jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2022/9/7 B-GBK II/194/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.09.2022

Norm

§13 Abs1 Z5 B-GlBG

1. B-GlBG § 13 heute
2. B-GlBG § 13 gültig ab 15.08.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X „...“ im Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) aufgrund der Weltanschauung und des Alters gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion des Leiters/der Leiterin der Abteilung X im BMEIA mit B stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung und des Alters von A gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung:

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

Nach Bestehen der Aufnahmeprüfung und Eintritt in das Außenministerium im ... – die Ernennung zum Beamten sei im ... erfolgt – habe er eine gute Berufslaufbahn in mehreren Sektionen der Zentralstelle, am Generalkonsulat (GK) ... und an der Österreichischen Vertretung (ÖV) in ... (...) gehabt. ... sei er als stellvertretender Botschafter an die Botschaft ...

und ... (...) mit der Einstufung A1/... und ... als Generalkonsul in ... mit der Einstufung A1/... ernannt worden. Nach seiner Rückkehr ... sei er auf A1/... eingestuft worden und er habe diese Einstufung seit ... Jahren nicht mehr verlassen. Seit ... sei er Referatsleiter ... in der Abteilung X mit der Einstufung A1/..., wobei das Referat nur aus ... bestehe.

Er habe sich am ... beim BMEIA für die Leitung der Abteilung X beworben. In dieser Abteilung sei er seit ..., somit seit ... Jahren, tätig und die Abteilung beschäftige sich mit ... (...).

Er verfüge nicht nur über die längste Dienstzeit in der Abteilung, sondern auch über die breiteste und tiefste Kenntnis der Abteilungsaufgaben im Vergleich zu den Mitbewerberinnen und Mitbewerbern: Seit ... sei er, zusätzlich zu den Referatstätigkeiten, mit Abteilungsaufgaben tätig gewesen und habe verschiedenste Bereiche vertreten und wahrgenommen. Die Arbeit im Referat umfasse die Koordination der ... im Bereich ... und ..., Zusammenarbeit mit anderen Ressorts, die Weisungserstellung für ... in diesem Bereich, die Vertretung Österreichs in ... Ratsarbeitsgruppen ..., wo er auch während der ... ... den Vorsitz ... geführt und das ... erstellt habe.

In einem Gespräch im Vorfeld der Bewerbung im ... habe ihm der Kabinettsdirektor ... versichert, dass nichts gegen seine weitere Entwicklung sprechen würde. Von der Leiterin der Personalabteilung, ..., sei ihm ebenfalls in einem Gespräch im ... versichert worden, dass es keine Gründe gebe, die gegen ihn sprechen würden. Abteilungsleiter ... habe sich sehr zufrieden über seinen (A) Arbeitsbeitrag in der Abteilung geäußert, genauso wie eine Anmerkung im Personalakt anlässlich der Einstufung zum Beamten ... Die Bewerbung für die Abteilungsleitung sei daher eine Fortführung seiner bisherigen Tätigkeiten der letzten Jahre.

Seit ... sei die Personalpolitik des BMEIA regelmäßig Gegenstand parlamentarischer Anfragen. Die vom BMEIA erstellten Laufbahnleitlinien für den höheren auswärtigen Dienst würden vorsehen, dass es grundsätzlich üblich sei, verantwortungsvolle Positionen Bediensteten mit längerer Berufserfahrung zu übertragen. Bei der gegenständlichen Besetzung habe die Ständige Begutachtungskommission nur einen Bewerber in höchstem Ausmaß für die Funktion als qualifiziert angesehen. Seine (A) lange Tätigkeit in der Abteilung und die Vertretungstätigkeiten für den Abteilungsleiter seien nicht berücksichtigt worden. Im Vergleich zu ihm sei der „letztendlich in höchstem Ausmaß als qualifiziert angesehene“ B nie in der Abteilung tätig gewesen, habe keine Auslandsleitungsfunktion gehabt, zähle um ... Dienstjahre weniger und sei um ... Jahre jünger. Er könne auf eine lange Karriere in politischen Kabinetten von leitenden ÖVP (Österreichische Volkspartei) -Funktionären (...) zurückblicken.

Mit der ehemaligen Außenministerin, ..., verbinde ihn (A) eine lange Bekanntschaft, die auf den Beginn ihrer Berufslaufbahnen im Außenministerium zurückgehe. Während der Koalitionsverhandlungen zwischen ... und ... (...) ... sei er von ... immer wieder zu Sachfragen des BMEIA kontaktiert worden, „die ...“ gemündet habe. Diese Mitarbeit sei auch dem heutigen Ressortchef des BMEIA als ÖVP-Verhandler bekannt gewesen, da er bei einem dieser Treffen im ... kurz anwesend gewesen sei und die Teilnehmer gekannt habe, somit auch ihn (A) einem politischen Lager zugeordnet habe.

... habe mitgeteilt, dass der diplomatische Dienst „durch und durch“ politisch gewesen sei und sie in Fragen der Personalpolitik nicht vollkommen unabhängig handeln habe können. Ferner habe sie ihm bezüglich einer Botschafterbewerbung, für die sie ihn vorgeschlagen gehabt habe, gesagt, dass „die da drüben“ (Anspielung auf die Zustimmung des Bundeskanzleramtes [BKA]) ihn nicht wollen, obwohl seine Bewerbung von der damaligen Begutachtungskommission als in höchstem Ausmaße geeignet eingestuft worden sei. Dasselbe sei bei der Folgebewerbung als Botschafter ... passiert.

Von einem involvierten Personalvertreter des ÖAAB/FCG (Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund/Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter) sei ihm mitgeteilt worden, dass seine Haltung als „Illoyalität, weil auf der falschen politischen Seite“ im BMEIA unterbunden werden würde. Seine Weltanschauung umfasse „offensichtlich Menschen- und Weltbilder, Wert- und Lebensanschauungen, die im BMEIA einer Beförderung abträglich“ seien. Seit der Regierungsbildung der Koalition ...-... seien „Personen, die mit ... und ihrer Amtszeit assoziiert werden“ würden, „ohnehin als zweitrangig, da politisch unerwünscht und unzuverlässig geltend, im Vorfeld bereits ausgesiebt“ worden. Aus seiner Sicht sei „die Personalpolitik im BMEIA nicht von Leistungs- und Erfahrungswerten geleitet, sondern ein von politischen Überlegungen getriebener Prozess.“

Mobilität und Rotation würden ein Grundprinzip der Tätigkeit im BMEIA darstellen und üblicherweise beginne nach vier Jahren die Rotationsreife, sprich die Personen würden auf eine neue Position wechseln, besonders ins Ausland. Diese Zeitperiode habe er „mit ... Jahren mehr als überschritten.“ Er habe in den vier Jahren nach Rotationsreife über ...

