jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2022/11/25 B-GBK II/197/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.11.2022

Norm

§13 (1) 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 (= 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 Österreichischen Botschaft (ÖB) X aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Funktion des Leiters/der Leiterin der Österreichischen Botschaft Xmit B stellt keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung 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. Der Antragsteller führte Folgendes aus:

Er habe sich am ... beim Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) - u.a. - um die Leitung der Österreichischen Botschaft (ÖB) in X beworben. Die Funktion sei B übertragen worden, einem von den Grünen unterstützten Kandidaten, dadurch erachte er sich aufgrund der Weltanschauung diskriminiert.

Zu seinem beruflichen Werdegang führte A aus, dass er im Jahr ... in das Außenministerium eingetreten sei. Von ... bis ... sei er Stellvertretender Generalkonsul in ... und von ... bis ... Stellvertreter des Ständigen Vertreters Österreichs ... gewesen. Von ... bis ... habe er das Referat ... im BMEIA geleitet. Anschließend sei er stellvertretender Botschafter an der Botschaft ... und bei der österreichischen Vertretung ... (Arbeitsplatzbewertung A1/...) gewesen. ... sei er zum Generalkonsul (Einstufung: A1/...) in ... ernannt worden, im ... habe er die Leitung der Abteilung ... übernommen, seit ... leite er das Referat ... (Einstufung in A1/...).

Das Prinzip der Rotation im BMEIA bringe mit sich, dass nach vier Jahren die sogenannte „Rotationsreife“ erreicht

werde und man sich um Stellen im Ausland bewerben könne. Er habe seit dieser Reife über … Bewerbungen abgegeben, die erfolglos geblieben seien, Kollegen und Kolleginnen seines Dienstalters hätten in acht Jahren zwei oder mehr Beförderungen erfahren.

Zum Diskriminierungsgrund Weltanschauung führte A aus, dass ihn mit der ehemaligen Außenministerin … eine lange Bekanntschaft verbinde, während der Koalitionsverhandlungen … sei er von der ehemaligen Außenministerin „immer wieder zu Sachfragen des BMEIA kontaktiert" worden, „die in der Teilnahme an der Ausarbeitung des Regierungsprogramms im Bereich Außenpolitik …" gemündet habe. Diese Mitarbeit sei auch dem heutigen Ressortchef des BMEIA (Anmerkung: …) bekannt gewesen, da dieser bei einem dieser Treffen im … kurz anwesend gewesen sei und die Teilnehmer gekannt habe. Im parlamentarischen Untersuchungsausschuss am … habe die ehemalige Außenministerin geäußert, dass der diplomatische Dienst durch und durch politisch gewesen sei und sie in Fragen der Personalpolitik nicht vollkommen unabhängig handeln habe können. Die ehemalige Außenministerin habe ihn für die ÖB … vorgeschlagen, ihm jedoch mitgeteilt, dass ihn „die da drüben" (Anspielung auf die Zustimmung des Bundeskanzleramtes) nicht wollen würden, obwohl er von der damaligen Begutachtungskommission als im höchsten Ausmaß geeignet eingestuft worden sei. Dasselbe sei bei seiner Bewerbung … um die Leitung der Botschaft … gewesen. Ein involvierter Personalvertreter des ÖAAB/FCG (Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund/Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter) habe ihm mitgeteilt, dass seine Haltung als „Illoyalität, weil auf der falschen politischen Seite" gesehen werde. Seit der Bildung der Koalitionsregiering … seien „Personen, die zum Bekanntenkreis der Vorgängerregierung zählen, 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 willkürlich von politischen Opportunitätsüberlegungen getriebener Prozess."

Im Vorfeld hätten ihm allerdings sowohl der Kabinettsdirektor … als auch die Leiterin der Personalabteilung … versichert, dass nichts gegen ihn sprechen würde, zumal auch der Abteilungsleiter … sei sehr zufrieden mit seinem Arbeitsbeitrag sei.

Von der Begutachtungskommission wären folgende Sachverhalte zu berücksichtigen gewesen:

- Mobilität und Rotation stellen ein Grundprinzip der Tätigkeit im BMEIA dar. Nach seinem letzten Auslandsposten sei er im … nach Wien zurückgekehrt und somit im … Jahr der Inlandsverwendung, wobei vier Jahre üblich wären und danach die Rotationsreife beginne, welche er mit … Jahren „mehr als überschritten habe."

- Er sei … für die Leitung des GK … als „in höchstem Ausmaß geeignet" eingestuft und daraufhin ernannt worden. Seit … würden seine Bewerbungen regelmäßig übergangen.

