

Gbk 2024/10/8 B-GBK I/326/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.10.2024

Norm

§4 Z5 und Z6 B-GIBG

§13 (1) Z5 und Z6 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedin- gungen

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (A= Antragsteller,Offizier und Akademiker), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er dadurch, dass das Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV) beim Bundesministerium für öffentlichen Dienst, Kunst und Sport (BMKÖS) nicht unverzüglich den Antrag gestellt habe, seiner Bestellung zum Leiter der Abteilung X im Amt für XY zuzustimmen, aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG und aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 und Z 6 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei, folgendeshat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (A= Antragsteller, Offizier und Akademiker), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass er dadurch, dass das Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV) beim Bundesministerium für öffentlichen Dienst, Kunst und Sport (BMKÖS) nicht unverzüglich den Antrag gestellt habe, seiner Bestellung zum Leiter der Abteilung römisch zehn im Amt für XY zuzustimmen, aufgrund des Geschlechts gemäß Paragraph 4, Ziffer 5 und Ziffer 6, B-GIBG und aufgrund der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5 und Ziffer 6, B-GIBG beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Der Umstand, dass der Antrag auf Bestellung von A zum Leiter der Abteilung X im Amt für XY nicht unverzüglich gestellt wurde, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder der Weltanschauung im Sinne der §§ 4 bzw. 13 B-GIBG dar.Der Umstand, dass der Antrag auf Bestellung von A zum Leiter der Abteilung römisch zehn im Amt für XY nicht unverzüglich gestellt wurde, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder der Weltanschauung im Sinne der Paragraphen 4, bzw. 13 B-GIBG dar.

Begründung

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

Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus: Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. , Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus:

Er sei Berufsoffizier im BMLV und im höheren technischen Dienst beschäftigt. Am 00.00.2021 habe er sich um die Leitung der Abteilung X (gleichzeitig Bereichsleitung Y und X), Arbeitsplatzwertigkeit MBO 1, Funktionsgruppe 5, beworben. Das Besetzungsverfahren sei im ... 2022 gemäß Ausschreibungsgesetz abgewickelt worden. Die Ausschreibung des Arbeitsplatzes hätte bereits ab ... 2021 erfolgen können, denn der Abteilungsleiter sei mit Ablauf des ... 2021 in den Ruhestand getreten, sei aber verzögert worden, weil man nicht gewollt habe, dass sich ein „ehemaliger Truppenoffizier“ bewerben könne, noch dazu einer, der sich im Rahmen einer ordentlichen Beschwerde erfolgreich gegen das ungebührliche Verhalten seines Amtsleiters zur Wehr gesetzt habe. Er sei Berufsoffizier im BMLV und im höheren technischen Dienst beschäftigt. Am 00.00.2021 habe er sich um die Leitung der Abteilung römisch zehn (gleichzeitig Bereichsleitung Y und römisch zehn), Arbeitsplatzwertigkeit MBO 1, Funktionsgruppe 5, beworben. Das Besetzungsverfahren sei im ... 2022 gemäß Ausschreibungsgesetz abgewickelt worden. Die Ausschreibung des Arbeitsplatzes hätte bereits ab ... 2021 erfolgen können, denn der Abteilungsleiter sei mit Ablauf des ... 2021 in den Ruhestand getreten, sei aber verzögert worden, weil man nicht gewollt habe, dass sich ein „ehemaliger Truppenoffizier“ bewerben könne, noch dazu einer, der sich im Rahmen einer ordentlichen Beschwerde erfolgreich gegen das ungebührliche Verhalten seines Amtsleiters zur Wehr gesetzt habe.

Die „Nachfolge“ im Fachbereich „Y und X“ sei das Lebensziel des Antragstellers gewesen, nach der Pionieroffizierslaufbahn an der Pioniertruppschule und als Pionieroffizier im Ausland, nach Zentralstellenverwendung als Fachoffizier für ...- und ...wesen und nach einer mehr als 10jährigen Tätigkeit als Abteilungsleiterstellvertreter in der X (Wertigkeit MBO 1 FGr.3) und der rund 2jährigen Leitung der Abteilung Y (Wertigkeit MBO 1 FGr. 4). Er sei - wie ihm „verspätet“ mitgeteilt worden sei - der einzige Bewerber gewesen, der als „im höchsten Ausmaß geeignet“ bewertet worden sei, und somit hätte man ihm die Funktion ab ... 2022 übertragen können bzw. müssen. Die „Nachfolge“ im Fachbereich „Y und X“ sei das Lebensziel des Antragstellers gewesen, nach der Pionieroffizierslaufbahn an der Pioniertruppschule und als Pionieroffizier im Ausland, nach Zentralstellenverwendung als Fachoffizier für ...- und ...wesen und nach einer mehr als 10jährigen Tätigkeit als Abteilungsleiterstellvertreter in der römisch zehn (Wertigkeit MBO 1 FGr.3) und der rund 2jährigen Leitung der Abteilung Y (Wertigkeit MBO 1 FGr. 4). Er sei - wie ihm „verspätet“ mitgeteilt worden sei - der einzige Bewerber gewesen, der als „im höchsten Ausmaß geeignet“ bewertet worden sei, und somit hätte man ihm die Funktion ab ... 2022 übertragen können bzw. müssen.

„Obwohl der Herr Amtsleiter keinen seiner Bereichsleiter mit „Nicht-Freunden“ besetzen wollte (dies mit Dienstzettel auch angekündigt hatte)“, sei die Besetzung eines „Parallelbereiches (Abteilungsleiterin T und Leiterin Bereich T und Z mit Frau Hofrätin B“ mit ... 2022 erfolgt. Seine Bestellung zum Abteilungsleiter habe man hingegen mit Hilfe des Stabschefs im Kabinett der Frau Bundesministerin verzögert, man habe dort die Bestellung einfach liegenlassen. Noch vor der ... (... 2022) habe der Stabschef zu ihm gesagt, er sei der einzige qualifizierte Bewerber, er werde die Bewerbung aber nicht weitergeben, er könne „das ja ruhig bekämpfen“.

Von Seiten der Personalvertretung (...) sei ihm geraten worden, einfach zuzuwarten, da man eine so eindeutige Sache nicht ewig aufschieben könne, dauerhaft könne auch die Frau Bundesministerin oder ihr Stabschef das Ausschreibungsgesetz nicht „brechen“.

Im ... 2023 sei ihm mitgeteilt worden, dass ihn die Frau Bundesministerin zum Abteilungsleiter bestellt habe, gegenüber „Frau Hofrat“ und im Vergleich zu einem ordnungsgemäßen Besetzungsverfahren sei seine Bestellung um nahezu ein Jahr verzögert worden.

„Bei einer Frau Hofrat hatte man sich trotz Widerstand des Herrn Amtsleiters diese Vorgangsweise nicht getraut“. Rechne man die „vorsätzliche verspätete Ausschreibung“ mit ein, sei eine Diskriminierung „(vom „kleinen, angeblich roten FH- und Pionierplebejer“)“ eingetreten. Mit ... 2023, mehr als ein Jahr nach dem Kommissionsverfahren, sei ihm mitgeteilt worden, dass er trotzdem nicht zum Abteilungsleiter bestellt werde. Das BMKÖS hätte wegen der angeblichen Änderungen eines Stelleplanes (Organisationsplanes), der im Ressort noch umstritten gewesen sei, Einspruch erhoben. Das sei aus seiner Perspektive nur eine vorgeschobene Argumentation, denn in der gesamten Zeit

der Nachjustierung des Organisationsplanes habe der „Herr Amtsleiter“ permanent angestrengt, Bereichsleitungen mit diversen Wunschkandidaten zu besetzen, wobei eine Stelle mit einer – „qualifizierten „NICHT-WUNSCH KANDITDATIN des Herrn Amtsleiters“ besetzt worden sei. Lediglich er sei nicht bestellt worden. Die Argumentation, das BMKÖS habe nicht zugestimmt, erzeuge den Eindruck der „Auslagerung“ des Verstoßes gegen das Ausschreibungsgesetz, der Verschleppung des Besetzungsverfahrens und der „Auslagerung eines möglichen Amtsmissbrauches“ an das BMKÖS.

„Exkurs zielgerichtete Diskriminierung technischer Dienst“: Derzeit gebe es in der Landesverteidigung keinen einzigen Offizier mehr im ... Dienst in leitender Stelle. Nachdem er schon mehrmals unter hinterfragbaren Umständen * benachteiligt worden sei, ergebe sich für ihn das Bild einer systematischen Diskriminierung von „Aufstiegslaufbahnen kleiner angeblicher Sozialistenkinder“ und vor allem von „FH-Proleten“ - Ausdruck des vormaligen Leiters der Offiziersfortbildung an der Landesverteidigungsakademie anlässlich der Sponsion der ersten Mag. (FH) der TherMilAk - sowie vielleicht auch von "technischen Laufbahnen" an sich.