Bewerbungen abgegeben. Die Höchstqualifikation für die Abteilungsleitung X könne „von Personalseite nicht geleugnet werden," somit sei „klar, dass es andere Gründe für die Diskriminierung, nämlich jene der Weltanschauung," gäbe. Er habe auch die Anforderung der beruflichen Weiterbildung erfüllt. Die Personalabteilung führe regelmäßig an, dass um seinen Geburtsjahrgang ... besonders viele Bedienstete des höheren auswärtigen Dienstes tätig seien, in den letzten Jahren die beförderten Kolleginnen und Kollegen immer jünger werden würden, „was eindeutig auf eine inoffizielle Präferenz von jungen Mitarbeiter/innen" spreche.

In nachstehender Tabelle (erstellt von A) seien die beiden Bewerbungen beispielhaft gegenübergestellt:

A

B

Gleichwertiges Geschlecht

Mann

Mann

Alter/Diensterfahrung

.../...

.../...

Tätigkeit in der Abteilung

In Abteilung X: ... Jahre;

in ... Sektion X: ... Jahre

Null

In Sektion X: lediglich ... Monate

Fachliche Eignung

Leitungserfahrung: ... Monaten Geschäftsträger ..., Generalkonsul ..., stellvertretender Abteilungsleiter ...-Abteilung, Referatsleiter ... Sektion ..., Referatsleiter ...

Keine Leitungserfahrung, Botschaftsrat ..., Mitarbeit im ..., keine Abteilungserfahrung

Auslandsverwendung

Tätig bei ..., ..., ..., ÖB ..., GK ...

Tätig an ÖB ...

Politische Vernetzung/Aktivist

Unterstützung unabhängige Außenministerin ...

Tätig bei ÖVP-Staatssekretär ... und ÖVP-... ...

Politische Unterstützung

Von Herrn Bundesminister ... bestelltes Ersatzmitglied der ... im BMEIA für ...; Funktionsperiode vom ... bis ...

Seine (A) fachliche Eignung setze sich nach den Laufbahnleitlinien (breite bilaterale und multilaterale Kenntnisse) zusammen und er habe seine Führungskompetenz unter Beweis stellen können. Seine Weltanschauung habe „eine nicht dem Gesetz entsprechende Gewichtung erfahren" und dies verletze – aus seiner Sicht – das Gleichbehandlungsgebot. Die Ernennung von B stelle für ihn (A) eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg aufgrund seiner Weltanschauung dar.

In einer weiteren Eingabe am ... konkretisierte A den Diskriminierungsgrund der Weltanschauung dahingehend, als ihm keine (anderen) Gründe kommuniziert worden seien, warum seine Bewerbungen nicht berücksichtigt worden seien,

und er sich diesen Umstand daher mit seiner Weltanschauung erkläre. Seine politische Einordnung nach dem „‚kurzen Treffen'" sei eindeutig gewesen. Er sei im ... von ... gebeten worden, zu einem Besprechungstermin zu außenpolitischen Fragen in ein FPÖ-Parlamentslokal in Vorbereitung der ...-...-Koalition zu stoßen, bei dem auch die FPÖ-Abgeordneten ... und ... anwesend gewesen seien. Für ... sei eindeutig und zweifelsfrei erkennbar gewesen, dass die anwesenden Personen von FPÖ-Verhandlungsseite konsultiert worden seien, und habe ihn (A) folglich der FPÖ-Seite zurechnen müssen. Nachdem die FPÖ ... geworden sei und aufgrund der ...-... Koalition, sei er nicht mehr für Leitungspositionen in Frage gekommen. Des Weiteren sei im Hause auch bekannt, dass er vor Jahren aus dem ÖAAB ausgetreten sei. Bezüglich seiner ... Jahre zurückliegenden FCG-Kandidatur sei zu sagen, dass sich politische Haltungen und Weltanschauungen ändern. Wenn ein Kandidat bei der Bewerbung politische Unterstützung seitens des aktuellen Außenministers und einen politischen Lebenslauf genossen habe und der andere Kandidat als FPÖ-nahe wahrgenommen werde, sei „die Eindeutigkeit der Bedeutung der politischen Wahrnehmung nicht vom Tisch zu weisen."

Dem Antrag von A waren folgende Unterlagen angeschlossen: Curriculum Vitae (CV); Grundsätze und Laufbahnleitlinien des höheren auswärtigen Dienstes im BMEIA; Kundmachung der Namen mit den neu betrauten Positionen; Kundmachung der Begutachtungskommission; Ausschreibung der Position; Brief an die Personalvertretung im BMEIA von A.

Dem Lebenslauf von A ist zu entnehmen, dass er ... in das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten eingetreten und ... zur ... im Bereich der ... in ... zugeteilt worden sei. Von ... bis ... sei er stellvertretender Generalkonsul am österreichischen GK in ... (...) und von ... bis ... Stellvertreter des Ständigen Vertreters Österreichs bei der ... in ... gewesen. Von ... bis ... sei er Leiter des Referates für ... im BMEIA, Nationaler Koordinator des ... und des ... gewesen, ehe er von ... bis ... Gesandter an der österreichischen Botschaft (ÖB) ... und bei der ÖV ... sowie ... interimistischer Geschäftsträger gewesen sei. Von ... bis ... sei er österreichischer Generalkonsul in ... und ... gewesen, bevor er von ... bis ... in der Abteilung ..., ..., tätig gewesen sei. Seit ... sei er Leiter des Referates ...

In der Ausschreibung der Leitung der Abteilung X sei der Aufgabenbereich der Abteilung sowie die allgemeinen und besonderen Voraussetzungen für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion beschrieben:

- „Aufgabenbereich der Abteilung:

...

- Allgemeine Voraussetzungen für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion:

o Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse im Sinne des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333/1979 idgF bzw. der Aufnahmekriterien gem. § 3 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86/1948 idgF;

o österreichische Staatsbürgerschaft;

o eine abgeschlossene Hochschulbildung sowie die Erfüllung der Erfordernisse gemäß Z 1.16 der Anlage 1 zum BDG 1979;

o persönliche und fachliche Eignung für die Verwendung im höheren Dienst des BMEIA gemäß § 13 Abs. 1 des Bundesgesetzes über Aufgaben und Organisation des auswärtigen Dienstes - Statut, BGBl. I Nr. 129/1999 idgF (d.h. erfolgreiche Ablegung der Aufnahmeprüfung für den höheren auswärtigen Dienst („Préalable")).

- Besondere Voraussetzungen für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion:

Neben den allgemeinen Voraussetzungen werden von den BewerberInnen im Sinne des§ 5 Abs. 2 AusG erwartet:

o Einhaltung der in den „Laufbahnleitlinien für den höheren auswärtigen Dienst" enthaltenen Voraussetzungen sowie insbesondere die Berücksichtigung der im Statut, BGBl. I Nr. 129/1999 normierten Prinzipien der Mobilität und der Rotation;

o Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem in der Geschäftseinteilung vorgesehenen und oben beschriebenen Aufgabenbereich der Abteilung;

o Eignung zur Führung und Motivation von MitarbeiterInnen; soziale Kompetenz;

o Ausgeprägte Managementfähigkeit, Initiative und Entscheidungsfreudigkeit, besondere Fähigkeit zur kritischen Beurteilung und Analyse komplexer Sachverhalte, ausgeprägtes Verständnis für ressortübergreifende Zusammenhänge, Verhandlungsgeschick, Druck- und Krisenresilienz."