- Laut Ausschreibung seien neben der englischen und der französischen Sprache Kenntnisse einer weiteren offiziellen VN-Sprache oder einer am Dienstort geübten Sprache … Sprachkenntnisse von Vorteil gewesen, seine Kenntnisse der … Sprache wären daher aufgrund der großen … Community in … von besonderer Bedeutung gewesen.

- Besondere Kenntnisse der Region und …: Durch seine Tätigkeit am GK … und in der …abteilung des BMEIA verfüge er über eine fast …jährige Tätigkeit mit …bezug.

- Er habe an Fortbildungskursen an der Bundesverwaltungsakademie teilgenommen und sich beruflich weitergebildet.

- Er habe zwischen … und … – nach der „Rotationsreife" - über … Bewerbungen abgegeben, auch für Stellen in …

- Entwicklung der Altersstruktur: Um seinen Geburtsjahrgang … seien besonders viele Bedienstete des höheren Auswärtigen Dienstes tätig, die beförderten Kolleginnen und Kollegen seien in den letzten Jahren immer jünger geworden.

Mittels nachstehender Tabelle stellte A seine Qualifikationen jenen von B gegenüber:

Kriterium

A

B

Fachliche Eignung

Exzellente ...kenntnisse, ... Sprachkenntnisse, Tätigkeit in EU-Kommission, Stv. Botschafter ... und ... ...-...

Generalkonsul ..., keine ...erfahrung

Ausland/Inlandsverwendung

Inland

Ausland

Gleichwertiges Geschlecht

Mann

Mann

Zusatzsprachen

..., ..., ..., ..., ...

Unbekannt

Alter/Diensterfahrung

.../...

.../...

Politische Vernetzung/Aktivist

Unterstützung unabhängige ...

Leiter Stabstelle ... in ... und ... Unterstützt von die Grünen

Dazu führte A aus, er habe Österreich regelmäßig in der ...arbeitsgruppe für ... vertreten und während der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft ... habe er den alleinigen Vorsitz ... Ratsarbeitsgruppen gehabt. Er habe in seinen Leitungsfunktionen vielfach seine Führungskompetenz unter Beweis stellen können.

Aus der obigen „Übersicht" sei ersichtlich, dass beim „Botschafterrad" im Jahr ... „vor allem parteipolitische und weltanschauliche Erwägungen eine nicht dem Gesetz entsprechende Gewichtung erfahren" hätten, womit das Gleichbehandlungsgebot verletzt worden sei. Besonders die die Sprach- und Regionalkenntnisse und die Leitungserfahrungen seien „nicht oder in ungenügendem Ausmaß" berücksichtigt worden.

Auf Ersuchen des Senates II der B-GBK konkretisierte A am ... den Diskriminierungsgrund Weltanschauung, indem er ausführte, dass ihm die Gründe für die Ablehnung seiner Bewerbungen nicht kommuniziert worden seien, er könne sich diesen Umstand daher nur mit seiner Weltanschauung erklären. Seine „politische Einordnung" müsse für ... deshalb eindeutig erkennbar gewesen sei, weil er (der Antragsteller) im ... mit der ehemaligen Außenministerin in Vorbereitung der ...-Koalition an einem Besprechungstermin zu außenpolitischen Fragen in einem FPÖ-Parlamentslokal teilgenommen habe und bei diesem Termin auch zwei Abgeordnete der FPÖ-Fraktion anwesend gewesen seien. Für ... sei erkennbar gewesen, dass die Anwesenden von FPÖ-Verhandlungsseite konsultiert worden seien, und daher habe er auch ihn der FPÖ-Seite zurechnen und seine Teilnahme am Gespräch „als Abkehr von der ÖVP-Fraktion und als ‚unloyal` werten" müssen. Nachdem die FPÖ ... sei er nicht mehr für Leitungsfunktionen 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 können. ... könne als Beispiel dafür angeführt werden, er sei Jahre in der „..." tätig gewesen, die in Konkurrenz zur ...-Fraktion gestanden habe.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen:
Die Ausschreibung der zu besetzenden Botschaften und die Veröffentlichung der Besetzungen gemäß§ 10 Abs 2 AusG bzw. § 15 Abs 4 AusG; As Bewerbung und sein CV (Curriculum Vitae).

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMEIA am ... die Stellungnahme zum Antrag und führte Folgendes aus:

A sei weder hinsichtlich seiner Weltanschauung noch aus sonstigen Gründen diskriminiert worden.

Zu den „allgemeinen Argumentationsversuchen des Antragstellers" wurde ausgeführt:

Die Personalpolitik erfolge rechtskonform und diskriminierungsfrei. Aus parlamentarischen Anfragen und Pressemeldungen könne kein Fehlverhalten des BMEIA abgeleitet werden.