*Hinterfragbare Umstände: Ein Ausschreibungsverfahren im Jahr 201X sei bis 201X unterbrochen worden, angeblich wegen einer Stellenplanänderung, die letztlich aber nicht erfolgt sei; die Planstelle habe jener Bedienstete bekommen, der in dieser Zwischenzeit den Arbeitsplatz innegehabt habe. Im Jahr 201X sei der Antragsteller nach Unterbrechung des Ausschreibungsverfahrens wieder nicht zum Zug gekommen.

Am 00.00.2023 habe ihm ein Bediensteter hinter vorgehaltener Hand mitgeteilt, dass im neuen Stellenplan der „gleichartige“ Arbeitsplatz weiterbestehe.

Aus seiner Sicht sei der Tatbestand des § 4a B-GIBG erfüllt: Gemäß § 4a B-GIBG liege eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aus einem der im B-GIBG genannten Gründe (Geschlecht, Weltanschauung usw.) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahre als eine andere Person. Hofrätin (HR) B habe sich um einen „absolut gleichartigen Parallel-Arbeitsplatz“ beworben, unter denselben „Randbedingungen“ sei ihr im Gegensatz zu ihm die Planstelle verliehen worden. Seine Bestellung habe man aus Standesdünkeln liegen gelassen, weil er ein Berufsoffizier mit Aufstiegslaufbahn sei. Die Nichtbearbeitung seiner Bewerbung bzw. die Verzögerung sei auch noch vom Stabschef im Kabinett der Frau Bundesministerin angekündigt worden, bei einer Frau und „Universitätsakademikerin“ habe man sich eine derartige Benachteiligung nicht getraut. Der Besetzungsvorschlag sei ordnungsgemäß erfolgt, dann sei die Besetzung „seines“ Arbeitsplatzes über acht Monate verschleppt worden, seit Jahresbeginn habe er nicht nur bei den laufenden Bezügen einen Verlust, sondern auch in Bezug auf die Vorrückung. Aus seiner Sicht sei der Tatbestand des Paragraph 4 a, B-GIBG erfüllt: Gemäß Paragraph 4 a, B-GIBG liege eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aus einem der im B-GIBG genannten Gründe (Geschlecht, Weltanschauung usw.) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahre als eine andere Person. Hofrätin (HR) B habe sich um einen „absolut gleichartigen Parallel-Arbeitsplatz“ beworben, unter denselben „Randbedingungen“ sei ihr im Gegensatz zu ihm die Planstelle verliehen worden. Seine Bestellung habe man aus Standesdünkeln liegen gelassen, weil er ein Berufsoffizier mit Aufstiegslaufbahn sei. Die Nichtbearbeitung seiner Bewerbung bzw. die Verzögerung sei auch noch vom Stabschef im Kabinett der Frau Bundesministerin angekündigt worden, bei einer Frau und „Universitätsakademikerin“ habe man sich eine derartige Benachteiligung nicht getraut. Der Besetzungsvorschlag sei ordnungsgemäß erfolgt, dann sei die Besetzung „seines“ Arbeitsplatzes über acht Monate verschleppt worden, seit Jahresbeginn habe er nicht nur bei den laufenden Bezügen einen Verlust, sondern auch in Bezug auf die Vorrückung.

Der ... des ZA habe ihm per Whats App-Nachricht die Entscheidung der Frau Bundesministerin vom 00.00.2022 (datiert vom 00.00.2023, unterzeichnet von Mag. C) für seine Betrauung mit Leitung der Abteilung X im „XY“ mit ehestmöglicher Wirksamkeit übermittelt. Es habe geheißen, eine Veröffentlichung habe erst am Tag der Dekretübergabe zu erfolgen. Nachdem er bis Anfang Februar keine (weitere) Information erhalten habe, habe er beim ... des ZA rückgefragt. Mit 00.00.2023 sei ihm per Whats App mitgeteilt worden, dass seine Ernennung seitens des BMKÖS gestoppt worden sei. Dies hätte nichts mit ihm oder einem Mitbewerber zu tun, es gehe um eine „politische“ Lösung. Aus informiertem Kreis (befasste Beamte hätten Angst vor Repressalien und daher um Vertraulichkeit ersucht) sei ihm mitgeteilt worden, dass man sich auf einen neuen Stellenplan berufen hätte. Der ... des ZA habe ihm per Whats App-Nachricht die Entscheidung der Frau Bundesministerin vom 00.00.2022 (datiert vom 00.00.2023, unterzeichnet von Mag. C) für seine Betrauung mit Leitung der Abteilung römisch zehn im „XY“ mit ehestmöglicher Wirksamkeit übermittelt. Es habe geheißen, eine Veröffentlichung habe erst am Tag der Dekretübergabe zu erfolgen. Nachdem er bis Anfang Februar keine (weitere) Information erhalten habe, habe er beim ... des ZA rückgefragt. Mit 00.00.2023 sei ihm per Whats App mitgeteilt

worden, dass seine Ernennung seitens des BMKÖS gestoppt worden sei. Dies hätte nichts mit ihm oder einem Mitbewerber zu tun, es gehe um eine „politische“ Lösung. Aus informiertem Kreis (befasste Beamte hätten Angst vor Repressalien und daher um Vertraulichkeit ersucht) sei ihm mitgeteilt worden, dass man sich auf einen neuen Stellenplan berufen hätte.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLV mit ... 2023 eine Stellungnahme zum Antrag von A. Darin wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

Die Verifizierung oder Falsifizierung diverser Behauptungen und von Beispielen weit zurückliegender Nachbesetzungsverfahren sei nicht bzw. nur sehr schwer möglich, teils aufgrund vager Formulierungen, und teils, weil die Unterlagen nicht mehr verfügbar seien.

Die Qualifikation des Antragstellers für den Arbeitsplatz „Leiter der Abteilung X (gleichzeitig Leitung Fachbereich Y und X) im Amt für XY“ (in der Folge: AbtLtr:in X API AbtLtr:in X) stehe außer Streit, der Antragsteller sei ja auch bei der Personalauswahl durch die Frau Bundesministerin zum Zug gekommen, eine detaillierte Auseinandersetzung mit der Beurteilung seiner Qualifikationen durch die Begutachtungskommission sei daher nicht erforderlich. Gänzlich könne aber das Verfahren vor der Begutachtungskommission nicht ausgeblendet werden, zumal der Antragsteller eine Verfahrensverschleppung und bereits vorgelagert eine vorsätzlich verspätete Ausschreibung behauptet habe. Die Qualifikation des Antragstellers für den Arbeitsplatz „Leiter der Abteilung römisch zehn (gleichzeitig Leitung Fachbereich Y und römisch zehn) im Amt für XY“ (in der Folge: AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn) stehe außer Streit, der Antragsteller sei ja auch bei der Personalauswahl durch die Frau Bundesministerin zum Zug gekommen, eine detaillierte Auseinandersetzung mit der Beurteilung seiner Qualifikationen durch die Begutachtungskommission sei daher nicht erforderlich. Gänzlich könne aber das Verfahren vor der Begutachtungskommission nicht ausgeblendet werden, zumal der Antragsteller eine Verfahrensverschleppung und bereits vorgelagert eine vorsätzlich verspätete Ausschreibung behauptet habe.

Der Antragsteller habe vergleichend zur Ausschreibung des AbtLtr:in X API AbtLtr:in X die Ausschreibung des API „Leiter der Abteilung T (gleichzeitig Leitung Fachbereich T und Z) im Amt für XY“ (in der Folge: AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z), Wertigkeit A 1, FGr.5, herangezogen und damit versucht, eine Diskriminierung aufzuzeigen. Eine Gemeinsamkeit der Arbeitsplätze sei, dass beide im Amt für XY angesiedelt seien sowie, dass sie beinahe zeitgleich nachzubersetzen gewesen seien, der gravierende Unterschied liege in der Bewertung der API. Sie seien zwar beide der FGr 5 zugeordnet, beim API... AbtLtr:in Z handle es sich aber um einen rein zivilen API (VwGr. A1), beim AbtLtr:in X API AbtLtr:in X um einen militärischen API (VwGr MBO 1). Auf die Relevanz der unterschiedlichen Bewertung werde noch eingegangen. Der Antragsteller habe vergleichend zur Ausschreibung des AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn die Ausschreibung des API „Leiter der Abteilung T (gleichzeitig Leitung Fachbereich T und Z) im Amt für XY“ (in der Folge: AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z), Wertigkeit A 1, FGr.5, herangezogen und damit versucht, eine Diskriminierung aufzuzeigen. Eine Gemeinsamkeit der Arbeitsplätze sei, dass beide im Amt für XY angesiedelt seien sowie, dass sie beinahe zeitgleich nachzubersetzen gewesen seien, der gravierende Unterschied liege in der Bewertung der API. Sie seien zwar beide der FGr 5 zugeordnet, beim API... AbtLtr:in Z handle es sich aber um einen rein zivilen API (VwGr. A1), beim AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn um einen militärischen API (VwGr MBO 1). Auf die Relevanz der unterschiedlichen Bewertung werde noch eingegangen.

