bildungspass eingetragene Ausbildung sei mit dem Jahr ... datiert und ließe schlussfolgern, dass sich die Mehrzahl der von A absolvierten Zusatzausbildungen, insbesondere Ausbildungen mit ... Relevanz, vor ... stattgefunden habe.

B sei nach Abschluss seines rechtswissenschaftlichen Studiums ... der BPD ... zur Unterstützung der Leitung dienstzugeordnet worden, worauf sich A auch beziehe, wenn er die fehlende Erfahrung in Bezug auf Fach- und Dienstaufsicht des B attestiere. Ab ... habe sich B für Leitungsfunktionen in der LPD X empfohlen, während A als Hauptreferent ins LKA gewechselt sei. Die letzten ... Jahre sei B in Leitungsfunktionen, A als juristischer Hauptreferent im LKA X tätig gewesen. Im Bildungspass von B seien seit ... neun absolvierte Zusatzausbildungen zu finden. Bei der Bewerbungsbewertung sei eine Gewichtung auf die dienstliche Entwicklung und Tätigkeiten beider Bediensteten innerhalb der letzten ... Jahren erfolgt, da die Alternative, Dienstalter und Erfahrungen beider Bediensteten gesamt für Entscheidungen schlagend zu machen, nicht zielführend erschienen sei.

Vergleichende Darstellung der Ausschreibungskriterien:

Die Qualifikationen der beiden Bewerber seien hinsichtlich der in der Ausschreibung geforderten allgemeinen und der darüber hinaus gehenden Erfordernisse für die gegenständliche Planstelle gegenübergestellt worden. Die allgemeinen Kriterien seien von beiden Bewerbern im gleichen Ausmaß erfüllt genauso wie das erste Erfordernis der spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten (Punkt i. der Ausschreibung). Bei den restlichen acht Kriterien (Punkte j. bis q. der Ausschreibung) seien die Kenntnisse von B als weitreichender einzuordnen:

*„Umfassende Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Behörde und den nachgeordneten Gliederungen:“*

B sei wiederholt und über länger andauernde Zeiträume mit der Vertretung der Leitung der Abteilung X beauftragt worden, habe entsprechende Maßnahmen getroffen und unterstützend eingegriffen. Er habe proaktiv gehandelt und dadurch unter anderem aufgrund forcierter Zusammenarbeit zwischen Abteilung X und der Polizeikommissariate ... und ... wirtschaftlich und qualitativ erheblich verbesserte Ergebnisse erzielen können. A habe seine Kenntnisse selbständig im Rahmen seiner juristischen Tätigkeit beim LKA und im juristischen Dauerdienst der LPD X aktualisiert; eine entsprechende Aus- oder Fortbildung finde sich nicht in den aktuellen Ausbildungsaufzeichnungen.

*„Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung:“*

Die Kompetenz von B werde nur durch seine ihm zusätzlich zugewiesenen organisationsübergreifenden Tätigkeiten als weitreichender eingeordnet. Sowohl A – neben seiner Kernaufgabe der juristischen Tätigkeit innerhalb des LKA X – als auch B haben den juristischen Dauerdienst der LPD X wahrgenommen. B seien neben seiner Büroleitertätigkeit Y wiederholt verschiedenste komplexe Aufgaben- und Verantwortungsbereiche zugewiesen worden, wie beispielsweise die Mitwirkung an der ...reform und die Projektleitung „...“ im Bundeskriminalamt.

Diese Umstände verbunden mit der Persönlichkeitsstruktur von B ließen „erwarten, dass dieser nun ein über das erwartbare Maß weit hinausgehendes Vorschriftswissen“ besitze.

*„Fundiertes juristisches Wissen in den anzuwendenden Rechtsmaterien sowie in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten der Sicherheitsbehörden:“*

A habe eine unbestrittene hohe juristische Kompetenz, die neben den arbeitsplatzspezifischen Erfordernissen des LKA ebenfalls in den juristischen Dauerdiensten der LPD X zum Tragen komme. B sei auch als Laienrichter beim ... berufen, wiederholt zu Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen im Begutachtungsverfahren beauftragt worden und er habe bei der Reform ... unterstützt. Beide Bewerber seien als Vortragende in Grundausbildungslehrgängen tätig.

