

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. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Abteilung X ... der Landespolizeidirektion (LPD) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die stellvertretende Leitung der Abteilung X ... der LPD X stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung des Antragstellers gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

As Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.
Er lautete:

„Ich bin seit ... bei der Polizei in ... tätig. Seit ... im ...dienst und seit der Offiziersausbildung (...) in leitender Funktion. Seit der Reform 2005 (Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie) bin ich auf einer Planstelle der Abteilung X eingeteilt.

...

Nachdem der Herr Landespolizeidirektor ... mit mir kein Gespräch geführt hat, wie er sich meine Zukunft vorstellt, habe ich einen Termin vereinbart. Dieses Gespräch fand am ... statt, wobei mir X (der Landespolizeidirektor) erklärte, dass ich sehr spät dran sei und er nicht wis-

se, was er für mich tun könne. Ich habe X meine Situation geschildert und deponiert, dass ich mich beruflich verändern möchte. Nachdem meine E1/3-Planstelle bei der Abteilung X ersatzlos gestrichen wurde, ich aufgrund der neuen Personalsituation ... nicht weiter verwendet werden kann, sehe ich meine berufliche Zukunft nicht mehr im ...dienst. ... Von X wurde eingewendet, dass ich dies doch reichlich spät bekannt gebe und warum ich nicht schon früher zu ihm gekommen wäre. Tatsächlich war die Planstelle des stellvertretenden Leiters der Abteilung X zu diesem Zeitpunkt noch nicht einmal ausgeschrieben (Ausschreibung vom ... als Anlage). Außerdem erklärte mir X, er bevorzuge jemanden mit juristischem Fachwissen und ich solle mich mit beiden Fraktionen der Personalvertretung (FSG und FCG) in Verbindung setzen, um dort meine Wünsche zu deponieren.

Den Vorsitzenden des Fachausschusses VF habe ich daraufhin umgehend telefonisch kontaktiert. VF erklärte mir, dass von X praktisch alle Personalentscheidungen schon vor geraumer Zeit und in Abstimmung mit der PV getroffen worden seien. Meine Frage, wer denn nun für diese Position bestimmt sei, wurde von ihm nicht beantwortet. ...

Anfang/Mitte ... habe ich aus der Kollegenschaft gehört, dass der ... stellvertretende Vorsitzende der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter B (=Mitbewerber) für die Position des stellvertretenden Leiters der Abteilung X vorgesehen sein soll. B ist eingeteilter E2b-Beamter der ... und hat ... ein Studium der ... abgeschlossen.

...

Ich habe dem Herrn Landespolizeidirektor, nachdem er vorerst keinen weiteren Besprechungstermin für mich aufbringen konnte, per E-Mail auf meine Bedenken hinsichtlich der eventuellen Besetzung mit B hingewiesen. (...) Bei einem Gespräch am ... habe ich neuerlich ... darauf hingewiesen, dass B keinesfalls die in der Ausschreibung geforderten allgemeinen Erfordernissen in Bezug auf (die) ... Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit besitzt. Als eingeteilter E2b Beamter der ... ohne Kommandofunktion ist dies offensichtlich. Ich selber habe seit ... ein Referat ... mit insgesamt bis zu xx Mitarbeiter/innen geleitet.

Zudem ist fraglich ob B die geforderten ... Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen - Leiten - Motivieren) besitzt ... Ich selber habe im Zuge meiner Ausbildung zum Offizier diese Ausbildung genossen und jahrelang praktisch angewendet. Außerdem ist fraglich, ob B die in der Ausschreibung unter persönliche Anforderungen vorausgesetzte Kompetenz in der Mitarbeiterführung besitzt. Wie bei einem E2bBeamten der ..., welcher Aufträge auszuführen hat und der keine Kommandantenfunktion/Führungsfunktion innehat, diese Eigenschaft angenommen werden kann, entzieht sich meiner Kenntnis.