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMEIA am ... die Stellungnahme zum Antrag und führte Folgendes aus: A sei seitens des BMEIA bezüglich seiner Bewerbung um die Leitung der Abteilung X weder hinsichtlich seiner Weltanschauung, Religion, seines Alter noch aus irgendwelchen sonstigen Gründen diskriminiert worden; auch nicht bezüglich sonstiger Bewerbungsvorgänge.

Zum Punkt „Widerlegung der allgemeinen Argumentationsversuche des Antragstellers:"

Die Personalpolitik des BMEIA sei rechtskonform und diskriminierungsfrei erfolgt, parlamentarische Anfragen seien ein legitimes Mittel der Informationseinholung des Parlaments und trügen keinen Vorwurf gegen das BMEIA in sich. Der Hinweis auf parlamentarische Anfragen zeige einen amtsbekannten Umstand auf und sei unbeachtlich.

Das Vorbringen von A sei unschlüssig und eine sofortige Verfahrenseinstellung sei geboten, denn A behaupte keinen situativen Bezug zur eigenen Weltanschauung, sondern nur eine sekundäre beratende Unterstützungstätigkeit in sehr eingeschränktem Ausmaß. Seine damalige geringfügige Unterstützungstätigkeit auf Sachebene habe sich zu keinem Zeitpunkt ungünstig für ihn ausgewirkt oder zu einer Diskriminierung seiner Person geführt.

A sei bei den Personalvertreterwahlen ... Kandidat und ... erklärter Unterstützer des ÖAAB/FCG gewesen. Es sei daher keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ersichtlich, entspreche seine politische Ausrichtung doch der Koalitionspartei, die in der derzeitigen Regierung das Ressort zu besetzen gehabt habe. Weder Parteinähe noch Parteizugehörigkeit haben bei Stellenbesetzungen im BMEIA jemals eine Rolle gespielt.

Das Vorhandensein einer gläsernen Decke, eine politische Ausrichtung des diplomatischen Dienstes, eine Einflussnahme des BKA – über Ressortgrenzen hinweg – oder des ÖAAB/FCG auf Stellenbesetzungen im BMEIA werde ebenso bestritten wie, dass die Personalpolitik des BMEIA ein von politischen Überlegungen getriebener Prozess sei.

Die einzigen ausschlaggebenden Aspekte seien die Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber bei der Beurteilung des Bewerberfeldes und bei den Besetzungen der Positionen.

Allgemeine und pauschale Aussagen, dass nichts gegen eine weitere Entwicklung von A spreche, stellen ferner eine Auskunft, die in dieser Allgemeinheit jeder Kollege und jede Kollegin in seiner Laufbahnposition einholen könne, und keine verbindliche Zusage dar, weil die Beurteilung der konkreten Bewerbungen durch die Begutachtungskommission erfolge.

Die Rotationsreife beziehe sich darauf, wie lange ein Bediensteter in der Regel mindestens im Inland Dienst zu versehen habe, bevor wieder eine Auslandsverwendung in Betracht komme. Rotationsreife sei prinzipiell nach rund vier Jahren gegeben (auch abhängig vom Auslandskoeffizienten insgesamt), allerdings könne aufgrund der beschränkt verfügbaren Dienststellenleitungen im Ausland nicht automatisch von einer weiteren Verwendung als Amtsleiter im Ausland ausgegangen werden. Bewerbungen um einen Zugeteilten – es gibt auch Zugeteiltenfunktionen in A1/4 oder A1/5 – seien von A bisher keine eingebracht worden – solche hätten sehr hohe Chancen gehabt, berücksichtigt zu werden, da gerade in diesem Segment oft ein Mangel an erfahrenen Kollegen herrsche. Jedoch sei Antragsgegenstand eine Inlandsverwendung und daher die Relevanz der Rotationsreife nicht ersichtlich.

Die Altersstruktur der Bediensteten im höheren auswärtigen Dienst sei tatsächlich nicht gleichmäßig über alle Jahrgänge verteilt, sondern gerade um den Geburtsjahrgang von A herum gäbe es besonders viele Bedienstete. Der unmittelbare Jahrgang von A sowie die Jahrgänge davor und danach seien überrepräsentiert und dies habe auch Auswirkungen auf jüngere, geburtenschwache Jahrgänge. Bei durchschnittlichem Karriereverlauf erreichten Bedienstete nach einer gewissen Dauer ihrer Tätigkeit im Bundesdienst eine gute Qualifikation für Leitungsfunktionen im In- und Ausland. Jedes Jahr kämen weitere, jüngere Bedienstete mit diesen Qualitätsstatus und Qualifikationen dazu, wobei es bezüglich der großen Gruppe der geburtenstarken Jahrgänge bereits ein Überangebot an geeigneten Bediensteten für diese Leitungsfunktionen gebe.

Der Bund habe sich als Dienstgeber schon vor Jahrzehnten vom Anciennitätsprinzip, bei dem stets der dienstältere Kollege bei Besetzungen bevorzugt zu berücksichtigen sei, abgewendet und an seine Stelle sei ein Qualifikations- und Qualitätsprinzip getreten, das eine Beurteilung und Gegenüberstellung der Bediensteten nach einer Vielzahl von Parametern vorsehe und bei dem das reine Dienstalter und Alter der Bediensteten nur sehr eingeschränkte Bedeutung

zukomme. Das sei keine Präferenz für jüngere Bedienstete oder eine Altersdiskriminierung von älteren Bediensteten, sondern eine leistungs- und qualitätsorientierte Eignungsbeurteilung.

Die rechtlich nicht verbindlichen Laufbahnleitlinien für den höheren auswärtigen Dienst würden ferner dem Qualifikationsprinzip und nicht dem Anciennitätsprinzip folgen, wobei die Wortfolge „Bedienstete mit längerer Berufserfahrung“ allgemein das Erfordernis einer Berufserfahrung von einer gewissen Länge (gegenüber einem Neueinsteiger im Bundesdienst) anspreche.

Die Aussagekraft der Momentaufnahme des Arbeitserfolges von A aus dem Jahr … sei außerdem nach einem … zu relativieren, ohne dieser jedoch jegliche Bedeutung absprechen zu wollen.