*„Spezielles Wissen über die Organisation der Landespolizeidirektion und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten:“*

Die Arbeitsschwerpunkte von A seien im Bereich der ... der BPD ..., im juristischen Bereich der BPD ... und im LKA der LPD X gelegen. Die Arbeitsschwerpunkte von B seien im Exekutivdienst des (ehemaligen) Landesgendarmeriekommandos/Landespolizeikommandos für X und LPD X, in internationalen Missionen im ..., in juristischer Tätigkeit in der BPD ..., bei der LPD X – Büro Y und in der Abteilung X, im BMI, im Bundeskriminalamt und im Kabinett des Herrn Bundesministers gelegen.

*„Kenntnisse im Bereich des New Public Management (NPM):“*

Die Kenntnisse des A im Bereich des NPM sei gegeben, wobei die Aktionsschwerpunkte auf seine Tätigkeit in der BPD ... gelegen seien. B sei in den letzten ... Jahren wiederholt und laufend mit Projekten betraut worden, die den Bereich NPM tangieren.

*„Beherrschung von komplexen rechtlichen Aufgaben der Sicherheitsbehörde und Fähigkeit zur Entwicklung von Strategien:“*

A könne komplexe rechtliche Aufgabenstellungen durch seine juristische und persönliche Kompetenz in den arbeitsplatzspezifischen Erfordernissen des LKA und bei seiner Tätigkeit während der juristischen Dauerdienste der LPD X abarbeiten. B, der bei der Einrichtung des Einsatzstabes zur Sonderlage „...“ vorerst die Agenden des Behördenleiters wahrgenommen habe, habe mit enormen übergreifendem Fachwissen wesentlich dazu beigetragen, den hochbelastenden Einsatz juristisch abzuwickeln. Es sei ihm zudem ... gelungen, ein trotz vieler interner Überprüfungen unentdeckt gebliebenes Verbrechen mit einer Schadenssumme von circa EUR ...,-- aufzuklären und Schadenswiedergutmachung zu erreichen.

*„EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes:“*

A sei vor ... mit der technischen Ausstattung und Servicierung der BPD ... beauftragt gewesen, habe ... an der Implementierung des Büroautomations- und Kommunikationssystems mitgewirkt und sei bis ... als EDV-Referent tätig gewesen. Aktuell beruhe seine EDV-Tätigkeit in der

Bearbeitung von Akten im PAD. B verfüge auch im Bereich der ...abrechnung hohe Fachkenntnis, habe persönliche Netzwerke zu anderen Landespolizeidirektionen entwickelt und habe für die Einführung eines bundesweiten ...registers wesentlich beigetragen. Er habe als Leiter des Projekts „...“ fungiert und sei dabei federführend bei der Implementierung neuer Softwarelösungen zur Analyse und Bekämpfung der ... tätig gewesen. Er habe dazu auch an diversen internationalen Konferenzen teilgenommen. B strebe nebenberuflich den Abschluss des bereits begonnenen Bachelor-Studiengangs „IT-Security“ ... an.

*„Persönliche Anforderungen:“*

A sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten, den Leiter des LKA X, ..., wie folgt beschrieben worden (Auszug): *„A besitzt die geforderte persönliche und fachliche Eignung für die angestrebte Verwendung. Er ist dem Gefertigten als korrekter Beamter bekannt, der sowohl im als auch außer Dienst jenes Verhalten an den Tag legt, das von einem Beamten [...] erwartet wird. Im Umgang mit Mitarbeitern und Parteien tritt er konsequent und immer in höflicher Umgangsweise auf. Der Bedienstete ist in der Abteilung als Führungskraft bekannt, die sich gerne mit juristischen Auslegungen und Details beschäftigt und Lösungen dafür bietet.“*

B sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten, Landespolizeidirektor-Stellvertreter und Leiter des ... in der LPD X ..., wie folgt beschrieben worden (Auszug): *„B ist seit ... Leiter des Büros Y [...] und hat sich in dieser Zeit insbesondere durch [...], exzellente Führungsqualitäten, großes Engagement, Zuverlässigkeit, Loyalität und besondere Teamfähigkeit ausgezeichnet. [...] Er hat alle ihm zukommenden Aufgaben eigenständig und bestens erfüllt. Auch wurde er von mir immer wieder mit Sonderaufgaben betraut, die er alle stets ausgezeichnet erledigte. Seine hervorragende juristische Kompetenz, sein kollegialer Führungsstil und die Fähigkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders zu motivieren, sind bekannt und unbestritten. [...] Er war auch immer bereit, behördlichen Aufsichtsdienst bei verschiedenen Veranstaltungen und Versammlungen zu leisten. [...] B ist für die Funktion des Leiters der Abteilung X der LPD X, sowie für weitere Führungsfunktionen in jeder Hinsicht bestens geeignet.“*