Das Vorbringen von A sei unschlüssig und eine sofortige Verfahrenseinstellung sei daher geboten, denn er behaupte „keinerlei situativen Bezug zu seiner eigenen Weltanschauung, sondern nur eine sekundäre beratende Unterstützungstätigkeit in sehr eingeschränktem Ausmaß." Seine „geringfügige Unterstützungstätigkeit" (für die ehemalige Außenministerin) auf Sachebene" habe sich zu keinem Zeitpunkt ungünstig für ihn ausgewirkt oder gar zu einer Diskriminierung seiner Person geführt.

Zur politischen Ausrichtung von A dürfe „nur der Vollständigkeit halber" ausgeführt werden, dass er bei der Personalvertreterwahl … Kandidat und … erklärter Unterstützer des ÖAAB/FCG gewesen sei. Es sei daher keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung ersichtlich, entspreche seine politische Ausrichtung doch jener Koalitionspartei, die in der derzeitigen Regierung das Ressort besetze. Weder Parteinähe noch Parteizugehörigkeit hätten bei Stellenbesetzungen im BMEIA jemals eine Rolle gespielt.

Bestritten werde auch die politische Ausrichtung des diplomatischen Dienstes, eine Einflussnahme des Bundeskanzleramtes oder des ÖAAB/FCG auf Stellenbesetzungen im BMEIA und eine „politisch durchwirkte Besetzung von Positionen stets nach den Farben der jeweiligen Regierungskonstellation." Einzig ausschlaggebend seien die Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber.

Weiter zu differenzieren sei unter den grundsätzlich als geeignet beurteilten „Bewerbern", in welchem Ausmaß die Eignung vorliege. Die Begutachtungskommission habe die Beurteilung für jeden Bewerber in Bezug auf jede Position gesondert durchzuführen, der Umstand, dass bei einer früheren Bewerbung eine Eignung im höchsten Ausmaß festgestellt worden sei, bedeute keineswegs, auch für alle anderen Positionen im höchsten Ausmaß geeignet zu sein.

Aussagen wie jene des Leiters des Kabinetts des Bundesministers und der Leiterin der Personalabteilung, nämlich es spreche nichts gegen eine Bewerbung, seien allgemeine Auskünfte gegenüber „Kollegen" und keine verbindlichen Zusagen für bestimmte „Bewerbungsverfahren.

Was die vom Antragsteller erwähnte Altersstruktur betreffe, sei festzuhalten, dass die Bediensteten der Jahrgänge um den Geburtsjahrgang von A überrepräsentiert seien und es daher für sie zu längeren Inlandsverwendungen kommen könne, was keine Diskriminierung aufgrund des Alters sei.

Zur „Rotationsreife" wurde ausgeführt, diese trete nach rund vier Jahren ein, auch abhängig vom Auslandskoeffizienten, aber aufgrund beschränkt verfügbarer Dienststellenleitungen im Ausland könne nicht automatisch von einer Verwendung als Amtsleiter im Ausland ausgegangen werden. Bewerbungen um „einen Zugeteilten" - „Zugeteiltenfunktionen" gäbe es auch in A1/4 oder A1/5 - habe A bisher nicht eingebracht, sie hätten eine „sehr hohe Chance gehabt, berücksichtigt zu werden."

Im Folgenden wurde eine „Gegenüberstellung der Qualifikationen des Antragstellers und des erfolgreichen Bewerbers B" vorgenommen:

Die Begutachtungskommission habe sowohl bei A als auch bei B die Rotationsreife festgestellt. Relevant sei das Verhältnis der Gesamtdauer der Inlands- im Gegensatz zur Auslandsverwendung während der gesamten Karriere. B habe … % der Zeit im Inland und … % der Zeit im Ausland verbracht, weshalb seine lange Inlandsverwendung als besonders entscheidungsrelevant hervorgehoben worden sei. A habe … % der Zeit im Inland und … % der Zeit im Ausland verbracht, somit sei er mehr als die Hälfte seiner Karriere im Ausland tätig gewesen.

Angemerkt wurde in der Stellungnahme, dass sich eine konsularische Verwendung im Jahr … „erheblich" von einer diplomatischen Verwendung im Jahr … unterscheide.

Über eine zusätzliche Sprachqualifikation würden beide Bewerber verfügen, B habe sehr gut Kenntnisse in …, welche eine offizielle …-Sprache sei.

Die „allgemeinen, eher unspezifischen" Kenntnissen von A zur Region und … würden durch die im Gutachten der Begutachtungskommission angeführten Qualifikationen von B übertroffen – auf die „Projektkooperation in … als Leiter der Stabsstelle …" werde verwiesen.

