jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2021/8/10 B-GBK II/174/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.08.2021

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie bei der Besetzung der Funktion „des/der Referenten/Referentin im Büro X (Büro X)" der Landespolizeidirektion (LPD) X auf Grund der Weltanschauung gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG iVm. § 15 Abs. 1 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion „des/der Referenten/Referentin im Büro X (Büro X)" der LPD X mit B stellt eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG iVm § 15 Abs. 1 B-GlBG dar.

Begründung

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

Sie habe sich am ... für die offene Planstelle „des/der Referenten/Referentin im Büro X (Büro X)" der LPD X beworben. Diese Planstelle sei erstmals im Jahr ... eingerichtet worden. Vom ... bis ... sei jedoch keine InteressentInnensuche vorgenommen worden, es ergebe sich somit eine Vakanz dieses Arbeitsplatzes von fast ... Jahren. Die Aufgaben seien von keinem eigens für den Arbeitsplatz dienstzugeteilten Mitarbeiter/Mitarbeiterin erledigt worden. Am ... sei ihr mitgeteilt worden, dass sie bei der Besetzung der Planstelle nicht berücksichtigt werden könne.

Dem Vernehmen nach sei im Rahmen einer Absprache zwischen dem Landespolizeidirektor und der Leitung der Personalabteilung eine interne InteressentInnensuche festgelegt worden, wobei bereits seit Anfang ... dessen Besetzung mit B beschlossen worden sei. Die InteressentInnensuche sei mit § 15 Abs. 1 B-GlBG unvereinbar, da sie offensichtlich Filterkriterien enthalte, welche auf eine Entscheidung zu B zugeschnitten seien. Eine Ausschreibung habe neben den allgemeinen Voraussetzungen jene besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten zu enthalten, die für die

Erfüllung der mit der Funktion oder dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen von den BewerberInnen erwartet werde. Diese besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten seien in Übereistimmung mit den in der Geschäftseinteilung vorgesehenen Aufgaben der jeweiligen Organisationseinheit festzulegen. In der Ausschreibung sei insbesondere anzuführen, mit welcher Gewichtung die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Beurteilung der Eignung jeweils zu berücksichtigen seien; dabei könne eine systematische Zusammenfassung von einzelnen Kompetenzen zu Kompetenzbereichen erfolgen.

Die Arbeitsplatzbeschreibungsevidenz (ABE) des Innenministeriums sei für die gegenständliche Planstelle der Funktion des/der Referent/Referentin im Büro X eine Arbeitsplatzbeschreibung des identen und damit vergleichbaren Arbeitsplatzes bei der LPD Y zu entnehmen. Eine angeblich vorhandene, nicht in der ABE gespeicherte zusätzliche Arbeitsplatzbeschreibung der LPD X zur Wertigkeit des Arbeitsplatzes A2/X sei ihr (A) nicht bekannt. Der InteressentInnensuche mangle es jeglichen Angaben zur Gewichtung der geforderten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten der BewerberInnen, weshalb ohne Vergleichbarkeit deren Profile auch keine nachvollziehbare und objektivierbare Beurteilung einer tatsächlich besten Eignung möglich sei. Die Formulierung der InteressentInnensuche stelle sich im Wesentlichen als Wiedergabe der Arbeitsplatzbeschreibung aus der ABE dar, welche durch die folgenden Kriterien im Sinne der bereits zuvor getroffenen Personalentscheidung, jedoch ohne sachlicher Rechtfertigung für die zu besetzende Stelle ergänzt worden sei:

? Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst (Polizeidienst)

? Kenntnisse und Erfahrungen als Assistenz von Führungskräften, in selbstständiger Umsetzung von Terminplanung, Koordinierung, Veranstaltungen und Events

Ihre Diskriminierung ergebe sich unter anderem auch aus der unsachlichen Zielsetzung dieser Ergänzungen, insbesondere aus der Bedingung „Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst (Polizeidienst)“. Dieses Erfordernis sei weder mit dem tatsächlichen Anforderungsprofil im Sinne der Arbeitsplatzbeschreibung noch mit der Organisations- und Geschäftsordnung der LPD X in Einklang zu bringen. Die gegenständliche InteressentInnensuche betreffe eine Funktion in der allgemeinen Verwaltung und keine für den Exekutivdienst. Eine derartige Bedingung ergebe nur dann Sinn, wenn dadurch potenziell besser geeignete BewerberInnen aus der allgemeinen Verwaltung verhindert werden sollen.

Ferner würden die Vorgänge um ihre Bewerbung als auch die von ..., Leiter des Büros X, vorgenommenen Reihungen eine Diskriminierung indizieren. In den von ihren Vorgesetzten, ...leiter ... und ...leiter ... abgegebenen Stellungnahmen sei sie für die Funktion einer Referentin im Büro X mit „im höchsten Maße geeignet" bewertet worden. Am ... übermittelte der Leiter des Büros X seine Reihung der Personalabteilung des Landespolizeikommandos X. In diesem Teil des „Verfahrens" sei A zunächst nicht als Bewerberin geführt worden. In der Reihung des Leiters des Büros X vom ..., nunmehr unter Berücksichtigung ihrer Bewerbung, habe dieser gegenüber der Personalabteilung des Landespolizeikommandos X auf die Reihung mit B an erster Stelle beharrt.

Der Fachausschuss habe sodann mit ... Stimmen für B abgestimmt. ... Mitglieder hätten sich ihrer Stimme enthalten. Am ... sei sie darüber verständigt worden, dass die bei der Besetzung der Planstelle nicht berücksichtigt werden habe können und der Arbeitsplatz mit B besetzt werde.

Im gegenständlichen Auswahlverfahren habe somit keine sachliche Beurteilung der Eignung der Bewerberinnen stattgefunden. Vielmehr könne vermutet werden, dass bei der Besetzung Willkür geübt worden sei, indem im Hintergrund eine bestimmte politische Überzeugung als Voraussetzung der gegenständlichen Stellenbesetzung bestimmt worden sei, der sie (A) nicht entsprochen habe und deshalb diskriminiert worden sei. B sei dem Sekretariat des ... im Bundesministerium für Inneres (BMI) dienstzugeteilt und dort persönliche Assistentin des .... Dies erkläre die Ergänzung des Anforderungsprofils der Arbeitsplatzbeschreibung um das Kriterium „Kenntnisse und Erfahrungen als Assistenz von Führungskräften, in selbständiger Umsetzung von Terminplanung, Koordinierung, Veranstaltungen und Events" in der InteressentInnensuche.

Sie (A) habe derartige parteipolitische Strukturen in der öffentlichen Verwaltung seit jeher abgelehnt und dies auch entsprechend kundgetan. Ihr beurteilungsrelevanten Zeitraum von ... Jahren im Polizeidienst stünden ... Jahre von B gegenüber. Beziehe man die gesamte, von ihr (A) im Bundesdienst verbrachten Zeit mit ein, erhöhe sich der Vergleichszeitraum auf ... Jahre. In einer sachlichen und objektiven Gesamtbeurteilung könnten derartige Unterschiede nur dann unberücksichtigt bleiben, wenn sich der Dienstgeber von anderen als den genannten und somit

diskriminierenden Kriterien leiten habe lassen und somit B den Vorzug gegeben habe. B sei mit dem damalig amtierenden Landespolizeidirektor, ..., von ... nach ... gewechselt und sei seit ... dem ... im BMI dienstzugeteilt. Ihren Dienst auf dem gegenständlichen Arbeitsplatz (Büro X) bei der LPD X habe sie bis dato nicht angetreten.

