

**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-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters der Polizeiinspektion (PI) X“ aufgrund des Alters und der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

Es liegt eine Diskriminierung von A durch die Nichtberücksichtigung bei der Bewerbung um die Funktion „des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters der PI X“ aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z5 B-GlBG vor. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z5 B-GlBG kann nicht ausgeschlossen werden.

**Begründung**

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus: Er habe sich am ... um die ausgeschriebene Planstelle der Landespolizeidirektion (LPD) X „Sachbereichsleiter und 1. StV der PI X“ beworben. Die gegenständliche Planstelle sei B verliehen worden.

Er sei ... geboren. Er sei ... in den Exekutivdienst eingetreten und habe bis ... die Grundausbildung für E2c-Beamte im Landesgendarmieriekommando in X absolviert. Von ... bis ... habe er Dienst an der nunmehrigen PI ... versehen. In dieser Zeit habe er sich vertiefte Kenntnisse im Fremden- und Asylrecht angeeignet. Es sei zu 2.800 Festnahmen gekommen (mit verwaltungs- und strafrechtlichem Hintergrund). Die Tätigkeit habe nicht nur Festnahmen, sondern auch die erkennungsdienstlichen Behandlungen, Vernehmungen, Vorführungen vor Behörden und Gerichte, Außerlandschaffungen usw. erfasst. Weiters seien im Rahmen der fremdenpolizeilichen Tätigkeiten Kontakte zu ausländischen Polizeibehörden in ..., ... und im Bereich der Suchtgiftkriminalität auch nach ... geknüpft worden. Von ... bis ... habe er Dienst an der nunmehrigen PI ... versehen. In dieser Zeit habe er auch Bezirksverkehrsdienst verrichtet und habe sich erweiterte Kenntnisse im Verkehrsdienstbereich angeeignet. Von ... bis ... habe er abermals Dienst an der nunmehrigen PI ... verrichtet. Von ... bis ... habe er Dienst auf der nunmehrigen PI ... verrichtet. Dies habe auch Kriminaldienstverrichtung umfasst. Er habe sich in dieser Zeit Kenntnisse im

Kriminaldienst, insbesondere Suchtgiftkriminalität angeeignet. Er habe auch Belohnungen im Suchgift- und Kriminaldienst erhalten. Es seien auch Verbindungen zur Kriminalabteilung geknüpft worden, welche für die Leitung einer Dienststelle ebenfalls sehr wichtig seien. Von ... bis ... habe er die Grundausbildung für E2a-Beamte in ... absolviert. Von ... bis ... sei er Sachbearbeiter in der Funktionsgruppe 2 am Gendarmerieposten ... (Bestellwesen, Organmandatsabrechnung, KFZ-Wesen und Postendienst) gewesen. In dieser Zeit sei er in die administrativen Bereiche der Dienststelle eingeführt bzw. mit Administrationsaufgaben beauftragt worden. In der Zeit von ... bis ... sei er qualifizierter Sachbearbeiter in der Funktionsgruppe 3, mit der Zuständigkeit für die Bezirksleitzentrale und Postendienstverrichtung gewesen. Weiters sei die Dienststelle damit befasst gewesen, Beamte der Zollverwaltung, die zur Gendarmerie optiert waren, in den Gendarmeriedienst einzuführen. Dieses Vorhaben sei in ... besonders gut gelungen. In der Zeit von ... bis ... sei er Sachbereichsleiter und dritter Stellvertreter des Kommandanten (Funktionsgruppe 4) gewesen. Die Tätigkeit habe sich unter anderem auf den Sachbereich Verkehrsdienst sowie dazugehörige Schulungen, die Zuständigkeit für die Bezirksleitzentrale usw. erstreckt. Seit ... sei er Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter des Kommandanten der PI ... in der Funktionsgruppe 4.

Durch die langjährige Tätigkeit als dienstführender Beamter in Leitungsfunktionen, verantwortlich für mehrere bzw. viele MitarbeiterInnen, habe er sich beruflich stetig weiterentwickelt. Er habe dabei vertiefte Erfahrungen in den Bereichen Teamführung, Dienstvollzug, Strategieentwicklung, Motivation und Mitarbeiterführung sammeln können. Gemeinsam mit dem Kommandanten der PI seien zahlreiche Konzepte entwickelt und umgesetzt worden. Dienstführungsarbeiten, Teamgespräche und Teamentwicklungen habe er zum größten Teil selbständig bzw. in Zusammenarbeit und/oder vorbereitend durchgeführt. All dies zu einem großen Teil freiwillig. Leitungsaufgaben habe er in Absprache mit dem PI-Kommandanten und in Vertretung übernommen. Dazu haben unter anderem die Dienstplanung, Abrechnungen, Termine, Schulungen, Genehmigung von Akten sowie die Übernahme von Amtshandlungen und die Unterstützung des PI-Kommandanten bei komplexen Sachverhalten gehört. Weiters Strategien, Auswertungen und Überblick im Bereich Kriminalstatistik, sowie die Durchführung der täglichen Dienstbesprechung, die auf der PI ... von Montag bis Freitag durchgeführt werde. Diese Dienstbesprechung diene dazu, alle Beamten der PI ... als Beamte der Bezirksleitstellen über aktuelle Ereignisse zu informieren, sie zu schulen, Ereignisse aufzuarbeiten und Verbesserungen herbeizuführen. Während der Abwesenheiten des PI-Kommandanten übernehme er die Leitung der Dienststelle. Im Zuge dieser Vertretungstätigkeit sei er für alle dem PI-Kommandanten zugewiesenen Tätigkeitsbereiche verantwortlich gewesen.

In der ...krise des Jahres ... sei ihm die Verantwortung für den ...bereich vom Kommandanten der PI ... übertragen worden. Dazu habe auch die Kontaktaufnahme mit den Vertretern des österreichischen Bundesheeres, der Einsatzorganisationen (Feuerwehr, Rettung) und den ... Polizeidienststellen gezählt.