Die Begutachtungskommission habe sich mit den Qualifikationen aller Bewerber ausführlich auseinandergesetzt und im Gutachten vom … in 6 Punkten die Qualifikationen hervorgehoben, die B als in höchsten Ausmaß geeignet und besser geeignet als seine Mitbewerber ausweisen: Der erste Punkt verweise auf seine vielfältigen Erfahrungen im In- und Ausland, der zweite auf seine Eignung zu Führung und Ausübung von … stellvertretenden Leitungsfunktionen in der Zentrale. Der dritte Punkt verweise auf seine besondere fachliche Eignung durch die Befassung mit … Fragen während der … im …, seine Mitarbeit bei der Ausarbeitung …, Analyse und Vernetzung zu Themen der … als Kernbestandteil der Aufgaben an der ÖB … Der vierte Punkt verweise auf die Einbringung unterschiedlicher Perspektiven und eines breiten Netzwerks relevanter Akteure für den Aufgabenbereich der Abteilung X, besondere Einblicke in relevante Entscheidungsprozesse durch jahrelange Stabstellen- und Beratererfahrung. Der fünfte Punkt verweise auf seine Teamfähigkeit und hohe soziale Kompetenz und der sechste auf seine Erfahrungen im Krisenmanagement sowie Druck- und Krisenresilienz.

A hebe im Antrag sein Alter/Dienstalter (…/…) gegenüber B hervor. Beide hätten zum Entscheidungszeitpunkt der Begutachtungskommission das, was aus reinem Alter und Dienstalter an Qualifikation und Eignung zu erreichen sei, in gleichem Umfang erreicht.

A sehe seine Tätigkeit in der Abteilung X bei … Jahren und in der Sektion X bei … Jahren, er gestehe B „Null“ Zeiten an Tätigkeit in der Abteilung und nur … Monate in der Sektion zu. Die Tätigkeiten von B in der Sektion X oder in themengleichen und damit vergleichbaren sonstigen Verwendungen seien bei rund … Jahren und diese in sehr unterschiedlichen und zum Teil sehr hochwertigen Aufgabenbereichen seien denen von A mehr als nur ebenbürtig und übertreffen diese qualitativ weit: Neben den … Monaten als stellvertretender Leiter der Abteilung … …/… sei B in den Jahren … bis … … Jahre in der Abteilung … (…) tätig gewesen. Hinzu kämen Zeiten als Austauschdiplomat im … Außenministerium … und als Austauschdiplomat im … in der … Abteilung … für – unter anderem – … und … (…). Von … bis … hätten zu seinen Aufgaben im Kabinett des … auch … Beziehungen zu … und … Angelegenheiten gehört, was als relevante Vorerfahrungen der Tätigkeit in der eigentlichen Sektion X gleichzuhalten seien und als Kabinetttätigkeit eine erheblich höhere Wertigkeit als die Vorerfahrungen von A hätten.

Die rechtlichen Vorgaben der Mobilität und Rotation würden zwingend einem „Thronerbensystem“ entgegenstehen, wonach nur ein bisheriger Referatsleiter einer konkreten Abteilung dem dortigen Abteilungsleiter nachfolgen könne. Im BMEIA würde dies den Bediensteten, die den Geboten der Mobilität und Rotation Rechnung tragen, im weiteren Karriereverlauf einen merklichen Nachteil aufbürden.

In Bezug auf Leitungserfahrungen wolle sich A … Vorerfahrungen einräumen und B keine Leitungserfahrung zugestehen. Jedoch seien … der Leitungserfahrungen von A Referatsleitungen, wobei das Referat, dem er vorstehe, nur aus … bestehe und keine … habe. …verantwortlichkeit würden keine relevanten Vorerfahrungen für eine Abteilungsleitung vorliegen, für die gerade die …lverantwortung ein zentraler Aspekt sei.

A merke weiters an, dass er in Abteilungsleiterangelegenheiten vertreten habe, dies sei aber einer vollwertigen stellvertretenden Abteilungsleitung nicht gleichzuhalten. So stünden … hochwertige stellvertretende Abteilungsleitungen von B … zum Teil nur interimistische Leitungsfunktionen von A im Ausland (und keinerlei relevante Leitungstätigkeiten seiner Person im Inland) gegenüber.

An Auslandsverwendungen räume sich A … ein und wolle bei B nur … sehen. Neben der Tätigkeit an der ÖB … sei B Austauschdiplomat im … Außenministerium, Austauschdiplomat am … sowie Attaché an der Botschaft in … gewesen und die Tätigkeit als Erstzugeteilter an der ÖB … mit Sitz in … sei wegen ihrer auf das Ausland gerichteten

diplomatischen Tätigkeit als gleichwertig zu berücksichtigen. Die Wertigkeit und Nützlichkeit der Auslandsverwendungen von B sei für die Leitungsfunktion der Abteilung X aufgrund der Kontakte zu ... ausländischen Außenministerien, an denen er als Austauschdiplomat tätig gewesen sei, weit höher.

Zum Hinweis von A, dass der ..., in dessen Kabinett B erfolgreich tätig gewesen sei, einer politischen Gruppierung angehöre, werde angemerkt, dass dies dem österreichischen Parlamentarismus immanent sei und keinen Vorwurf in sich tragen dürfe, genauso wie die Funktion im Kabinett des ... im BMEIA. Hier würden in aller Regel in einer Doppelrolle oder in einer Person wahlwerbende Politiker einer konkreten politischen Partei und eine hohe politische Leitungsfunktion in einem Ressort zusammentreffen, wobei darin kein Vorwurf gegen Kabinettsmitarbeiter liegen dürfe. Ehemalige Kabinettsmitarbeiter von jeder weiteren Verwendung im Ressort auszuschließen wäre eine unverantwortbare Diskriminierung und komme nicht in Betracht.

Dass B Ersatzmitglied in der ... des BMEIA sei, dürfe kein Vorwurf gegen B sein, sondern seien solche Funktion im Interesse des Funktionierens des Bundesdienstes zwingend und in aller Regel ohne zusätzliche pekuniäre Abgeltung von Bundesbediensteten der Ressorts zu übernehmen. Dass der Bedienstete neben einer unbesoldeten Zusatztätigkeit dann auch noch einen meritorischen Nachteil für seine eigenen Bewerbungen haben solle, sei in keiner Weise begründbar und ebenfalls abzulehnen.

Zusammengefasst sei die Qualifikation von A in einem von zehn Punkten gleichauf mit der des erfolgreichen Bewerbers, in sieben weiteren liegen die Qualifikationen von B deutlich über denen von A und zwei weitere Punkte seien widerlegt, als irrelevant und unzutreffend dargelegt worden. Bei Gesamtbetrachtung sei B erheblich besser für die Position der Leitung der Abteilung X geeignet als A. B sei für die Leitung der Abteilung X im höchsten Ausmaß geeignet, A in hohem, nicht aber im höchsten Ausmaß.

Es liege kein „von politischen Überlegungen getriebener Prozess“ in der Personalpolitik des BMEIA vor. Die parteipolitische und weltanschauliche Ausrichtung eines Bediensteten spiele bei dessen Bewerbung um eine Leitungsfunktion sowie bei der Besetzung dieser Funktionen keine Rolle und sie werde weder bei Bewerbungen noch bei sonstigen Gelegenheiten erfragt, da sie für alle relevanten Fragen und Entscheidungsfindungen nicht zu beurteilen sei. Alle Beurteilungen und Entscheidungsfindungen seien objektiv und gleichheitskonform erfolgt.