Ihre Diskriminierung aus weltanschaulichen Gründen ergebe sich auch daraus, dass in der Reihung durch den Leiter des Büros X vom ... die schulische Ausbildung von B mit Reifeprüfung im Fach ..., ihre Tätigkeit als ... über ... Jahre vor Eintritt in die Bundespolizei, ihre exekutivdienstliche Verwendung bei der ... Abteilung (...) als auch in der Polizeiinspektion (PI) X, ihre ...monatige Verwendung im Sekretariat des Landespolizeidirektors und im Büro X, ... sowie ihre über ... Monate dauernde Tätigkeit im BMI-... überproportional und sachfremd bewertet worden seien, während objektiv relevante Bewertungskriterien der übrigen Mitbewerber übergangen worden seien. Ein Curriculum, das nur dadurch Bestand habe, dass Vergleichskriterien von Mitbewerbern übergangen werden würden, sei nicht geeignet, der von dem Leiter des Büros X in Anspruch genommenen „objektiv vorzunehmenden Gewichtung der Anforderungen des Arbeitsplatzes" gerecht zu werden und zu begründen, dass B für die angestrebte Planstelle am besten geeignet sei.

Zu den von dem Leiter des Büros X übergangenen bewertungsrelevanten Tatsachen würden unter anderem der bisherige dienstliche Werdegang, das Dienstalter, die umfangreiche Kenntnis exekutivdienstlicher Vorschriften und eine organisationsübergreifende Berufserfahrung bzw. ihre erfolgreiche Verwendung in mehreren Verwaltungsbereichen, insbesondere aber auch ihrer Beschreibung durch die Vorgesetzten zählen. Dem sei offensichtlich keine Bedeutung beigemessen worden.

Das Büro X bestehe derzeit aus Arbeitsplätzen verschiedener Besoldungs- bzw. Entlohnungsgruppen (A/V, E1/E2a/E2b). Die Bedingung, dass ein Referent der Verwendungsgruppe A2- bzw. V2- die fachspezifische Anforderung „Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst" aufzuweisen habe, sei diskriminierend. Ferner habe weder ein Hearing noch ein persönliches Gespräch mit ihr (A) stattgefunden, sodass sich auch aus dieser Perspektive eine erhebliche Diskriminierung durch Willkür ergebe. Im Besetzungsvorschlag habe der Leiter des Büros X angemerkt, dass er aufgrund des fehlenden persönlichen Gesprächs auf die Beurteilungen der jeweiligen Vorgesetzten zurückgreifen müsse. Hätte der Leiter des Büros X dies tatsächlich getan, sei unerfindlich, wie sich ihre Beschreibung durch ihre Vorgesetzten, nämlich „in höchstem Maß geeignet", trotz des behaupteten Rückgriffs auf „in hohem Maß geeignet" reduzieren habe können, es sei denn, dass dies zur Nivellierung mit anderen BewerberInnen entsprechend der diese betreffenden Beschreibungen der jeweiligen Vorgesetzten notwendig gewesen sei.

Das Übergehen sämtlicher ihrer beurteilungsrelevanten Qualifikationen, wie beispielsweise ihre Tätigkeit an der ... in ... im Bereich ...management, der Assistenz für Führungskräfte, ihre mehr als ...jährige berufliche Tätigkeit im Bundesdienst, mehrere durchlaufene Reorganisationen der Betriebsorganisation, die laufende Umsetzung der Grundsätze des „New Public Management" als ein zentrales Thema ihrer Tätigkeit und ihrer Aufgaben würden verdeutlichen, dass auch im Unterbleiben der Feststellung für eine objektive Wertung entscheidungswesentlicher Tatsachen eine Diskriminierung vorgenommen worden sei. Wären objektivierbare und vergleichbare Profile der BewerberInnen erstellt und diese gegenübergestellt worden, hätte dies bei einer diskriminierungsfreien und objektiven Entscheidungsfindung zu einer Besetzung des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes mit ihr geführt.

Das gänzliche Übergehen entscheidungsrelevanter Kriterien, das willkürliche Herabsetzen ihrer Eignung von „im höchsten Maße geeignet" auf „in hohem Maße geeignet" und die willkürlichen Bewertungsvorgänge würden verdeutlichen, dass im gegenständlichen Bewerbungsverfahren nicht die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes, sondern die Person (B) die (angeblichen) Anforderungen des Arbeitsplatzes bestimmt hätten. Bei sachlicher und willkürfreier InteressentInnensuche und ebensolcher Beurteilung der Bewerbungen sei ohne Bonus einer ÖVP-Nähe nicht nachvollziehbar, weshalb nach ...jähriger Vakanz einer Planstelle im zeitlichen Zusammenhang mit einer Dienstzuteilung von B zum ..., plötzlich eine Interessentensuche stattgefunden habe.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zu As Antrag. Im Wesentlichen wurde Folgendes ausgeführt:

Zum einleitenden Vorwurf, dass dem Vernehmen nach eine Absprache zwischen dem Landespolizeidirektor und dem Leiter der Personalabteilung und dabei schon die Entscheidung der

Besetzung gefallen sei, werde insofern entgegengetreten, als dass lebensnah sei, dass sich der Dienstgeber schon bei der Veröffentlichung einer InteressentInnensuche damit auseinandersetze, wer möglicherweise für eine Bewerbung in Frage komme. Schon zuvor sei ohne besondere Geheimhaltung entschieden worden, dass der/die Arbeitsplatzinhaber/

Arbeitsplatzinhaberin künftig die hauptverantwortliche Assistenz des Landespolizeidirektors sein werde.

Um eine Besetzung zu erreichen, mit der die überwiegenden Erfordernisse abgedeckt werden könnten, würden die Aufgaben und Voraussetzungen entsprechend breit für die InteressentInnen dargestellt werden. Dem Umstand, dass nicht jeder alle Voraussetzungen für die Funktion mitbringe, zeige die Formulierung „Funktionsträger/in .....soll erfüllen".

Die Feststellung, dass es sich bei der gegenständlichen InteressentInnensuche um eine Funktion der allgemeinen Verwaltung handle, sei unstrittig. Trotzdem könne eine der gewünschten Voraussetzungen für die Erlangung einer Funktion, eine Vorerfahrung in einer anderen Verwendung sein, da für diese, im Stabsbereich angesiedelte Funktion breite Erfahrungen besonders wünschenswert seien.

Unter Hinweis auf die beiliegenden Beschreibungen der beiden in Frage stehenden Bewerberinnen durch deren unmittelbar Vorgesetzte werde angeführt, dass die Prädikate „in höchstens Maß geeignet" oder, „bestens geeignet“ nur dann einen wertenden Sinn ergeben würde, wenn ein und derselbe Vorgesetzte über beiden Bewerberinnen eine Stellungnahme abgegeben habe und so in seiner Beschreibung eine Abstufung vornehmen hätte können. Für sich isoliert sei einer Beschreibung und letztlich Vergabe eines Eignungsprädikates ein unterschiedliches und subjektives Beurteilungsniveau zu unterstellen.

Das jeweilige Abstimmungsverhältnis innerhalb des Gremiums unterliege der Geheimhaltung. Woher die Informationen hinsichtlich des Abstimmungsverhaltens stammen würden, könne nicht nachvollzogen werden.