Abschließende Betrachtung:

Dass die Nichterlangung der von A angestrebten Funktion aufgrund seines Alters und seiner Weltanschauung erfolgt sei, entspreche aufgrund der unterschiedlichen Fach- und Persönlichkeitskompetenzen nicht den Tatsachen. Das Lebensalter habe im gesamten Besetzungsverfahren keine Rolle gespielt. A habe den Schwerpunkt der Ausführungen zu seinen Kompetenzen auf die Jahre vor ... gelegt, was korrekt und nachvollziehbar sei, da er bis dahin viel persönliche Einsatzbereitschaft zur Ausgestaltung seines Kompetenzprofils gezeigt habe. Dies habe er in den letzten ... Jahren jedoch nicht mehr im gleichen Ausmaß aufrechterhalten können. B habe seine Fach- und Persönlichkeitskompetenz in den letzten ... Jahren dauerhaft und

durchgängig erweitert. Fachkompetenz, Leistungsbereitschaft, physische und psychische Belastbarkeit, Team- und Motivationsfähigkeit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber seien nicht nur innerhalb der LPD X unbestritten.

Das BMI sei unter Zugrundelegung der Beurteilung beider Bewerber und bei Zusammenschau aller geforderten Kriterien und Anforderungen zur Auffassung gelangt, dass B der für die Funktion des Leiters der Abteilung X bestgeeignetste Kandidat sei.

Der Stellungnahme des BMI waren folgende Unterlagen angeschlossen: I-suche; Bewerbung A samt Laufbahndatenblatt und Stellungnahme des Dienstvorgesetzten (DV); Bewerbung B samt Laufbahndatenblatt und Stellungnahme DV; Mitteilung an ZA und GBB; Bekanntgabe ZA; Beratungsprotokoll; Entscheidung des Herrn Bundesministers; Erlass zur Betrauung der Leitung der Abteilung X der LPD X mit B.

Aus dem Laufbahndatenblatt von A ist sein Geburtsdatum mit ... und sein Eintritt in den Bundesdienst mit ... ersichtlich, die Absolvierung des Aufstiegsurses mit ..., die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A1 mit ... sowie die Überstellung in die Verwendungsgruppe A1 mit ... datiert. Von ... bis ... war er in der BPD ... im ... zweiter Stellvertreter und ...leiter, von ... bis ... stellvertretender ...inspektor in der BPD ... Von ... bis ... war er Leiter der Abteilung „...“ sowie stellvertretender Leiter der ... Abteilung. Von ... bis ... war er nach Pensionierung des Leiters zusätzlich mit der Leitung der ... Abteilung betraut. Von ... bis ... war er Leiter der ... Abteilung der BPD ... und stellvertretender Leiter der ... Abteilung. Von ... bis ... war er stellvertretender Leiter der ... Abteilung der LPD X, ehe er dort A1-Beamter wurde. Seit ... ist er als Hauptreferent und Abteilungsleiter im LKA tätig. Er weist zahlreiche zusätzliche Ausbildungen auf.

Aus dem Laufbahndatenblatt von B ist sein Geburtsdatum mit ... ersichtlich, sein Eintritt in den Bundesdienst im ... und der Abschluss seines rechtswissenschaftlichen Studiums im ... Er war von ... bis ... Exekutivbeamter tätig, absolvierte von ... bis ... einen ... (...) - Auslandsaufenthalt und war von ... bis ... als rechtskundiger Beamter bei der BPD ... zugeteilt. Von ... bis ... und von ... bis ... war er Leiter des Büro Y der LPD X. Von ... bis ... war er dem Bundeskriminalamt (Projekt „...“) und seit ... ist er dem Kabinett des Herrn Bundesministers (...) dienstzugeteilt. Er weist ... abgeschlossene Zusatzausbildungen auf.

