

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.Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „Leitung des Büros für Controlling“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z5 und Z2 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Funktion „Leitung des Büros für Controlling“ stellt keine Diskriminierung aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

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

A sei am ...19xx geboren und seit ... als leitender Beamter des Landesgendarmeriekommandos (LGK) bzw. des Landespolizeikommandos (LPK) in X tätig. Er sei somit der aktuell am längsten dienende leitende Beamte der ... Polizei. Zuletzt (seit ...) sei er Leiter der Stabsabteilung des LPK gewesen. Die Stabsabteilung habe einerseits das LPK-interne und -externe Marketing einschließlich der Medienarbeit zur Aufgabe gehabt sowie andererseits die Gestaltung und Steuerung des inneren Dienstes im LPK. Mit Wirksamkeit vom ... seien die bundesunmittelbaren Sicherheitsbehörden, darunter auch die Dienststelle des Antragstellers zur neuen Behörde „Landespolizeidirektion X“ zusammengeführt worden. Ab diesem Zeitpunkt seien die Aufgaben der vormaligen Stabsabteilung des LPK von dem durch die Behördenreform neu installierten „Büro für Öffentlichkeitsarbeit und interner Betrieb“ fortgeführt worden. Mit der Leitung dieses Büro sei jedoch nicht der Antragsteller betraut worden, er sei ab ...

lediglich als einfacher Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion für spezielle Tätigkeiten eingesetzt worden.

Die Tätigkeiten des Antragstellers im Polizeibereich ließen sich wie folgt darstellen: Er habe den Dienst im ... am Gendarmerieposten X begonnen. Nach den entsprechenden Lehrgängen sei er im ... leitender Beamter bei der Stabsabteilung des LGK geworden. Von ... bis ... sei er hauptamtlicher Lehrer und Stellvertreter des Schulkommandanten und gleichzeitig Leiter des Referates für Nachwuchswerbung und Sport beim LGK gewesen. Danach sei er bis ... Kommandant der Stabsabteilung und gleichzeitig Leiter des Referates ... (Personal) und Stellvertreter des Referatsgruppenleiters ... gewesen. Anschließend sei er bis ... Leiter der Personalabteilung und Stellvertreter des Gruppenleiters ... gewesen. Von ... bis dato sei er Leiter der Stabsabteilung beim LGK bzw. LPK gewesen. Darüber hinaus habe er zahlreiche Vorträge gehalten und berufsbegleitende Ausbildungen besucht.

In all seinen Funktionen sei der Antragsteller um eine ordentliche und den Vorgaben entsprechende Arbeit bemüht gewesen und habe seine Aufgaben stets zur vollsten Zufriedenheit seiner bisherigen Vorgesetzten erfüllt.

Am ... sei die Funktion der Leitung des Büros Controlling ausgeschrieben worden und A habe sich am ... beworben. Mit Schreiben vom ... sei ihm mitgeteilt worden, dass diese Planstelle einer anderen Bewerberin verliehen worden sei. B, geboren 19xx, Parteizugehörigkeit zur ÖVP, sei zur Leiterin des Büros bestellt worden.

Bei all seinen Bewerbungen seien A Bewerber vorgezogen worden, die dem Alter und der Dienst Erfahrung nach nach ihm zu reihen gewesen wären. Auffällig sei auch, dass die berücksichtigten BewerberInnen allesamt derselben „konservativenpolitischen Gesinnung zuzurechnen“ seien.

Landespolizeidirektor X habe dem Antragsteller in persönlichen Gesprächen indirekt bzw. sogar auch direkt bestätigt, dass sein Alter der Grund für die Nichtberücksichtigungen gewesen sei. In einem Gespräch am ..., also noch vor dem Ausschreibungsverfahren, habe ihm Landespolizeidirektor X erklärt, dass „nun eine andere Zeit und für ihn kein Platz mehr im Haus sei“. In einem Vieraugengespräch am ... habe der Landespolizeidirektor X gesagt, dass für die Leitung des Büros Controlling eine „junge und dynamische Kraft“ benötigt werde und dass sich B bereits „super eingearbeitet“ habe. Auf die Frage des Antragstellers, ob er zu alt sei, habe der Landespolizeidirektor X mit „ja“ geantwortet.