Zur Weltanschauung führte der Antragsteller Folgendes aus: Sein ... sei als Personalvertreter ... tätig und sei auch als Wahlbeisitzer engagiert. Seine Familie werde seit jeher der ... (...) zuge-

ordnet. Er habe in der Vergangenheit die ... bei diversen Veranstaltungen unterstützt. Zum Vorsitzenden der ... .. (sein ... und Kollege), sowie auch zum Parteivorsitzenden seiner Heimatgemeinde, habe er jeweils ein sehr gutes amikales Verhältnis. Aufgrund seiner allgemein bekannten politischen Weltanschauung sei er mehrfach gefragt worden, ob er nicht für den Gemeinderat der Gemeinden ... bzw. ... kandidieren wolle. Er habe aber keine politische Tätigkeit ausführen wollen.

Bevor er sich um die ausgeschriebene Planstelle beworben habe, habe er sich mit dem Kommandanten der PI X in Verbindung gesetzt. Dieser habe ihm mitgeteilt, dass er sich unbedingt um die Planstelle bewerben solle, da er eine Vertretung brauche, die für diese Dienststelle geeignet sei. Damit sei auch gemeint gewesen, dass der letztlich vorgezogene B durch seine Sonderverwendungen als PAD-Trainer und vor allem als Einsatztrainer, der Dienststelle nur in geringem Umfang zur Verfügung stehen würde. Der Kommandant sei als Personalvertreter der ... (...), die der ... (...) zuzurechnen sei, im Dienststellenausschuss tätig. Der Kommandant habe gemeinsam mit ihm Dienst auf der PI ... verrichtet. Dem Kommandanten sei seine politische Weltanschauung bekannt. Er (Antragsteller) habe zwischenzeitig erfahren, dass er vom Kommandanten der PI X — aufgrund der Weltanschauung — erst an zweiter Stelle für seine Stellvertretung vorgeschlagen worden sei. Noch bevor die Frist für die Abgabe der Bewerbung um die gegenständliche Planstelle abgelaufen gewesen sei, habe er im Kollegenkreis schon gerücheweise vernehmen können, dass die Planstelle bereits vergeben sei.

Im politischen Bezirk ... bestehe ein Dienststellenausschuss auf Bezirksebene. Dieser setze sich aus drei politischen Fraktionen, nämlich der ..., der ... und der „...“ (...) zusammen. Bevorstehende Planstellenbesetzungen werden im Dienststellenausschuss besprochen. Ein Protokoll liege nicht vor. Er sei darüber informiert worden, dass er sowohl von der ... als auch der ... vorgeschlagen worden sei. Nach seinen Informationen sei B von der ... vorgeschlagen worden. In der LPD X habe offenbar keine Einigung betreffend die Besetzung der Planstelle erzielt werden können. Der Personalakt sei daher zur Entscheidung den Bundesministerien für Inneres (BMI) übermittelt worden. Im Zentralkommission (Personalvertretung auf Bundesebene) sei die Entscheidung auf ihn gefallen. Der zuständige Bundesminister sei dieser Entscheidung aber nicht gefolgt, sondern habe die gegenständliche Planstelle an B, den bisherigen zweiten Stellvertreter der PI X, per ... verliehen.

Er sei ... Jahre alt, und B ... Jahre alt. Er sei im ... in den Gendarmeriedienst eingetreten und im Vergleich dazu B im Jahr ..., also fast zehn Jahre später. B habe bis zur gegenständlichen Ernennung vom ... bis ... als zweiter Stellvertreter des PI Kommandanten (Funktionsgruppe 3) ausschließlich ...dienst versehen, wenn er nicht durch seine Sonderverwendungen als Einsatz- und PAD-Trainer verhindert gewesen sei.

Er (Antragsteller) habe seit ... auf der PI ... Stellvertreterfunktionen ausgeübt und seit ... die Funktion des ersten Stellvertreters des Inspektionskommandanten in der Funktionsgruppe 4. Seine Tätigkeiten seien Führung der Dienststelle, Dienstplanerstellung, besoldungsrechtliche Angelegenheiten und Öffentlichkeitsarbeit. Seit ... falle auch die ...kontrolle zu ... mit der Besetzung der ... in sein Aufgabengebiet. Er weise somit gegenüber B einen wesentlichen Vorsprung

betreffend Postenführung, Teamführung, Dienstvollzug, Strategieentwicklung, Motivation und Führung von Mitarbeiterinnen, Vertretung der Dienststelle nach außen und Öffentlichkeitsarbeit auf.

... habe in seiner Beschreibung vom ... auf Seite ... wörtlich ausgeführt: „Er (gemeint der Antragsteller) habe sich allerdings dienstlich in den letzten Jahren auch nicht freiwillig weitergebildet oder sich freiwillig für irgendwelche Zusatzaufgaben beworben oder gemeldet.“ Diese Feststellung sei tatsächenswidrig. Auch die weiteren Ausführungen des ..., wonach ihm „doch ein wenig die Mitarbeiterführungsqualität“ fehle, seien in Relation zu den diesbezüglichen Fähigkeiten des vorgezogenen B unrichtig bzw. konstruiert und dem Ziel, B aus rein politischen Erwägungen die angestrebte Planstelle zukommen zu lassen, untergeordnet.

In der Bewerbung, die dem Antrag angeschlossen war, gibt der Antragsteller im Wesentlichen seine im Antrag detailliert ausgeführten Laufbahndaten wieder. Zudem führte er seine im Antrag ausführlich dargestellten Tätigkeiten in seiner Führungsrolle aus. Der Vorgesetzte vom Antragsteller hielt zu der Bewerbung fest, dass seine Angaben den Tatsachen entsprechen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit Schreiben vom ... folgende Stellungnahme zum Antrag:

Für die InteressentInnensuche für die Funktion des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters der PI X seien Bewerbungen von B und A eingelangt. Vom Bezirkspolizeikommandanten (BPKdt) der ... sei B der PI X für die Besetzung dieser Funktion vorgeschlagen worden. Die LPD habe sich diesem Vorschlag angeschlossen, da die Begründung klar nachvollziehbar gewesen sei und daher auch nach Ansicht der LPD B der für die gegenständliche Funktion bestgeeignete Bewerber gewesen sei. A sei in der Durchlauferstellungnahme des BPKdt an zweiter Stelle gereiht worden und daher auch in die engere Wahl für die Besetzung dieser Funktion gezogen worden.