Gemäß § 5 Abs. 3 AusG habe die Ausschreibung möglichst drei Monate vor, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Freiwerden des Arbeitsplatzes zu erfolgen. Die Frist von einem Monat verlängere sich auf drei Monate, wenn noch nicht feststehe, ob dieser Arbeitsplatz bestehen bleibe oder aufgelassen werden soll. Unter Ausschreibung sei die Einleitung des Ausschreibungsvorganges, nicht schon die Verlautbarung des Ausschreibungstextes zu verstehen. Gemäß Paragraph 5, Absatz 3, AusG habe die Ausschreibung möglichst drei Monate vor, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach Freiwerden des Arbeitsplatzes zu erfolgen. Die Frist von einem Monat verlängere sich auf drei Monate, wenn noch nicht feststehe, ob dieser Arbeitsplatz bestehen bleibe oder aufgelassen werden soll. Unter Ausschreibung sei die Einleitung des Ausschreibungsvorganges, nicht schon die Verlautbarung des Ausschreibungstextes zu verstehen.

Zur Ausschreibung der Leitung der Abteilung Z:

Der seinerzeitige API-Inhaber sei mit Ablauf des 00.00.2021 in den Ruhestand getreten. Mit Einsichtsverkehr vom 00.00.2021, somit „vorgelagert“ zur Ruhestandsversetzung, sei die Dienstbehörde um Ausschreibung des API ersucht

worden. Nach Durchlaufen der internen Prozessvorgaben und nach Einbindung des ZA sei der:die AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z mit 00.00.2021 ausgeschrieben worden.

Zur Ausschreibung der Leitung der Abteilung X:

Der seinerzeitige API-Inhaber sei mit Ablauf des 00.00.2021 in den Ruhestand übergetreten. Mit Einsichtsverkehr vom 04.08.2021 sei die Dienstbehörde um Ausschreibung des API ersucht worden. Nach Durchlaufen der internen Prozessvorgaben sei bei der Einbindung des ZA eine Verzögerung eingetreten, dieser habe um Fristerstreckung ersucht. Letztendlich sei der API mit 00.00.2021 ausgeschrieben worden.

Im Ergebnis sei bei den Ausschreibungen keine§ 5 Abs. 3 AusG entgegenstehende Vorgehensweise zu erkennen. Von der Antragstellung durch das XY bis zur Veröffentlichung des Ausschreibungstextes seien bei AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z insgesamt 69 Tage und beim AbtLtr:in X API AbtLtr:n X insgesamt 88 Tage vergangen, wobei die längere Dauer beim AbtLtr:in X API AbtLtr:in X im Wesentlichen der Fristerstreckung im Interesse der Personalvertretung geschuldet gewesen sei, eine Verschleppung der Ausschreibung sei nicht erkennbar. Im Ergebnis sei bei den Ausschreibungen keine Paragraph 5, Absatz 3, AusG entgegenstehende Vorgehensweise zu erkennen. Von der Antragstellung durch das XY bis zur Veröffentlichung des Ausschreibungstextes seien bei AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z insgesamt 69 Tage und beim AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:n römisch zehn insgesamt 88 Tage vergangen, wobei die längere Dauer beim AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn im Wesentlichen der Fristerstreckung im Interesse der Personalvertretung geschuldet gewesen sei, eine Verschleppung der Ausschreibung sei nicht erkennbar.

Ergänzend sei festzuhalten, dass es sich bei den Arbeitsplatzbeschreibungen in beiden Fällen um eine bereits nicht mehr gültige Version gehandelt habe und diese daher für die Ausschreibung nicht verwendet worden seien. Ebenso sei in beiden Fällen der Textentwurf des XY nicht als Grundlage für den Ausschreibungstext herangezogen worden, da dieser Entwurf nicht den Vorgaben des § 5 Abs. 2 AusG entsprochen habe. Ein Einfluss des XY respektive des Leiters XY auf die Ausschreibungsverfahren könne nicht erkannt werden. Ergänzend sei festzuhalten, dass es sich bei den Arbeitsplatzbeschreibungen in beiden Fällen um eine bereits nicht mehr gültige Version gehandelt habe und diese daher für die Ausschreibung nicht verwendet worden seien. Ebenso sei in beiden Fällen der Textentwurf des XY nicht als Grundlage für den Ausschreibungstext herangezogen worden, da dieser Entwurf nicht den Vorgaben des Paragraph 5, Absatz 2, AusG entsprochen habe. Ein Einfluss des XY respektive des Leiters XY auf die Ausschreibungsverfahren könne nicht erkannt werden.

Zum Begutachtungsverfahren wurde in der Stellungnahme des BMLV ausgeführt, dass für beide Arbeitsplätze die in der Zentralstelle des BMLV für die Funktionsperiode 01.01.2020 bis 31.12.2024 eingerichtete ständige Begutachtungskommission zuständig gewesen sei. Der Antragsteller sei - wie bereits erwähnt - als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden, eine Auseinandersetzung mit der Beurteilung seiner Eignung sei daher nicht erforderlich. Im Verfahren zur Besetzung des „Vergleichs-API“ AbtLtr:in Z seien die HRin B und ein Mitbewerber als in höchstem Ausmaß geeignet beurteilt worden. Eine „diskriminierungstaugliche“ Vorgehensweise „inhaltlicher Natur“ sei somit nicht erkennbar.

Zur Beantwortung der Frage, ob allfällige zeitliche Verzögerungen in den Begutachtungsverfahren den Tatbestand einer Diskriminierung in sich tragen könnten, sei der Verfahrensablauf vom Ende der Ausschreibungsfrist bis zur Erstattung der Gutachten an die Frau Bundesministerin vergleichend gegenüberzustellen.

Die Bewerbungsfrist für den:die AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z habe mit Ablauf des 00.00.2021 geendet, und die Gutachten seien am 00.00.2021, dh innerhalb von 157 Tagen, an die Frau Bundesministerin erstattet worden. Die Gutachten hätten deshalb nicht innerhalb der gemäß § 12 Abs. 5 AusG festgelegten Frist von drei Monaten erstattet werden können, weil die Begutachtungskommission bei zwei Bewerbern externe Gutachten einholen habe müssen, um die Erfüllung eines Muss-Kriteriums der Ausschreibung beurteilen zu können. Die Bewerbungsfrist für den:die AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z habe mit Ablauf des 00.00.2021 geendet, und die Gutachten seien am 00.00.2021, dh innerhalb von 157 Tagen, an die Frau Bundesministerin erstattet worden. Die Gutachten hätten deshalb nicht innerhalb der gemäß Paragraph 12, Absatz 5, AusG festgelegten Frist von drei Monaten erstattet werden können, weil die Begutachtungskommission bei zwei Bewerbern externe Gutachten einholen habe müssen, um die Erfüllung eines Muss-Kriteriums der Ausschreibung beurteilen zu können.

Die Bewerbungsfrist für den:die AbtLtr:in X API AbtLtr:in X habe mit Ablauf des 00.00.2021 geendet, und das Gutachten sei am 00.00.2022, dh innerhalb von 66 Tagen, an die Frau Bundesministerin erstattet worden. Das Gutachten

betreffend den Antragsteller sei somit zweifelsfrei innerhalb der gemäß § 12 Abs. 5 AusG festgelegten Frist von drei Monaten erstattet worden, weshalb keine gegen den Antragsteller gerichtete Vorgehensweise erkennbar sei. Die Bewerbungsfrist für den:die AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn habe mit Ablauf des 00.00.2021 geendet, und das Gutachten sei am 00.00.2022, dh innerhalb von 66 Tagen, an die Frau Bundesministerin erstattet worden. Das Gutachten betreffend den Antragsteller sei somit zweifelsfrei innerhalb der gemäß Paragraph 12, Absatz 5, AusG festgelegten Frist von drei Monaten erstattet worden, weshalb keine gegen den Antragsteller gerichtete Vorgehensweise erkennbar sei.

Ergänzend sei festzuhalten, dass der Leiter XY zwar im Rahmen der Anträge auf Ausschreibung der beiden Arbeitsplätze um Einbindung in die Begutachtungskommission als sachverständiger Zeuge ersucht habe, diesem Ersuchen aber nicht nachgekommen worden sei, sodass ein Einfluss des Leiters XY auf die Beurteilung der Bewerbenden nicht gegeben sei.

Die Frau Bundesministerin habe sich am 00.00.2022, dh 45 Tage nach Erstattung der Gutachten, entschieden, den:die AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z mit HR in B zu besetzen. Nach Einvernehmensherstellung mit der Personalvertretung, Einholung der Zustimmung des BMKÖS zur Besetzung der Planstelle sowie Einholung der entsprechenden Entschließung des Herrn Bundespräsidenten sei HR in B mit Wirksamkeit vom 00.00.2022, dh 138 Tage nach Erstattung der Gutachten, „dienstrechtlich“ auf den:die AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z eingeteilt worden. Diese auf den ersten Blick lange erscheinende Verfahrensdauer entspreche unter Berücksichtigung der aufgezählten systemimmanenten Verzögerungen einem Durchschnittswert.