An der Sitzung des Senats II der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... nahmen A und sein rechtsfreundlicher Vertreter ..., als Dienstgebervertreter ... sowie die GBB ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Funktion der Abteilungsleitung der X in der LPD X mit B aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller Folgendes aus:

B sei um etwa ... Jahre jünger als er. Er (A) habe die Vorläuferabteilung, die sich im Gesetzesvollzug zu 95% mit der Abteilung X überschneide, von ... bis inklusive ... geführt und somit ganz bzw. teilweise jene Materien vollzogen, welche der Abteilung X zugewiesen seien und verfüge dadurch über ungleich größere Erfahrung. Darüber hinaus habe er B in die Agenden des juristischen Dienstes der Abteilung X eingeführt.

Zur Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung sei zu sagen, dass er seit vielen Jahren Mitglied der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) sei und im Jahr ... Personalvertreter der FSG gewesen sei, weswegen er eindeutig politisch zuordenbar sei. B, mit dem er ein sehr gutes Verhältnis habe, sei Mitglied der ÖVP. Bereits als er B kennengelernt habe, habe dieser immer wieder davon erzählt, wie gut er über seine Heimatgemeinde innerhalb der ÖVP vernetzt sei. Diese Vernetzung sei besonders deutlich geworden, als B sofort nach seiner Einschulung, ..., mit einer Büroleitung betraut worden sei. Das sei sehr ungewöhnlich gewesen. Die Verwendung von B im Kabinett des Bundesministers, die aktuell noch andauere, sei auch ein eindeutiges Zeichen dafür, dass die Kollegen des Kabinetts auf ihre Parteifreunde schauen. In den letzten ... bis ... Jahren sei kein Angehöriger der SPÖ mit einer Führungsfunktion in X betraut worden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, seit wann er Führungsaufgaben wahrnehme, antwortete A, seit ..., seit er als Leutnant in ... ausgemustert worden sei. Natürlich habe er damals, als junger Mann, nicht viel zu sagen gehabt, aber im ... sei er ...leiter bei der damaligen BPD ... im ...inspektorat geworden.

Auf die Frage, über wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter er als Hauptreferent im LKA die Dienst- und Fachaufsicht habe, antwortete A, ungefähr ... Die Leitung umfasse ... Planstellen, darunter seien ... Offiziere und er. Die Ermittlungs- und Assistenzbereiche teile man sich untereinander auf, doch laut seiner Arbeitsplatzbeschreibung habe er über alle, nicht der Leitung angehörenden Bediensteten, die Dienst- und Fachaufsicht. Derzeit leite er ... Beamte der ...einheit, ... der ...einheit und etwa ... der ...gruppe. Da außer ihm ... niemand verfügbar sei, müsse er circa die Hälfte der ... Assistenz- und Ermittlungsbereiche mitführen.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter ..., warum sich das BMI für B entschieden habe, antwortete der Dienstgebervertreter, in der Stellungnahme des BMI sei bereits ausführlich dargelegt worden, warum das BMI der gleichen Auffassung wie die LPD gewesen sei. A übernehme bereits seit langer Zeit Führungsaufgaben, doch betreffend seine derzeitige Arbeitsplatzbeschreibung müsse differenziert werden. A sei juristischer Referent,

das sei inhaltlich aber nicht wirklich eine „prickelnde Sache“, denn bei allen LPDs und LKAs würden zusätzlich juristische Referenten für Vorgesetzte der Ermittlungs- und Assistenzbereiche eingesetzt. Gerade in Hinblick auf die Offiziersvergangenheit von A sei das durchaus vernünftig und natürlich habe A sehr viele Führungsaufgaben wahrzunehmen, vor allem bei Abwesenheit des Leiters und des Stellvertreters. Führungskompetenz sei bei A somit unbestreitbar vorhanden, jedoch beziehe sich A auf seine Erfahrungen vor ... und seitdem habe sich einiges getan. Die Behördenreform habe zu einigen wesentlichen Änderungen in der Abteilung X geführt, da die Aufgaben der ehemaligen ... übernommen worden seien. ... Jahre würden in der Verwaltung eine „kleine Ewigkeit“ bedeuten und ... sei mit ... nicht mehr vergleichbar. B sei für die schwierigen „Dinge“, wie das „...“, das Projekt „...“ und die ..., eingesetzt worden. Als Leiter des Büro Y sei B nicht nur eingebunden gewesen, sondern habe immer wieder gute Vorschläge erbracht, die sich bewährt hätten. Auch wenn ... nicht wirklich mit der Abteilung X zu tun habe, würden Personen wie B, die einfach gut seien, zusätzlich in anderen Bereichen eingesetzt werden. Der Leiter des Büro Y sei bei vielen Besprechungen anwesend ... Es sei für ihn (den Dienstgebervertreter) überraschend gewesen, dass B in der Abteilung X so oft eingesetzt worden sei, aber offenbar sei er erfolgreich gewesen. Die LPD habe sich schlussendlich zwischen B und A entscheiden müssen. A sei sicher gut geeignet, aber „der Feind des Guten sei das Bessere“ und B habe sich nicht nur in seinem Bereich extrem bewährt, weswegen er auch dem Minister und seinem Kabinett aufgefallen sei. B sei für das BMI die bessere Wahl gewesen, da es mit ihm seit vielen Jahren funktioniere und die Erfahrungen von A im Bereich der Abteilung X bereits ... Jahre zurückliegen würden. Darüber hinaus solle laut Beamten-Dienstrechtsgesetz die bestgeeignete Person zum Zug kommen und nicht jene, die älter sei oder die längere Diensterfahrung aufweise.