Ich habe bei diesem Gespräch deutlich gemacht, dass ... meiner Überzeugung nach eine massive Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ... vorliegt. Ich selber bin parteilos und habe daher im Innenresort keine diesbezügliche Unterstützung. ...

X erklärte mir, dass er ... für diese Position jemanden mit juristischem Wissen bevorzuge ... Wie aus meinen bisherigen Ausführungen hervorgeht, sehe ich mich trotz fachlicher Qualifikation und langjähriger, untadeliger Dienstzeit gegenüber einem Mitbewerber ..., der offensichtlich nicht einmal den geforderten Ausschreibungskriterien entspricht und vermutlich allein aufgrund seiner politischen Funktion/Weltanschauung befördert werden soll, massiv diskriminiert.

Sollte der Vorschlag des Herrn Landespolizeidirektors dennoch B lauten, so müsste dieser von E2b in A1 ernannt werden. Der Landespolizeidirektor ist ... zur Wirtschaftlichkeit, Sachlichkeit und Unparteilichkeit verpflichtet. Mit der Überstellung in A wird diesen Grundsätzen ... nicht entsprochen ...

So wie sich derzeit die Sachlage darstellt, besteht der massive Verdacht von parteipolitisch motivierten Absprachen zwischen der Führung der Landespolizeidirektion ... und den Vertretern des DA. ...“

Dem Antrag waren die InteressentInnensuche und As Bewerbung, inklusive Laufbahndatenblatt, angeschlossen.

Laut InteressentInnensuche waren neben den allgemeinen Erfordernissen (österreichischen Staatsbürgerschaft; volle Handlungsfähigkeit; persönliche und fachliche Eignung; Ernennungserfordernisse für leitende Exekutivbeamte/Exekutivbeamtinnen (E1) bzw. der Nachweis der Erfordernisse gemäß 8.18. der Anlage 1 zum BDG) folgende Kenntnisse gefordert: Eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst; sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen-Leiten-Motivieren); Kenntnisse und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit; eingehende Kenntnisse der maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften.

Als persönliche Anforderungen waren im Wesentlichen genannt: Genauigkeit und Verlässlichkeit; Eigeninitiative; hohe Belastbarkeit; Fähigkeit zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung; Entscheidungskompetenz; Kompetenz in der Mitarbeiterführung; Teamfähigkeit und Koordinierungsvermögen.

Als allgemeine Aufgaben der Abteilung X waren angeführt:

„Führungsunterstützung für den Landespolizeidirektor, insbesondere

...

Als besondere Aufgaben der Abteilung waren genannt:

- „1. Führung und Koordination ...
2. detaillierte Festlegung der Aufgaben für ...
3. ...
4. grundsätzliche Angelegenheiten der Abteilung (...),
5. Bearbeitung von komplexen ... Aufgabenstellungen, die außerhalb der Routinetätigkeit ... liegen, ...“

A führte in seiner Bewerbung im Wesentlichen aus, dass er seine Kenntnisse und Fähigkeiten in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit als Referatsleiter ... unter Beweis gestellt habe, in Summe habe sein Referat insgesamt xx Mitarbeiter/innen umfasst. Im Rahmen diverser Ausbildungen, die er stets mit ausgezeichnetem Erfolg absolviert habe, habe er umfassende Kenntnisse in verschiedensten Rechtsmaterien erlangt, darunter auch in jenen, die für die ausgeschriebene Abteilung maßgeblich seien. Er beherrsche Präsentations- und Vortragstechniken, sei geübter EDV-Anwender und beherrsche auch die internen Applikationen des Arbeitsplatzes. Seine persönlichen Stärken, nämlich Genauigkeit, Geradlinigkeit, Engagement, Selbständigkeit, Belastbarkeit, sowie seine Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln seien ihm auch von der Abteilungsleitung bescheinigt worden. Seine Kompetenz in der Mitarbeiterführung, die Fähigkeit zur Delegation von Aufgaben und sein Koordinierungsvermögen manifestieren sich auch darin, dass er seit 20xx sehr erfolgreich das ... Referat leite. Trotz fehlender Planstelle sei er nach Absolvierung der Grundausbildung E1 (...) ... mit verschiedenen Leitungsfunktionen betraut gewesen. Nach der Zusammenlegung von Polizei und Gendarmerie sei er auf eine Planstelle bei der ...abteilung versetzt worden, werde jedoch vorerst weiter in der ... eingesetzt. Seine Kompetenz als Vertreter des Abteilungsleiters habe er vielfach unter Beweis gestellt. Für seine dienstlichen Leistungen sei er auch mehrfach belobigt worden.