Die politische Weltanschauung aller Bewerberinnen um die vakante Funktion sei der Dienstbehörde nicht bekannt und hätte somit keinen Einfluss auf die Entscheidung des Landespolizeidirektors gehabt. Die Kenntnisse und Fähigkeiten, Umstände, die das Vertrauen und die bisherigen dienstlichen Leistungen - in Bezug auf die anstrebte Planstelle – berücksichtigen würden, seien bei der Entscheidung im Vordergrund gestanden.

Dass B derzeit, wie auch der damalige Landespolizeidirektor ... aktuell und temporär dem ... zugewiesen seien, sei mit der Entscheidungsfindung nicht im Zusammenhang gestanden, da eine Rückkehr beider Bediensteten nicht ausgeschlossen gewesen sei. Zum Umstand, dass eine Führungskraft sich ein Team für seine temporäre Aufgabe zusammenstelle, würde auf viele gleich gelagerte Fälle und darauf verwiesen, dass diese Umstände keinen Einfluss auf die Entscheidungen einer Dienstbehörde haben dürften. Die vorgehaltene Diskriminierung durch den Büroleiter des Büros X, ... , könne nicht nachvollzogen werden. Tatsache sei, dass sich B im Gegensatz zu A bereits früher und bewertungsunabhängig für die Tätigkeiten im Büro X interessiert habe. A habe in der Vergangenheit keine Impulse gesetzt, in diesen Bereich zu gelangen und Vorerfahrungen zu sammeln, welche sie für die nun in Frage stehende InteressentInnensuche möglicherweise geeigneter erscheinen hätten lassen.

Insgesamt müsse die von A mehrfach als willkürlich bezeichneten, jedoch klar vorliegenden objektivierbaren Entscheidungskriterien des Landespolizeidirektors von X als jedenfalls zutreffend und zulässig beurteilt werden. Der Zusammenhang der behaupteten Willkürwaltung bei der Heranziehung von Entscheidungsparametern und der behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung erschließe sich der LPD X nicht.

Der Stellungnahme der LPD X waren folgende Unterlagen angeschlossen: die InteressentInnensuche, die Bewerbung B inkl. Laufbahndatenblatt, deren Beurteilung durch den Leiter des Büros X, die Bewerbung samt Laufbahndatenblatt von A, sowie die Beurteilung des ...leiters ... und des ...leiters .... Zudem war der Besetzungsvorschlag des Leiters des Büros X angeschlossen.

Der InteressentInnensuche ist zu entnehmen, dass BewerberInnen neben den allgemeinen und persönlichen Anforderungen auch folgende fachspezifische Anforderungen erfüllen sollen:

? Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten;

? Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst (Polizeidienst);

? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe der Abteilung im Allgemeinen und der Arbeitsplätze in seiner Organisationseinheit im Besonderen;

? Kenntnis der den Arbeitsplatz betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung des zugewiesenen komplexen Aufgabenbereiches bis hin zur Entscheidungsvorbereitung in Teilbereichen zur Genehmigung;

? Kenntnisse im Bereich des New Public Management;

? Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik;

? erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und interne Applikationen des Arbeitsplatzes;

? besondere Kenntnisse im Bereich der Rhetorik, Kommunikation und Interviewtechnik;

? Ausbildung im Bereich Medienarbeit insbesondere über:

o Aufgaben und Arbeitsweise von Medien oder Instrumentarien der Medienarbeit;

o Umgang mit Medienvertreter/innen;

o Einsatz von Bildmaterial;

o Kriterien für Veröffentlichung;

o Medienrelevante Themen;

o Gespräch und Interview;

o Medienarbeit im Krisenfall;

? Erfahrung im Umgang mit Medien als Sachbearbeiter;

? dem Aufgabenbereich entsprechendes, spezielles Fachwissen;

? Umgang mit Medien in Anlassfällen;

? (Vor-)Kenntnisse für journalistisches / redaktionelles Arbeiten insb. im Bereich des öffentlichen Dienstes und der Sicherheitsexekutive;

? sehr gute Befähigung zur Redaktionsarbeit, Recherche und Texten von Meldungen/ Mitteilungen in deutscher Sprache;

? Kenntnis der regionalen Medienlandschaft;

? sehr gutes Wissen über Rechte und Pflichten der Medien sowie entsprechend hohes Verantwortungsbewusstsein, insbesondere im Hinblick auf die strategische Erarbeitung der Medienlinie und die Medienbetreuung vor Ort;

? Abläufe der Berichterstattung;

? Kenntnisse und Erfahrungen als Assistenz von Führungskräften, in selbständiger Umsetzung von Terminplanungen, Koordinierungen, Veranstaltungen und Events.

B legte in dem der Stellungnahme beigefügten Bewerbungsschreiben vom ... Folgendes dar: Sie habe im Jahr ... an der ...schule ..., Schwerpunkt ..., maturiert. Sie beherrsche die Fremdsprachen ... und ... in Wort und Schrift und verfüge zusätzlich, aufgrund ihrer Ausbildung und Beschäftigung als ..., vor Eintritt in den Bundesdienst über ausgeprägte EDV-Kenntnisse, journalistische Grundkenntnisse sowie Kenntnisse im Bereich der Medienarbeit. Nach Eintritt in den Exekutivdienst im ... und ...monatiger Ausbildung habe sie von ... bis Ende ... ihren Dienst im Polizeianhaltezentrum X und anschließend in der Ermittlungsgruppe ... (...), welche in der PI X angesiedelt sei, versehen. Über Kenntnisse der die Organisation der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden sowie deren verschiedenen Aufgaben verfüge sie aufgrund ihrer ...monatigen Ausbildung, sowie ihrer Dienstzeit im Polizeianhaltezentrum X. Aufgrund dieser Tätigkeit habe sie nicht nur Einblicke in die Verwaltung bekommen, sondern auch Erfahrungen im operativen Exekutivdienst sammeln können.

Aufgrund ihrer Eigeninitiative sei sie seit ... dem Büro X der LPD X dienstzugeteilt. Dort sei sie Sekretärin/Assistenz des Landespolizeidirektors von X. Aufgaben, wie die Protokollführung bei Terminen, eine selbstständige Umsetzung von Terminplanungen, Koordinierungen und Events, aber auch die Organisation sowie Durchführung von Veranstaltungen

und Ehrungen würden in ihr Tätigkeitsfeld gehören. Zudem sei sie für die Betreuung der LPD-News, der Pensionistenbetreuung und für das Erstellen der Glückwunsch- und Beileidsschreiben zuständig. Seit ... sei sie als Assistenz des ... im BMI dienstzugeteilt.