Die Entscheidung der Frau Bundesministerin zu Gunsten des Antragstellers sei am 00.00.2022, somit 318 Tage nach Erstattung des Gutachtens, getroffen worden. Wenngleich die Frau Bundesministerin bei der Personalauswahl an keine gesetzliche Frist gebunden sei, so lasse sich eine Entscheidung rund zehn Monate nach Vorliegen des Gutachtens der Begutachtungskommission ohne Kenntnis der Hintergründe nur schwer nachvollziehen, insbesondere, wenn nur mehr ein grundsätzlich geeigneter Bewerber übrig und dieser als in höchstem Ausmaß geeignet befunden worden sei.

Zur Bedeutung der unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Zuordnung der Arbeitsplätze AbtLtr:in Z und AbtLtr:in X für die Wahrscheinlichkeit der Zustimmung des BMKÖS zur Planstellenbesetzung wurde ausgeführt, dass der AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z bisher und auch künftig der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst und innerhalb dieser der VwGr A 1 zugeordnet und somit ein ziviler Arbeitsplatz sei. Der Arbeitsplatz AbtLtr:in X hingegen sei bisher der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst und innerhalb dieser der VwGr MBO 1 zugeordnet gewesen und sollte künftig der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst und innerhalb dieser der VwGr A 1 zugeordnet werden, dh, aus einem bisher militärischen API sollte ein ziviler API werden. Die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen gemäß den §§ 137 bzw. 147 BDG 1979 obliege ausschließlich dem BMKÖS, wobei eine Tendenz erkennbar sei, in sämtlichen Bereichen außerhalb der eigentlichen Streitkräfte, dh insbesondere auf Ebene der Zentralstelle sowie in nachgeordneten Dienststellen wie etwa dem XY, bisherige militärische Arbeitsplätze möglichst in zivile Arbeitsplätze umzuwandeln. Im Zusammenhang mit der gegenständlichen Reorganisation habe das BMKÖS die Zustimmung zur Planstellenbesetzung für ganze Kategorien von Arbeitsplätzen, darunter auch Arbeitsplätze der VwGr MBO 1/4, verweigert. Vor diesem Hintergrund sei es durchaus nachvollziehbar, dass die Frau Bundesministerin mit der Entscheidung zur Nachbesetzung des:der AbtLtr:in X API AbtLtr:in X zugewartet habe, um in den Verhandlungen mit dem BMKÖS betreffend die Bewertung der API im Zuge der laufenden Reorganisation die Umwandlung von militärischen in zivile API möglichst verhindern zu können. Festzuhalten sei, dass mit wenigen Ausnahmen im Bereich der höchsten Leitungsfunktionen, nicht einzelne API, sondern strukturell-organisatorisch zusammengehörige Pakete von API Schritt für Schritt bewertet würden. Dies sei insofern von Bedeutung, als zum Zeitpunkt des Vorliegens des Gutachtens zur Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes vom BMKÖS bereits die Änderung des:der AbtLtr:in X API AbtLtr:in X von einem militärischen in einen zivilen API signalisiert worden, mangels finaler Bewertung jedoch nicht eine Zustimmung gemäß § 3 Abs. 1 BDG 1979 zu erwarten gewesen sei. Es sei daher auf das Verhandlungsgeschehen der zuständigen Funktionsträger gesetzt worden, um die beabsichtigte Umwandlung möglichst hintanzuhalten. Bedauerlicherweise räume das BMKÖS der Bewertung der API im Bereich XY nur eine untergeordnete Priorität ein, und dementsprechend seien die dort angesiedelten und für eine geänderte Zuordnung vorgesehenen Leitungsfunktionen nach wie vor keiner finalen Bewertung unterzogen worden. Eine Personalauswahl hätte in dieser Phase zu keinem Ergebnis geführt, zumal die dienstrechtliche Umsetzung der Personalauswahl gesetzlich an die Zustimmung des BMKÖS gebunden sei, und ohne Zustimmung auch die Ernennung durch den Herrn Bundespräsidenten nicht erfolgen

könne. Zur Bedeutung der unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Zuordnung der Arbeitsplätze AbtLtr:in Z und AbtLtr:in römisch zehn für die Wahrscheinlichkeit der Zustimmung des BMKÖS zur Planstellenbesetzung wurde ausgeführt, dass der AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z bisher und auch künftig der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst und innerhalb dieser der VwGr A 1 zugeordnet und somit ein ziviler Arbeitsplatz sei. Der Arbeitsplatz AbtLtr:in römisch zehn hingegen sei bisher der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst und innerhalb dieser der VwGr MBO 1 zugeordnet gewesen und sollte künftig der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst und innerhalb dieser der VwGr A 1 zugeordnet werden, dh, aus einem bisher militärischen API sollte ein ziviler API werden. Die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen gemäß den Paragraphen 137, bzw. 147 BDG 1979 obliege ausschließlich dem BMKÖS, wobei eine Tendenz erkennbar sei, in sämtlichen Bereichen außerhalb der eigentlichen Streitkräfte, dh insbesondere auf Ebene der Zentralstelle sowie in nachgeordneten Dienststellen wie etwa dem XY, bisherige militärische Arbeitsplätze möglichst in zivile Arbeitsplätze umzuwandeln. Im Zusammenhang mit der gegenständlichen Reorganisation habe das BMKÖS die Zustimmung zur Planstellenbesetzung für ganze Kategorien von Arbeitsplätzen, darunter auch Arbeitsplätze der VwGr MBO 1/4, verweigert. Vor diesem Hintergrund sei es durchaus nachvollziehbar, dass die Frau Bundesministerin mit der Entscheidung zur Nachbesetzung des:der AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn zugewartet habe, um in den Verhandlungen mit dem BMKÖS betreffend die Bewertung der API im Zuge der laufenden Reorganisation die Umwandlung von militärischen in zivile API möglichst verhindern zu können. Festzuhalten sei, dass mit wenigen Ausnahmen im Bereich der höchsten Leitungsfunktionen, nicht einzelne API, sondern strukturell-organisatorisch zusammengehörige Pakete von API Schritt für Schritt bewertet würden. Dies sei insofern von Bedeutung, als zum Zeitpunkt des Vorliegens des Gutachtens zur Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes vom BMKÖS bereits die Änderung des:der AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn von einem militärischen in einen zivilen API signalisiert worden, mangels finaler Bewertung jedoch nicht eine Zustimmung gemäß Paragraph 3, Absatz eins, BDG 1979 zu erwarten gewesen sei. Es sei daher auf das Verhandlungsgeschick der zuständigen Funktionsträger gesetzt worden, um die beabsichtigte Umwandlung möglichst hintanzuhalten. Bedauerlicherweise räume das BMKÖS der Bewertung der API im Bereich XY nur eine untergeordnete Priorität ein, und dementsprechend seien die dort angesiedelten und für eine geänderte Zuordnung vorgesehenen Leitungsfunktionen nach wie vor keiner finalen Bewertung unterzogen worden. Eine Personalauswahl hätte in dieser Phase zu keinem Ergebnis geführt, zumal die dienstrechtliche Umsetzung der Personalauswahl gesetzlich an die Zustimmung des BMKÖS gebunden sei, und ohne Zustimmung auch die Ernennung durch den Herrn Bundespräsidenten nicht erfolgen könne.

Aufgrund der „schleppenden Entwicklung“ betreffend Bewertung der insbesondere von einer geänderten Zuordnung betroffenen API im Bereich des XY sei letztendlich am 00.00.2022 die Personalauswahl durch die Frau Bundesministerin erfolgt. Die dienstrechtliche Umsetzung sei daraufhin umgehend mit der Einbindung der Personalvertretung am 00.00.2023 sowie mit dem ersten Antrag an das BMKÖS betreffend Zustimmung zur Besetzung der Planstelle mit dem Antragsteller am 00.00.2023 eingeleitet worden. Der Antrag sei - nicht ganz unerwartet - vom BMKÖS mit Schreiben vom 00.00.2023 abgelehnt worden. Dass der neuerliche Antrag erst am 00.00.2023, dh erst mehr als vier Monate nach der Ablehnung durch das BMKÖS gestellt worden sei, könne auf den ersten Blick verwundern, es bestehe aber kein inhaltlicher Zusammenhang mit der Eingabe des Antragstellers an die B-GBK am 00.00.2023, der neuerliche Antrag an das BMKÖS sei ausschließlich aufgrund der sich aus den zwischenzeitlichen Verhandlungsrunden ergebenden höheren Wahrscheinlichkeit zur Zustimmung gestellt worden.