Aus dem Laufbahndatenblatt geht hervor, dass A 19xx in den Exekutivdienst eintrat und die Ernennung in E1 mit ... erfolgte. Vom ... bis ... war er (laut Laufbahndatenblatt) als Referatsleiter „ohne Ernennung“ tätig. Ab ... war er in der ...abteilung Leitender Beamter und wurde mit ... zugeteilt.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X ... folgende Unterlagen zum Auswahlverfahren: Bs Bewerbung, inklusive Laufbahndatenblatt, eine „Gegenüberstellung B - A“ sowie eine „Zusammenfassung“ (Begründung für die Reihung).

B führte in seiner Bewerbung aus, dass er die Voraussetzungen für die Funktion gemäß Punkt 1.12 der Anlage 1 zum BDG durch die Absolvierung eines Diplomstudiums(...) mit Fächerbündel aus Rechts-, Staats-, Verwaltungs-, Wirtschaftswissenschaften ... an der Universität X erfülle. Durch das „interdisziplinäre Studium“ verfüge über die für die Leitung der ...abteilung maßgeblichen Gesetzes-, Rechts- und Dienstvorschriften.

In seiner mehr als 30-jährigen Dienstzeit als Exekutivbeamter habe er sich *„insbesondere als Mitglied des Zentralausschusses ... und ... des Zentralausschusses für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim BMI sowie als Stellvertreter des Vorsitzenden des Fachausschusses bei der LPD umfassende Kenntnisse ... über die Verwaltungsabläufe wie auch über die des Dienstbetriebes von Sicherheitsbehörden aneignen“* können. Er besitze *„selbstredend“* ausgezeichnete Kenntnisse über die Organisation und den Exekutivdienst des Wachkörpers Bundespolizei. In den letzten ... Jahren sei er immer wieder bei Reformprozessen des Innenressort (z.B. ...) eingebunden gewesen und verfüge in diesem Zusammenhang auch über umfangreiche Erfahrungen mit Behörden, Institutionen, politischen Entscheidungsträgern und Medien. Vor seinem Eintritt in ... (Anmerkung: den Exekutivdienst) sei er ... Jahre lang in der Privatwirtschaft tätig gewesen, habe aufgrund der 19xx abgelegten Meisterprüfung für ... (Mitarbeiter führen, anleiten und motivieren) und dann als Leiter eines ...Betriebes sehr gute Kenntnisse auf dem Gebiet des Managements und der Mitarbeiterführung erwerben können.

Aus dem Laufbahndatenblatt geht hervor, dass B 19xx in den Exekutivdienst eintrat und am ... in E2b ernannt wurde.

„Gegenüberstellung“ der Bewerber:

...