Der Leiter des Büros X führte in seiner Beurteilung von B aus, dass sie seit ... dem BMI, ..., dienstzugeteilt sei und dort die unmittelbare Assistenzdienstleistung im Vorzimmer des ... ausübe. B vollziehe diese Aufgabe mit großem Engagement und habe sich zu einer großen Unterstützung in allen Bürofragen entwickelt. Bei der Leitung des Vorzimmers des ... lege sie besonderen Wert auf Verlässlichkeit und Höflichkeit. Sie sei sich der Wichtigkeit ihrer Funktion stets im Klaren und ihr Auftreten sei dementsprechend angepasst. Ihre Funktion übe sie mit großer Ruhe und Übersicht, aber auch mit der notwendigen Beständigkeit und Vehemenz aus. B sei eine sehr strukturierte Person, die für die Tätigkeit, für welche sie im BMI eingesetzt wird, bestens geeignet sei. Im Umgang mit Behörden und Parteien habe B ein höfliches, aber auch bestimmtes Auftreten. Insbesondere in Fragen der Terminkoordinierung oder Akt- und Informationsanforderungen sei sie täglich mit verschiedenen Organisationseinheiten des BMI, Bundesministerien, Ämter und Behörden, in Kontakt. Dabei vertrete sie die Interessen des ... bestens und werde von allen Personen als verlässlicher Ansprechpartner wahrgenommen. Die ihr zugewiesenen Aufgaben vollziehe B zur vollsten Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten. Sie arbeite Aufträge strukturiert und in der vorgegebenen Zeit ab und habe sich in kürzester Zeit einen sehr guten Überblick über Zuständigkeiten im BMI erarbeitet. Sie kenne die richtigen Ansprechpartner in den einzelnen Sektionen und arbeite Aufträge eigenverantwortlich ab.

B kenne die für ihre Tätigkeiten erforderlichen Dienstvorschriften sehr gut. Aufgrund ihrer noch nicht lange zurückliegenden ersten Phase der Grundausbildung für ... sei sie auch in den einschlägigen ...gesetzen geschult.

Für die Funktion des/der Referenten/Referentin im Büro X (Büro X) der LPD X werde sie als bestens geeignet angesehen.

A legte in dem der Stellungnahme beigefügten Bewerbungsschreiben vom ... Folgendes dar: Sie erfülle jedenfalls die in der gegenständlichen Planstelle angeführten allgemeinen Voraussetzungen, hinsichtlich der fachspezifischen Anforderungen sei anzumerken, dass sie aufgrund ihrer langjähriger Tätigkeiten und Verwendung in der Bundespolizeidirektion (BPD) X sowie der LPD X ausgezeichnete Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten verfüge. Sie verfüge über umfangreiche Kenntnisse über den Exekutivdienst (Polizeidienst); in ihrem derzeitigen Aufgabenbereich sei eine sehr enge Zusammenarbeit mit der Fremden- und Grenzpolizeiliche Abteilung (FGA) [früher Einsatz-, Grenz- und Fremdenpolizeilichen Abteilung (EGFA)] und den dort Dienst verrichtenden Exekutivbeamten sowie die Kenntnisse über deren Tätigkeit, Grundvoraussetzung. Sie verfüge über keine Erfahrung als Exekutivbeamtin, jedoch über ...jährige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Exekutivbeamten. Sie verfüge über keine Kenntnisse der Arbeitsabläufe der Abteilung des Büros X, da sie bis dato ihren Dienst dort nicht versehen habe. Aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit bei der LPD X verfüge sie über Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich des New Public Management. Ferner verfüge sie aufgrund ihrer bisherigen Ausbildungen (...) über Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik. Sie verfüge über keine besondere Ausbildung im Bereich Medienarbeit, ihr seien jedoch derartige Inhalte im Rahmen ihrer Schulausbildung vermittelt worden.

Aufgrund ihrer Tätigkeit in der ... habe sie unter anderem die eingehenden Berichte bearbeitet und kenne daher neben den Abläufen der Berichterstattung, auch die einschlägigen Berichterstattungsvorschriften.

Anlässlich ihres privaten Interesses an Medien und der regionalen Medienlandschaft habe sie Kenntnis über die regionale Medienlandschaft. Ferner habe sie ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein insbesondere im Hinblick auf die strategische Erarbeitung der Medienlinie und die Medienbetreuung vor Ort sowie auch hinsichtlich der einschlägigen Erlässe des BMI und der internen Dienstanweisungen. Aufgrund ihrer Tätigkeiten bei der ...behörde sowie der ... könne sie Kenntnisse und Erfahrungen als Assistenz von Führungskräften, in selbständiger Umsetzung von Terminplanungen, Koordinierungen, Veranstaltungen und Events vorweisen.

Im Jahr ... habe sie die berufsbegleitende Matura abgeschlossen. Die Sprache ... beherrsche sie auf Maturaniveau.

Ihrem Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen, dass sie im ... in den Bundesdienst eingetreten sei. Von ... bis ... sei sie als Schreibkraft im ...amt (...) X tätig gewesen. Seit ... sei sie als Sachbearbeiterin im ... der BPD X tätig. Die Dienstprüfung V4 habe sie im ... absolviert, die Dienstprüfung V3 im ...

Der Beurteilung des ...leiters ... und des ...leiters ... ist zu entnehmen, dass As Verhalten als auch das Auftreten im Dienst stets tadellos gewesen seien. Sie habe sich als Sachbearbeiterin (v3/X) der ... über viele Jahre als sehr engagiert und verlässlich gezeigt und habe stets hohe Bereitschaft an den Tag gelegt, sich beruflich weiterzuentwickeln. A habe immer einen freundlichen, zuvorkommenden und korrekten Umgang mit Parteien gepflegt. Es habe keinerlei Anstände oder Beschwerden gegeben. A sei als kollegial, kameradschaftlich und freundlich zu beschreiben. Sie zeichne sich durch ihr freundliches Wesen und Ihre Verlässlichkeit sowie durch ihre Teamfähigkeit aus. Sie erfreue sich daher sowohl bei ihren Kolleginnen als auch bei ihren Vorgesetzten entsprechender Wertschätzung und Beliebtheit.

Die ihr zugewiesenen Aufgaben habe A stets zur vollen Zufriedenheit der Vorgesetzten erledigt. Sie habe sich das zugewiesene Arbeitspensum gut eingeteilt, habe die Aufgaben termingerecht, verlässlich und in der geforderten Qualität erledigt.

A verfüge über sehr gute Kenntnisse der anzuwendenden Verfahrensvorschriften und -abläufe, die es im laufenden Dienstbetrieb zu beachten gelte. Zudem verfüge sie über organisationsübergreifende Berufserfahrung, zumal sie sich sowohl beim seinerzeitigen ...amt als auch im Bundesamt ... (...) entsprechendes Fachwissen aneigne habe können. Darüber hinaus habe sie im ...amt der seinerzeitigen BPD Innsbruck entsprechende Behördenerfahrung sammeln können.

A verfüge über viele Jahre Behördenerfahrung (..A, ..A, ...amt der BPD X, EGFA bzw. FGA). Sie sei daher insbesondere mit den Organisationsstrukturen und den Verfahrensabläufen der LPD X bestens vertraut. Ferner verfüge sie über sehr gute Kenntnisse bezüglich der jeweiligen Schnittstellen zu den Behörden, die mit der LPD X Berührungspunkte aufweisen würden. Überdies habe sie auch die jeweiligen Dienstprüfungen für v4 (...) und v3 (...) erfolgreich absolviert. Darüber hinaus habe A die Berufsreifeprüfung Ende ... erfolgreich absolviert, dies unterstreiche ihre Leistungsbereitschaft und ihren Willen, sich beruflich zu verbessern. Weiters habe sie sich in ihren bisherigen Beschäftigungsfeldern als sehr engagiert, leistungsbereit verlässlich und loyal erwiesen. Sie sei an selbstständiges Arbeiten gewohnt und werde der ihr übertragenden Verantwortung stets gerecht.

A bringe somit sämtliche Voraussetzungen für die angestrebte Funktion mit sich und würde die neu auf sie zukommenden Aufgaben sehr gut meistern wird. Für die angestrebte Funktion (v2/X) sei sie in höchstem Maße geeignet.