Weiters habe der Landespolizeidirektor ausgeführt, dass die „übrigen Leiterstellen“ (Anmerkung: Es waren zahlreiche Funktionen ausgeschrieben) bereits vergeben seien. Die Führungsfunktionen seien also bereits vor der offiziellen Ausschreibung und der Möglichkeit der Bewerbung vergeben worden. Mit dem Antragsteller, welcher bereits rund 30 Jahre in Führungsfunktionen gewesen sei, sei jedoch - nicht einmal in informativer Weise - über die geplanten Änderungen gesprochen worden. Informationen im weiteren Verfahren, wie im oben angeführten Gespräch, habe der Antragsteller immer nur auf eigene Initiative erhalten.

Zur Diskriminierung des Antragstellers aufgrund seiner Weltanschauung wurde ausgeführt, dass dieser während seiner gesamten Laufbahn all seine Funktionen ohne Zugehörigkeit zu einer politischen Partei ausgeübt habe. Sein Name sei nie auf einer Unterstützungsliste aufgeschienen. Es sei ihm - insbesondere als Leiter des Referates für Personal- und Dienstrechtsangelegenheiten und später als Leiter der Personalabteilung des LPK - wichtig gewesen, dass seine parteipolitische Gesinnung nicht öffentlich sei, um gerade bei Personalentscheidungen glaubwürdig und korrekt zu bleiben. In diesem Sinne habe sich der Antragsteller in Ausübung dieser Funktionen auch stets um eine sachliche Entscheidungsfindung, losgelöst von parteipolitischen Argumenten, bemüht.

Seit der Zeit als Personalist unter sozialdemokratischer Führung des BMI sei A bei Funktionsbewerbungen nicht mehr entsprechend berücksichtigt worden und es seien ihm regelmäßig jüngere, politisch der ÖVP zuzurechnende Kandidaten vorgezogen worden. Dies habe seine Ablöse als Personalleiter im Jahre ... betroffen, die Bewerbungen um die Stellen des Leiters der ...abteilung bzw. der ...stelle im Jahre ... sowie die Bewerbung um die Leitung der ...stelle im Jahre Schließlich habe seine „Demontage“ mit ... die seit Jahren laufenden Diskriminierungen manifestiert. In mehreren Gesprächen sei ihm mitgeteilt worden, dass er für einen „Roten“ gehalten werde. Aufgrund seiner vermuteten Weltanschauung sei er bereits mehrfach, zuletzt im Rahmen der gegenständlichen Bewerbung diskriminiert worden. ...

Durch seine Abberufung von seiner bisherigen Funktion als Leiter der Stabsabteilung habe A auch eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts erfahren. Als Leiter der Stabsabteilung sei er in der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6 eingestuft gewesen. Seit ... sei er lediglich einfacher Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion und sohin nur in der Funktionsgruppe 3 eingestuft.

Mit dem Wirksamwerden der Behörden-Struktur-Reform ... seien schließlich weitere für den Antragsteller entwürdigende und demütigende Maßnahmen gefolgt: Noch in der ersten ...woche ... habe er ... umsiedeln müssen. Es gäbe keinen Beamten im vergleichbaren Rang im gesamten Bereich der LPD, der in einem solch kleinen Büro seinen Dienst versehen müsse. Ende ... sei ihm mitgeteilt worden, dass er nicht mehr in der Kanzlei des Büros ... mit den Bediensteten Kaffee trinken dürfe. Bei der Frage nach dem Grund habe er die Antwort bekommen, die Bediensteten würden das nicht mehr wollen. In der Folge habe er mit zwei der vier Bediensteten gesprochen, welche jedoch nichts von diesem „Wunsch“ gewusst hätten.