In der „Zusammenfassung“ der Behörde wurde im Wesentlichen ausgeführt, für B spreche, dass er sowohl im *„rechtlichen Bereich als auch im theoretischen und praktischen ... Bereich über die deutlich bessere Ausbildung“* verfüge. Betreffend Führung weise B Erfahrung sowohl *„im privaten Bereich als Meister als auch im dienstlichen Bereich als stellvertretender Vorsitzender der Polizeigewerkschaft“* auf. A habe

Führungserfahrung als „weiterer (dienstzugeteilter) E1 ...“. A sei im ... vom Landespolizeikommandanten ersucht worden, E1-Aufgaben in der ...abteilung (...) zu übernehmen, um die Führung zu unterstützen. Dies habe er „vehement“ abgelehnt, er habe „unter allen Umständen“ ausschließlich im ... arbeiten wollen. Die nun vakante Planstelle sei auch schon im ... ausgeschrieben worden, A habe sich nicht beworben. Auf Grund des Vergleiches der Ausbildungen, Führungserfahrungen, dienstrechtlichen Stellungen sowie auf Grund des gezeigten Interesses für die gegenständliche Funktion habe die LPD B vor A gereiht.

In der Sitzung des Senates II der B-GKB (im Folgenden kurz Senat) am ... wiederholte A die Ausführungen seines Antrages, nämlich dass B einige Anforderungen der Ausschreibung nicht erfülle. B sei sehr in die letzten beiden Reformen involviert gewesen. Dabei sei L (Anmerkung: das Bundesland) „paritätisch aufgeteilt“ worden, was nicht nur seine Meinung sei, und das komme B nun zugute. Die Gegenüberstellung ihrer beider Qualifikationen durch die Dienstbehörde sei nicht nachvollziehbar und stelle ebenfalls eine Diskriminierung dar.

X legte einen „Tabellarischen Vergleich der Qualifikationen sämtlicher Bewerber anhand der in der InteressentInnenuche genannten allgemeinen Erfordernisse und persönlichen Anforderungen“ vor ... Der Vergleich habe zu dem Ergebnis geführt, dass bei drei Ausschreibungspunkten eine annähernd gleiche Eignung gegeben sei, in einem Punkt sei A besser geeignet und in sechs Punkten sei B besser geeignet.

Auf die Frage, ob die ...abteilung bisher von einem Bediensteten mit juristischen Kenntnissen geleitet worden sei, führte X aus, dass ... die Situation im Führungsbereich damals anders gewesen sei. ... es habe keine Möglichkeit gegeben, Juristen oder ähnlich qualifizierte Beamte zu beschäftigen

A führte aus, dass B „laut der Aussendung der Universität“ das Studium ... abgeschlossen habe und nicht das Diplomstudium der Rechts- und Politikwissenschaften. X replizierte, es handle sich um ein Fächerbündel aus drei Studienrichtungen, nämlich Rechtswissenschaften, einem wirtschaftswissenschaftlichen Bereich und Politikwissenschaften.

Da der „tabellarische Vergleich“ erst in der heutigen Sitzung vorgelegt wurde, ersuchte die Vorsitzende X ihn zu referieren. X begann mit dem allgemeinen Erfordernis

„persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben ...“ und führte aus, dass A zwar formal seit ... in der ...abteilung gewesen sei, aber aufgrund seiner Zuteilung zum ... nie Dienst in der ...abteilung versehen habe. Ob A ... bei der Firma X spezifische Kenntnisse für die jetzige Tätigkeit erworben habe, habe die Behörde nicht beurteilen können.

Auf die Frage, inwiefern eine Berufsausbildung zum ... ein Kriterium für die persönliche und fachliche Eignung zur Leitung der gegenständlichen Abteilung sei, antwortete X, in der ...abteilung sei der Fachbereich ... angesiedelt. Es gehe um ...verträge ...

A führte aus, der ...bereich sei ... personalmäßig auf die Hälfte reduziert worden, weil es keinen Bedarf mehr gebe.

Zum Kriterium „Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen-Leiten-Motivieren)“ führte X aus, dass B die „Meisterprüfung ... (Mitarbeiterführung) ... vorweisen könne und A die Führungsausbildung für Kriminalbeamte. A habe für dieses Kriterium eine Zwei erhalten, B eine Eins.