Dem Besetzungsvorschlag des Leiters des Büros X vom ... ist Folgendes zu entnehmen: Es werde einleitend festgehalten, dass aufgrund der Beurteilungen der unmittelbaren Vorgesetzten die Bewerberinnen sowohl von ihren sozialen als auch fachlichen Fähigkeiten als bestens geeignet bzw. in hohem Maße qualifiziert für die angestrebte Planstelle beurteilt worden seien. Bei den objektiven Laufbahndaten hinsichtlich Lebensalter, Eintritt in die Polizei sei A (... Jahre, Eintritt BPD-X ...) gegenüber B (... Jahre, Eintritt ...) im Vorteil.

Während A ausschließlich im Verwaltungsdienst beim ...A, BPD, EGFA bzw. der ...A sowie auf Zuteilung beim ...A ... verwendet worden seien, habe B durch ihre Grundausbildung Vertragsbedienstete mit Sondervertrag (VB/S) ... und ihre nachfolgenden Verwendungen im Polizeianhaltezentrum X sowie PI X ... und seit ... im Sekretariat des Landespolizeidirektors bzw. seit ... als Assistentin des ... im BMI sowohl Erfahrungen im Exekutivdienst als auch im Verwaltungsdienst, insbesondere im Bereich Sekretariatsöffentlichkeitsarbeit vorzuweisen. Deshalb liege hier ein Erfahrungs- bzw. Wissensvorsprung insbesondere betreffend der in der Ausschreibung genannten Anforderungen zu „Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst“ sowie im Bereich „New Public Management“, „Veranstaltungswesen und Öffentlichkeitsarbeit“ eindeutig zugunsten von B vor.

Die Bewerberinnen würden aufgrund der Beschreibungen ihrer Vorgesetzten ein verlässliches, einwandfreies Verhalten im Dienst sowie ein höfliches, tadelloses und bestimmtes und Auftreten sowie die volle Akzeptanz der Vorgesetzten vorweisen. Sie würden deshalb in Bezug auf diesen Beurteilungspunkt gleichwertig beurteilt werden. Ferner würden alle Bewerberinnen in ihren jeweiligen Bereichen laut ihren Vorgesetzten einen sehr guten freundlichen, dienstfördernden, kommunikativen Umgang mit Parteien und Behörden pflegen. Auch wenn B aufgrund ihrer vormaligen Verwendung im Sekretariat der LPD X und derzeitigen Verwendung im BMI ... mehr Kontakte bzw. Erfahrungswerte mit (hochrangigen) Behördenvertretern und Parteien vorweisen könne, dürfte A in diesem Punkt ähnliche bzw. gleichwertige Umgangsformen mit Behörden und Parteien haben.

Die Kandidatinnen seien in ihren Bereichen als kollegial, kameradschaftlich sowie umgänglich, offen, teamfähig und hilfsbereit gegenüber den MitarbeiterInnen beschrieben worden und seien daher in ihrem jeweiligen Team integriert

und geschätzt. Auch besäßen sie eine hohe Akzeptanz ihrer Vorgesetzten. Deshalb falle in diesem Punkt die Gegenüberstellung ebenfalls gleichwertig aus.

Aufgrund der Beschreibung besäßen die Bewerberinnen in ihren Funktionen sehr gute Managementfähigkeiten und würden die ihnen für ihren jeweiligen Bereich übertragenen Aufgaben zur vollsten Zufriedenheit der Vorgesetzten verlässlich und termingerecht erledigen. Auch in diesem Punkt dürften sie gleichwertig sein.

Den Bewerberinnen seien sehr gute Kenntnisse der für ihre dienstlichen Tätigkeiten erforderlichen Gesetze und Dienstvorschriften bescheinigt worden. Aufgrund ihrer Grundausbildung für den grenz- und fremdenpolizeilichen Exekutivdienst habe B neben ihren sehr guten Kenntnissen der Verwaltungsvorschriften jedoch einen hohen Wissensvorsprung in exekutivdienstlichen Rechts- und Vollzugsvorschriften, wohingegen A durch ihre organisationsübergreifende Berufserfahrung im Verwaltungsbereich lediglich sehr gute Kenntnisse der internen Verwaltungsmaterien habe. Deshalb sei in diesem Punkt von einer Besteignung der B auszugehen.

B habe die ...schule in X mit dem Schwerpunkt ... besucht und mit der Matura abgeschlossen. Vor ihrem Einstieg bei der Polizei und GFP Ausbildung sei sie knapp ... Jahre als ...asisstentin in der Privatwirtschaft tätig gewesen und habe dort einschlägige Vorkenntnisse und Erfahrungen im Bereich Medien, Graphik und Öffentlichkeitsarbeit sammeln können. Aufgrund dessen sei sie in ihrer ...monatigen Verwendung im Sekretariat der LPD X auch zunehmend in die Organisation und Moderation von Veranstaltungen der LPD miteingebunden. Bei der graphischen Gestaltung von Glückwunschkarten und Einladungen sowie Anfertigung des Folders „..." habe sie dabei ihr graphisches Geschick bewiesen. Zudem sei sie als tadellose Protokollführerin bei diversen LPD Besprechungen eingesetzt worden und auch bei der unmittelbaren Servicierung und Terminkoordination des Landespolizeidirektors habe sie durch ihre kompetente, feinfühlige und zuvorkommende Art ebenfalls voll überzeugen können.

A sei nach ihrer Schul- und Lehrausbildung ab ... knapp ... Jahre lang als Schreibkraft im ...amt X, wo sie erste Erfahrungen im Bundesdienst habe sammeln können, gewesen. Von ... bis ... habe sie Erfahrungen im Verwaltungsbereich der ... in ... bzw. bei der ..., Landesstelle X gesammelt ehe sie im ... als Verwaltungsbedienstete in die BPD-X eingetreten sei und dort als Sachbearbeiterin im ...amt tätig gewesen sei. Im ... habe sie als Sachbearbeiterin in die EGFA bzw. ... in die neu strukturierte FGA gewechselt, wo sie seither sehr engagiert im Einsatz sei. Ihre Zielstrebigkeit, Leistungsbereitschaft und Weiterbildungswillen habe sie mit der erfolgreichen Absolvierung der Berufsreifeprüfung am 2. Bildungsweg im ... unter Beweis gesetzt.

Angeführt werde ferner, dass der Leiter des Büros X mit A nicht unmittelbar zusammengearbeitet habe, weshalb bei der Beurteilung hier ausschließlich auf die Beschreibung des Vorgesetzten zurückgegriffen worden sei. Alle Bewerberinnen hätten nach Einschätzung ihrer jeweiligen Vorgesetzten im hohen Maße die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen für die angestrebte Stelle als v2/X Referentin im Büro X. Zusammengefasst würden folgende drei Beurteilungskriterien den klaren Ausschlag zu Gunsten von B für die angestrebte Planstelle Ausschlag geben:

1. Ihre schulische Ausbildung mit Reifeprüfung im Bereich ... sowie ihre ...-jährige berufliche Tätigkeit als ...assistentin vor Eintritt in die Bundespolizei.

2. Ihre exekutivdienstliche Ausbildung, Kenntnisse der exekutivdienstlichen Vorschriften und exekutivdienstliche Verwendung bei der EGFA bzw. PI X Fremdenpolizei (...), die für die ausgeschriebene Planstelle von Vorteil seien.