In der Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten habe dieser angegeben, dass B als 2. Stellvertreter des Inspektionskommandanten (InspKdt) bereits die Führungsaufgaben des 1. Stellvertreters inklusive Dienstplanung für den Sachbereich Ausgleichsmaßnahmen (AGM) anstandslos ausführe und sich durch die zahlreichen Sonderverwendungen (Einsatztrainer, PAD (Protokollieren, Anzeigen, Daten) -Trainer und — Support, ePEP (Personaleinsatzplanung im Internet) -Support, GSOD (Großer Sicherheits- und Ordnungsdienst) -Tool Bearbeiter, Stabsfunktion,...) ein großes Wissen angeeignet habe; welches er verstehe in den täglichen Dienstbetrieb einzubringen. Auch werden repräsentative Aufgaben von ihm wahrgenommen und der Umgang mit Behörden und anderen Institutionen funktioniere hervorragend. B würde den InspKdt als 1. Stellvertreter optimal ergänzen. Der unmittelbare Vorgesetzte von A gebe dazu nur an, dass der Beamte für die Ausübung der angestrebten Funktion bestens geeignet erscheine. Der erste gemeinsame Vorgesetzte, BPKdt des Bezirkspolizeikommandos (BPK) ..., gebe in seiner Stellungnahme B unter anderem den Vorzug, da der Beamte als 2. Stellvertreter gemeinsam mit dem InspKdt immer Lösungen für die diversen Vorgaben der Dienstbehörde in personeller und fachlicher Hinsicht erreicht habe. A fehle ein wenig die Mitarbeiterführungsqualität

sowie das umfangreiche Fachwissen, das sich B durch ständige Weiterbildung und zahlreiche Funktionen angeeignet habe, um auf einer so großen PI wie X die Funktion des 1. Stellvertreters ausüben zu können. Weiters sei B aufgrund seiner hohen Fachkenntnis bei den Mitarbeitern der PI X akzeptiert und besitze das volle Vertrauen seines Kommandanten. Die Dienstbehörde sehe keinen Grund, an der Einschätzung und Beurteilung des BPKdt Zweifel zu hegen, da dieser die Mitarbeiter seines Bereichs am besten kenne und auch das Erbringen der Voraussetzungen für eine künftige Verwendung in seinem Bereich am besten abschätzen könne. Des Weiteren sei B bereits seit ... als Sachbereichsleiter und 2. Stellvertreter des InspKdt der PI X tätig und habe sich in dieser Zeit beste Erfahrungen und Kenntnisse in Bezug auf die Funktion eines Stellvertreters des InspKdt der PI X angeeignet. Auch zuvor sei der Beamte bereits als Sachbereichsleiter und Stellvertreter eines InspKdt, der PI ..., für beinahe ... Jahre tätig gewesen. Somit sei dem Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens die Absicht unterbreitet worden, B als Sachbereichsleiter und 1. Stellvertreter des InspKdt auf seiner Stammdienststelle, der PI X, einzuteilen. Der Fachausschuss habe sich mit diesem Vorschlag nicht einverstanden erklärt und habe seinerseits ersucht, die Funktion an A zu verleihen. Es sei keine Einigung erzielt worden und mit Erlass des BMI sei die LPD X angewiesen worden, B einzuteilen.

Von der LPD werde die Meinung vertreten, dass die BPKdt (bzw. Stadtpolizeikommandanten oder Abteilungsleiter) die Mitarbeiter und damit die Fähigkeit und Einsatzbereitschaft jedes einzelnen Bediensteten ihres Bereiches am besten kennen und daher werde grundsätzlich dem Vorschlag des BPKdt für die Besetzung von Funktionsplanstellen gefolgt. Nur in Ausnahmefällen werde, aufgrund von Stellungnahmen von Zwischenvorgesetzten oder sonstigen Umständen, vom Vorschlag mit ausreichender Begründung abgewichen. In den Durchläuferstellungen der unmittelbaren Vorgesetzten sowie des BPKdt sei ein klarer Vorzug für B zu erkennen, weshalb, auch wenn beide Bedienstete grundsätzlich als für die Funktion geeignet scheinen, bei B eine bessere Eignung zu erkennen gewesen sei.

In den vergleichbaren Laufbahndaten liege A bezüglich Lebensalter und Dienstalter zwar weit vor B, aber die Dienstzeiten als dienstführender Exekutivbediensteter seien jedoch gleich lange, da die Beamten im selben Grundausbildungslehrgang gewesen seien. Somit könne aus dem Erfahrungswert als dienstführender Exekutivbeamter auch kein Vorzug von A erkannt werden, zumal B circa ... Jahre und A circa ... Jahre als Sachbereichsleiter und Stellvertreter eines Inspektionskommandanten tätig gewesen seien. Der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung werde auf das Schärfste zurückgewiesen, da die Entscheidung der Dienstbehörde, B aus den vorangeführten Gründen für die Besetzung der gegenständlichen Funktion vorzuschlagen objektiv nachvollziehbar sei.

In der InteressentInnenuche, die der Stellungnahme angeschlossen war, waren folgende Aufgaben des Arbeitsplatzes aufgezählt: „• Unterstützung des/r Kommandanten/in bei der Leitung/Führung der Inspektion und Übernahme der Agenden im Falle der Abwesenheit; • Administrative und einsatzmäßige Planung und Koordinierung des Exekutivdienstes; • Kontrolle und Optimierung der Dienstabläufe im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht + Wahrnehmung von

Schulungsaufgaben; • Eigenverantwortliche Wahrnehmung der Inventarführung, Kanzleiführung, Wirtschaft und Statistik; • Mitarbeiterführung und Motivierung nach den Grundsatzvorgaben des Kommandanten; • Unmittelbare Verrichtung des gesamten exekutiven Außendienstes; • Der Arbeitsplatzinhaber hat in Abhängigkeit zur Anzahl der Stellvertreter einen oder mehrere gemäß OGO-PI individuell zugewiesene Sachbereiche zu führen.“

Neben den allgemeinen Anforderungen (Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, Erfüllung der Ernennungserfordernisse usw.) und persönlichen Anforderungen (sicheres und freundliches Auftreten, Genauigkeit und Verlässlichkeit, Engagement usw.) wurden folgende „fachspezifische Anforderungen“ genannt:

„• Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten; • Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze; • Kenntnis der Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen Aufgabenbereich; • gutes Fachwissen; • Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind; • Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im Inspektionsdienst und im inneren Dienst als Sachbearbeiter; • erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes“

Daran angeschlossen waren unter dem Punkt „Wissen“ Erläuterungen zu „Fachwissen – Fachkenntnisse“, „Managementwissen“ „Umgang mit Menschen“. Zudem waren Ausführungen zu den Punkten „Denkleistung“ und „Verantwortungswert“ zu finden.