Auf den Hinweis, dass B die Meisterprüfung 19xx abgelegt habe und bereits 19xx in den Exekutivdienst eingetreten sei, führt X aus, dass B ... Jahre im ...Bereich ... gearbeitet habe ...

Auf die Frage des Senates, inwiefern für die gegenständliche Funktion die xx Jahre zurückliegende Meisterprüfung ... höher zu bewerten sei als die Offiziersausbildung antwortete X, dass man die Tätigkeit von A bei der Firma X mit der Meisterprüfung von B vergleichen müsse, und die E1-Ausbildung von A mit dem abgeschlossenen Diplomstudium von B. Die Meisterprüfung sei höherwertiger als die Tätigkeit bei der Firma X, und das Diplomstudium sei höherwertiger als die E1-Ausbildung.

Auf den Einwand des Senates, dass man wohl eher im Rahmen der E1-Ausbildung im Hinblick auf Management und Führungstätigkeiten geschult werde als im Rahmen eines Studiums, wiederholte X, die Basis seien die E1-Ausbildung und die A1-Ausbildung, dazu kämen die Tätigkeiten im ...Bereich bzw. bei der Firma X.

Der Senat hielt fest, dass demnach also die Führungsausbildung für Kriminalbeamte weniger zähle als die Meisterprüfung ..., und X replizierte, dass in der ...abteilung keine Kriminalbeamten arbeiten

Auf die Frage, ob in der ...abteilung keine Polizisten arbeiten, antwortete X, nein, die Besetzung sei „gemischt“.

Zum Erfordernis „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit“ führte X aus, dass B eine Drei und A eine Zwei bekommen habe. Zu diesem Ergebnis sei man gekommen, weil A ... Jahre in leitender Verwendung bei der Behörde gewesen sei. B habe bislang keine sicherheitsbehördliche Dienststelle geleitet, sondern einen privaten ... Betrieb, und er habe mehrere Arbeits- und Projektgruppen der Polizeigewerkschaft geleitet.

A führte aus, dass er ... ein Referat geleitet habe, und X entgegnete... gebe es kein Referat. A erwiderte, es gebe eine schriftliche Referatsaufteilung des Abteilungsleiters, in der dezidiert die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Referatsleiter angeführt seien. Laut dieser Aufteilung sei er für ... zuständig gewesen. Er habe teilweise xx Mitarbeiter in seinem Referat gehabt. X replizierte, es habe sich nicht um ein offizielles Referat gehandelt, sondern um eine interne Einteilung, gewisse Bereiche seien auf Weisungsbasis den einzelnen Mitarbeitern überantwortet worden.

Zum Erfordernis „Kenntnisse der maßgeblichen Gesetze und Rechtsvorschriften“ wiederholte X, dass B das Studium der Rechtswissenschaften abgeschlossen und daher eine Eins bekommen habe. A habe nur eine Vier bekommen.

Auf die Frage, was man im Rahmen des genannten Studiums für den Exekutivdienst lerne, antwortete X, dass ... das SPG und das Verwaltungsverfahren eine wichtige Rolle spielen. ... Es würden auch ...verträge abgeschlossen, weshalb diese Studien eine Rolle spielen.

Zu dem Umstand, dass die Behörde angeführt habe, B habe eine 30-jährige Praxis im Außendienst, führte A aus, dass B für seine Tätigkeit als Personalvertreter beinahe gänzlich dienstfrei gestellt gewesen sei und „ab und zu“ ... Dienst verrichtet habe. X replizierte, dass B nicht dienstfrei gestellt gewesen sei, sondern für die Tätigkeit als Personalvertreter die notwendige freie Zeit zur Verfügung gestellt werden könne. A erwiderte, juristisch möge das richtig sein, de facto habe B sehr selten Dienst ... versehen. Zum näheren Verständnis sei zu sagen, dass seit der Polizeireform 2012 nicht nur er de facto ohne Planstelle sei, sondern auch ... weitere Offiziere. Es sei nicht nachvollziehbar, dass man B in A1 „hebe“, obwohl man ... Offiziere zur Verfügung habe.