B verfüge über vielfältige Erfahrungen im In- und Ausland sowie auch in Tätigkeitsbereichen außerhalb des BMEIA, er habe insbesondere mit seiner Tätigkeit als Leiter der Stabsstelle … zwischen … und … „punkten" können.

Die Begutachtungskommission habe B „Erfahrungen in Leitungsfunktionen, Eignung zur Führung, erwiesene Managementfähigkeiten“ mit Verweis auf den Dienstort … und den dortigen Hotspot bezüglich Staatsbürgerschaftsangelegenheiten für … attestiert. B habe diese sensible, arbeitsreiche und wichtige Aufgabe sehr gut gemanagt.

Zusammengefasst seien die Qualifikationen von A in zwei von sieben Punkten gleichauf mit denen von B, in den restlichen fünf Punkten überwiegen jene von B deutlich.

Die parteipolitische und weltanschauliche Ausrichtung eines Bediensteten spiele bei der Bewerbung und Besetzung von Funktionen weder eine Rolle noch werde sie erfragt, alle Beurteilungen und Entscheidungsfindungen seien objektiv und gleichheitskonform erfolgt.

Der Stellungnahme des BMEIA war angeschlossen:

Bs Bewerbung und CV; Auszug aus dem Gutachten der ständigen Begutachtungskommission.

B war zum Zeitpunkt seiner Bewerbung – seit … - Generalkonsul in …
In seinem CV gab er an, dass er … in den Höheren Auswärtigen Dienst aufgenommen worden sei. … sei er … an der ÖB in … und … in der Abteilung … tätig gewesen. Von … bis … sei er Botschaftsrat …, von … bis … stellvertretender Direktor des … und von … bis … stellvertretender Generalkonsul in … gewesen. Von … bis … habe er das Referat für … im BMEIA geleitet, ehe er die Leitung der Stabsstelle „…“ in … übernommen habe. Von … bis … sei er stellvertretender Missionschef bei der Ständigen Vertretung Österreichs … gewesen, seit … sei er Generalkonsul in …

Die Ausschreibung umfasste neben den allgemeinen Voraussetzungen folgende besondere Kenntnisse und Fähigkeiten für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion, nämlich

- „möglichst vielfältige Erfahrung im Sinne der ‚Laufbahnleitlinien für den höheren auswärtigen Dienst‘ durch Verwendungen im In- und Ausland, wobei auch Erfahren in Tätigkeitsbereichen außerhalb des BMIEA, insb. bei internationalen und europäischen Organisationen, berücksichtigt werden;

- Eignung zur Führung und Motivation von MitarbeiterInnen; soziale Kompetenz, Teamfähigkeit sowie persönliche Integrität;

- ausgeprägte Managementfähigkeit, Initiative und Entscheidungsfreudigkeit, Verhandlungsgeschick, Druck- und Krisenresilienz, Kommunikationsfähigkeit;

- neben der Beherrschung der englischen und französischen Sprache sind Kenntnisse einer weiteren offiziellen VN-Sprache oder einer am Dienstort geübten Landes- oder Verkehrssprache von Vorteil.“

Neben den besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten fänden auch die im Statut normierten Prinzipien der Mobilität und der Rotation Berücksichtigung. Die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten würden bei der Eignungsbeurteilung mit gleicher Gewichtung berücksichtigt werden.

Auf das Frauenförderungsgebot des B-GlBG wurde in der Ausschreibung eigens hingewiesen. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass der Bundesminister auch in Zukunft dienstjüngere Bedienstete mit Leitungsfunktionen betrauen werde, für die keine Bewerbungen qualifizierter ranghöherer Bewerberinnen und Bewerber vorliegen. Er behalte sich das Recht vor, im Interesse des Dienstes und entsprechend dem Mobilitätsprinzip des BMEIA nötigenfalls Bedienstete auch auf Leitungsfunktionen im Ausland zu ernennen, für die sie sich nicht beworben haben.

Die Ständige Begutachtungskommission begründete ihre Feststellung, dass B (neben …) für die Leitung der Botschaft X in höchstem Ausmaßgeeignet sei mit: „vielfältiger Erfahrung im In- und Ausland; Erfahrungen in Leitungsfunktionen, Eignung zur Führung, erwiesene Managementfähigkeiten, u.a. am Dienstort … (Hotspot …); Projektkooperation in … als Leiter der Stabstelle …; Mobilität: lange Inlandsverwendung.“

An der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am … nahmen A, seine rechtsfreundliche Vertreterin … sowie die Dienstgebervertreterin … und der Dienstgebervertreter … teil.