Der Inspektionskommandant von ... als unmittelbarer Vorgesetzter des Antragstellers führte in seiner Beurteilung von A im Wesentlichen aus, dass er für die Ausübung der Funktion des 1. Stellvertreters des PI Kommandanten der PI X bestens geeignet erscheine.

Laut Laufbahndatenblatt ist der Antragsteller ... geboren und ... in den Bundesdienst eingetreten. Von ... bis ... war er eingeteilter Beamter am GP ..., ... und .... ... hat er seine E2a Ausbildung abgeschlossen und befindet sich seitdem auf der PI ..., seit ... ist er 1. StV.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass dieser ... geboren und ... in den Bundesdienst eingetreten ist. Nach Absolvierung der Grundausbildung E2c versah er seinen Dienst auf dem GP ... bzw. .... ... hat er seine E2a Ausbildung abgeschlossen und war von ... bis ... auf der PI ... StV und seit ... Stellvertreter auf der PI X.

In der Bewerbung von B, die der Stellungnahme angeschlossen war, führt dieser aus, dass er trotz seiner teilweise sehr arbeitsintensiven Ausbildungstätigkeiten als Einsatztrainer, PAD Trainer und der Tätigkeit als Einsatzbearbeiter in dieser Zeit versucht habe den Inspektionskommandanten in vollem Umfang zu unterstützen und er verschiedenste Aufgaben des 1. Stellvertreters übernommen habe. Er sei seit der Versetzung zur PI X für die Dienstplanung sowie für die administrativen Belange der AGM (insgesamt 23 EB) zuständig gewesen. Auch habe er in

dieser Zeit den Kommandanten in repräsentativen Angelegenheiten bereits vertreten dürfen. Von ... bis ... habe er als Stellvertreter des Kommandanten der PI ..., wenn auch auf einer kleinen Dienststelle, Erfahrungen sammeln können. Auch damals habe er bereits über einen längeren Zeitraum den Kommandanten vertreten und Führungsqualitäten beweisen müssen. Auch bei Großeinsätzen in Stabsfunktion wie die ..., die ... oder der ... sei er immer wieder im Einsatz gewesen, um Erfahrungen zu sammeln und seinen Horizont zu erweitern.

Der Inspektionskommandant von X als unmittelbarer Vorgesetzter von B führte in seiner Beurteilung im Wesentlichen aus, dass er als 2. Stellvertreter den Sachbereich AGM der PI X zur vollsten Zufriedenheit führe. Er habe auch die ePEP-Berechtigung inne und erledige die Führungsaufgaben inklusive Dienstplanung für den Sachbereich AGM anstandslos. Er habe sich unter anderem durch die zahlreichen Sonderverwendungen Einsatztrainer, PAD-Trainer und Support, ePEPSupport, GSOD-Tool Bearbeiter, Stabsfunktion, ...) ein großes Wissen angeeignet und verstehe es, dieses Wissen in den täglichen Dienstbetrieb einzubringen. Repräsentative Aufgaben werden von ihm wahrgenommen und der Umgang mit Behörden und anderen Institutionen funktioniere hervorragend. B besitze alle Voraussetzungen für die angestrebte Funktion und würde als 1. Stellvertreter den Inspektionskommandanten optimal ergänzen.

Das BPK ... führte im Wesentlichen aus, dass A sich durch seine Tätigkeit in der Bezirksleitstelle ... bzw. der PI ..., sowie seine Tätigkeiten auf diversen Zuteilungsdienststellen gute Kontakte mit allen Institutionen und den Behörden des Bezirkes angeeignet habe. Er bringe durch seine relativ lange Exekutivdienstzeit große Erfahrung bei der Bearbeitung der unterschiedlichsten Fälle ein. Mittlerweile sei er auch komplett in die Leitung der Dienststelle eingebaut und führe gelegentlich die Dienststelle in Abwesenheit der Kommandanten selbständig. Der Beamte habe sich in seinem bisherigen Aufgabenbereich bewährt, es habe keine Mängel in der Bewältigung größerer exekutivdienstlicher Lagen festgestellt werden können. Er habe sich allerdings dienstlich in den letzten Jahren nicht freiwillig weitergebildet oder sich freiwillig für irgendwelche Zusatzaufgaben beworben oder gemeldet.

Im Vergleich zu B, der schon einige Zeit als 2. Stellvertreter auf der PI X fungiere und in vielen schwierigen Situationen zusammen mit dem Kdten immer Lösungen für die diversen Vorgaben der LPD in personeller und fachlicher Hinsicht erreicht habe, fehle A doch ein wenig die Mitarbeiterführungsqualität, sowie das umfangreiche Fachwissen, das sich B durch ständige Weiterbildung und zahlreiche zusätzliche Funktionen angeeignet habe, um auf einer so großen PI wie X die Funktion des 1. Stellvertreters ausüben zu können und besser als B zu sein. A sei bei den Mitarbeitern der PI X aufgrund seiner hohen Fachkenntnis akzeptiert und besitze das volle Vertrauen seines Kommandanten. B werde vom BPK als Idealbesetzung für den 1. Stellvertreter gesehen, da die ihm aufgrund seiner Akzeptanz bei den Mitarbeitern zusammen mit seinem Kommandanten die Umsetzung auch schwieriger Vorgaben der Vorgesetzten am besten gelingen werde. A sei dafür weniger gut geeignet.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte der Antragsteller Folgendes dazu aus weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter des Inspektionskommandanten der PI X“ auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein: Er sei im ... Lebensjahr. Er sei Stellvertreter des Kommandanten der PI .... Er habe sich am ... für die Planstelle „Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter des Inspektionskommandanten der Polizeiinspektion (PI) X“ beworben. Die Planstelle sei mit B besetzt worden. Dieser sei 2. Stellvertreter des Kommandanten auf der PI X gewesen.