Die Vorsitzende ersuchte die GBB, aus ihrer Sicht Stellung zu nehmen und ... führte aus, sie kenne weder B noch A persönlich und könne sich lediglich auf die ihr vorliegenden Unterlagen beziehen. Da A von ... bis ... die Vorgängerabteilung der Abteilung X geleitet habe und danach in einem anderen Bereich Erfahrung gesammelt habe, verfüge er inhaltlich über sehr viel Wissen und weise mehr Führungserfahrung auf. B sei ihr nicht bekannt, weswegen sie nicht beurteilen könne, ob er die Abteilung X betreffend viele Vorschläge eingebracht habe. Aufgrund der vorliegenden Informationen erscheine A besser geeignet als B, eine Altersdiskriminierung liege aus ihrer Sicht jedoch nicht vor, denn allein die Tatsache, dass die jüngere Person zum Zug gekommen sei, stelle keine Diskriminierung dar, ganz im Gegenteil, es dürfe auch niemand aufgrund seines höheren Alters bevorzugt werden. Die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung habe A glaubhaft gemacht, da er Personalvertreter für die FSG und B im ... tätig sei.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, zu welchem Zeitpunkt die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in das Verfahren involviert worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter,

die GBB sei wie immer informiert worden, es sei jedoch keine Rückantwort erfolgt. Die GBB bestätigte das.

Auf die Fragen, warum die LPD auf B zurückgegriffen habe und nicht auf das Wissen von A und ob dies etwas damit zu tun habe, dass eher auf das Fachwissen nahestehender Kolleginnen und Kollegen zurückgegriffen werde und ob A überhaupt eine Chance gehabt habe, sein Wissen einzubringen und ob B immer noch im Kabinett tätig sei und wenn ja, wer dann die Arbeit in X erledige, antwortete der Dienstgebervertreter, ja, B sei immer noch im Kabinett tätig. Die Frage, warum immer auf B zurückgegriffen worden sei, habe er (der Dienstgebervertreter) dem Personalchef der LPD X auch gestellt und dieser habe geantwortet, dass sich A nie angeboten oder eingebracht habe. B sei immer agil gewesen und habe gute Vorschläge eingebracht. Dies spiegle sich auch im Lebenslauf von A wieder, denn seit ... habe er keine Schulungen mehr gemacht und das vermittele den Eindruck, dass er sich zurückgelehnt habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wieviel Tage, Wochen oder Monate B bei Abwesenheit des Leiters und dessen Stellvertreters die Abteilung X geleitet habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das habe ihm die LPD nicht beantworten können, da es darüber keine Aufzeichnungen gebe.

Die Vorsitzende konstatierte, laut Stellungnahme des BMI habe sich B aufgrund seiner früheren Tätigkeit als rechtskundiger Beamter bei der ehemaligen BPD ... bereits mit den entsprechenden Aufgaben der Abteilung X vertraut machen können, auffallend sei jedoch, dass dies bereits im ..., lediglich bis ..., gewesen sei.

Auf die Frage, wieviel fachliches Wissen in ... Jahren gesammelt werden könne, antwortete der Dienstgebervertreter, die entscheidende Frage sei, was von ... bis ... passiert sei. B sei in allen heiklen Bereichen der Abteilung X federführend tätig gewesen. Auch die Probleme in Zusammenhang mit dem Projekt „...“ habe B gelöst und das sei nicht innerhalb von wenigen Wochen möglich, darum sei für das BMI klar gewesen, dass B diesen starken Erfahrungsvorsprung gegenüber A aufweise.