Die Verhandlungen mit dem BMKÖS über die Bewertung der API dürfe man sich nicht als Einzelereignisse vorstellen, bei denen nach einer einzigen Sitzung alles geklärt sei. Vielmehr bedürfe es vieler Verhandlungsrunden, bei denen man überdies damit rechnen müsse, dass in vorangegangenen Sitzungen erzielte Teilergebnisse wieder „aufgeschnürt“ würden, weil etwa nach Ansicht des BMKÖS aktuell zu verhandelnde Teilbereiche Auswirkungen auf bereits ausverhandelte Teilbereiche hätten. Zusammengefasst könnten die Verhandlungen mit dem BMKÖS als sehr komplex und durchaus schwierig bezeichnet werden, und es sei den Funktionsträger:innen des BMLV zuzugestehen, dass sie aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung mit Verhandlungen die Wahrscheinlichkeit der Zustimmung des BMKÖS zu einem Einzelantrag auf Besetzung einer Planstelle relativ treffsicher abschätzen können. Die Abschätzung sei auch „Triebfeder“ für den Zeitpunkt der neuerlichen Antragstellung am 00.00.2023 gewesen. Die letztendliche Zustimmung des BMKÖS vom 00.00.2023, dh knapp einen Monat nach Antragstellung, lasse für erfahrene Beobachter erkennen, dass auch der neuerliche Antrag keine „g'machte Wiesen“ gewesen sei, sondern in mehrfachen Gesprächen Überzeugungsarbeit zu leisten gewesen sei.

Mit der Zustimmung des BMKÖS zum gegenständlichen Antrag habe das BMKÖS der Besetzung „einer dem:der AbtLtr:in X API AbtLtr:in X korrelierenden Planstelle der Verwendungsgruppe MBO 1, Funktionsgruppe 5“ mit dem Antragsteller zugestimmt. Damit sei der Weg frei gewesen, die EntschlieÙung des Herrn Bundespräsidenten zur Ernennung des Antragstellers einzuholen. Aufgrund dienstlicher Abwesenheiten des Herrn Bundespräsidenten werde sie voraussichtlich erst mit Wirksamkeit 00.00.2023 erfolgen können. Andererseits besage die Zustimmung des BMKÖS aber auch, dass die Bewertung des:der AbtLtr:in X API AbtLtr:in X noch nicht abgeschlossen sei und die Zustimmung nur für die derzeit geltende Bewertung mit MBO 1/5 gültig sei. Der API solle, nach wie vor, nach der Reorganisation in der neuen Struktur von einem bisher militärischen in einen zivilen API mit der Wertigkeit A 1/5 umgewandelt werden. Dann bedürfe es einer neuerlichen Antragstellung an das BMKÖS, damit die Erstbesetzung ausnahmsweise mit dem Antragsteller erfolgen dürfe. Mit der Zustimmung des BMKÖS zum gegenständlichen Antrag habe das BMKÖS der Besetzung „einer dem:der AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn korrelierenden Planstelle der Verwendungsgruppe MBO 1, Funktionsgruppe 5“ mit dem Antragsteller zugestimmt. Damit sei der Weg frei gewesen, die EntschlieÙung des Herrn Bundespräsidenten zur Ernennung des Antragstellers einzuholen. Aufgrund dienstlicher Abwesenheiten des Herrn Bundespräsidenten werde sie voraussichtlich erst mit Wirksamkeit 00.00.2023 erfolgen können. Andererseits besage die Zustimmung des BMKÖS aber auch, dass die Bewertung des:der AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn noch nicht abgeschlossen sei und die Zustimmung nur für die derzeit geltende Bewertung mit MBO 1/5 gültig sei. Der API solle, nach wie vor, nach der Reorganisation in der neuen Struktur von einem bisher militärischen in einen zivilen API mit der Wertigkeit A 1/5 umgewandelt werden. Dann bedürfe es einer neuerlichen Antragstellung an das BMKÖS, damit die Erstbesetzung ausnahmsweise mit dem Antragsteller erfolgen dürfe.

Zusammenfassend könne weder in der Ausschreibung, noch in der Begutachtung, aber auch nicht in der Personalauswahl im Hinblick auf die Nachbesetzung des:der AbtLtr:in X API AbtLtr:in X eine gegen den Antragsteller gerichtete Vorgehensweise erkannt werden. Dem Antragsteller sei jedoch aus seiner Sicht zuzugestehen, dass gewisse Abläufe im strukturell-organisatorischen und dienstbehördlichen Bereich nur mit dem erforderlichen Hintergrundwissen nachvollzogen werden können. Wie aufgezeigt worden sei, liege der wesentliche Unterschied zwischen AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z und AbtLtr:in X in der aktuellen und künftigen Bewertung durch das BMKÖS. Im Ergebnis könne in keiner Weise eine Diskriminierung erkannt werden. Zusammenfassend könne weder in der Ausschreibung, noch in der Begutachtung, aber auch nicht in der Personalauswahl im Hinblick auf die Nachbesetzung des:der AbtLtr:in römisch zehn API AbtLtr:in römisch zehn eine gegen den Antragsteller gerichtete Vorgehensweise erkannt werden. Dem Antragsteller sei jedoch aus seiner Sicht zuzugestehen, dass gewisse Abläufe im strukturell-organisatorischen und dienstbehördlichen Bereich nur mit dem erforderlichen Hintergrundwissen nachvollzogen werden können. Wie aufgezeigt worden sei, liege der wesentliche Unterschied zwischen AbtLtr:in Z API AbtLtr:in Z und AbtLtr:in römisch zehn in der aktuellen und künftigen Bewertung durch das BMKÖS. Im Ergebnis könne in keiner Weise eine Diskriminierung erkannt werden.

Der Stellungnahme waren die Anträge an das BMKÖS und die den Prozess zur Nachbesetzung der in Rede stehenden Planstellen dokumentierenden Unterlagen angeschlossen.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden: Senat) am 18. März 2024 waren der Antragsteller mit einer Vertrauensperson, der Vertreter bzw. die Vertreterin des BMLV D und E sowie die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGfGBF) im BMLV F anwesend. In der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK (im Folgenden: Senat) am 18. März 2024 waren der Antragsteller mit einer Vertrauensperson, der Vertreter bzw. die Vertreterin des BMLV D und E sowie die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGfGBF) im BMLV F anwesend.

Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, die behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (noch einmal) darzulegen, wiederholte der Antragsteller zusammengefasst die Ausführungen des Antrages zum zeitlichen Ablauf der Besetzungsverfahren. Es habe „Parallelschreiben“ des Amtsleiters gegeben, der beide Arbeitsplätze vorab nicht besetzen habe wollen. Die Leitung der Abteilung Z sei mit „der Frau Hofrätin“ besetzt worden, er habe die Leitungsfunktion für die Abteilung X nicht bekommen. Er habe einen Anruf vom Kabinett erhalten, in welchem gesagt worden sei: „Wir wissen du bist der einzige Bewerber für diesen Arbeitsplatz, aber dich nehmen wir nicht.“ Das hätte man „mit einer Dame“ nicht getan. Deshalb glaube er, dass das Geschlecht dafür ausschlaggebend gewesen sei, dass er die von ihm gewünschte Planstelle nicht ohne Verzögerung bekommen habe. Auf seinen diesbezüglichen Hinweis

habe es geheißen: „Du kannst dich eh beschweren.“ Sein Ernennungsakt sei 315 Tage im Kabinett gelegen, die fragliche Zustimmung des BMKÖS sei nur ein vorgeschobener Grund dafür gewesen. Der Arbeitsplatz AbtLtr:in Z sei vor der Besetzung mit HRin B sei auch ein militärischer gewesen, bevor er für sie in einen zivilen umgewandelt worden sei. Er sehe daher auch eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, denn in X und in der Z sei man einer Meinung darüber gewesen, dass die Arbeitsplätze eigentlich nicht in „Verwaltungsarbeitsplätze“ umgewandelt werden könnten. Er habe HRin B „sehr gern“ und schätze sie sehr, aber er und sie seien unterschiedlich behandelt worden, mit einer Frau würde man „das“ nicht machen. Auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden, die behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (noch einmal) darzulegen, wiederholte der Antragsteller zusammengefasst die Ausführungen des Antrages zum zeitlichen Ablauf der Besetzungsverfahren. Es habe „Parallelschreiben“ des Amtsleiters gegeben, der beide Arbeitsplätze vorab nicht besetzen habe wollen. Die Leitung der Abteilung Z sei mit „der Frau Hofrätin“ besetzt worden, er habe die Leitungsfunktion für die Abteilung römisch zehn nicht bekommen. Er habe einen Anruf vom Kabinett erhalten, in welchem gesagt worden sei: „Wir wissen du bist der einzige Bewerber für diesen Arbeitsplatz, aber dich nehmen wir nicht.“ Das hätte man „mit einer Dame“ nicht getan. Deshalb glaube er, dass das Geschlecht dafür ausschlaggebend gewesen sei, dass er die von ihm gewünschte Planstelle nicht ohne Verzögerung bekommen habe. Auf seinen diesbezüglichen Hinweis habe es geheißen: „Du kannst dich eh beschweren.“ Sein Ernennungsakt sei 315 Tage im Kabinett gelegen, die fragliche Zustimmung des BMKÖS sei nur ein vorgeschobener Grund dafür gewesen. Der Arbeitsplatz AbtLtr:in Z sei vor der Besetzung mit HRin B sei auch ein militärischer gewesen, bevor er für sie in einen zivilen umgewandelt worden sei. Er sehe daher auch eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung, denn in römisch zehn und in der Z sei man einer Meinung darüber gewesen, dass die Arbeitsplätze eigentlich nicht in „Verwaltungsarbeitsplätze“ umgewandelt werden könnten. Er habe HRin B „sehr gern“ und schätze sie sehr, aber er und sie seien unterschiedlich behandelt worden, mit einer Frau würde man „das“ nicht machen.