Der Stellungnahme des BMEIA waren angeschlossen: die Bewerbungsunterlagen von B und das Gutachten der Ständigen Begutachtungskommission des BMEIA.

Dem Lebenslauf von B ist zu entnehmen, dass er ... geboren und im ... in den diplomatischen Dienst eingetreten sei. Er sei von ... bis ... in der Abteilung ..., ..., von ... bis ... als Attaché an der Botschaft in ... und von ... bis ... als Austauschdiplomat im ... tätig gewesen. Von ... bis ... sei er der Abteilung ..., ..., zugeteilt gewesen, ehe er von ... bis ... im Kabinett des ... im BMEIA, von ... bis ... als Ersatzzugeteilter an der ÖB ... (mit Sitz in ...) und von ... bis ... in der Abteilung ..., ..., tätig gewesen sei. Von ... bis ... sei er Botschaftsrat an der ÖB ... gewesen, wobei er als Austauschdiplomat im ... Außenministerium von ... bis ... tätig gewesen sei. Von ... bis ... sei er außenpolitischer Berater des ... gewesen und seit ... sei er stellvertretender Leiter der Abteilung ..., ... Er sei zudem seit ... Ersatzmitglied der ... für die Funktionsperiode ... bis ...

Das Gutachten der Ständigen Begutachtungskommission des BMEIA für die Funktion der Leitung der Abteilung X umfasst Folgendes:

„Die Kommission befindet, dass B aufgrund seiner aktuellen Tätigkeit sowie von einschlägigen Verwendungen im In- und Ausland über ausgewiesene Expertise im Aufgabenbereich der Abteilung X verfügt. Ebenso sind Erfahrungen in multilateralen Verhandlungen einschließlich deren innerstaatlicher Vorbereitung durch den Lebenslauf des Bewerbers belegt. Managementfähigkeiten, Leadership, Fähigkeit zum Teambuilding und zum Kommunizieren, Druck- und Krisenresilienz in konkreten Anlassfällen sowie besondere Fähigkeiten zur kritischen Beurteilung und Analyse komplexer Sachverhalte sind im Falle des Bewerbers im Zuge seines Karriereverlaufs dokumentiert. B erscheint daher in höchstem Ausmaß für die Funktion der Leitung der Abteilung X geeignet.

Im Einzelnen fallen folgende Argumente ins Gewicht:

- Vielfältige Erfahrungen im In- und Ausland
- Erwiesene Eignung zu Führung und Ausübung von ... stellvertretenden Leitungsfunktionen in der Zentrale

o Besondere fachliche Eignung durch die Befassung mit ... Fragen während der ... Mitgliedschaft im ..., Mitarbeit bei der Ausarbeitung ..., Analyse und Vernetzung zu Themen ... als Kernbestandteil der Aufgaben an der ÖB ...

o Einbringung unterschiedlicher Perspektiven und eines breiten Netzwerkes relevanter Akteure für den Aufgabenbereich der Abteilung X, besondere Einblicke in relevante Entscheidungsprozesse durch jahrelange Stabstellen- und Beratererfahrung

o Teamfähigkeit und hohe soziale Kompetenz, nachgewiesen in bisherigen Verwendungen intern, aber auch als Austauschdiplomat und als außenpolitischer Berater des Nationalratspräsidenten

o Erfahrung im Krisenmanagement und nachgewiesene Druck- und Krisenresilienz, insb. anl. ... und während insgesamt ... Jahren Kabinettstätigkeit.

[...] Die nachstehenden Bewerberinnen und Bewerber weisen eine hohe Eignung für die ausgeschriebene Leitungsfunktion auf, die nur unwesentlich hinter der Eignung des im höchsten Ausmaß gereihten Bewerbers bleibt: [...] A [...]"

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen der Antragsteller A, seine rechtsfreundliche Vertreterin ... sowie die Dienstgebervertreterin ... und der Dienstgebervertreter ... teil. Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... hat sich entschuldigt.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der „Leitung der Abteilung X" mit B aufgrund der Weltanschauung und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A Folgendes aus:

Diskriminierung sei, wenn es neutral oder an der Oberfläche so aussehe, als ob für alle die Regeln gelten würden und die Situation gleich bewertet werde, aber, wenn man unter der Oberfläche kratze, man draufkomme, dass es Unterschiede gebe. Diese Unterschiede, Benachteiligungen und unterschiedlichen Behandlungen würden bei ihm aus drei Gründen zutreffen:

Im BMEIA gebe es das Prinzip der Rotation, also die Verwendung in unterschiedlichen Positionen im In- und Ausland, genauso wie das Prinzip der Mobilität, sprich die Verwendung an unterschiedlichen Dienstorten. Das seien grundsätzliche Anforderungen und die Basis jedes Arbeitsvertrages. Nach vier Jahren sei die Rotationsreife erreicht und man erhalte eine andere Zuteilung im In- oder Ausland. Diese Rotationsreife sei bei ihm, obwohl er beinahe ... Jahre im Inland gedient habe, nicht erfüllt, was „sehr, sehr ungewöhnlich" sei. Dadurch habe er Karrierenachteile, denn er könne sich nicht mehr für höhere Positionen bewerben, da man ihm dann sage, dass er ja gar keine richtigen Positionen gehabt habe. Er habe aber auch Einkommensnachteile, weil er in A1/... eingestuft sei und das sei bei einem Schema bis A1/... im ... Drittel, er weniger Gehalt bekomme und das seien auf die Berufsdauer gesehen auch Pensionsnachteile. Die Möglichkeit, dass ihm der Aufstieg oder das Weiterkommen ermögliche, habe es mehrfach gegeben. Bundesminister ... habe in parlamentarischen Anfragen beantwortet, dass er von ... bis ... ... Bedienstete auf Botschafterposten ernannt habe. ... sei er (A) bereits ... Jahre im Inland gewesen und ... Jahre über der Rotationsreife. Er habe über ... Bewerbungen abgeben und sei kein einziges Mal zum Zug gekommen.

Das Bewerbungsverfahren sei nicht fair und politisch motiviert, denn die Begutachtungskommission, die sich im BMEIA aus vier Vertretern des ÖAAB zusammensetze, sei nicht unabhängig, denn ihm könne niemand erklären, dass jemand, der sich der türkisen Ideologie verbunden fühle, in der einen oder anderen Form. B sei als Ersatzmitglied der ... von ... ernannt worden, das sei schon ein Naheverhältnis. Es gebe auch keine Bewerbungsgespräche oder öffentliche Hearings, Bewerber hätten keine Parteistellung und es gebe eine Bevorzugung der Mitglieder aus den politischen Kabinetten ohne Cooling-off-Phase, denn Mitglieder der Kabinette würden direkt Leitungsfunktionen bekommen.