X führte weiter aus, dass die persönlichen Anforderungen von den Bewerbern im Wesentlichen in gleichem Maße erfüllt werden. Für „Engagement und Gewissenhaf-

tigkeit“ habe A nur eine Zwei bekommen, weil man im Jahr 20xx jemand in der ...abteilung zur Unterstützung des Leiters gebraucht hätte und A ... es vehement abgelehnt habe, in die ...abteilung zu gehen.

A führte dazu aus, der ... sei für ein Jahr ins Ausland gegangen und da es ... keinen E1-Beamten gegeben habe, hätte er die Funktion übernehmen sollen. Er habe es abgelehnt für ein Jahr von X nach Y zu gehen. Er habe mittlerweile in Erfahrung gebracht, dass es einen Freiwilligen aus Y gegeben habe, den habe man aber nicht herangezogen.

A führte weiter aus, es sei nicht nachvollziehbar, dass man B bezüglich der Fähigkeit zum Delegieren von Aufgaben mit „sehr gut“ bewertet habe, denn B sei ein „einfacher“ Mitarbeiter, der keine Möglichkeit habe, Aufgaben zu delegieren. Das Gleiche gelte für die „Entschluss- und Entscheidungskompetenz“. Nicht nachvollziehbar sei auch, dass B und er im Bereich „Kompetenz zur Mitarbeiterführung“ gleich bewertet worden seien, obwohl er als Kriminalbeamter unzählige Amtshandlungen und außerdem – wie gesagt – ein Referat von bis zu xx Mitarbeitern geleitet habe.

Der Senat kam darauf zu sprechen, dass A in seinem Antrag ausgeführt habe, er sei noch vor der Ausschreibung der gegenständlichen Funktion bei X gewesen und dieser hätte gesagt, es sei schon sehr spät, er wisse nicht, was er für ihn tun könne. Die Frage an X sei, ob diese Aussage richtig sei.

X antwortete, dass im Zuge der Polizeireform ca. 70 Funktionen auszuschreiben gewesen seien, und die Bediensteten seien nach und nach zu ihm gekommen und haben ihre Wünsche deponiert. Es sei gut, wenn man im Vorfeld sichten könne, wer sich aus welchem Grund für welche Funktion interessiere. A sei der einzige gewesen, der nicht zu ihm gekommen sei. Vielleicht wäre es möglich gewesen, ihm eine andere Funktion zukommen zu lassen, vielleicht wäre es auch gelungen, ihm die eine oder andere Stelle schmackhaft zu machen. Teilweise seien nämlich junge Bewerber zum Zug gekommen, da sie sich als einzige für eine Position beworben haben. Man habe damals auch nicht sagen können, ob der damalige stellvertretende Leiter der ...abteilung eine andere Stelle bekommen werde. A habe sich dann für eine oder zwei Funktionen beworben. Hätte er sich „breiter beworben“, wäre wahrscheinlich etwas Interessantes dabei gewesen. Schließlich sei dann nur mehr die ...abteilung frei gewesen und dann sei A zu ihm gekommen.

A führte aus, dass er per Mail vom ... um ein Gespräch ersucht, aber keinen Termin bekommen habe. X replizierte, dass er in der Zeit der Reform 16 bis 18 Stunden ge-

arbeitet und nicht jedem einzelnen Ersuchen um ein Gespräch nachkommen habe können.

Auf die Frage, inwiefern im Rahmen der Tätigkeiten im FA, ZA und in der Polizeigewerkschaft planstellenspezifische Kenntnisse erworben werden, antwortete X, dass B im Rahmen dieser Tätigkeiten in die Reformen miteingebunden gewesen sei, er kenne daher die gesamten Reformschritte im Exekutivbereich sehr gut. In der ...abteilung seien ... Aufgaben wahrzunehmen, und B habe im Rahmen seiner Tätigkeit als Personalvertreter und in der Gewerkschaft ähnliche Aufgaben wahrgenommen. Kenntnisse ... erwerbe man, wenn man in diverse Projekte eingebunden sei.