A replizierte, er habe zur Abteilung X immer noch sehr guten Kontakt, da fast alle Referatsleiter, welche unter seiner Leitung Dienst versehen hätten, immer noch in der Abteilung X tätig seien. In der Stellungnahme des BMI sei insinuiert worden, dass B die Abteilung aufrechterhalten habe, das könne er (A) nicht nachvollziehen, da ihm kein länger andauernder Zeitraum bekannt sei, in dem der Leiter und der Stellvertreter gleichzeitig nicht anwesend gewesen seien. Ebenso wenig nachvollziehbar seien die Ausführungen in der Stellungnahme darüber, dass durch Bs Unterstützung bei ... mit ... die Verjährung von Akten vermieden worden sei, weil er entsprechende Lösungen erarbeitet und erfolgreich umgesetzt habe. Der bei der da-

mals neu aufgestellten ... im Bereich ... zuständige Stadthauptmann habe bei Dienstbesprechungen immer wieder berichtet, dass sie aufgrund der vielen Anzeigen mit der Arbeit nicht nachkommen würden und wahrscheinlich habe es im Hintergrund Agenden des Büro Y gegeben, aber dass B der „Retter“ des PK (Polizeikommissariate) ... gewesen sei, habe er nie gehört. Dass er (A) sich nicht angeboten habe, sei nicht richtig, denn als absehbar gewesen sei, dass der damalige Leiter der Abteilung X in Pension gehen werde, habe er (A) beim damaligen Landespolizeidirektor und den beiden Stellvertretern sein Interesse bekundet. Dem fachlich zuständigen Stellvertreter, ..., habe er angeboten, mitzuarbeiten, dieser habe ihn jedoch nicht ermutigt, sondern ausweichend geantwortet, dass noch unklar sei, ob die Stelle mit einer Person aus dem Ministerium besetzt werde. Die größte Überraschung sei dann gewesen, als ... einen dritten Beamten, der erst relativ kurz als rechtskundiger Beamter in der LPD tätig gewesen sei, mit der vorübergehenden Führung der Abteilung X betraut habe.

Der rechtsfreundliche Vertreter von A ersuchte A, zu schildern, welche für die Abteilung X wesentlichen Tätigkeiten er ausgeübt habe, und A führte aus, in seiner Zeit im LKA habe er maßgeblich mit ... zu tun gehabt, begonnen bei ... bis hin zur ..., außerdem mit dem § ..., welcher die ... und das ... regle. Es habe immer wieder materielle Anknüpfungspunkte gegeben und er habe mit ... und ... zu tun gehabt.

Die Frage von As rechtsfreundlichem Vertreter, ob er Landestrainer für das Projekt „...“ sei, bejahte A. Er sei vor und auch nach ... mit vielen Schulungsaufgaben befasst gewesen. Dass er ..., wie vom BMI in der Stellungnahme dargestellt, aus Frustration die Arbeit eingestellt habe, sei ausdrücklich zu verneinen.

Betreffend die Ausführungen in der Stellungnahme darüber, dass B bei dem Fall ... mit enormem übergreifenden Fachwissen wesentlich dazu beigetragen habe, den Einsatz juristisch abzuwickeln, monierte A, dass B in dieser Nacht zwar im Einsatzstab gewesen sei, allerdings das LKA X federführend tätig und die zuständige Staatsanwältin mit zwei Offizieren des LKA persönlich am Tatort gewesen sei. Er (A) habe sogar mit einem der beiden Offiziere über die Stellungnahme gesprochen und dieser sei überaus verwundert gewesen und habe gesagt, dass er von B während des Einsatzes überhaupt nichts gehört habe. Lediglich an ... könne er sich erinnern. In Österreich existiere jedoch kein ..., diesen Ausdruck kenne man nur aus ... Medien. Davon abgesehen sei die Staatsanwaltschaft überhaupt nicht befugt, ... anzuordnen.