Die Vorsitzende hielt eingangs fest, dass A vorgebracht habe, es sei ihm aufgrund der Nähe zur damaligen Außenministerin … eine Nähe zur FPÖ unterstellt worden, weshalb er (u.a.) für die Leitung der ÖB X nicht in Frage gekommen sei. Ihre Frage sei nun, welche Weltanschauung B habe bzw. inwieweit diese eine Rolle gespielt habe.

A wiederholte, dass man seinen Kontakt zu … im Haus als Illoyalität wahrgenommen habe, was bedeute habe, dass er

für viele Stellen nicht in Frage komme. Aufgrund Bs Tätigkeit bei ... könne man davon ausgehen, dass er der SPÖ zuzurechnen sei. Nachdem ... und die SPÖ immer ein potentieller Koalitionspartner für die ÖVP sei, seien „Parteigänger“ der SPÖ wohl potentielle Partner für die ÖVP. B sei im Jahr ..., noch zur Zeit der ...-Regierung, zum Generalkonsul in ... ernannt worden.

In der Stellungnahme des BMEIA sei Bs konsularische Verwendung in ... in den Vordergrund gestellt worden. Diese Vertretung habe er (A) von ... bis ..., unmittelbar nachfolgend an die ...-Jahre, wahrgenommen. ... sei ...größte ... Stadt der Welt, und es sei die österreichische Politik zu transportieren gewesen. Eine wichtige Aufgabe seien weiters die Staatsbürgerschaftsangelegenheiten gewesen (Anmerkung: ...). Er habe damals einen entscheidenden Beitrag dafür leisten können, dass das ...Institut dann nach Wien und nicht nach ... gekommen sei.

Auf Nachfrage, inwiefern seine ca. ... Jahre zurückliegende Tätigkeit in ... gleich zu bewerten wäre wie die des Bewerbers, der zum Bewerbungszeitpunkt Generalkonsul in ... gewesen sei, antwortete A, der Punkt sei nicht die Aktualität, sondern der Umstand, dass Bs Tätigkeit in ... bei der Bewertung angeführt worden sei, während seine Tätigkeit als GK nicht erwähnt worden sei. Es gehe auch darum, dass nicht einfach alles kleingeredet werden dürfe, was er gemacht habe. Weiters gehe es auch um die ...-Erfahrungen. B habe in der Zeit von ... bis ... in ... Einzelprojekte gemacht, er selbst sei von ... bis ... GK in ... gewesen, habe ... Jahre lange in der „...abteilung“ des BMEIA weitergearbeitet und sei für den ganzen ... Raum zuständig gewesen. Er sei auch für die Republik Österreich zu den Ratsarbeitsgruppen für ... nach ... gereist. Er spreche und schreibe ... Wenn man daran denke, dass ... einen ...-prozentigen Anteil an ... (Staats-)Angehörigen habe, würden diese Sprachkenntnisse eine Rolle spielen. B habe diese Sprachkenntnisse nicht und er habe auch keine EU-Erfahrungen.

Auf die Frage, wie die ...erfahrung der Bewerber gewertet worden sei, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass B aufgrund seiner Koordinierungsfunktion in der Stabsstelle ... „Bezugspunkte“ zu ... habe. Das BMEIA könne seine Bediensteten nicht nur in einer (1) Region einsetzen, das könne man sich „nicht leisten“, wesentlich für die Leitung einer Botschaft sei, dass man „gewisse“ Kenntnisse und Fähigkeiten habe. Es sei erfreulich, dass A ... spreche, B spreche ..., das sei für X auch wichtig. Generell müssten Bewerber eine ...-Sprache können, „jedes Mehr“ sei dann vor Ort ein Asset. Die Sprachkenntnisse seien im gegenständlichen Fall gleich gewertet worden. Was die In- und Auslandstätigkeiten betreffe, sei zu bemerken, dass B um ein Drittel länger im Inland gewesen sei als A.

Auf die Frage nach der Berücksichtigung der „Rotationsreife“ nach vier Jahren antwortete die Dienstgebervertreterin, es handle sich dabei nicht um ein absolutes System, sondern um eine Leitlinie. In bestimmten Lebensphasen würden die Bediensteten, z. B. aus familiären Gründen, nicht nach vier Jahren im Inland wieder ins Ausland gehen wollen. Mit einzubeziehen sei auch, ob jemand schon einmal länger im Ausland gewesen sei, oder ob es sich um einen gefährlicheren Dienstort handle usw. Sie habe A auch geraten, sich um die Stelle des GK ... in ... zu bewerben, als Nummer 2 in ... verdiene man nämlich besser als Nummer 1 am ..., wegen der Auslandversetzungszulagen etc. Sie habe versucht zu kommunizieren, dass man mit solch einer Vorerfahrung sehr gute Chancen habe.