Die Bezirkspolizeiebene und Landespolizeiebene seien für B als Erstgereihten gewesen und der Fachausschuss und Zentralausschuss sei für ihn (Antragsteller) gewesen. Deshalb sei die Entscheidung vom BMI gefällt worden. Das BMI sei für B gewesen.

Er meinte, dass er aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei, da er gute Kontakte zu einem Kollegen bzw. Vizebürgermeister in ... gehabt habe. Seine Familie sei der ... zuzurechnen. Sein ... sei Personalvertreter in der ... und auch Wahlbeisitzer. Er selbst (Antragsteller) wolle aber keine politische Tätigkeit ausführen. B sei ein Beamter, der jünger sei, der betreffend die Dienstführung hinter seine Person zu reihen wäre. Sein Mitbewerber habe den gleichen Wohnort, wie ein ...abgeordneter.

Die Vorsitzende wollte wissen, ob der Antragsteller seinen Antrag auf Altersdiskriminierung ausdehnen möchte.

Der Antragsteller meinte, dass der Diskriminierungsgrund Alter auch zutreffe.

Die Vorsitzende wiederholte, dass der Antrag auf den Diskriminierungsgrund Alter ausgedehnt wird.

Der Dienstgebervertreter Bezirkspolizeikommandant ... des BPK X erklärte, dass die PI X eine ...dienststelle zu ... und Auffanglager für wenig engagierte Beamte gewesen sei. Das sei bis ... der Fall gewesen. Dann sei die ...krise gekommen. Dann habe ... bewacht werden müssen und es habe viel Arbeit auf der Dienststelle gegeben. Der damalige Kommandant auf dieser Dienststelle sei ... zum BPK gekommen, der Stellvertreter des Kommandanten der PI sei kurz vor seiner Pensionierung gewesen und der 2. Stellvertreter sei Kommandant geworden. Die Planstelle des 2. Stellvertreter des Kommandanten sei somit frei geworden. Es habe eine Ausschreibung im Bezirk gegeben. Es habe sich aber niemand für diese Planstelle beworben. Er habe dann B gefragt, ob er sich bewerben möchte. Er kenne diesen von diversen Einsätzen. Ein profunder Beamter, der bei vielen größeren Einsätzen dabei sei. B sei aus ... und er sei der einzige Bewerber gewesen. Kurze Zeit später sei der Stellvertreter des Kommandanten in Pension gegangen. Das sei ... gewesen. Es habe nach wie vor sehr viel Arbeit auf dieser PI gegeben. Insgesamt gehe es auch um das Überleben dieser Dienststelle, die als einzige PI ... Dienststelle übrig geblieben sei. Deshalb sei es notwendig, dort eine starke Führungspersönlichkeit zu haben, zu dem die jungen Kollegen aufsehen können. B sei Einsatztrainer, Mann der Einsatzlagen, VstV und Fachtrainer. B habe sich in der Zeit auf der PI X bewährt. Er sei schon auf der PI ... 2. Stellvertreter gewesen. Aus seiner Sicht sei B der Vorzug zu geben. Betreffend der dienstführenden Zeiten

seien die Bewerber zu vergleichen. Beide Bewerber seien im selben Grundausbildungslehrgang gewesen.

Der Antragsteller führte aus, dass er ... in den Bundesdienst eingetreten sei. Er habe auf der PI ... begonnen. In dieser Zeit hat er sich vertiefte Kenntnisse im Fremden- und Asylrecht aneignen können. Er habe im ...dienst jede Erfahrung machen können, die man sich vorstellen könne. Er habe in seiner 35-jährigen Dienstzeit, bis auf ... Jahre seinen Dienst auf ...dienststellen versehen. Er könne sehr viel Erfahrung auf diesem Bereich aufweisen. Er bringe jedenfalls die Voraussetzungen für diese Planstelle mit. Im Bereich der Fremdenpolizei habe er sehr viele Erfahrungen und Auszeichnungen. Auch habe er ... Jahre Verkehrsdienst versehen.

Der Dienstgebervertreter fügte hinzu, dass er den Antragsteller schon sehr lange kenne und mit ihm befreundet sei. Er sei aber der Meinung, dass B für die PI X besser geeignet sei, möchte aber nicht abstreiten, dass der Antragsteller ein guter Kanzlist sei. B sei immer bereit sich weiterzubilden. Im Gegensatz zu B sei der Antragsteller nicht so willig sich weiterzubilden. Er sei seit ... Jahren Bezirkspolizeikommandant und könne somit Entwicklungen und Lagen gut einschätzen. Die Vorsitzende fasste zusammen, dass der Hauptunterschied im Außendienst gelegen sei.

Der Dienstgebervertreter ... führte aus, dass die jungen Kollegen auf B aufsehen und dass dieser die Durchsetzungskraft habe, die sich auf der Dienststelle bewährt hat.

Der rechtsfreundliche Vertreter des Antragstellers ... wollte wissen, ob der Dienstgebervertreter eine prozentuelle Aufstellung machen könnte, wieviel Zeit B im Zeitraum vom ... bis zum Ende ... an der Dienststelle verbracht habe und im Vergleich dazu wieviel Zeit er nicht unterstützend an seiner Dienststelle wegen seiner Sonderverwendungen (zum Beispiel Einsatztraining) gewesen sei.

Eine prozentuelle Aufstellung könne er nicht machen. Seit ... sei B Stellvertreter auf der PI ... gewesen und er sei dann als 2. Stellvertreter auf die PI X gegangen, erklärte der Dienstgebervertreter.