Mit Schreiben vom ... habe ihm der Landespolizeidirektor X die Stelle des stellvertretenden Bezirkspolizeikommandanten in X (...) angeboten. Für diese Stelle habe es schlichtweg keinen Bewerber gegeben.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte die LPD mit ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde: Mit ... sei durch Zusammenschluss von Sicherheitsdirektion X, Polizeidirektion X und Y sowie Landespolizeikommando X zu einer Landespolizeidirektion eine Organisationsänderung (Behördenreform) erfolgt, die mit einer Reduktion von Leitungsfunktionen bzw. mit der Etablierung neuer Büros und Abteilungen einhergegangen sei. Diese neue Struktur unterscheide sich in den Inhalten und Aufgabengebieten wesentlich von der bisherigen, was bei den Neubesetzungen zu berücksichtigen gewesen sei.

Die Bewerber um die gegenständliche Funktion seien von der Zentralstelle bewertet worden. A, welcher in Ermangelung einer Planstelle nach der Organisationsreform keinen Arbeitsplatz mehr inne gehabt habe, sei dem Landespolizeidirektor unmittelbar zur Dienstleistung zugewiesen worden.

Um die Zahl der Betroffenen nach Absystemisierung von Planstellen möglichst gering zu halten, habe sich die Dienstbehörde für Bedienstete im Planstellenverbund der LPD X ausgesprochen, welche voraussichtlich die entsprechende fachliche und persönliche Eignung aufweisen. Die „ungeprüfte“ Behauptung des Beschwerdeführers, sämtliche Kandidaten wären ideologisch der ÖVP zuzurechnen, sei nachweislich falsch und entschieden zurückzuweisen. Auch das Alter (Lebens,- und Dienstal-ter) habe keine Rolle gespielt, „wohl aber ein antiquierter Führungsstil“.

Zur behaupteten Diskriminierung nach § 13 Abs. 1 Z2 B-GIBG (Entgelt) wurde ausgeführt, dass aufgrund der Organisationsänderung bisherige Strukturen aufgelöst

und neue Organisationsformen an deren Stelle gesetzt worden seien. Da die Organisationseinheit Stabsabteilung und somit auch die Funktion der Leitung in der neuen Organisationsstruktur der LPD X nicht mehr existent gewesen sei (mit ...), sei A von dieser Funktion abberufen worden. Der Gesetzgeber habe für solche unverschuldeten Schlechterstellungen Schutzbestimmungen vorgesehen, die auch bei A zum Tragen kämen. In seiner Funktion als Kommandant der Stababteilung sei er der Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe E1 zugeordnet gewesen. Gemäß den Bestimmungen des § 113 h des Gehaltsgesetzes 1956 gebühre ihm nun eine Ergänzungszulage als Schutzbestimmung bei Maßnahmen betreffend die Behördenreform im Bereich des Bundesministeriums für Inneres (BMI). Auch bleibe A dienst- und besoldungsrechtlich auf Dauer nach den Bestimmungen des § 145 b BDG der Wahrfunktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe E1 eingestuft. Besoldungsmäßige Nachteile, die ihn durch die Änderung seiner Verwendung treffen, würden durch die Wirksamkeit der Bestimmungen der §§ 113e und h Gehaltsgesetz „minimiert“.

Die Raumaufteilung nach der Organisationsänderung zähle aufgrund der faktischen Gegebenheiten tatsächlich zu den größten Herausforderungen, es gelte doch die einzelnen Büros und Abteilungen möglichst zusammenhängend unterzubringen, um einen geordneten Dienstablauf zu gewährleisten. Unter Berücksichtigung dieser Gesichtspunkte sei es dennoch möglich gewesen, A ein eigenes Büro zuzuweisen, welches den arbeitsrechtlichen Vorgaben entspreche. Der in der Beschwerde enthaltene Hinweis auf Unterbringung in einem kleinen Büro und das Anführen der Bedeutung des rangmäßigen Anspruches spiegle ein absolutistisches Denken wider, welches auch innerhalb der alten Führung immer wieder zu Reibungsverlusten geführt habe. Die leistungsorientierten Anforderungen an die einzelnen Bediensteten nach der Reform seien in der Tat sehr hoch, das angeführte Kaffeetrinken habe in der gewohnten Form nicht mehr geduldet werden können.