Die Qualifikationen seien willkürlich beurteilt worden, seine (A) Qualifikationen seien weggelassen, verniedlicht bzw. schlichtweg nicht erwähnt worden und jene der jeweiligen Mitbewerber überbewertet und als „wahnsinnig gewichtig" dargestellt worden. Das Anciennitätsprinzip habe aus seiner (A) Sicht den Vorteil, dass man damit auch Qualität und einen qualitätsvollen Dienst habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum A sich aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert fühle und welche Weltanschauung er bzw. B habe, antwortete A, dass er bis ... Mitglied der ÖAAB-Fraktion gewesen sei und sein Austritt im Haus zirkuliert worden sei. Mehrere Personalvertreter hätten ihn darauf angesprochen und ihm mitgeteilt, dass dies als Illoyalität gesehen werde. Im BMEIA, das seit 40 Jahren unter ÖVP-Führung stehe, gebe es keine andere Partei/Fraktion als die ÖVP/ÖAAB. Ferner habe ihn ... ..., mit der er vor ... Jahren gemeinsam in das BMEIA eingetreten

sei, weil sie die Ressortführung angeboten bekommen habe, gefragt, wie das Haus aussehe. Sie seien „im Austausch von Gedanken gewesen“ und unter anderem habe sie ihn zur Beratung in Vorbereitung der Wahl … mehrmals zum FPÖ-Parlamentsklub mitgenommen. Während dieser Sitzungen sei … hereingekommen und sei ganz überrascht gewesen, dass er (A) zur FPÖ übergelaufen sei. Er sei nicht Parteimitglied der FPÖ, aber es sei seine Anschauung, die auf „josefinischen“ Beamtentum beruhe, dass er für die Republik Österreich tätig sei und nicht für die Vorteile eines einzelnen Politikers. B sei für den ÖVP-… … gewesen, dann … Jahre nach … gegangen und anschließend im Kabinett von … tätig gewesen. Das spiele sich alles vor der derzeitigen Lage ab – Stichwort: ÖVP-Korruptionsausschuss – auch wenn das nur im weitesten Sinn mit seiner (A) Situation zusammenhänge. B sei um … Jahre jünger, habe um … Jahre weniger Dienstjahre und habe noch keine Leitungsfunktion im Ausland bekleidet. Darüber hinaus sei er (A) in der Abteilung X seit … Jahren tätig und habe als Referatsleiter eine Bandbreite an Vertretungen wahrgenommen. Er habe tiefe Kenntnis der Abteilung, sei sachlich und fachlich sehr versiert. B sei nicht in der Abteilung, sondern … … Monate in der Sektion tätig gewesen. Daher gebe es einerseits den illoyalen, FPÖ-nahen A und auf der anderen Seite den ÖVP-Mitarbeiter B.

Auf die Frage, wer A konkret Illoyalität vorgeworfen habe, antwortete A, dass der ehemalige, bereits pensionierte Personalvertreter gesagt habe, dass es keine FPÖ-Leute im Haus gebe und er (A) gar nicht glauben brauche, dass nur weil er mit der FPÖ in Verbindung stehe …, denn es gäbe nur den ÖAAB. Er könne sich daher nicht für andere Positionen bewerben.

Auf die Nachfrage, was es heiße, A habe keine Chance gehabt, und wie es möglich gewesen sei, wenn er sich seit … sehr oft beworben habe und … bis … Außenministerin gewesen sei, dass er im Referat geblieben und nicht mit einer Bewerbung „durchgekommen“ sei, wenn er doch … kenne, FPÖ-nahe sei und die FPÖ in der Regierung gewesen sei, erklärte A, dass Leitungspositionen im Ausland nicht alleine von dem Minister/der Ministerin vergeben werden würden. … habe ihn vorgeschlagen und auch gereiht, aber ihm gegenüber gesagt, dass „die da drüben“ ihn nicht wollten.

Die Vorsitzende ersuchte A darzulegen, warum er sich aufgrund des Alters diskriminiert fühle und A gab an, dass die Mitbewerber alle jünger werden würden und sie die Erfahrung und Qualität nicht mitbringen könnten. Er (A) gehe in … Jahren und … Monaten in Pension und daher habe er keine Möglichkeit mehr, die Verluste der letzten Zeit einkommens- und karrieremäßig je wieder wett zu machen.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass es für die ausgeschriebene Stelle … Bewerbungen gegeben habe, B als in höchsten Ausmaß und A in hohen Ausmaß geeignet gewesen sei und A einen Zusammenhang mit der Weltanschauung und dem Alter vermute.

Auf die Frage an die Dienstgebervertreterin und den Dienstgebervertreter, warum B besser geeignet gewesen sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass es nicht stimme, dass Leute in das Kabinett und dann sofort weiter in das Ministerium kämen, weil diese dafür das Auswahlverfahren (Préalable) bestanden und sich vor der Kabinettstätigkeit bereits im Hause bewährt haben müssten. Das Anciennitätsprinzip sei schon länger im Bundesdienst nicht mehr der Fall, man könne sich keine Positionen mehr ersitzen. Die Abteilung sei eine sehr komplexe, politische Abteilung mit … Referaten und vielen heiklen Dossiers. B sei in der Sektion tätig gewesen und habe eine sehr gute Expertise mitgebracht, auch die Belastbarkeit, denn es sei eine extrem geforderte Abteilung und ein fordernder Posten. Zur Weltanschauung führte die Dienstgebervertreterin aus, dass es nicht so sei, dass die Stellenbesetzung eine politische Sache sei, denn oftmals sei die Weltanschauung gar nicht bekannt, außer sie seien in der Personalvertretung engagiert. Es gehe um die Kompetenz, nicht um die Weltanschauung.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass die Begutachtungskommissionen natürlich unabhängig besetzt seien und dies im Ausschreibungsgesetz zwingend geregelt sei. Auch, dass Bewerber keine Parteistellung hätten, sei im Ausschreibungsgesetz geregelt und nur so sei die Handlungsfähigkeit gewährleistet. Es stimme, dass die Rotationsreife nach vier Jahren eintrete, vorher könne man sich nicht ins Ausland bewerben, aber man müsse sich in einer Art und Weise bewerben, die der bisherigen Position entspreche. Je nachdem, auf welchem Niveau man sich bewerbe, stelle man sich in Konkurrenz mit den Mitbewerbenden. A habe sich ausschließlich auf Leitungsposten im In- und Ausland beworben. In den … Jahren um sein Geburtsjahr seien … % aller Mitarbeiter des BMEIA geboren. Es sei zwar Pech für ihn (A), aber es müssten alle gleich behandelt werden, sprich er habe ein starkes Bewerberfeld. Bei der einzigen Position, für die sich A die letzten … Jahre beworben habe und keine Leitungsposition sei, sei eine Frau gleich