Der Antragsteller führte dazu Folgendes aus: Von ... bis ... sei er Sachbearbeiter (Funktionsgruppe 2), von ... bis ... sei er qualifizierter Sachbearbeiter (Funktionsgruppe 3) und von ... bis ... sei er Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter auf der PI ... gewesen. Seit ... sei er Sachbereichsleiter und erster Stellvertreter des Kommandanten (Funktionsgruppe 4) der PI .... Er habe dadurch einen Qualifikationsvorsprung zu seinem Mitbewerber von sieben Jahren (Vergleich ... und ...).

Der Dienstgebervertreter ... führte aus, dass er nun nicht wisse, ob er disziplinarische Vorfälle, die seinen Kollegen und Freund A betreffen, anführen solle.

Der rechtsfreundliche Vertreter von A wollte wissen, ob B mit Einsatztraining über 50 Prozent der Planstunden auf der Dienststelle überstiegen habe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, dass er dies ausschließen könne und dass er das positiv sehe, wenn sich jemand ständig fortbildet.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, wie viele Personen auf der PI X und wie viele auf der PI ... geführt werden. Der Dienstgebervertreter antwortete, dass es auf der PI ... x Beamte und auf der PI X x bis y Beamte seien.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, ob man gewusst habe, als B auf die PI X geholt worden sei, dass man diesen Beamten aufbauen könne. Der Dienstgebervertreter gab an, dass das auch alle anderen wissen hätten können.

Ein Senatsmitglied wollte wissen, warum sich der Antragsteller nicht schon als 2. Stellvertreter auf der PI X beworben habe. Der Antragsteller erklärte, dass das mit diversen Vorgängen auf der PI ... zu tun gehabt habe. Im ... habe .... Es sei ein Extremfall gewesen. Es sei eine schwierige Situation gewesen und es hätten alle zusammengehalten. Auch sein Kommandant habe eine Sonderverwendung und deshalb vertrete er seinen Kommandanten seit ... auf der Dienststelle. Er habe sich auch immer wieder fortgebildet und sei auf Schulungen gewesen. Es gebe regelmäßige Dienstbesprechungen. Er sei sehr bemüht. Er habe noch .... Auch die finanzielle Situation sei ein Thema gewesen, weshalb er sich nicht für den 2. Stellvertreter auf der PI X beworben habe.

Der Dienstgebervertreter wiederholte, dass der Antragsteller ein guter Freund sei und er ihn seit ... kenne. Betreffend die Weltanschauung führte der Dienstgebervertreter folgendes aus: Er sei seit ... Jahren Bezirkspolizeikommandant und könne keine Rücksicht auf die Weltanschauung nehmen. Wenn er irgendwann begonnen hätte zu sagen, dass nur jemand von der ... oder nur jemand von der ... oder nur jemand von der ... zum Zug käme dann wäre er in der Zwischenzeit „gestorben“. Er müsse für ihn möglichst glaubwürdig für die Zukunft argumentieren können, dass das die geeignete Person für die Dienststelle sei. Es könne aber auch genauso sein, dass diese Person auf Grund ihrer Eigenschaften für eine andere Dienststelle nicht so geeignet sei. Die Vorsitzende wollte wissen, wie sich der Fachausschuss und der Zentralausschuss zusammensetze. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) meinte, dass sich der Fachausschuss aus ... , ... und ... zusammensetze. Der Antragsteller führte dazu aus, dass im Fachausschuss die ... gegen ihn gewesen sei und ... und ... für ihn gewesen sei. Genauso sei es im Zentralausschuss gewesen.

Der Antragsteller gab an, dass am ... auf der PI X ein systemisierter Stand von neun Beamten gewesen sei und dass es ... AGM Dienststellen gegeben habe und davon seien ... besetzt gewesen und es habe ... Zuteilungen gegeben. Einen Realstand von 25 Beamten habe es auf der PI X gegeben. Zum Vergleich habe es auf der PI ... zum damaligen Zeitpunkt real zwei Beamte mehr gegeben. Das habe mit Zuteilungen variiert. Der zuvor vom Dienstgebervertreter angegebene Stand hätte sich erst jetzt ergeben.

Betreffend die Weltanschauung des B führte der Antragsteller aus, er gehe davon aus, dass B der ... zugehörig ist. Man sei ein kleiner Bezirk und es wisse jeder, was der andere wähle.

Ein Senatsmitglied wollte wissen was der Dienstgeber meine, wenn in der Stellungnahme geschrieben stehe, dass dem Antragsteller ein wenig die Mitarbeiterführung fehle.

Der Dienstgebervertreter sagte, dass es ein ...verfahren im Jahr ... gegeben habe, weil er einen ...unfall mit ...schaden nicht erhoben habe. Dieses ...verfahren sei in weiterer Folge eingestellt worden. Weiters habe es eine Belehrung des PI Kommandanten gegeben, weil der Antragsteller während des ...dienstes verschlafen habe. Im ... habe es ... eine Weisung gegeben die Überstundenpunkte einzuhalten. Die Dienstplanerstellung habe der Antragsteller gemacht.

Der Rechtsanwalt erklärte, dass das ...verfahren, das eingestellt worden sei, völlig irrelevant sei. Der Antragsteller führte zu den Vorwürfen Folgendes aus: Zu dem Vorwurf, dass er verschlafen habe, meinte er, dass das stimme, da es ihm schlecht gegangen sei. Er habe das Telefon nicht abgehoben. Die PI ... sei eine BLS. Es gebe eine Besetzung zwei bei Tag und zwei bei Nacht. ... sei eine Stadt, im Vergleich zu X. Es gebe unzählige Hotelanlagen und circa 2000 fremde Personen am Tag. Es gebe Fahrraddiebstähle usw. Wie solle ein Beamter alleine das alles erledigen. Die Vorgabe des BPK sei gewesen einzusparen. Es sei gesagt worden, wenn es sich nicht ausgehe, dann würden die Leute angewiesen werden, das auszugleichen. Das habe bis Ende ... gegolten.