3. Ihre ...monatige Verwendung im Sekretariat des Landespolizeidirektors bzw. im Büro X, sowie ihrer derzeitigen über ... Monate dauernden ausgezeichneten Tätigkeit im BMI-..., wo sie die jeweiligen Vorgesetzten inklusive des unterfertigten Büroleiters X aber auch die jeweiligen Mitarbeiterinnen von ihren besonderen fachlichen und menschlichen Qualitäten sowie außergewöhnlichen Arbeitseinsatz voll habe überzeugen können.

4. Für den Büroleiter X weise B als vormalige Sekretärin des Landespolizeidirektors sowie als jetzige persönliche Assistentin des ... im BMI aufgrund der gesamten Konstellation und des Anforderungsprofils mit Abstand die Besteignung für die Besetzung der vakanten Planstelle auf.

Dahinter werde A an 2. Stelle gereiht.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit ihrem rechtsfreundlichen Vertreter ... und als Dienstgebervertreter ... teil. ... war als Gleichbehandlungsbeauftragter (GBB) anwesend.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, bei der Besetzung der Funktion „des/der Referent/in im Büro X (Büro X)“ der LPD X mit B aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, und welche Weltanschauung sie habe, führte A Folgendes aus:

Sie verfüge über mehr Kenntnisse und Erfahrungen als B und sei von ihrem Vorgesetzten ... als im höchsten Maße geeignet eingestuft worden. Die LPD X habe in ihrer Stellungnahme reine Schutzbehauptungen wiedergegeben. Sie verfüge über eine fast ...jährige Berufserfahrung im Bundesdienst, sei in verschiedenen Organisationseinheiten der Sicherheitsbehörden sowie anderen Behörden tätig gewesen. Warum der Leiter des Büro X, ..., dies alles völlig außer Acht gelassen habe, sei nicht nachvollziehbar.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum sie glaube aufgrund der Weltanschauung benachteiligt worden zu sein, antwortete A, B sei derzeit dem ... des BMI dienstzugeteilt und dort die persönliche Assistentin des .... Wenn man dort arbeite, müsse man einer gewissen Partei, nämlich der ÖVP, angehören.

Auf die Frage, welche Weltanschauung sie habe, erläuterte A, dass sie parteilos sei und sich auch nie in eine Richtung drängen habe lassen. Sie lehne dieses parteipolitische System in der öffentlichen Verwaltung sowie eine Mitgliedschaft bei einer politischen Partei komplett ab. B sei im Jahr ... mit ... von ... nach ... gegangen.

Auf die Frage der Vorsitzenden an den Dienstgebervertreter, warum B besser für die Planstelle geeignet gewesen sei als die A, antwortete dieser, für die ausgeschriebene Planstelle hätten sich ... Mitarbeiterinnen aus recht unterschiedlichen Bereichen der LPD beworben. Im Vorfeld seien jedoch nur zwei Bewerbungen vorgelegen. B sei zum Zug gekommen, da sie die umfassendste Ausbildung und Vorkenntnisse vorweisen habe können und bereits in diesem Bereich, nämlich als Assistentin des damaligen LPD Direktors ..., gearbeitet habe. Das sei auch der Grund, warum B ... ins BMI mitgegangen sei, als .... B habe in ihrem Wissen und Können einen Vorsprung, da sie bereits ... Monate im Büro X tätig gewesen sei, außerdem verfüge sie über ein breit aufgestelltes Wissen betreffend den Exekutiv- und Verwaltungsdienst. A sei nicht ungeeignet, aber die bessere Eignung liege bei B.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wer die Entscheidung damals getroffen habe, antwortete der Dienstgebervertreter, der Landespolizeidirektor ..., als Leiter der Dienstbehörde.

Auf die Frage, welche umfassenden Ausbildungen B absolviert habe, antwortete der Dienstgebervertreter, die schulische Ausbildung habe sie in der ... mit Schwerpunkt ... absolviert und die Grundausbildung als Inspektorin für die Grenz- und fremdenpolizeiliche Verwendung. Darüber hinaus sei sie als ...assistentin in der Privatwirtschaft tätig gewesen.

Auf die Frage, wie lange B im Vorzimmer des LPD Direktors tätig gewesen sei, antwortete der Dienstgebervertreter, ... Monate.

Auf die Frage, was dort Bs Aufgaben gewesen seien, erläuterte der Dienstgebervertreter, Terminplanung, Empfang von Gästen, Betreuung der Medienvertreter, Terminverwaltung des LPD Direktors, also alles, was eine Assistentin zu tun habe. Scherzhaft sei immer gesagt worden, dass B das Schutzschild des LPD Direktors sei, damit nicht jede Person ungehindert zu ihm ins Büro könne. Außerdem habe B mit allen AbteilungsleiterInnen direkt zusammengearbeitet, wenn Termine abzustimmen gewesen seien und habe den LPD Direktor bei offiziellen Anlässen, zum Beispiel beim ..., begleitet. Ihr Aufgabengebiet sei sehr vielfältig gewesen.

Auf die Frage, warum laut Ausschreibung Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst für die Stelle als Referentin im Büro X gefordert seien, antwortete der Dienstgebervertreter, erforderlich nicht, es sei mehr ein „Sollen“ als ein „Müssen“. Es sei durchaus üblich, dass man an die InteressentInnensuche keine Bedingungen, sondern ein Soll knüpfe.

Die Vorsitzende monierte, die Anforderungen in der InteressentInnensuche sollten mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes in Zusammenhang stehen.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, zusätzliche Erfahrungen im Polizeidienst würden viel mehr Wissen über Struktur und Hierarchie bringen.

Die Vorsitzende nahm auf die Arbeitsplatzbeschreibung und dass unter Punkt ... angeführte unterstellte und zugeteilte

Personal (drei ... und zwei ... Bedienstete) Bezug und wollte wissen, ob Kenntnisse und Erfahrungen als Assistenz von Führungskräften sowie die selbständige Umsetzung von Terminplanungen, Koordinierungen, Veranstaltungen und Events übliche Aufgaben einer A2/X Kraft darstellen würden.

Der Dienstgebervertreter antwortete, das könne er nicht beantworten, aber dass der LPD Direktor einer Person aus dem ihm unmittelbar nachgeordneten Bereich X, welcher er hohes Vertrauen entgegenbringe, eine entsprechende Planstelle gebe, vor allem wenn in der Struktur keine explizit abgebildete an ihn haftende Funktion existiere, sei nachvollziehbar. Die Arbeitsplatzbeschreibungsevidenz (ABE) im BMI biete nicht für alle 36.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine explizite Arbeitsplatzbeschreibung, weswegen die Arbeitsplatzbeschreibung für die Funktion als Referent/in im Büro X angepasst worden sei. Als Vorgabe dafür diene die Arbeitsplatzbeschreibung der Bewertung A2/X.

Die Vorsitzende erwiderte, laut Antrag sei der ABE des BMI eine Arbeitsplatzbeschreibung des identen Arbeitsplatzes bei der LPD Y zu entnehmen, in welcher jedoch unter den Anforderungen keine Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst gefordert seien.

Nachdem der Dienstgebervertreter dies zuerst verneinte und die Vorsitzende auf die besagte Stelle in der Arbeitsplatzbeschreibung hinwies, erklärte der Dienstgebervertreter, die Arbeitsplatzbeschreibung der Stelle in X sei angepasst und die Sollkriterien seien eingebaut worden.