qualifiziert gewesen und, da die Frauenquote im BMEIA noch leicht unter 50 % liege, sei die Frau genommen worden. Die Kommission handle strikt nach dem Ausschreibungsgesetz und objektiv. B habe in Kabinetten gearbeitet und sei dort mit vergleichbaren Materien vertraut gewesen. Man könne aus mehreren Seiten Kompetenzen erwerben, auch seitens der Stabstelle. Zum Hinweis auf eine Cooling-off-Phase sei anzuführen, dass, wenn Leute als Belohnung ihres Fleißes noch mehr arbeiten und so in das Kabinett kämen, und dann gebe es eine Cooling-Off-Phase, seien sie „nie und nimmer happy" darüber. Dass es eine Strafzeit gebe für das, dass jemand fleißig gewesen sei, stelle aus seiner Sicht keine Gleichbehandlung dar. Ernennungen von Leitungspositionen im Inland würden vom BMKÖS nur insofern geprüft werden, ob die Bewertung des Arbeitsplatzes angemessen sei, aber ansonsten liege es sehr wohl bei der Ministerin. Wenn eine Ministerin mit … Monaten im Amt es nicht schaffe, jemanden als Abteilungsleiter zu ernennen, obwohl eine gute Verbindung herrsche, werde auch diese Ministerin auf die ständige Begutachtungskommission vertraut haben und bessere Bewerber seien zum Zug gekommen. Für männliche Bewerber sei das zum Teil unerfreulich, aber es herrsche die Gleichbehandlungs- und Frauenförderungspflicht, der sie mit besten Wissen und Gewissen nachkommen würden. Der Bundeskanzler interessiere sich für wichtige Ernennungen wie Botschafter, nicht aber für Abteilungsleiter.

Auf die Frage, ob es bei der Botschafterbestellung ein Zustimmungsrecht seitens des Bundeskanzlers/BKA gebe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass über den Ministerratsvortrag agiert werde, denn indem ein Botschafter im Ausland die gesamte Republik Österreich vertrete, werden auch die Interessen anderer Ressorts mitvertreten, und in diesem werde beurteilt, wer geeignet sei.

Auf die Frage, wie es in der Praxis sei, ob überwiegend eine Person als in höchsten Ausmaß geeignet vorgeschlagen werde oder mehrere Personen, antwortete der Dienstgebervertreter, dass dies über die Jahre hinweg schwanke, zum Teil werden zwei, drei Personen vorgeschlagen, manchmal nur eine. Die Dienstgebervertreterin stimmte zu, dass die Anzahl variiere.

An A gerichtet fragte die Vorsitzende, warum er sich sehr oft für hochdotierte Funktionen, ausschließlich Leitungsfunktionen, bei denen das Bewerberfeld und die Konkurrenz groß sei, beworben habe, aber nicht für Stellen mit niedrigerer Bewertung, obwohl er selber gerade auf einer A1/…-Stelle sei.

A gab an, dass er … mit der Leitung des GK … mit der Bewertung A1/… betraut gewesen sei. Er habe somit diese Funktion bereits ausgeführt und ein Abteilungsleiter sei A1/…, sodass es kein wahnsinniger Unterschied sei. Er habe auch bewiesen, dass er diese Aufgabe bewältigen könne. Im BMEIA sei es üblich, dass, wenn man bereits eine Leitungsfunktion gehabt habe, man sich im Regelfall nicht hinunter bewerbe, weil man sowieso nicht mehr hinaufkomme.

Auf die Frage, warum A dann seit … eine A1/…-Verwendung habe und es dann ja schon wieder ein „hinauf" sei, und warum es keine gangbare Variante für ihn sei, sich als Zugeteilter zu bewerben und dann Erstzugeteilter zu werden, antwortete A, dass es im Regelfall im BMEIA so sei, dass man Leitungsfunktionen weiter ausführen wolle, wenn man sich in einer solchen bereits bewiesen gehabt habe. Natürlich sei es auch eine finanzielle Komponente, weil bei A1/… eine Leitungszulage gegeben sei, was bei A1/… nicht der Fall sei. Die Abteilung sei heikel und jeder Bundeskanzler/Außenminister wolle dort eine Vertrauensperson haben, weil sich die Abteilung mit …, …, …, …, …, …, … beschäftige. Das seien alles Bereiche, wo er teilweise auch unter dem vorgehenden Abteilungsleiter mitgewirkt habe. Er kenne die Abteilung und die Abteilung verlange eine gewisse politische Nähe aufgrund des … Die Tatsache, dass auf seine FCG-Kandidatur in den …-Jahren verwiesen werde, zeige unter anderem, dass seine Weltanschauung sehr wohl bekannt sei. Betreffend die Begutachtungskommission führte A aus, dass diese ausgelagert werden könne und Externe die Bewerbungen beurteilen könnten. Derzeit bewerbe man sich bei der eigenen Konkurrenz in der Personalabteilung. Er gehöre zudem der Baby-Boomer-Generation an und das sei sein Nachteil, denn Jüngere seien zum Zug gekommen.

Die Vorsitzende attestierte, dass A selbst Referatsleiter in der gegenständlichen Abteilung sei und die Abteilung … Referate habe.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Abteilung habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, die Abteilung bestehe aus … Referatsleitern, wobei eine davon die stellvertretende Abteilungsleiterin sei, … Mitarbeitern und dem …, der extra und abteilungsübergreifend sei.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden, ob A Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet seien, antwortete die Dienstgebervertreterin nein, aber es würden zum Teil Verwaltungspraktikanten für die Referate arbeiten.

Die Vorsitzende kam auf die Geschäftseinteilung des BMEIA mit der Abteilung und den … Referaten zu sprechen und fragte, wie es zu werten sei, dass A in einem Referat der Abteilung tätig sei und ob A nur im Bereich dieses Referats tätig sei oder auch in anderen Bereichen.

Die Dienstgebervertreterin führte aus, dass die Arbeit schon sehr referatsspezifisch sei, außer für die Stellvertretung der Abteilungsleitung, die natürlich alles bearbeiten können müsse bzw. Einblicke habe. Sie (die Dienstgebervertreterin) nehme an, dass in Abteilungssitzungen natürlich ein Austausch passiere und so ein gewisser Einblick erfolge, aber keine Dossiers bearbeitet werden könnten. Das Gebiet sei auch sehr breit.

Da A angegeben habe, dass er in Abteilungsleiterangelegenheiten den Abteilungsleiter vertreten habe, wollte die Vorsitzende wissen, ob es zu dieser Zeit keine Stellvertretung gegeben habe.

Die Dienstgebervertreterin erwiderte, dass in der langen Zeit, in der A bereits dort sei, es schon eine kurze Zeit gegeben habe könne, in der er punktuell und für kurze Zeit vertreten habe, aber von der Struktur her nicht.

Die Vorsitzende konstatierte, dass in der Stellungnahme angegeben worden sei, A habe zum Teil interimistisch die Leitung im Ausland gehabt, und wollte daher wissen, welche Leitungen interimistisch gewesen seien.