Der Dienstgebervertreter ergänzte zum Lebenslauf von B, dass dieser auch einmal „einen Schritt zurückgemacht“ habe. Bis ... sei er Erstzugeteilter gewesen, dann sei er nur noch Zugeteilter gewesen, am GK ... Man könne sich also durchaus auch einmal einen Schritt zurückbewegen und trotzdem eine gute Karriere machen. Bei der großen Anzahl an Ausschreibungen und den vielen Bewerbungen könne man nur mit einer „Mosaiktheorie“ die verschiedenen Eigenschaften der Bewerber vergleichen. Der Gesetzgeber zwinge durch die Rotationsregelung die Leute zur Mobilität und sehe damit auch vor, dass sie sich verändern müssen. Es sei gerade gewünscht, dass man flexibel sei.

Auf die Frage, ob es mehr um die einschlägige oder mehr um die vielfältige Erfahrung gehe - – aus den Leitlinien sei ersichtlich, dass der Schwerpunkt auf Vielfalt gelegt werde – bzw. wie die Erfahrungen gewichtet würden, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass ein Spannungsverhältnis bestehe. Natürlich wünsche man sich immer Bedienstete, die schon alles wissen und daher werde die Erfahrung in einem bestimmten Raum natürlich positiv gesehen, andererseits sollte es aber nicht so sein, dass jemand nicht in einem Land eingesetzt werden könne, weil die einschlägige Erfahrung fehle, denn es gebe Gegenden, in denen nur wenige Vertretungen eingerichtet seien, sodass Erfahrung in dieser bestimmten Gegend nicht erwartet werden könne. ... sei ..., und deshalb sei die Besetzung der Funktionen Abwägungssache.

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass es um Leitungskompetenz und um Problemlösungskompetenz gehe. Leitungskompetenz müsse man nicht unbedingt im BMEIA erworben haben. Je mehr Verwendungen, desto mehr

Problemlösungskompetenz und daher mehr Chancen für andere Positionen. Laut Gesetz sei nicht nur die Qualifikation zu beurteilen, sondern müssten auch die Prinzipien der Rotation und Mobilität durchgesetzt werden. Deshalb sei manchmal bei der Qualifikationsprüfung „ein Schritt zurück zu machen, und zu schauen, wo die grundsätzliche Problemlösungskompetenz des Bewerbers liegt". Auf der dritten Ebene werde natürlich auf die konkreten Qualifikationen geschaut, aber diese könne man nicht voranstellen, weil sonst bei jenen „Kollegen, die sich stringent an die Rotation und Mobilität halten und sich möglichst oft verändern", heißen würde, sie seien „so vielfältig" und hätten keine „spezifische Einzelkompetenz". Man müsse man diese drei Punkte - Rotation und Mobilität, Problemlösungskompetenz, Qualifikation im konkreten Bereich - zusammenführen.

Auf die Frage nach der Gleichwertigkeit der Sprachkenntnisse führte die Dienstgebervertreterin aus, dass es um ...-Sprachen gehe. Es sei gut, wenn man eine Sprache des Dienstortes beherrsche. Grundsätzlich sei gewollt, dass die Bediensteten möglichst viele Sprachen sprechen, aber im konkreten Fall seien die zusätzlichen Sprachen von A und B für den Dienstort ... „nicht wirklich" relevant gewesen. Im Übrigen könne A ..., er habe sich aber nie für den ...sprachigen Raum beworben. Die Beurteilung der Sprachkenntnisse sei im Gutachten „nicht ideal" formuliert. Grundsätzlich sei die Kenntnis vieler Sprachen positiv, jedoch nicht alleine ausschlaggebend.

Auf Frage, worin genau die höhere Qualifikation von B liege – beide Bewerber hätten Leitungsfunktionen ausgeübt, seien an Botschaften gewesen – antwortete die Dienstgebervertreterin, dass die Begutachtungskommission der Ansicht gewesen sei, dass die Erfahrungen des B in der Stabsstelle im Inland sehr relevant seien, und die Gleichbehandlungsbeauftragte habe dies übrigens auch so gesehen. Eine solche Erfahrung habe A nicht. Bs Leitung des GK ... sei sehr „rezent (seit ...) und besonders belastet" (gewesen), durch die Umsetzung der ...-Novelle. As Stellvertretungsfunktion im GK ... liege schon sehr lange zurück (...-...). Insgesamt sei As Leitungserfahrung nicht in dem Ausmaß vorhanden wie bei B. B sei aufgrund seines guten Managements und der „hochaktuellen, sensiblen Materie in ..." sowie seiner langen Inlandserfahrung als im höchsten Ausmaß geeignet bewertet worden.