Auf die Anmerkung des Senates, dass der Bezug zur Weltanschauung nicht nachvollziehbar sei, sagte der Antragsteller, er sei Berufsoffizier und damit „Uniformierter“, und das BMKÖS wolle alle militärischen Arbeitsplätze in zivile umwandeln.

Zur Folge der Ungleichbehandlung führte der Antragsteller aus, dass er 315 Tage auf die Ernennung in MBO 1/5 warten habe müssen, und durch diese Verzögerung verschiebe sich der Aufstieg in die Gehaltsstufe 4 um ein ganzes Jahr.

D führte aus, dass es sich aus Sicht der Dienstbehörde nicht um eine ungewöhnlich lange Wartezeit handle, es sei aber einzugestehen, dass sie aus externer Sicht im Vergleich mit der Nachbarabteilung befremdlich erscheine. In der Folge wiederholte D zusammengefasst seine Ausführungen in der Stellungnahme zum Antrag, wobei er betonte, dass das BMLV „nur Passagier“ sei, das BMKÖS argumentiere mit erforderlichen Einsparungen, und für militärische Arbeitsplätze benötige man mehr „Controllingpunkte“ als für zivile Arbeitsplätze, weshalb, soweit möglich, militärische Arbeitsplätze durch zivile ersetzt werden sollen. Für den Antragsteller habe man dessen ungeachtet einen militärischen Arbeitsplatz vorgesehen, was schwierige Verhandlungen mit dem BMKÖS zur Folge gehabt habe. Den ganzen Abbau von Offiziersplanstellen müsse man in der Gesamtheit betrachten, der im Einzelfall Durchführungsschritte „torpedieren“ könne. Im Zuge der Reorganisation gebe es immer wieder Verhandlungen „im Ganzen“, und es komme vor, dass das, was am Montag vereinbart worden sei, am Freitag nicht mehr gelte. Das Amt XY sei in der Prioritätenliste des BMLV ganz oben gestanden, es habe aber keine Zustimmung des BMKÖS gegeben, die Reorganisation sei bis dato noch nicht abgeschlossen. Man habe mit der Einbringung des Antrages an das BMKÖS zugewartet, denn man bringe keinen Antrag ein, wenn mit Ablehnung gerechnet werden müsse. Wenn ein Antrag einmal abgelehnt worden sei, könne ohne Änderung der Sach- und Rechtslage nicht noch einmal der gleiche Antrag gestellt werden. Man warte daher in solchen Fällen, bis die Lage etwas günstiger aussehe. Nach Einbringen des Antrages beim BMKÖS habe es dann noch einen Monat bis zur Zustimmung gedauert, und dann sei der Antragsteller umgehend „eingesetzt“ worden. Er (D) sei in Gespräche mit dem Kabinett nicht involviert und könne zur Aussprache zwischen A und dem Stabschef nichts sagen.

Auf die Frage, weshalb die Ausschreibung der Arbeitsplätze vor der Zustimmung des BMKÖS erfolgt sei, antwortete D, weil eine gültige Arbeitsplatzbeschreibung und eine gültige militärische Bewertung vorgelegen seien. An das BMKÖS könne das Ressort erst dann herantreten, wenn Bewerbungen vorliegen und klar sei, wer zur Besetzung vorgeschlagen werde. Das BMKÖS könne, wenn es der Ansicht sei, dass nach einer Umstrukturierung der Arbeitsplatz ein ziviler sei, jede „militärische Besetzung“ verhindern, die Zustimmung des BMKÖS sei nach § 3 Abs. 1 BDG zwingend erforderlich. Eine Vorwegzustimmung gebe es nur für bestimmte Kategorien von Arbeitsplätzen, nicht für Leitungspositionen. D

fürhte aus, dass es sich aus Sicht der Dienstbehörde nicht um eine ungewöhnlich lange Wartezeit handle, es sei aber einzugestehen, dass sie aus externer Sicht im Vergleich mit der Nachbarabteilung befremdlich erscheine. In der Folge wiederholte D zusammengefasst seine Ausführungen in der Stellungnahme zum Antrag, wobei er betonte, dass das BMLV „nur Passagier“ sei, das BMKÖS argumentiere mit erforderlichen Einsparungen, und für militärische Arbeitsplätze benötige man mehr „Controllingpunkte“ als für zivile Arbeitsplätze, weshalb, soweit möglich, militärische Arbeitsplätze durch zivile ersetzt werden sollen. Für den Antragsteller habe man dessen ungeachtet einen militärischen Arbeitsplatz vorgesehen, was schwierige Verhandlungen mit dem BMKÖS zur Folge gehabt habe. Den ganzen Abbau von Offiziersplanstellen müsse man in der Gesamtheit betrachten, der im Einzelfall Durchführungsschritte „torpedieren“ könne. Im Zuge der Reorganisation gebe es immer wieder Verhandlungen „im Ganzen“, und es komme vor, dass das, was am Montag vereinbart worden sei, am Freitag nicht mehr gelte. Das Amt XY sei in der Prioritätenliste des BMLV ganz oben gestanden, es habe aber keine Zustimmung des BMKÖS gegeben, die Reorganisation sei bis dato noch nicht abgeschlossen. Man habe mit der Einbringung des Antrages an das BMKÖS zugewartet, denn man bringe keinen Antrag ein, wenn mit Ablehnung gerechnet werden müsse. Wenn ein Antrag einmal abgelehnt worden sei, könne ohne Änderung der Sach- und Rechtslage nicht noch einmal der gleiche Antrag gestellt werden. Man warte daher in solchen Fällen, bis die Lage etwas günstiger aussehe. Nach Einbringen des Antrages beim BMKÖS habe es dann noch einen Monat bis zur Zustimmung gedauert, und dann sei der Antragsteller umgehend „eingesetzt“ worden. Er (D) sei in Gespräche mit dem Kabinett nicht involviert und könne zur Aussprache zwischen A und dem Stabschef nichts sagen., Auf die Frage, weshalb die Ausschreibung der Arbeitsplätze vor der Zustimmung des BMKÖS erfolgt sei, antwortete D, weil eine gültige Arbeitsplatzbeschreibung und eine gültige militärische Bewertung vorgelegen seien. An das BMKÖS könne das Ressort erst dann herantreten, wenn Bewerbungen vorliegen und klar sei, wer zur Besetzung vorgeschlagen werde. Das BMKÖS könne, wenn es der Ansicht sei, dass nach einer Umstrukturierung der Arbeitsplatz ein ziviler sei, jede „militärische Besetzung“ verhindern, die Zustimmung des BMKÖS sei nach Paragraph 3, Absatz eins, BDG zwingend erforderlich. Eine Vorwegzustimmung gebe es nur für bestimmte Kategorien von Arbeitsplätzen, nicht für Leitungspositionen.

Der Antragsteller führte aus, dass der bisherige Abteilungsleiter im ... 2021 in den Ruhestand getreten sei. Der Arbeitsplatz wäre drei Monate vorher bis einen Monat danach auszuschreiben gewesen. Er sei nach dem bestehenden Organisationsplan ausgeschrieben worden, es habe eine gültige Arbeitsplatzbeschreibung gegeben. Im ... 2022 habe sich noch nichts geändert gehabt, erst dann sei im Kabinett die Bestellung 315 Tage lang hinausgezögert worden. Seine „Bestellung“ hätte gleichzeitig mit jener von HRin B vorgelegt werden können, wenn man ihn im ... auf Basis des Kommissionsgutachtens empfohlen hätte. Beide Abteilungen seien klassische militärische Arbeitsplätze. Erforderlich sei das Wissen einer Physikerin:eines Physikers oder eines technischen Mathematikers:einer Mathematikerin, und das Wissen aus der ...technik. Der ehemalige Leiter der Abteilung Z sei ein Brigadier gewesen, die „Frau Hofrätin“ als Wissenschaftlerin von der TU seine Stellvertreterin. Der Vorsitzende des Dienststellenausschusses könne bestätigen, dass man der Kollegin den Arbeitsplatz „mit einer Fußnote“ gegeben habe (Anm.: Besetzung eines militärischen Arbeitsplatzes mit einer bestimmten Person aus der allgemeinen Verwaltung), und zwar deshalb, weil die Bewertung des militärischen Arbeitsplatzes höher sei. Das Kabinett habe seine Besetzung hinausgezögert, solange es noch keine Entscheidung des BMKÖS gegeben habe, Spitzenfunktionen nicht mehr zu besetzen. Erst nach dem Schreiben des BMKÖS im November, dass keine Besetzung mehr erfolgen werde, sei „sein“ Ernennungsakt der Frau Bundesministerin vorgelegt worden. Das sei doch eine etwas „spezielle“ Optik, zumal wenn parallel eine andere Funktion besetzt werde. Der Antragsteller führte aus, dass der bisherige Abteilungsleiter im ... 2021 in den Ruhestand getreten sei. Der Arbeitsplatz wäre drei Monate vorher bis einen Monat danach auszuschreiben gewesen. Er sei nach dem bestehenden Organisationsplan ausgeschrieben worden, es habe eine gültige Arbeitsplatzbeschreibung gegeben. Im ... 2022 habe sich noch nichts geändert gehabt, erst dann sei im Kabinett die Bestellung 315 Tage lang hinausgezögert worden. Seine „Bestellung“ hätte gleichzeitig mit jener von HRin B vorgelegt werden können, wenn man ihn im ... auf Basis des Kommissionsgutachtens empfohlen hätte. Beide Abteilungen seien klassische militärische Arbeitsplätze. Erforderlich sei das Wissen einer Physikerin:eines Physikers oder eines technischen Mathematikers:einer Mathematikerin, und das Wissen aus der ...technik. Der ehemalige Leiter der Abteilung Z sei ein Brigadier gewesen, die „Frau Hofrätin“ als Wissenschaftlerin von der TU seine Stellvertreterin. Der Vorsitzende des Dienststellenausschusses könne bestätigen, dass man der Kollegin den Arbeitsplatz „mit einer Fußnote“ gegeben habe Anmerkung, Besetzung eines militärischen Arbeitsplatzes mit einer bestimmten Person aus der allgemeinen Verwaltung), und zwar deshalb, weil die Bewertung des militärischen Arbeitsplatzes höher sei. Das Kabinett habe seine Besetzung hinausgezögert, solange es noch keine