Auf die Frage, wann diese Anpassung vorgenommen worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er davon ausgehe, dass die Arbeitsplatzbeschreibung damals erstellt worden sei, weil explizit für X keine existiert habe.

Die Vorsitzende resümierte, somit sei die Arbeitsplatzbeschreibung kurz vor der Ausschreibung angepasst worden.

Der Dienstgebervertreter sagte, ja, aber bereits vor Jahren, denn er glaube, dass dieser Arbeitsplatz schon einmal ausgeschrieben worden sei. Um das sicher sagen zu können, müsse er den damaligen Akt ausheben, da es speziell im Medienbereich heute andere Anforderungen als vor ... Jahren gebe.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob jene für X adaptierte Arbeitsplatzbeschreibung vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, Öffentliche Dienst und Sport (BMKOES) bewertet worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass er sich das nicht vorstellen könne.

Das Senatsmitglied schloss daraus, dass es sich folglich um keinen vom BMKOES bewerteten Arbeitsplatz handle.

Der Dienstgebervertreter entgegnete, dass es in einem 36.000 großen „Personenbetrieb“ wohl nicht üblich sei, adaptierte Arbeitsplatzbeschreibungen explizit neu bewerten zu lassen.

Die Vorsitzende bemerkte, dass auffallend sei, dass die Arbeitsplatzbeschreibung für die Stelle in X um die Punkte „Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst“ und „Kenntnisse und Erfahrungen als Assistenz von Führungskräften, in selbstständiger Umsetzung von Terminplanung, Koordinierung, Veranstaltungen und Events“ ergänzt worden sei und B gerade diese Erfahrungen aufweise, sodass dies als zentrale Begründung verwendet worden sei.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob mit B der Arbeitsplatz von ... nach ... übersiedelt sei und wer nunmehr die Assistenz des jetzigen LPD Direktors in X ausübe, erklärte der Dienstgebervertreter, der Arbeitsplatz sei nicht übersiedelt worden, lediglich die ... Personen, ..., seien übersiedelt und dem BMI zugeteilt worden.

Auf die Frage, ob der LPD Direktor demzufolge diesen Arbeitsplatz nicht bei sich habe, erläutere der Dienstgebervertreter, den Arbeitsplatz wohl, aber nicht die Person, die darauf sitze.

Auf die erneute Frage, wer dann die Arbeit der Assistenz mache, antwortete der Dienstgebervertreter, ein altgedienter Exekutivbeamter und Mitarbeiter des Fachbereiches „...“.

Das Senatsmitglied entgegnete, der Ausschreibung nach hätte sie niemals gedacht, dass es sich um einen „Vorzimmerarbeitsplatz“ beim LPD Direktor handle.

Der Dienstgebervertreter führte aus, es handle sich um einen Arbeitsplatz als Referent/in im Büro X.

Dem Senatsmitglied sei immer noch nicht klar, warum dieser Arbeitsplatz im Büro X angesiedelt sei und der Dienstgebervertreter erklärte, der Arbeitsplatz sei offensichtlich während der damals stattgefundenen Umstrukturierung der Sicherheitsbehörden nicht separat abgebildet worden. Es handle sich nicht um eine Planstelle,

auf welcher man sich nur um den LPD Direktor kümmere, da das gesamte Büro X die Servicierung des LPD Direktors abdecke.

Auf die Nachfrage, ob sich demnach der LPD Direktor aus dem Pool des Büro X eine Person aussuche, antwortete der Dienstgebervertreter, so könne man das nicht sehen, der LPD Direktor habe eine Person, welche sein besonderes Vertrauen genieße und dann „nehme“ man diese ReferentInnenstelle, um diese Person entsprechend zu beschäftigen.

Auf die Frage, warum ... als Leiter des Büros X in seiner Stellungnahme vom ... einen Vergleich und eine Beurteilung der Bewerberinnen vorgenommen habe, obwohl er nur B persönlich kenne und warum keine Stellungnahme der Personalabteilung eingeholt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter, weil es sich um eine Planstelle des Büro X handle. Über jede Bewerberin gebe es eine Stellungnahme des unmittelbar Vorgesetzten. Für B hätten der Leiter des Büros X und der damalige Landespolizeidirektor und für A der Leiter der FGA eine Stellungnahme abgegeben. Aus diesen Beschreibungen und den Laufbahndatenblättern habe der Leiter des Büros X eine zusammenfassende Beschreibung erstellt. Es sei natürlich schwer, wenn man nicht alle BewerberInnen kenne. A sei natürlich nicht bekannt, da sie noch nie im Verbund des Standortes der LPD X gearbeitet habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, inwiefern in die Beurteilung miteinbezogen worden sei, dass A seit ... im Bundesdienst beschäftigt sei und B erst seit ... Jahren, antwortet der Dienstgebervertreter, das Senioritätsprinzip oder die Dauer des Dienstverhältnisses würden eine sehr untergeordnete Rolle spielen. Der gesamte Akt sei auch von dem GBB geprüft und keine Diskriminierung festgestellt worden.

Die Vorsitzende berichtigte, sie habe weder auf das Dienstalter noch das Senioritätsprinzip angesprochen, sondern darauf, dass eine Person in ... Jahren Bundesdienst wohl mehr Berufserfahrung habe sammeln können, als eine Person, die erst seit ... Jahren im Bundesdienst tätig sei; nicht die Dauer, sondern die damit verknüpfte Erfahrung seien ausschlaggebend. A sei auch bereits in unterschiedlichen Verwaltungsbereichen tätig gewesen.

Der Dienstgebervertreter erwiderte, die Berufserfahrung sei jedoch mit der Dauer verknüpft und eine Person könne auch in ... Jahren ein ganz schmales Segment an Arbeit geleistet haben und damit bei weitem nicht so viel Berufserfahrung aufweisen, wie jemand, der in mehreren oder breiteren Segmenten gearbeitet habe, ein längeres Dienstverhältnis bewirke inhaltlich nicht automatisch eine höhere Berufserfahrung.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob es möglich und toleriert werden würde, dass im unmittelbaren Bereich des ... jemand als Vertrauensperson arbeite, der durchaus einem politisch gegnerischen Lager angehöre, denn immerhin sei in der Stellungnahme angemerkt worden, dass die Weltanschauung keinen Einfluss auf die Entscheidung gehabt habe, da die politische Weltanschauung der Bewerberinnen nicht bekannt gewesen sei, sagte der Dienstgebervertreter, diese Vorstellung sei nicht lebensnah, wenn eine deklarierte andere Weltanschauung vorliege. Wenn jedoch eine nicht deklarierte, für sich behaltene Weltanschauung, wie bei A, vorliege, dann könne das theoretisch passieren, aber die Zugehörigkeiten zu bestimmten parteinahen Organisationen seien nicht hinterfragt worden. Natürlich wisse man immer wieder, wenn jemand irgendwann einmal bei der Personalvertretung auf irgendeiner Liste gewesen sei, wobei dies nichts aussagen müsse. Er könne nur von sich reden, vor ... Jahren habe man ihn gefragt, ob er auf einer Liste mitmachen wolle, da sei er noch blauäugig gewesen und habe einfach unterschrieben. Deswegen sei er aber nicht ewig ein „...“ oder sonst was gewesen.