Da die Dienstbehörde im Falle einer Abberufung von einem Arbeitsplatz aufgrund einer qualifizierten Verwendungsänderung gemäß § 40 BDG bzw. § 36 grundsätzlich verpflichtet sei, dem/der Betroffenen einen Arbeitsplatz zuzuweisen, sei A mit Schreiben vom ... der einzige freie Arbeitsplatz im Bereich der Dienstbehörde, im konkreten Stellvertreter des Bezirkspolizeikommandanten des BPK X und Leiter des Kriminalreferates in der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 3, angeboten worden. Bei Zustimmung sei ihm in Aussicht gestellt worden, für seine weitere Ver-

wendung im gesamten Ressortbereich einen entsprechenden Arbeitsplatz zu suchen. Diese Vorschläge seien unkommentiert geblieben.

Der Stellungnahme der LPD angeschlossen waren u.a. die Ausschreibung, die Bewerberübersicht, die Bewerbungen von A und B und der Erlass des BMI an die LPD, B mit der Funktion zu betrauen.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BMI (das die Personalentscheidung traf) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte aus, dass die LPD X beantragt habe, B die gegenständliche Planstelle zu verleihen. Das BMI habe die Bewerbungen geprüft und daraufhin mit Erlass vom ... die LPD ermächtigt, B mit Wirksamkeit ... als Leiterin des Büros für Controlling einzusetzen.

Der Stellungnahme des BMI waren die Bezug habenden Unterlagen angeschlossen.

Laut der InteressentInnensuche waren für die Ausübung der „Funktion des Leiters/der Leiterin des Büros Controlling“ neben der Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernissen des § 4 Beamten Dienstrechtsgesetzes (österreichische Staatsbürgerschaft,...) „besondere Erfordernisse und Kenntnisse erforderlich“, nämlich: „Eingehende Kenntnisse über den Dienst des Wachkörpers Bundespolizei; Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw Organisationseinheit; Kenntnisse auf den Gebieten des Verwaltungsmanagements und der Menschenführung; eingehende Kenntnisse der maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

Die persönlichen Anforderungen waren im Wesentlichen: „Sicheres und freundliches Auftreten; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative und hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Aufgaben, zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; sozial-kommunikative Kompetenz; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entscheidungskompetenz; Fähigkeiten im Bereich des Managements.“

Die Aufgaben der „Controllingstelle“ waren wie folgt beschrieben:

„Das Büro für Controlling zeigt durch Gewinnung, Sichtung, Analyse und Auswertung aller zur Verfügung stehenden Daten/Informationsquellen laufende Entwicklungen auf und bereitet Entscheidungsgrundlagen vor. Neben Budget-, Leistungs-, Wirkungs- und Kostencontrolling hat das Büro für Controlling an der Umsetzung der „Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne“ sowie am ... Berichtswesen mitzuwirken. Insbesondere durch Kosten- und Leistungsrechnung; Ausübung des Leistungs- und Wirkungscontrollings zur Steuerung der Effektivität und

Effizienz des Dienstbetriebes im gesamten Bereich der LPD; Ausübung des Kostencontrollings des Budgetcontrollings und des Projektcontrollings; Erstellung des Jahrestätigkeitsberichtes; Erstellung standardisierter oder anlassbezogener Berichte und Statistiken ...; Gewinnung, Dokumentation, Sichtung, Analyse und Auswertung von (Leistungs-)Kennzahlen sowie Erstellung von Abweichungsanalysen; Information der ... Organisationseinheiten über Zahlen und Entwicklungen; Erarbeitung von Vorschlägen und permanente Entwicklung von Steuerungsparametern; Erstellung und Führung von Lagebildern aus allen Zuständigkeitsbereichen der LPD“.

B führte in ihrer Bewerbung im Wesentlichen aus, sie habe nach Absolvierung der Grundausbildung für leitende Beamte in den Jahren .../... im Zentralinspektorat der BPD X ihren Dienst angetreten. Von ... bis ... habe sie in der Personalabteilung des Landespolizeikommandos (LPK) X Dienst versehen und sei für die Bereiche Besoldung und Verhaltensfolgemaßnahmen verantwortlich gewesen. Von ... bis ... sei sie dem Büro ... Controlling zur Dienstverrichtung zugewiesen gewesen und mit ... vorläufig bis ... mit der Führung dieses Büros betraut worden.