A führte aus: In den letzten ... Jahren habe er, entgegen den Angaben in der Stellungnahme des BMI, die Dienst- und Fachaufsicht über ungefähr ... Beamtinnen und Beamte im LKA ausgeübt. Er sei für die Umsetzung der ... Verträge zwischen den ... im Sinne des ...gesetzes zuständig und stehe in seiner Eigenschaft in Kooperation mit ... und ... Monatlich fänden Treffen

mit Polizeieinheiten des ... Kreises statt, um die ... Kriminalität zu bekämpfen. Um zumindest die Höflichkeits- und Begrüßungsfloskeln in der Sprache des Gastlandes beherrschen und sich mit den Kollegen austauschen zu können, habe er privat drei Semester „...“ belegt und das komme sehr gut an. Er habe eine Initiative gesetzt, die dazu geführt habe, dass der Nationalrat den ... Vertrag über die polizeiliche Zusammenarbeit zwischen Österreich und ... geändert habe. In Begleitung des Landespolizeidirektors und auch in dessen Vertretung habe er im Ausland an Strategiebesprechungen teilgenommen. Im Zuge der Umsetzung einer erstmals in ... angewandten ... Ermittlungsanordnung sei er mit Kollegen unterwegs gewesen und habe die dort gewonnenen Erfahrungen verschriftlicht und der damaligen ... für ein Treffen mit einem ... Amtskollegen zur Verfügung gestellt. Bei einem Besuch des damaligen Innenministers ... habe er eine Initiative zur Novellierung des ... vorgebracht und im Kabinett verhandelt, leider sei die Initiative letztendlich nicht verwirklicht worden. Er habe für ganz ... eine Dienstanweisung betreffend die Neuordnung des Umganges mit ..., damit diese schnell und effizient abgearbeitet werden könnten, erarbeitet und umgesetzt. Als ... der juristische Dauerdienst in der LPD eingeführt worden sei, habe er ein Handbuch für alle Juristinnen und Juristen erstellt, da er und seine Kolleginnen und Kollegen der BPD ... die einzigen gewesen seien, die die praktischen Erfahrungen in der Vollziehung dieser ...sachen gehabt hätten. Da das LKA X viel mit ... zu tun habe, habe er vor kurzem für den juristischen Dauerdienst einen Länderkataster zusammengestellt, in welchem die eingelangten Informationen aus den unterschiedlichsten Staaten gesammelt würden. Bisher habe es keine adäquate Unterlage, ..., gegeben.

Der Dienstgebervertreter replizierte, A habe seine Aufgaben gut erfüllt, aber B habe nicht nur seine eigenen, sondern auch Fremdaufgaben erfüllt und sei eingesetzt worden. Er verwehre sich ganz stark dagegen, dass Gerüchte betreffend Bs Einsatz ... gestreut würden, denn es stehe A nicht zu, zu beurteilen, was B gut oder schlecht gemacht habe. Dies stehe einzig der Führung der LPD X zu und diese habe sich klar dazu geäußert. Inhaltlich habe B wesentliche Projekte in der Abteilung X selbst entwickelt oder mitentwickelt und ausgeführt. Zu dem Vorbringen von A, dass er betreffend die Nachbesetzung sein Interesse beim Landespolizeidirektor bekundet habe, sei zu sagen, dass dies, ... Monate vor Pensionierung des bisherigen Arbeitsplatzinhabers, zu spät sei, da hätte er sich früher einbringen müssen und nicht erst nach ... Jahren.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis (unter anderem) aufgrund der Weltanschauung oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und

der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Es wird festgehalten, dass der Begriff „Weltanschauung“ nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), „als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ dient. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).“

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

Zur Frage der Beweislastumkehr ist anzumerken, dass gemäß § 20a B-GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Der Antragsteller behauptete im Wesentlichen, trotz besserer Qualifikation für die Leitung der Abteilung X in der LPD X aufgrund der Weltanschauung und aufgrund seines Alters nicht berücksichtigt worden zu sein. Aufgrund seiner länger zurückliegenden Funktion als Personalvertreter der FSG sei er (A) eindeutig politisch, zu einer derzeitigen Oppositionspartei, zuordenbar. Das Kabinett würde die Meinung vertreten, dass der mit dieser Planstelle betraute Beamte zumindest ... Jahre in der Funktion bleiben solle. Die wesentlich längere Dienstzeit, die entsprechende Erfahrung und der Kompetenzaufbau sowie das Lebensalter würden für ihn (A) sprechen.

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

vorliegenden Fall oblag die Gesamtbeurteilung anhand vorgelegter Beurteilungen der Bewerber dem BMI.