Seitens der Vertretung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen wurde ausgeführt ... A erfülle die Ausschreibungserfordernisse insofern als er bereits E1-Bediensteter sei. Bei B würde die Sonderkonstruktion der Anlage 1 zum BDG zum Tragen kommen. Zur Beurteilung sei zu sagen, dass die Bewertung der ... Meisterprüfung etwas überzogen sei, da sie xx Jahre zurückliege. Außerdem müsste der Leiter der ...abteilung bzw. sein Stellvertreter nicht Arbeiten ... durchführen, es gehe wohl mehr um die Koordination dieser Arbeiten. Das Gleiche gelte für die anderen Bereiche der ...abteilung, ... Die einzelnen bisherigen Tätigkeiten der Bewerber seien schwer miteinander vergleichbar. Jedenfalls sei es so, dass die Innehabung einer E2b-Planstelle die geringste Bewertung sei, mit der Innehabung einer E2b-Planstelle könne nicht die Führungserfahrung verbunden sein, die ein E1-Bediensteter habe. Es erscheine fraglich, dass man die Tätigkeiten in der Personalvertretung als Führungstätigkeiten im dienstlichen Sinne bewerten dürfe.

X führte aus, es gehe im gegenständlichen Fall um eine behauptete Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, und ihm sei bekannt, dass B und A der „gleichen Fraktion“ angehören. Er verstehe daher nicht, inwiefern es sich um eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung handeln könne. A sei Mitglied der FSG, des Clubs der Exekutive, und B auch.

A replizierte, dass die Personalvertretung gewisse Vergünstigungen anbiete, wenn man Mitglied sei. Er sei „ideologisch parteimäßig nirgends angesiedelt“, er gehöre keiner Partei an, ... In L - und vielleicht in anderen Bundesländern auch - sei es so gewesen, dass die eingeschriebenen Parteimitglieder der Regierungsparteien Funktionen bekommen haben. Das sei seiner Meinung nach auch der Grund für Bs gute Bewertung.

Auf die Frage, ob man als Mitglied des Clubs der Exekutive auch Mitglied der SPÖ sein müsse, antwortete A mit Nein. X bestätigte dies, mit der Mitgliedschaft im Club der Exekutive verhalte es sich so ähnlich wie mit der Mitgliedschaft zum ÖAMTC bzw. zum ARBÖ.

Auf Ersuchen des Senates wurde von X der Bescheid der Universität X vom ... über Bs Studium übermittelt. Dem Spruch dieses Bescheides ist zu entnehmen, dass B als Absolventen des Diplomstudiums „Individuelles Diplomstudium (Politik und Recht)“ der akademische Grad Magister verliehen wurde. ...

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt -ua.- vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund der Weltanschauung 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 dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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 Sinn Ganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansichten 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...)“.

Auf Grund der schriftlichen Unterlagen und der Befragung in der Sitzung des Senates wird festgehalten, dass die Beurteilung der Eignung der beiden Bewerber in folgenden Punkten nicht nachvollziehbar ist:

1. Die Anrechnung der Tätigkeiten im ...Bereich (B) und in der ...verwaltung (A) für das allgemeine Erfordernis „persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der Funktion verbunden sind“ bzw. für das Kriterium „planstellenspezifische Kenntnisse“ ist schon an sich absurd, umso mehr als diese Tätigkeiten jeweils ca. xx Jahre zurückliegen. Es ist nicht im Geringsten glaubwürdig, dass – wie in der „Kurzübersicht“ der Qualifikationen (in der Senatssitzung vorgelegt) festgehalten – B „aufgrund seiner mehrjährigen fachspezifischen beruflichen Vortätigkeit“ über die deutlich bessere Eignung verfügen soll. Der ...Bereich stellt einen von 10 Aufgabenbereichen der Abteilung dar, ... da ... das Personal in diesem Bereich bereits reduziert wurde (lt. A) und außerdem der stellvertretende Abteilungsleiter wohl kaum zu allfälligen ...arbeiten herangezogen werden würde. ...