Entscheidung des BMKÖS gegeben habe, Spitzenfunktionen nicht mehr zu besetzen. Erst nach dem Schreiben des BMKÖS im November, dass keine Besetzung mehr erfolgen werde, sei „sein“ Ernennungsakt der Frau Bundesministerin vorgelegt worden. Das sei doch eine etwas „spezielle“ Optik, zumal wenn parallel eine andere Funktion besetzt werde.

Die Vorsitzende der AGfGBF F führte aus, dass sie als Gleichbehandlungsbeauftragte und die Arbeitsgruppe nicht befasst gewesen seien. Sie habe sich anhand der Unterlagen der B-GBK informiert und könne aus Gleichbehandlungssicht den Ausführungen des Dienstgebervertreters nichts hinzufügen. Für jemanden, der die Hintergründe nicht kenne, sei schwer nachvollziehbar, dass in einem Fall in 45 Tagen entschieden und im anderen Fall 318 Tage zugewartet worden sei. Es wäre zu wünschen, dass der Dienstgeber in so einem Fall mit Bewerber:innen Kontakt aufnehme. Die Ausführungen von D über die Verhandlungen mit dem BMKÖS könne sie aus eigenem Wissen nachvollziehen.

D führte abschließend aus, dass das Gesamtpaket für die Umstrukturierung laufend evaluiert und verhandelt werde. Der Anlassfall sei nicht gerade ein Paradebeispiel zum Nachmachen, es sei leider nicht so gelaufen, wie man es gewollt habe.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 und 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5 und 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 und 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund (u.a.) der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5 und 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund (u.a.) der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen 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 BMLV für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Gemäß Paragraph 25, Absatz 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 BMLV 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 XII. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm. Nach den Materialien zu Paragraph 13, B-GIBG 1993 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, Regierungsvorlage 285 BlgNR römisch zwölf. GP, 12) umschreibt der Begriff „Weltanschauung“ u.a. politische Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis. Damit sind auch politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken (Hinweis U des OGH vom 24. Februar 2009, 9 Ob A 122/07t), sondern systemischer Natur sind, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis der vorzitierten Norm.

Der Antragsteller beantragte die Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, weil der Antrag auf

Besetzung des Arbeitsplatzes AbtLtr:in X mit ihm als dem bestgeeigneten Bewerber im Kabinett der Frau Bundesministerin für Landesverteidigung „liegendeblieben“ sei, während der „spiegelgleiche“ Arbeitsplatz AbtLtr:in Z mit „Hofrätin“ B besetzt worden sei, bei dieser bzw. bei einer „Dame“ habe man sich „das“ nicht getraut. Der Antragsteller beantragte die Feststellung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, weil der Antrag auf Besetzung des Arbeitsplatzes AbtLtr:in römisch zehn mit ihm als dem bestgeeigneten Bewerber im Kabinett der Frau Bundesministerin für Landesverteidigung „liegendeblieben“ sei, während der „spiegelgleiche“ Arbeitsplatz AbtLtr:in Z mit „Hofrätin“ B besetzt worden sei, bei dieser bzw. bei einer „Dame“ habe man sich „das“ nicht getraut.

Neben dem Merkmal Geschlecht deutete der Antragsteller andere Umstände an, die seiner Meinung nach zu seiner Diskriminierung geführt haben. So habe man nicht gewollt, dass ein „ehemaliger Truppenoffizier“ eine Leitungsfunktion bekomme, noch dazu einer, der sich im Rahmen einer ordentlichen Beschwerde „gegen das ungebührliche Verhalten seines Amtsleiters zur Wehr gesetzt“ habe. Weiters finden sich im Antrag Hinweise auf Standesdünkel, der Antragsteller bezeichnet sich selbst unter Anführungsstrichen als „kleinen, angeblich roten FH- und Pionierplebejer“, er sei (nur) „Berufsoffizier mit Aufstiegslaufbahn“, die erfolgreiche Bewerberin im Parallelverfahren sei „Universitätsakademikerin“. Der Antragsteller stellte auch einen Einfluss des Leiters des XY auf die Arbeitsplatzbesetzungen in den Raum, der „Herr Amtsleiter“ habe „keine seiner Bereichsleitungen“ mit „Nicht-Freunden“ besetzt haben wollen.

Das BMLV legte dar, dass die Ausschreibung für den Arbeitsplatz AbtLtr:in Z 69 Tage nach dem Antrag des XY auf Ausschreibung erfolgt sei, beim Arbeitsplatz AbtLtr:in X habe dieser Zeitraum 88 Tage betragen. Es ist dem BMLV zuzustimmen, dass aus der Differenz von bloß 20 Tagen nicht auf eine Einflussnahme des XY zu Lasten des Antragstellers bei der Ausschreibung des von ihm angestrebten Arbeitsplatzes geschlossen werden kann. Das BMLV legte dar, dass die Ausschreibung für den Arbeitsplatz AbtLtr:in Ziffer 69, Tage nach dem Antrag des XY auf Ausschreibung erfolgt sei, beim Arbeitsplatz AbtLtr:in römisch zehn habe dieser Zeitraum 88 Tage betragen. Es ist dem BMLV zuzustimmen, dass aus der Differenz von bloß 20 Tagen nicht auf eine Einflussnahme des XY zu Lasten des Antragstellers bei der Ausschreibung des von ihm angestrebten Arbeitsplatzes geschlossen werden kann.

Im Verfahren zur Besetzung des Arbeitsplatzes AbtLtr:in Z wurde das Gutachten der Begutachtungskommission der Frau Bundesministerin erst nach 157 Tagen vorgelegt (weil externe Gutachten zur Erfüllung eines Muss-Kriteriums bei zwei Bewerbern einzuholen waren), womit die gemäß § 12 Abs. 5 AusG festgelegte Frist von drei Monaten nicht eingehalten wurde, im Verfahren zur Besetzung des Arbeitsplatzes AbtLtr:in X waren es 66 Tage, somit wurde die gesetzliche Frist bei ihm gewahrt. Im Verfahren zur Besetzung des Arbeitsplatzes AbtLtr:in Z wurde das Gutachten der Begutachtungskommission der Frau Bundesministerin erst nach 157 Tagen vorgelegt (weil externe Gutachten zur Erfüllung eines Muss-Kriteriums bei zwei Bewerbern einzuholen waren), womit die gemäß Paragraph 12, Absatz 5, AusG festgelegte Frist von drei Monaten nicht eingehalten wurde, im Verfahren zur Besetzung des Arbeitsplatzes AbtLtr:in römisch zehn waren es 66 Tage, somit wurde die gesetzliche Frist bei ihm gewahrt.

Im Falle der Besetzung der Abteilungsleitung für Z entschied die Frau Bundesministerin innerhalb von 45 Tagen nach Erstattung des Gutachtens zu Gunsten von HR in B, deren „dienstrechtliche“ Einteilung auf den zivilen Arbeitsplatz 138 Tage nach Erstattung des Gutachtens erfolgte.