Im Laufe ihrer 20jährigen Tätigkeit als Exekutivbedienstete habe sie sich ein umfassendes Wissen über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden einschließlich der damit verbundenen Aufgabenstellungen angeeignet. Durch die Dienstverrichtung bei der BPD X und im LPK habe sie Kenntnisse und das Verständnis für die neue Organisation der LPD. Im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Personalabteilung des LPK habe sie sich als Mitglied des „HRR-Projektteams“ mit dem Haushaltsrecht neu (...) und der Erstellung des Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanes (RZL) bzw. des Auto-RZL vertraut gemacht und sei im Jahr ... in die Erprobung des RZL eingebunden gewesen, wobei sie sich auch Kenntnisse über die entsprechenden Dienstanweisungen und Vorschriften aneignen habe können. Bei der Erstellung des RZL ... für die DB2-Ebene habe sie in Eigenverantwortung die Bearbeitung des Personalaufwandes und der entsprechenden Teile des betrieblichen Sachaufwandes übernommen. Durch die vorläufige Betrauung mit der Leitung des Büros Controlling ab ... habe sie die Möglichkeit gehabt, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit sowie die Kenntnisse auf den Gebieten des Verwaltungsmanagements und der Menschenführung zu erweitern und zu vertiefen. Während dieser Zeit sei sie neben der Erfüllung der Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Regionalstrategie ... sowie erforderlicher EDD-Auswertungen auch in die Erarbeitung der Arbeitsschwerpunkte für

das Jahr ... für das Bundesland X eingebunden gewesen und habe sich eingehende Kenntnisse der für die Wahrnehmung des in Rede stehenden Verantwortungsbereiches maßgeblichen Gesetze sowie Dienstvorschriften angeeignet.

Während ihrer Tätigkeit in der Privatwirtschaft und der Personalabteilung des LPK habe sie ihre EDV-Kenntnisse vertieft. Zusätzlich verfüge sie über sehr gute Kenntnisse der internen Applikationen ZVA, PRM-T, PM-SAP, Leistungszeitschätzung und EDD sowie über gute Kenntnisse hinsichtlich PAD.

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

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

A führte in seiner Bewerbung aus, dass er die in der Ausschreibung für diese Funktion geforderten Voraussetzungen erfülle. Während seiner fast 30-jährigen Tätigkeit beim LGK und zuletzt beim LPK habe er sich spezielle Kenntnisse der landesweiten Organisation der Sicherheitsbehörden angeeignet. Er sei stets um eine sachliche korrekte, aktive und zukunftsorientierte Arbeit bemüht gewesen. Gute Zusammenarbeit mit allen Vorgesetzten, Mitarbeitern und den Organen der Personalvertretung sei ihm immer ein wichtiges Anliegen gewesen. Dafür sei er auch mehrmals belohnt worden. Er habe zahlreiche Seminare besucht und er könne auf die Mitwirkung bei vielen Projekten, Großeinsätzen und auf eine häufige Vortragstätigkeit verweisen. Den SIAK-Führungskräftelehrgang habe er in der Zeit von ... bis ... besucht und im Rahmen dieses Lehrgangs auch ein Seminar „Organisation und Controlling“. Außerdem habe er ... im BMI an einer mehrwöchigen Ausbildung zum Thema „Personalbedarfsermittlung“ teilgenommen. Als Leiter der Personalabteilung habe er unter Berücksichtigung des vorhandenen Datenmaterials und nach Gesprächen mit den nachgeordneten Bezirkskommandanten jährlich Bedarfsanalysen und Konzepte zur rechtzeitigen Abdeckung von absehbaren Engpässen erstellt. „Personalcontrolling“

bzw. der zielgerichtete Ressourceneinsatz sei ihm immer besonders wichtig gewesen, so wie auch das Bemühen um Erstellung von Jahrestätigkeitsberichten als Leiter der Stabsabteilung.