Ein Senatsmitglied fragte, welche negativen Argumente der Dienstgeber betreffend die Führungsqualität des Antragstellers nun vorbringen könne. Die angeführten Argumente können es ja nicht sein. Es sei nicht zu erkennen, was die vorgebrachten Argumente mit der Führungsqualität zu tun haben.

Der Dienstgebervertreter des BM.I ... führte dazu Folgendes aus: Die Vorgesetzten müssen auf die Stärken der Mitarbeiter schauen und nicht auf die Schwächen, die auszugleichen seien. Es gebe eben Personen, die administrativ gut seien und andere die eben gut führen können. Es gebe in jedem Bezirk verschiedene Dienststellen. Dort wo es gut laufe, brauche man nicht unbedingt jemanden, der als Stellvertreter gut führen könne. Der Bezirkspolizeikommandant habe sogar seinen Freund, den er schon länger kenne, schlechter bewertet, da er auf dieser Dienststelle jemanden gebraucht habe, der besser führe. Es hänge von der Dienststelle ab, welche Person man für eine Führungsfunktion einsetze. Es gebe dann keinen Unterschied ob jemand 20 Jahre oder 25 Jahre E2a seinen Dienst verrichte. Es gehe um die Frage, wem mute ich etwas zu, durch wen bekäme ich ein besseres Ergebnis.

Die Vorsitzende wollte, dass der Dienstgebervertreter nochmals auf die vorgebrachten fehlenden Führungsqualitäten des Dienstnehmers eingeht. Der Dienstgebervertreter sagte, dass B wisse was er anordne und das würden die jungen Leute brauchen.

Zum Thema Sonderverwendungen möchte die Gleichbehandlungsbeauftragte ... wissen, wann es jemanden zum Vorteil und wann zum Nachteil gereiche. Sie meine, dass so jemand der so viele Sonderverwendungen wie B habe nur insgesamt 20 bis 30 Prozent auf der Dienststelle sei. Wie könne so jemand auf der Dienststelle führen. Der Dienstgebervertreter des BM.I sagte, dass es diesbezüglich keine konkrete Aussage des BM.I gebe. Man müsse sich das von Fall zu Fall ansehen. Es gebe Personen, die aus unterschiedlichen Gründen von der PI „flüchten“ möchten und deshalb viel auf Ausbildung seien. Leider ließe das System das zu und diese Personen könnten diese Ausbildungen machen. Das wären die Leute, die die beste Ausbildung hätten und die man dann immer nehmen müsste. Am besten müsse man schauen, ob die Ausbildungen auch sinnvoll seien. Bei den Einsatztrainern sei es so, dass diese auch Führungsaufgaben während des Trainings machen und mit aktuellen Problemen konfrontiert werden. Es gebe für den Dienstgeber gute Rückmeldungen, ob die Person das könne oder nicht. Man könne dann gut einschätzen, ob die Person gut führen könne.

Der Dienstgebervertreter meinte, dass es zwischen den zwei Personen einen Unterschied in der Persönlichkeit gebe.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... sagte, dass sie sich darüber wundere, warum die administrative Tätigkeit so negativ dargestellt werde.

Der rechtsfreundliche Vertreter von A wollte erklärt bekommen, wie man eine Dienststelle führen könne, wenn man geringe Anwesenheiten an der Dienststelle habe. Wie könne man sich in diesem Fall die Mitarbeiterführung vorstellen. Der Dienstgebervertreter führte dazu aus, dass es nicht sein müsse, dass es eine ganztägige Anwesenheit gebe. Es reiche auch, wenn er in der Früh zur Dienststelle komme und die Einteilung mache.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... bekräftigte, dass die Beschreibung des Antragstellers sehr dürftig ausgefallen sei und es gebe eine Dienstanweisung, dass ausführlich zu begründen sei. Ein Senatsmitglied wollte den Unterschied der Anforderungen der PI X und der PI ... wissen. Der Dienstgebervertreter führte dazu aus, dass es auf der PI ... ein alt eingesessenes Personal mit einer Bezirksleitstelle gebe und auf der PI X gebe es ständig wechselndes Personal und auch älteres Personal vor der Pensionierung. Zum Aufgabenbereich zähle der Aufgabenbereiches der PI und des Grenzdienstes.

Der rechtsfreundliche Vertreter von A sagte, dass die Argumente des Dienstgebers die Mitarbeiterführung und die Fortbildung gewesen seien. Die drei Argumente, warum die Mitarbeiterführung nicht optimal gewesen sei, hätten mit dem Thema Mitarbeiterführung nichts zu tun. Es stehe nun außer Streit, dass B lange Abwesenheitszeiten habe, wo er sich die Frage stelle, wie die Mitarbeiterführung da tatsächlich aussehen solle. Er meine, dass der Dienstgeber die Sonderverwendungen einmal positiv und einmal negativ für den Bewerber darstelle. Er sehe nicht, wo der Nachteil des Antragstellers im Vergleich zu B sein soll.

Abschließend betonte der Antragsteller, dass er sich nicht als „Kanzleihengst“ darstellen lassen möchte.

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 u.a. auf Grund des Alters oder 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 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.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), umschreibt der Begriff "Weltanschauung" u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von

der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9ObA 122/07t), sondern systemischer Natur sind, "Weltanschauungen" im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen den BewerberInnen 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 Eignungsprüfung dem BMI. Das Argument des Dienstgebers A nicht mit der Planstelle zu betrauen sei gewesen, dass A die Mitarbeiterführungsqualität, sowie das umfangreiche Fachwissen fehle, das sich B durch seine ständige Weiterbildung und zahlreiche Funktionen angeeignet habe.

Wie die LPD X in ihrer Stellungnahme richtig festhielt, liegt der Antragsteller bezüglich Lebens- und Dienstaltes weit vor B. Er verfügt über 9 Jahre mehr an Diensterfahrung. Richtig ist weiters, dass die beiden Bewerber den E2a-Lehrgang gemeinsam absolvierten. An Führungserfahrung hat B 6 Jahre als Stellvertreter auf der PI ... und ein Jahr als 2. Stellvertreter auf der PI X vorzuweisen. Der Antragsteller hat 2 Jahre als 3. Stellvertreter, ein halbes Jahr als 2. Stellvertreter und 3 Jahre als 1. Stellvertreter auf der PI ... vorzuweisen. Würde man nur die Dienstjahre als dienstführender Beamter für den Wertungsvergleich heranziehen, müsste man von einer gleichen Eignung ausgehen. Doch während B aufgrund seiner vielen Sonderverwendungen oftmals dienstabwesend war, nahm der Antragsteller seine Stellvertretungsaufgaben tatsächlich wahr.