Die Entscheidung der Frau Bundesministerin zu Gunsten des Antragstellers als Leiter der Abteilung für X erfolgte am 00.00.2022, somit 318 Tage nach Erstattung des Gutachtens (am 00.00.2022), am 00.00.2023 stellte das BMLV an das BMKÖS den Antrag auf Zustimmung zur Besetzung der Planstelle mit dem Antragsteller. Der lange Entscheidungszeitraum wurde damit begründet, dass dieser Arbeitsplatz im Gegensatz zum zivil gewordenen Arbeitsplatz AbtLtr:in Z ein militärischer bleiben sollte, weshalb die Wahrscheinlichkeit der Zustimmung des BMKÖS zur Besetzung deutlich geringer gewesen sei als im Falle der AbtLtr:in Z - im Zusammenhang mit der Reorganisation habe das BMKÖS die Zustimmung zur Planstellenbesetzung für ganze Kategorien von militärischen Arbeitsplätzen, darunter auch solche der VwGr MBO 1/4, verweigert. Das BMLV habe daher, um dies möglichst zu verhindern, bis zu einer günstigeren Verhandlungsposition gegenüber dem BMKÖS im Rahmen der Reorganisation zugewartet. Der erste Antrag des BMLV an das BMKÖS vom 00.00.2023 auf Zustimmung zur Besetzung der Planstelle mit dem Antragsteller wurde auch abgelehnt, erst der zweite Antrag vom 00.00.2023 wurde (am 00.00.2023) positiv erledigt. Die Entscheidung der Frau Bundesministerin zu Gunsten des Antragstellers als Leiter der Abteilung für römisch zehn erfolgte am 00.00.2022, somit 318 Tage nach Erstattung des Gutachtens (am 00.00.2022), am 00.00.2023 stellte das BMLV an das BMKÖS den Antrag auf Zustimmung zur Besetzung der Planstelle mit dem Antragsteller. Der lange

Entscheidungszeitraum wurde damit begründet, dass dieser Arbeitsplatz im Gegensatz zum zivil gewordenen Arbeitsplatz AbtLtr:in Z ein militärischer bleiben sollte, weshalb die Wahrscheinlichkeit der Zustimmung des BMKÖS zur Besetzung deutlich geringer gewesen sei als im Falle der AbtLtr:in Z - im Zusammenhang mit der Reorganisation habe das BMKÖS die Zustimmung zur Planstellenbesetzung für ganze Kategorien von militärischen Arbeitsplätzen, darunter auch solche der VwGr MBO 1/4, verweigert. Das BMLV habe daher, um dies möglichst zu verhindern, bis zu einer günstigeren Verhandlungsposition gegenüber dem BMKÖS im Rahmen der Reorganisation zugewartet. Der erste Antrag des BMLV an das BMKÖS vom 00.00.2023 auf Zustimmung zur Besetzung der Planstelle mit dem Antragsteller wurde auch abgelehnt, erst der zweite Antrag vom 00.00.2023 wurde (am 00.00.2023) positiv erledigt.

Das BMLV legte somit sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen der Senatssitzung glaubhaft dar, dass die Chancen für eine zeitnahe Zustimmung des BMKÖS zur Besetzung eines Arbeitsplatzes im Fall eines zivil gewordenen Arbeitsplatzes höher sind als bei einem militärisch bleibenden Arbeitsplatz, weil das BMKÖS (aus budgetären Gründen) die Reduzierung der militärischen Arbeitsplätze bzw. die Umwandlung der militärischen in zivile Arbeitsplätze anstrebt. Folglich ist es auch nachvollziehbar, dass das BMLV mit dem Antrag auf Zustimmung zur Besetzung des militärischen Arbeitsplatzes AbtLtr:in X mit A so lange zuwarten wollte, bis sich im Zusammenhang mit der Reorganisation bzw. Neustrukturierung des Ressorts eine günstigere Verhandlungsposition in Bezug auf die Beibehaltung des Arbeitsplatzes als einen militärischen ergeben hätte. Der Arbeitsplatz AbtLtr:in Z mit der Bewertung A1/5 war jedenfalls zum Zeitpunkt der Ausschreibung (bereits) ein zivil gewordener Arbeitsplatz und somit einer der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst, weshalb es sich nicht um einen mit dem vom Antragsteller angestrebten vergleichbaren Arbeitsplatz handelte. Das BMLV legte somit sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch im Rahmen der Senatssitzung glaubhaft dar, dass die Chancen für eine zeitnahe Zustimmung des BMKÖS zur Besetzung eines Arbeitsplatzes im Fall eines zivil gewordenen Arbeitsplatzes höher sind als bei einem militärisch bleibenden Arbeitsplatz, weil das BMKÖS (aus budgetären Gründen) die Reduzierung der militärischen Arbeitsplätze bzw. die Umwandlung der militärischen in zivile Arbeitsplätze anstrebt. Folglich ist es auch nachvollziehbar, dass das BMLV mit dem Antrag auf Zustimmung zur Besetzung des militärischen Arbeitsplatzes AbtLtr:in römisch zehn mit A so lange zuwarten wollte, bis sich im Zusammenhang mit der Reorganisation bzw. Neustrukturierung des Ressorts eine günstigere Verhandlungsposition in Bezug auf die Beibehaltung des Arbeitsplatzes als einen militärischen ergeben hätte. Der Arbeitsplatz AbtLtr:in Z mit der Bewertung A1/5 war jedenfalls zum Zeitpunkt der Ausschreibung (bereits) ein zivil gewordener Arbeitsplatz und somit einer der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst, weshalb es sich nicht um einen mit dem vom Antragsteller angestrebten vergleichbaren Arbeitsplatz handelte.

Es ist eine Tatsache, dass der Antragsteller bei unverzüglicher Antragstellung des BMLV auf Besetzung des Arbeitsplatzes und unverzüglicher Zustimmung des BMKÖS bezugsmäßig bessergestellt wäre als er es ist, der Senat kann aber nicht nachvollziehen, inwiefern dieser Umstand auf eine Diskriminierung zurückzuführen sein soll, und schon gar nicht ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder der Weltanschauung des Antragstellers zu erkennen, zumal die Person des Bewerbers/Arbeitsplatzinhabers bei Neubewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes im Rahmen einer Reorganisation für das BMKÖS nicht von Bedeutung ist und das BMLV ohnedies um Beibehaltung der Zuordnung und Einstufung des Arbeitsplatzes für den Antragsteller – letztlich auch erfolgreich – gekämpft hat. Das Vorbringen des Antragstellers, das BMLV wäre mit einer „Frau“ oder einer „Dame“ oder mit einer „Hofrätin“ nicht „so“ umgegangen, geht daher ins Leere, es gibt keinen Hinweis darauf, dass das BMLV im Fall einer Bewerbung von HRin B (oder einer anderen Frau mit militärischer Qualifikation wie der Antragsteller) um den militärisch bleibenden Arbeitsplatz AbtLtr:in X mit dem Antrag auf Besetzung des Arbeitsplatzes an das BMKÖS nicht auch – im Hinblick auf eine etwaige bessere Verhandlungsposition und höhere Erfolgsaussichten – zugewartet hätte. Es ist eine Tatsache, dass der Antragsteller bei unverzüglicher Antragstellung des BMLV auf Besetzung des Arbeitsplatzes und unverzüglicher Zustimmung des BMKÖS bezugsmäßig bessergestellt wäre als er es ist, der Senat kann aber nicht nachvollziehen, inwiefern dieser Umstand auf eine Diskriminierung zurückzuführen sein soll, und schon gar nicht ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder der Weltanschauung des Antragstellers zu erkennen, zumal die Person des Bewerbers/Arbeitsplatzinhabers bei Neubewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes im Rahmen einer Reorganisation für das BMKÖS nicht von Bedeutung ist und das BMLV ohnedies um Beibehaltung der Zuordnung und Einstufung des Arbeitsplatzes für den Antragsteller – letztlich auch erfolgreich – gekämpft hat. Das Vorbringen des Antragstellers, das BMLV wäre mit einer „Frau“ oder einer „Dame“ oder mit einer „Hofrätin“ nicht „so“ umgegangen, geht daher ins Leere, es gibt keinen Hinweis darauf, dass das BMLV im Fall einer Bewerbung von HRin B (oder einer anderen Frau mit militärischer Qualifikation wie der Antragsteller) um den militärisch bleibenden Arbeitsplatz AbtLtr:in

römisch zehn mit dem Antrag auf Besetzung des Arbeitsplatzes an das BMKÖS nicht auch – im Hinblick auf eine etwaige bessere Verhandlungsposition und höhere Erfolgsaussichten – zugewartet hätte.

Auf die Behauptung des Antragstellers, die Vorgehensweise des BMLV stelle eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung dar, ist mangels eines substantiierten Vorbringens, das unter die Definition des Begriffes Weltanschauung subsumiert werden könnte, nicht weiter einzugehen.

Der Senat stellt auf Basis der vom BMLV dargelegten nachvollziehbaren Gründe für die nicht zeitnahe Beantragung der Zustimmung des BMKÖS zur Bestellung von A zum Leiter der Abteilung X im XY fest, dass keine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund des Geschlechtes oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg und/oder bei den sonstigen Arbeitsbedingungen im Sinne der §§ 4 bzw. 13 B-GIBG vorliegt. Der Senat stellt auf Basis der vom BMLV dargelegten nachvollziehbaren Gründe für die nicht zeitnahe Beantragung der Zustimmung des BMKÖS zur Bestellung von A zum Leiter der Abteilung römisch zehn im XY fest, dass keine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund des Geschlechtes oder der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg und/oder bei den sonstigen Arbeitsbedingungen im Sinne der Paragraphen 4, bzw. 13 B-GIBG vorliegt.

Wien, Oktober 2024

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at