Auf die Frage, ob der LPD Direktor auch keine Präferenz gehabt habe, antwortete der Dienstgebervertreter, das müsse man den LPD Direktor fragen, er gehe jedoch davon aus, dass B keiner Partei angehöre, welcher der LPD Direktor nicht angehöre. Ob B eine Parteimitgliedschaft habe oder einer parteinahen Organisation angehöre, wisse er nicht, er würde ihr Parteilosigkeit „unterstellen“.

Die Vorsitzende sagte, es sei auffallend oft das große Vertrauensverhältnis angesprochen worden, weswegen sich letztlich die Frage stelle, ob B der ÖVP nahestehe.

Der Dienstgebervertreter antwortete, das sei natürlich möglich, die Ablehnung der konservativen Weltanschauung werde wohl nicht vorliegen. Als ...abteilungsleiter stelle er derartige Fragen jedoch nicht und dass sich A als parteilos bezeichne, qualifiziere sie in keinem Fall ab. Die Basis sei gewesen, dass B bereits bekannt gewesen sei und A nicht.

Die Vorsitzende fragte den Gleichbehandlungsbeauftragten ..., ob er in das Verfahren eingebunden gewesen sei und dieser antwortete, ihm sei der Besetzungsakt im ... vorgelegt worden. Es habe für ihn keine Hinweise und Anzeichen auf eine mögliche Diskriminierung gegeben. Nach Durchsicht des Antrags sei aber durchaus nachvollziehbar, dass A

aus ihrer Sicht eine mögliche Diskriminierung erkenne. Er habe jedoch weder Kenntnis darüber, ob es, wie von A in ihrem Antrag angeführt, eine Vorabsprache zwischen dem LPD Direktor und dem Dienstgeberverreter gegeben habe, noch, ob die Arbeitsplatzbeschreibung ergänzt oder verändert worden sei. Auch das Abstimmungsverhältnis sei ihm nicht bekannt. Er verlasse sich darauf, dass die in der Ausschreibung enthaltenen Anforderungen mit jenen des Arbeitsplatzes übereinstimmen und den gesetzlichen Regelungen entsprächen. Mittlerweile sei er seit ... GBB und damals habe es keine Hinweise für ihn auf eine mögliche Diskriminierung gegeben.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob er dies nach heutigem Kenntnisstand auch so beurteilen würde, antwortete der GBB, er würde die Stellungnahme des Leiters des Büro X mehr hinterfragen und sich weitere Stellungnahmen vorlegen lassen, um ein umfassenderes Bild zu erlangen. Wie er es dann beurteilen würde, könne er nicht sagen, da ihm nicht alles vorliege und er nur anhand der vorgelegten Schriftstücke der Vorgesetzten urteilen könne.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung" die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis". Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus ...)."

Gemäß § 15 Abs. 1 B-GlBG sind in Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen, die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie zu keiner Diskriminierung einer Person wegen den in § 13 B-GlBG genannten Gründen führen.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG 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 der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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 Gesamtbeurteilung anhand vorgelegter Beurteilungen der BewerberInnen der LPD X.

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

Die Dienstbehörde argumentiert ihre Entscheidung zu Gunsten von B mit deren schulischen Ausbildung sowie der beruflichen Arbeitserfahrung als ...assistentin vor Eintritt in den Exekutivdienst sowie deren umfangreiche Kenntnisse über den Exekutivdienst als auch Verwaltungsdienst. Ferner sei sie aufgrund ihrer ...monatigen Verwendung im Sekretariat des Landespolizeidirektors (Büro X) besser geeignet als A.

Vergleicht man die Laufbahnen von B und A, ergibt sich folgender Qualifikationsunterschied: Während B erst im ... in den Exekutivdienst eingetreten ist, war A bereits seit ... im Exekutivdienst tätig. Von ... bis ... versah A ihren Dienst als Schreibkraft im ...amt, anschließend war sie von ... bis ... als Sachbearbeiterin im ...amt der BPD X tätig. Seit ... ist sie Sachbearbeiterin der FGA. Im Vergleich dazu war B nach Absolvierung ihrer Grundausbildung von ... bis ... im PAZ X tätig. Daraufhin verrichtete sie von ... bis ... ihren Dienst in der ... der FGA. Im Anschluss daran war sie ... Monate im

Büro X dienstzugeteilt und dort als Assistentin des Landespolizeidirektors von X tätig. Seit ... übt sie Assistenzdienstleistungen im Vorzimmer des ... im BMI aus. Es zeigt sich somit, dass A schon jahrelang im Exekutivdienst tätig war, bevor B erst in diesen eingetreten ist.

Zum Zeitpunkt der InteressentInnensuche für die gegenständliche Planstelle war A somit bereits seit ... Jahren im Polizeidienst (Verwaltung) sowie, zusätzlich dazu, seit fast ... Jahren im Bundesdienst tätig. Demgegenüber arbeitete B erst seit ... Jahren im Polizeidienst. Insgesamt ergibt sich dadurch für die Antragstellerin ein Plus von fast ... Jahren, davon ... Jahre im Polizeidienst, mehr an Berufserfahrung gegenüber B. Laut Beurteilung des ...leiters sowie des ...leiters ist A für die gegenständliche Planstelle in höchstem Maße geeignet.

Die wesentlichen Gründe, welche laut dem Leiter des Büros X gegen A gesprochen hätten, seien einerseits ihre mangelnde Erfahrung im Exekutivdienst und der sich daraus resultierenden mangelnden Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften sowie der Wissensvorsprung von B aufgrund ihrer ...monatigen Verwendung im Büro X gewesen.

In Anbetracht der in der schriftlichen Stellungnahme abgegebenen Erläuterung, dass es bei der gegenständlichen Planstelle jedenfalls um eine Funktion der allgemeinen Verwaltung handelt, ist für den Senat nicht nachvollziehbar, weshalb „Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst (Polizeidienst)“ als fachspezifische Anforderungen in der InteressentInnensuche aufgelistet wurden. Die Erklärung des Dienstgebervertreters, dass diese Anforderung kein „Müssen“ darstellt, sondern mehr ein „Sollen“, als auch, dass Erfahrung im Polizeidienst Wissen über Struktur und Hierarchie bringen würde, ist für den Senat nicht überzeugend und insofern nicht nachvollziehbar, da die Anforderungen der InteressentInnensuche stets mit den Aufgaben des Arbeitsplatzes in Zusammenhang stehen müssen.

Im Rahmen der Sitzung des Senates konnte der Dienstgebervertreter ferner nicht nachvollziehbar darlegen, weshalb die Arbeitsplatzbeschreibung des identen Arbeitsplatzes der LPD Y grundlos angepasst wurde und mit den Anforderungen bezüglich der „Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst (Polizeidienst)“ erweitert wurde. Für den Senat vermittelt die Erweiterung der Liste der Anforderungen um den Punkt “Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutivdienst (Polizeidienst)“ für die gegebene Planstelle den Eindruck, dass die InteressentInnensuche explizit an die Qualifikationen von B adaptiert wurden. In Bezug auf die Anforderungen „Kenntnisse und Erfahrungen als Assistenz von Führungskräften...“ gilt sinngemäß das Gleiche.

Völlig unberücksichtigt blieb die Tatsache, dass A aufgrund ihrer wesentlich längeren Tätigkeit im Bundesdienst sowie ihres Einsatzes in unterschiedlichsten Bereichen der Verwaltung über deutlich mehr Erfahrung und Fachkenntnisse im Bereich der allgemeinen Verwaltung verfügt als B, die lediglich ... Jahre Berufserfahrung im Bundesdienst vorweisen kann.

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at