Landespolizeidirektor X führte als unmittelbar Vorgesetzter in seiner Beurteilung des A aus, dass dieser eine 30-jährige Tätigkeit als leitender Beamter vorweisen könne, aber keinerlei Fachkenntnisse oder Erfahrungen für den Bereich Controlling habe.

In der Sitzung des Senates II am ... führte A Folgendes aus: Die Besetzung der gegenständlichen Planstelle sei (auch) Thema beim Gespräch am ... mit dem Landespolizeikommandanten gewesen. Zu diesem Zeitpunkt habe diese Funktion noch nicht ausgeschrieben werden können, weil die Planstelle noch ein Kollege inne gehabt habe und sie sei erst ab dessen Wechsel ins BMI frei geworden sei. Er (der Antragsteller) habe sich im Gespräch am ... bei ... erkundigt, wie es mit der Besetzung dieser Funktion aussehe und es sei ihm gesagt worden, dass diese Stelle auch schon vergeben sei. Das, obwohl es zu diesem Zeitpunkt noch keine sachlichen Grundlagen für die Besetzung gegeben habe. Er habe sich dennoch beworben. Es sei kein Gespräch mit ihm geführt worden. Es sei später auch gesagt worden, man suche eine junge, dynamische Kraft. Seine Vorkenntnisse im Bereich Controlling seien aus seiner Bewerbung ersichtlich. Er habe sich schon sehr früh, schon als Leiter der Personalabteilung, vor allem um den Bereich Personalcontrolling gekümmert. Er habe nicht nur Zahlen errechnet, sondern auch versucht, die richtigen Schlüsse daraus zu ziehen. Er habe sich auch bemüht, die Veränderungen zu bewirken, die notwendig seien, um in Zukunft ein effizienteres Arbeiten zu gewährleisten. Er habe den SIAK-Lehrgang besucht, ein Seminar „Organisation und Controlling“. B habe keinen ähnlichen Lehrgang besucht. Er habe weiters die Kurse Personalmanagement, Personalentwicklung und Personalbedarfsrechnung besucht. In der Stellungnahme der Behörde zur Bewerbung von B sei ausgeführt, dass sie sich sehr gut in dem Bereich eingearbeitet habe. Dazu sei zu sagen, dass sie aber zum Zeitpunkt ihrer Bestellung nicht die Vorkenntnisse gehabt habe, die er gehabt habe. Selbstverständlich habe man einen gewissen Wissensvorsprung, wenn man in einem Bereich einige Monate tätig sei und sich dann bewerbe. Er habe diese Möglichkeit gar nicht gehabt, er sei nie provisorisch in diesem Bereich verwendet worden.

Der Vertreter des BMI ... führte aus, dass die Leitung des Controlling-Büros nicht im Zuge einer Neustrukturierung ausgeschrieben worden sei, sondern weil der Bedienstete, der die Planstelle innegehabt habe eine andere Planstelle bekommen habe.

Das Controlling sei früher im Wachkörperbereich angesiedelt gewesen, also bei der Landesgendarmerie und beim Landespolizeikommando. Deshalb seien die Controller auch immer aus diesem Bereich gekommen. B sei ... in den Exekutivdienst eingetreten, übrigens zum für Frauen frühest möglichen Zeitpunkt. Sie sei die dritte leitende Beamtin in der Personalabteilung in X gewesen. Sie habe zusammen mit dem Kollegen der die Planstelle inne gehabt habe schon teilweise Controllingaufgaben wahrgenommen und habe daher schon Erfahrungen in diesem Bereich gehabt, und im Sinne der Frauenförderung sei sie dann auch mit der Leitung betraut worden. Nach As Darstellung sei er offenbar ein „Tausendsassa“, er erachte sich für alle Funktionen geeignet. Die von A angeführten Ausbildungen seien im Bereich des BMI „weit verbreitet“. Der Begriff Controlling sei ein sehr weiter Begriff, er sei etwa mit dem Begriff Management vergleichbar, darunter falle „alles und nichts“. A sei zuletzt ... für einen Controlling-Bereich zuständig gewesen, nämlich im Bereich der Personal- bzw. Stabsabteilung. Das heute geforderte Controlling habe einfach einen anderen Stellenwert. B habe in diesem Bereich schon Vorerfahrungen gehabt, und das sei auch der Grund gewesen, weshalb sie schon im Vorfeld mit der Leitung des Büros betraut worden sei. Da im Zuge der letzten Reform hunderte Arbeitsplätze neu besetzt worden seien, sei einfach keine Zeit für Hearings gewesen.