Sowohl der Dienstgebervertreter des BM.I als auch der Dienstgebervertreter der LPD konnte dem Senat in der Sitzung nicht erklären, inwiefern B besser geeignet ist als A. der Dienstgebervertreter der LPD versuchte die Personalentscheidung unter anderem mit dem Charakter des Antragstellers zu rechtfertigen. So sei er aus diesem Grund zwar für die PI ... sehr gut geeignet, nicht jedoch für die PI X, da dort eine andere Altersstruktur vorherrsche. In der Befragung durch den Senat konnte der Dienstgebervertreter nicht eindeutig darlegen, wie die PI X besetzt ist. So hat der Dienstgebervertreter einmal angegeben, dass es eine PI für wenig engagierte Beamte ist, und ein anderes Mal, dass es eine PI für junge Beamte ist, welche eine starke Führungspersönlichkeit bräuchten. Zum Schluss führte der Dienstgebervertreter aus, dass es ständig wechselndes Personal gebe und ältere Beamte vor der Pensionierung. Zur Größe der PI wurden ebenfalls unterschiedliche Angaben von Antragsteller und Dienstgebervertreterseite vorgebracht.

Hinsichtlich der fehlenden Mitarbeiterführungsqualität wurde von dem Dienstgebervertreter der LPD in der Sitzung vorgebracht, dass es ... ein ...verfahren gegeben habe, weil A einen ...unfall mit ...schaden nicht erhoben habe. Dieses Disziplinarverfahren sei in weiterer Folge eingestellt worden. Weiters habe es eine Belehrung des PI Kommandanten gegeben, weil der Antragsteller während des ...dienstes verschlafen habe. Im ... habe es zweimal eine Weisung gegeben die Überstundenpunkte einzuhalten. Der Senat kann der Argumentation des Dienstgebers, dass aufgrund eines (eingestellten) Disziplinarverfahren und eines verschlafenen ...dienstes keine Führungsqualität vorliegt, nicht folgen. Dass der Antragsteller, wie allseits gewürdigt, ein guter Kanzlist sei, steht dieser Qualität genau so wenig entgegen. Auf wiederholte Nachfrage der Vorsitzenden zur fehlenden Führungsqualität des Antragstellers, brachte der Dienstgebervertreter der LPD nur vor, dass B wisse was er anordne und dass würden die jungen Leute brauchen.

Ein Spannungsfeld stellen die freiwilligen Weiterbildungen und Zusatzaufgaben dar. Während B auf diesem Gebiet sehr engagiert gewesen sei, wird dem Antragsteller eine gewisse Nachlässigkeit durch den Dienstgeber vorgeworfen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte stellte in diesem Zusammenhang in der Sitzung fest, dass jemand, der so viele Sonderverwendungen wie B habe, nur 20 bis 30 Prozent auf der Dienststelle anwesend sei. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass wenn jemand in einer Leitungsfunktion auf einer PI ist und dann nur in so einem geringen zeitlichen Ausmaß auf der PI anwesend ist, seine Leitungsfunktion in vollem Umfang erfüllen kann. Weiters ist für den Senat das Argument des Dienstgebervertreters nicht nachvollziehbar, dass es für eine umfassende Mitarbeiterführung ausreiche in der Früh bei der Einteilung der Beamten anwesend zu sein.

Der Senat stellt fest, dass zur Führung einer PI die Anwesenheit Vorort wesentlich ist. Zudem bedarf es für diese Aufgabe einer erfahrenen Kanzleiführung, die beim Antragsteller unstrittig vorhanden ist.

In Summe entstand für den Senat nicht der Eindruck, dass sich die zuständige Dienstbehörde mit der gebotenen Genauigkeit, Sorgfalt und Objektivität mit der Eignung der Bewerber auseinandergesetzt hat. Die behauptete bessere Eignung von B ist für den Senat sachlich nicht nachvollziehbar.

**Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:** Der Antragsteller konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass es allgemein bekannt war, dass er mit der ... sympathisiere. Der Senat bekam zudem den Eindruck, dass er aufgrund seiner „Nähe“ zur ... schlechtere Chancen im Bewerbungsverfahren gehabt hat.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 20 a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 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.

Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festgestellte bessere Eignung von B im Rahmen des Auswahlverfahrens – die Dienstgebereite konnte weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht - kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung nicht ausgeschlossen werden kann.

**Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Alters:** Der Antragsteller (Jahrgang ...) behauptet aufgrund seines Alters diskriminiert worden zu sein, da betreffend die Stellenbesetzung der jüngere Kollege (Jahrgang ...) vom Dienstgeber ausgewählt worden ist. Es liegt ein Altersunterschied von 10 Jahren vor. Inwiefern 10 Jahre weniger an Erfahrung ein Vorteil für die ausgeschriebene Stelle darstellen sollen, konnte vom Dienstgeber nicht erläutert werden.

Auf Grund der bisherigen Ausführungen und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite nicht darlegen konnte, dass die Auswahl ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat fest, dass eine Diskriminierung von A auf Grund des Alters vorliegt.

Der Senat stellt daher fest, dass eine Diskriminierung von A durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Funktion „des Sachbereichsleiters und 1. Stellvertreters der PI X“ aufgrund des Alters gem. § 13 Abs. 1 Z5 B-GIBG vorliegt. Eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung kann nicht ausgeschlossen werden.

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

#### Empfehlungen:

Dem BMI wird empfohlen, objektive, nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche zwischen den BewerberInnen anzustellen und dabei alle vorhandenen Anhaltspunkte zu deren Eignung zu berücksichtigen und entsprechend zu würdigen.

Wien, Juli 2019