Das BMI argumentierte die Entscheidung zugunsten B mit seiner persönlichen und fachlichen Eignung, bisherigen beruflichen Laufbahn, außerordentlichen Fachkompetenz, großen Engagement und exzellenten Führungsqualitäten. B sei der am besten geeignete Bewerber, da er von ... bis ... Leiter des Büro Y gewesen sei, in anderen Bereichen ebenfalls erfolgreich eingesetzt werde und alle ihm übertragenen Aufgaben eigenständig bestens erfülle. B sei federführend in wichtigen Bereichen der Abteilung X tätig gewesen und daher mit den Aufgabenbereichen der Abteilung X bestens vertraut.

Der Laufbahnvergleich der beiden Bewerber ergibt folgenden Qualifikationsunterschied:

A ist ... geboren und ... in den Bundesdienst eingetreten, B ist ... geboren und seit ... im Bundesdienst tätig. Im Vergleich ergibt dies einen Unterschied von ... Jahren sowohl hinsichtlich des Alters als auch der Tätigkeitsdauer im Bundesdienst. A hat ... den Aufstiegskurs absolviert und wurde ... in die Verwendungsgruppe A1 überstellt. B schloss hingegen erst ... sein rechtswissenschaftliches Studium ab und wurde ... in die Verwendungsgruppe A1 ernannt. Im Vergleich ist A ... Jahre länger in der Verwendungsgruppe A1. A war zudem seit ... durchgehend mit diversen Leitungsfunktionen betraut und weist im Vergleich zu B weitaus mehr fachliche Erfahrung auf. A war ab ... bis ... Leiter der Abteilung „...“, von ... bis ... zusätzlich Leiter der... Abteilung und bis zur Reform ... Leiter der unmittelbaren Vorgängerabteilung der jetzigen Abteilung X. B war hingegen von ... bis ... Leiter des Büro Y. A verfügt somit über eine mehr als ...-jährige Erfahrung als Führungskraft, während B eine Führungserfahrung von rund ... Jahren aufweist. Auch hinsichtlich der Erfahrung in der gegenständlichen Abteilung (X) hat A gegenüber B einen Vorsprung, denn A war von ... bis ... in der ... Abteilung (Vorgängerabteilung der X) tätig, während B weder der Vorgängerabteilung noch der jetzigen Abteilung X offiziell dienstzugeteilt war.

Sowohl die Führungserfahrung als auch die fachliche Erfahrung von A wird vom Senat - wie auch vom ZA und der GBB - als weitaus höher als jene von B, der im Vergleich nur die Leitung des Büros Y der LPD X vorweisen kann, angesehen.

Festgehalten wird, dass vor der Personalentscheidung keine Stellungnahme der GBB abgegeben wurde, sich aber die GBB ... in der Sitzung für A als besser geeigneten Bewerber aussprach.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass für die Auswahlentscheidung ein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war. Der Antragsteller behauptete, es hätten die Weltanschauung und das Alter eine Rolle gespielt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:

Der Altersunterschied zwischen A, der ... geboren ist, und B, der ... geboren ist, beträgt ... Jahre. Aus Sicht des Senates wurde nicht der besser geeignete ältere Mitbewerber, sondern der jüngere Mitbewerber für die Planstelle ausgewählt, sodass für die Auswahlentscheidung ein sachfremdes Motiv ausschlaggebend gewesen sein muss.

Der Senat stellt daher fest, dass die Ernennung von B auf die gegenständliche Planstelle eine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

A erachtet sich aufgrund der Weltanschauung diskriminiert, da er die Funktion als Personalvertreter der FSG innegehabt hat und dadurch politisch eindeutig zuordenbar ist. Sein Mitbewerber B hingegen steht der ÖVP nahe und war dem Kabinett des Herrn Bundesministers zugeweiht.

Die vom Senat zu beantwortende Frage war, ob diese eindeutige Präferenz auf die Weltanschauung des Antragstellers zurückzuführen ist. Nachdem - wie ausgeführt - seitens des Dienstgebers nicht dargelegt werden konnte, inwiefern es sachlich gerechtfertigt sein soll, dass B als der besser geeignete Bewerber aus dem Auswahlverfahren hervorging, ist für den Senat naheliegend, dass für die Auswahlentscheidung ein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war und diese weltanschaulich motiviert war. Weder im schriftlichen noch im mündlichen Vorbringen konnte das BMI darlegen, dass die Weltanschauung keine Rolle bei der Besetzung gespielt hat.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Funktion der Leitung der Abteilung X in der LPD X mit B eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

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

Wien, Juni 2022