A führte aus, dass er bereits neun Jahre in leitender Funktion tätig gewesen sei als B, Jahrgang 19xx, in den Bundesdienst eingetreten sei. Er habe nie behauptet, für alles geeignet zu sein, er habe nur seine Vorerfahrungen dargestellt.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaft-

lichen 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...).

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

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe ... im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50% beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Der Bewerberin B wurde aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen im Aufgabenbereich Controlling der Vorzug gegeben, was für den Senat aus folgenden Gründen nachvollziehbar war: B war sieben Jahre in der Personalabteilung des LPK und zum Zeitpunkt der Bewerbung vier Monate im Büro Controlling tätig. Im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Personalabteilung war sie Mitglied des „HHRR-Projektteams“, beschäftigte sich als solches mit dem Haushaltsrecht und der Erstellung des Ressourcen-, Ziel- und Leistungsplanes (RZL). Bei der Erstellung des RZL ... für die DB2-Ebene oblag ihr die Bearbeitung des Personalaufwandes und von Teilen des betrieblichen Sachaufwandes. Nach der vorläufigen Betrauung mit der Leitung des Büros Controlling war sie neben der Tätigkeit im Zusammenhang mit der Regionalstrategie ... auch in die Erarbeitung der Arbeitsschwerpunkte für das Jahr ... eingebunden.

A führte in seiner Bewerbung zwar aus, dass er die fachspezifischen Anforderungen erfülle, ging aber nicht näher darauf ein, sondern verwies darauf, dass er sich spezielle Kenntnisse der landesweiten Organisation der Sicherheitsbehörden bei seiner fast 30-jährigen Tätigkeit beim LGK und zuletzt beim LPK angeeignet habe. Die mehrwöchige Ausbildung zum Thema „Personalbedarfsermittlung“ im BMI liegt 14 Jahre zurück. Inwiefern A die fachspezifischen Aufgaben des Büros Controlling aufgrund seiner Leiterfunktion in der Personalabteilung erfüllen kann ist der Bewerbung nicht zu entnehmen und auch nicht dem Laufbahndatenblatt.

Zu As Vorbringen, nämlich dass seine beruflichen Erfahrungen, sein hohes Dienstalter und seine Belohnungen unbeachtet geblieben seien, ist festzuhalten, dass B ebenfalls über eine langjährige dienstliche Erfahrung verfügt und das vergleichsweise längere Dienstalter für sich genommen kein Entscheidungskriterium sein darf. Auf Grund der Bewerbungen ist für den Senat jedenfalls nicht zu erkennen, dass A die fachlichen Anforderungen in höherem Maße erfüllt als B. Aus den Bewerbungen und dem Vorbringen der Behördenvertreter ergibt sich jedenfalls, dass B die aktuellsten Erfahrungen im Bereich Controlling hat.

Die LPD begründete die Entscheidung zu Gunsten von B auch damit, dass sie im Zuge der Reform ihre Planstelle „verloren“ habe und sich die Dienstbehörde für Bedienstete im Planstellenverbund der LPD X ausgesprochen habe, um die Zahl der Betroffenen nach „Absystemisierung“ von Planstellen möglichst gering zu halten. Dies ist ein sachliches Argument unter der Voraussetzung, dass es sich um geeignete Bedienstete handelt, was bei B der Fall ist.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung, B mit der Leitung des Büros Controlling zu betrauen keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung oder des Alters von A gemäß § 13 B-GIBG darstellt.

Wien, am September 2015