A antwortete, dass er keine einzige interimistische Leitung gehabt habe außer für … Monate bei der Botschaft in … für … und … (wichtige …), wo er der Gerent gewesen sei. Das sei die Zeit zwischen zwei Botschaftern, wo er als erster Zugeteilter in der Funktion des Botschafters die Tätigkeiten des Botschafters ausgeführt habe. … sei das gewesen.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, warum A glaube, dass er in concreto besser geeignet sei, erläuterte A, dass es … Jahre Altersunterschied und … Jahre Unterschied an Diensterfahrung gebe. B habe keine vom Ministerrat erteilte Amtsleitung innegehabt, die er (A) durch das GK … sehr wohl gehabt habe. Er habe auch interimistisch eine sehr wichtige Botschaft in … geleitet und den Botschafter (Bewertung: A1/…) de facto „gemacht“, mehrere Referatsleitungen innegehabt, sei stellvertretender Abteilungsleiter der …abteilung gewesen, habe sehr breite Erfahrung im Ausland und sei lange genug in der Abteilung beschäftigt gewesen – im Gegensatz zum Mitbewerber. Die Abteilung bestehe aus … Referatsleitern und … DiplomatInnen, alle anderen seien VerwaltungspraktikantInnen zur Ausbildung. Wenn der Abteilungsleiter herkomme und sage, er könne den … nicht machen, dann mache er (A) das, insbesondere in den Ferienmonaten.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob die Dienstgebervertreter auf die Äußerung von A, dass B im Ausland keine Leitungserfahrung gehabt habe, replizieren möchten, antwortete der Dienstgebervertreter, dass die Leitung eines GK eine konsularische Leitungsfunktion sei und stark von einer diplomatischen Leitungsfunktion abzugrenzen sei. Die Funktion am GK … könne auch von anders ausgebildeten Personen ausgeübt werden. Die Botschaft stelle die Republik Österreich als politisch agierender Staat dar und die Leitungsfunktion eines GK unterscheide sich erheblich von der einer Botschaft. A habe in realiter nur konsularische Leitungstätigkeiten ausgeübt und nur stellvertretend diplomatische Funktionen. Zur Leitungsfunktion sei zu sagen, dass B … relevante Leitungsfunktionen gehabt habe. Wenn man eine Abteilung stellvertretend leite, kann das durchaus bedeutender sein als wenn man ein Referat … unmittelbar leite. Die Frage, wie man in eine Leitungsfunktion mit Mitarbeiterführung und Verwaltungsführung hineinwachsen könne, sei schon sehr stark von Bedeutung. B habe im Ausland zu … Fragen agiert, sei als Austauschdiplomat und als außenpolitischer Berater in der Innenpolitik tätig gewesen. Man könne sich relevante außenpolitische Agenden auch in hohen (politischen) Funktionen in Österreich aneignen, denn jede Kompetenz könne man sich auch im Inland erwerben und die Hälfte der Belegschaft sei im Inland. B habe sich hierbei „sehr, sehr hervor getan“ und sei aus seiner (Dienstgebervertreter) Sicht ein „sehr, sehr kompetenter und kluger Mensch.“ Wenn man Mitte der …er Jahre im Leben sei und ein anderer sei um … Jahre jünger, sei dieser auch kein „junger Hupfer“ mehr. Ab einem gewissen Zeitpunkt flache zudem der Mehrwert ab und das drücke sich nicht mehr rein nach Kompetenzen aus. Mitte der 1990er Jahre sei das Anciennitätsprinzip abgeschafft worden.

Die Dienstgebervertreterin ergänzte, dass sich B als Erstzugeteilter bei der ÖB … schon bewährt habe, und auf Nachfrage der Vorsitzenden, wie lange B bei der ÖB … als Erstzugeteilter verwendet worden sei, antwortete die Dienstgebervertreterin circa …

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie das Vorgehen der Begutachtungskommission funktioniere und ob nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen Hearings durchgeführt werden würden, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass es jedes Jahr hunderte Ausschreibungen gebe und es Normalität sei, dass man sich oft und vielfältig bewerbe, weil das

BMEIA so viele Rotationen habe. Manchmal bleiben Kollegen länger, aber alle vier Jahre ändere sich das meistens und im Ausland genauso. Es wäre administrativ nicht machbar, wenn Hearings durchgeführt werden würden. Grundlage seien die Bewerbungsschreiben.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden, ob das Bewerbungsschreiben allen Kommissionsmitgliedern bekannt sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass in der Regel die Personen den Mitgliedern bekannt seien, weil das BMEIA ein relativ kleiner Kreis sei, man durch die Rotation in Kontakt komme und Kenntnis habe.

A replizierte, dass die Aussage von dem Dienstgebervertreter über die Tätigkeit des GK genau das widerspiegle, was er (A) bemängle, nämlich, dass seine Qualifikationen klein geredet werden würden. Das GK ... sei besonders, weil es dort eine relativ freie Presse gebe und man sehr viele Informationen auch über ... erfahre, was in ... nicht der Fall sei. In ... sei man viel freier, weil man nicht dauernd überwacht werde. Die Aufgaben des GK seien nicht nur Personenstandsangelegenheiten, sondern hochpolitisch interessant, daher sei er in der Zentralstelle danach ... Jahre in der Zentralasienabteilung tätig gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es geschäftsführende Leitungsfunktionen gewesen seien, die B unter anderem an der ÖB ... ausgeübt habe, oder ob die Funktionen ausgeschrieben gewesen seien, er höchst geeignet gewesen und dadurch bestellt worden sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass im BMEIA stellvertretende Abteilungsleitungen nicht ausgeschrieben werden. Referate würden bekannt gegeben und das organisiere die Personalabteilung, aber bei der Stellvertretung komme es immer sehr stark auf den Abteilungsleiter und Sektionsleiter an, die sich ihr Team zusammenstellen.

Auf Nachfrage, ob dies auch für die ÖB ... als Erstzugeteilter gelte, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass dies keine Wertigkeit habe, sondern das mache jemand mit, der in diesem Bereich arbeite, und übernehme diese Agenden zusätzlich.

A ergänzte, dass er ... Ratsarbeitsgruppen im Rahmen der ... betreut, alleine geführt und das Programm erstellt habe. Er habe als Praktikant bei der EU ... gearbeitet und direkten Einblick in eine Generaldirektion bekommen. Er kenne die EU-Arbeit sehr gut. Das sei ein großes Feld - ..., ..., ... - und das seien die Kernaufgaben dieser Abteilung. Er habe praktische Kenntnisse und Zugang zum Abteilungspostfach, er könne somit auch hier mitwirken und anschauen. Seine EU-Kenntnisse seien von der Begutachtungskommission kein einziges Mal erwähnt worden. B sei Austauschdiplomat in ... und ... gewesen, er (A) sei bei der EU gewesen. Das zeige seine (A) höhere Qualifikation.

Auf die Frage eines Senatsmitglieds an die Dienstgebervertreter, wie B zum Zeitpunkt der Bewerbung eingestuft gewesen sei, gab die Dienstgebervertreterin an, als stellvertretender Leiter der Abteilung ... sei er in A1/... eingestuft gewesen.

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 aufgrund (unter anderem) der Weltanschauung oder des Alters beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Es wird festgehalten, dass der Begriff „Weltanschauung“ nach den Gesetzesmaterialien zur Novelle des B-GlBG, BGBl. Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 12), „als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen u.ä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem S

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