2.) Die Anrechnung der vor xx Jahren absolvierten Meisterprüfung für das Kriterium „Management und Menschenführung“ ist grundsätzlich nicht nachvollziehbar; schon gar nicht ist die Begründung für die höhere Bewertung von B in diesem Punkt nachvollziehbar, nämlich die von A absolvierte Führungsausbildung für Kriminalbeamte sei weniger umfangreich und weniger fachspezifisch. Als absolut unsachlich muss bezeichnet werden, dass As Referatsleitung völlig außer Acht gelassen wurde, nur weil es sich nicht um eine offizielle, sondern um eine interne Einteilung auf Weisungsbasis (...) handelte. Bemerkenswert ist dies auch unter dem Gesichtspunkt, dass A im Bereich Leitungserfahrung ein, wenn auch nur geringfügiger, „Vorsprung“ zugestanden wurde.

3.) Zur Anrechnung der Tätigkeiten in der Personalvertretung und der Gewerkschaft für das Kriterium „planstellenspezifische Kenntnisse“ bzw. für die Anforderung „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit“: Es wurde dem Senat nicht dargelegt, inwiefern die Leitung von Arbeitsgruppen bzw. eines Bereiches (...) im Rahmen der Gewerkschaft, oder auch die Leitung eines ...Betriebes mit der Leitung einer Dienststelle bzw. einer Organisationseinheit im Bereich der Exekutive vergleichbar sein soll.

Nicht nachvollziehbar war für den Senat, wie die Dienstbehörde Bs Fähigkeit zur Delegation von Aufgaben beurteilen konnte, obwohl der Bewerber bislang keine Führungsfunktion im Exekutivdienst hatte.

Ein Argument der Dienstbehörde für B war dessen absolviertes Studium „Individuelles Diplomstudium (Politik und Recht)“. Dazu hält der Senat fest, dass die Präferenz des Dienstgebers für einen Bewerber, der im Rahmen eines Studiums juristische Kenntnisse in einigen für die Funktion nicht unmaßgeblichen Materien erlangte, nicht unsachlich ist.

Für die vorliegende Entscheidung dürfte auch der Umstand eine Rolle gespielt haben, dass As Präferenz bislang im Bereich des ... lag und er kein besonderes Interesse an einer Tätigkeit in der ...abteilung zeigte. Die (Mit)Berücksichtigung dieses Umstandes bei einer Personalentscheidung ist zumindest nachvollziehbar.

Es mag sein, dass B auf Grund seiner Tätigkeiten in der Personalvertretung eine „nähere Beziehung“ zum Dienstgeber hatte als dies bei A der Fall war. Der Senat II der B-GBK hat aber nicht zu prüfen und zu beurteilen, ob – wie A vorbrachte – der Bewerber (oder auch eine Bewerberin) für seine/ihre Mitarbeit bei diversen Reformen von der Dienstbehörde mit einer Funktion „belohnt“ wurde. Der Senat hat zu prüfen, ob ein Bewerber/eine Bewerberin auf Grund der Weltanschauung nicht zum Zug kam. A legte zwar im Verfahren vor dem Senat dar, dass sein Mitbewerber eine „nähere Beziehung“ zum Dienstgeber hat, er konnte aber nicht darlegen, dass er und B verschiedene Weltanschauungen haben. Die „Weltanschauung“ einer Person kann, muss aber nicht zwangsläufig in der Mitgliedschaft bei einer politischen Partei zum Ausdruck kommen.

Aus dem genannten Grund kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die stellvertretende Leitung der ...abteilung keine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung darstellt.

Wien, November 2013