Auf den Einwand, dass aber A Gesandter an der ÖB in stellvertretender Botschafter in ... gewesen sei und auch sehr lange das GK ... geleitet habe und deshalb die höhere Qualifikation von B nicht so eindeutig sei wie dargestellt, replizierte die Dienstgebervertreterin, dass A stellvertretender Botschafter in ... gewesen sei, B aber Leiter einer Stabsstelle. Das könne man sehr wohl miteinander vergleichen. Die Kommission habe das so gewertet und es sei auch nachvollziehbar.

Auf den Einwand, dass A nicht nur in ... tätig gewesen sei, sondern auch in ... und ... und zusätzlich - aufgrund der Leitung der „...abteilung" (... – ...) - eben noch Erfahrungen im ... Raum habe, führte die Dienstgebervertreterin abermals aus, dass B auch einen ...-Bezug habe, und die rezentere Erfahrung als GK.

Auf die Frage, wie die Bestellung erfolgt sei, nachdem im vorliegenden Fall zwei Personen im höchsten Ausmaß geeignet gewesen seien, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass das Gutachten der Begutachtungskommission dem Bundesminister vorgelegt worden sei, der dem Ministerrat seinen Besetzungsvorschlag vorgelegt habe.

A führte abschließend aus, dass er versucht habe, „im Sinne einer Mediation", mit dem Leiter der Personalsektion einen Termin zu vereinbaren. Ein Termin sei kurzfristig abgesagt worden und ein neuer für den ... in Aussicht gestellt worden. In den letzten ... Jahren habe er den Kontakt vermisst. Es falle ihm sehr schwer, gegenüber seinem Dienstgeber „so" aufzutreten, da er sich mit seiner Arbeit identifiziere und das Ministerium im Großen und Ganzen gute Arbeit mache. Offensichtlich passe er aber nicht dazu.

Die Dienstgebervertreterin replizierte, dass ihre Türe immer offenstehe, wenn jemand einen Termin wolle, bekomme er ihn innerhalb weniger Tage.

A warf ein, dass die Endentscheidung in der Personalsektion getroffen werde, worauf die Dienstgebervertreterin darauf hinwies, dass die Entscheidung bei der Begutachtungskommission und dem Herrn Bundesminister liege.

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 (u. a.) der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs 2 B-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 des BMEIA für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen

Der Begriff „Weltanschauung" dient 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 Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis". „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 - die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage)."

Das BMEIA bzw. die Begutachtungskommission argumentierte die Entscheidung zugunsten von B mit dessen vielfältigen Erfahrung im In- und Ausland, seinen Erfahrungen in Leitungsfunktionen und seiner Eignung zur Menschenführung. Er habe erwiesene Managementfähigkeiten und sei als Leiter der Stabsstelle ... bei Projektkooperationen in ... tätig gewesen, zudem sei er länger im Inland verwendet worden als A.

Dazu ist Folgendes festzuhalten:
Der Laufbahnvergleich zwischen A und B ergibt, dass A ... Jahre früher in das BMEIA eintrat als B (Eintritt ... bzw. ...).

Vorauszuschicken ist, dass die Feststellung der exakten Dauer der einzelnen Verwendungen der Bewerber aufgrund der nur mit Jahreszahlen angegebenen Verwendungen nicht möglich ist.

A war im Inland von ... bis ... als Leiter des Referates ... sowie von ... bis ... in der „...abteilung" tätig. Seit ... ist er Leiter des Referates ... As Inlandsverwendung beträgt somit (zum Bewerbungszeitpunkt) rund ... Jahre.

B war im Jahr ... in der Abteilung ... des BEMIA, von ... bis ... Botschaftsrat an der österreichischen ..., von ... bis ... Leiter des Referats ... im BMEIA und von ... bis ... stellvertretender Missionschef bei der Ständigen Vertretung Österreichs ... Das ergibt eine Inlandsverwendung im Bereich des BMEIA von knapp ... Jahren. Zwischen ... und ..., also rund .. Jahre, war B zwar im Inland, aber nicht im Bereich des BMEIA tätig, er hatte in dieser Zeit die Leitung der Stabsstelle ... inne.

„Funktionen im Inland" sind in „Grundsätze und Laufbahnleitlinien" für den „Höheren auswärtigen Dienst im BMEIA" wie folgt definiert: „In der Zentrale(!) sind Verwendungen in allen Bereichen als ReferentIn sowie ReferatsleiterIn, AbteilungsleiterIn, GruppenleiterIn, SektionsleiterIn, GeneralsekretärIn bzw. deren StellvertreterInnen und sonstige Sonderfunktionen."

Es ist für den Senat nicht nachvollziehbar, inwiefern eine Tätigkeit in bzw die Leitung einer Organisationseinheit der ... eine „Inlandsverwendung" im Sinne der genannten „Grundsätze und Laufbahnleitlinien" darstellt. Laut der Stellenausschreibung waren zwar auch Erfahrungen in Tätigkeitsbereichen außerhalb des BMEIA, „insb. bei internationalen und europäischen Organisationen", zu berücksichtigen, doch erscheint es dem Senat weit hergeholt, eine Tätigkeit im Rahmen der ... als eine wesentliche Erfahrung für die Leitung einer Botschaft zu werten. Dem Senat ist jedenfalls aus den bisher geführten Verfahren vor der B-GBK kein Bewerber/keine Bewerberin um die Leitung einer Botschaft mit einer vergleichbaren Tätigkeit in Erinnerung. Die Dienstgebervertreterin gab in der Senatssitzung an, die Begutachtungskommission sei der Ansicht gewesen, dass die Erfahrungen des B „in der Stabsstelle im Inland" sehr relevant seien, wozu zu bemerken ist, dass die Kommission Bs Projektkooperationen in ... als Leiter der Stabstelle ... der ... als „für die Eignung in höchstem Ausmaß besonders relevant" anführte (als dritten von vier Punkten), eine Begründung dafür, etwa in Form einer Erklärung, um welche Projekte es sich gehandelt habe, ist dem Gutachten nicht zu entnehmen. Im Übrigen machte B im Rahmen seiner Bewerbung auch keine Angaben zu den Projekten und seinen Aufgaben als Leiter der Stabstelle.

Nichtsdestotrotz ist dem Vertreter/der Vertreterin des BMEIA zuzustimmen, dass die Leitung einer Stabstelle ... Führungs- und Managementkompetenzen erfordert und B in Bezug auf diese Anforderung mehr Erfahrungen vorweisen konnte als der Antragsteller. Dies auch deshalb, weil B darüber hinaus die aktuelleren Erfahrungen aus einer Führungsfunktion im Ausland hatte, er war zum Bewerbungszeitpunkt seit ... GK in ... As letzte Führungsfunktion im Ausland war die des GK in ... von ... bis ..., somit vor beinahe ... Jahren, und die Funktion des stv. GK in ... übte er von ... bis ... aus, also vor mehr als ... Jahren.

Insgesamt erachtet der Senat das Ergebnis der Eignungsprüfung als nicht unsachlich, obwohl die geringe Bedeutung, die offenbar den „einschlägigen“ Erfahrungen und Kenntnissen, den sog. „...bezügen“, des Antragstellers (GK in ... und Mitarbeiter der „...abteilung“ in der Zentrale (Abt. ...) von ... bis ... und ...kenntnisse) beigemessen wurde, nicht nachvollziehbar ist.

Vom Senat war die Frage zu beantworten, ob A im Verfahren zur Besetzung der Leitung der ÖB Xaufgrund der Weltanschauung diskriminiert wurde.
Der Antragsteller begründete seine Behauptung der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung damit, dass er im Jahr ... im Rahmen der Koalitionsverhandlungen von der formal unabhängigen aber de facto der FPÖ zugeordneten Außenministerin ... quasi als Berater hinzugezogen worden sei, während B der SPÖ nahegestanden sei, die immer ein potentieller Koalitionspartner gewesen sei.

Im Antrag wurde auch angeführt (Seite 4), dass B von den „Grünen“ unterstützt worden sei.

Seine (des Antragstellers) Haltung sei im Haus als illoyal angesehen worden bzw. werde als illoyal angesehen, er stehe „auf der falschen politischen Seite“. Im BMEIA komme man in gewisse Positionen nur, wenn man ÖVP-nahe sei.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass, auch wenn ein sachfremdes Motiv für die Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt haben sollte, dieses Motiv nicht die Weltanschauung der in Rede stehenden Bewerber war. Es ist realitätsfern, dass in einer Behörde mit einem/einer von der ÖVP nominierten Minister/Ministerin ein Bewerber/eine Bewerberin, der/die der SPÖ zuzuordnen ist (...), gegenüber einem ehemals der ÖVP zuzurechnenden Bewerbers bevorzugt wird.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zum Botschafter in X keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung von A gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

Wien, November 2022

Zuletzt aktualisiert am

31.01.2023

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