

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

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-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle eines/einer hauptamtlich Lehrenden mit Mentorenfunktion im Bildungszentrum (BZS) X der Sicherheitsakademie des Bundesministeriums für Inneres (BMI) aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle eines/einer hauptamtlich Lehrenden mit Mentorenfunktion im BZS X stellt eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von den Rechtsanwälten ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein, mit Schreiben des neuen rechtsfreundlichen Vertreters von A, ..., vom ... erfolgte die aufgetragene Konkretisierung. Folgendes wurde ausgeführt:

A, geboren ..., sei seit ... Exekutivbediensteter. Im ... sei er in die Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a ernannt worden, seit ..., somit seit ... Jahren, sei er hauptamtlich Lehrender im BZS X. Aufgrund der Ausschreibung vom ... habe sich A um eine Stelle als hauptamtlich Lehrender mit Mentorenfunktion für X, Arbeitsplatzbewertung E2a/..., beworben, er habe alle Kriterien der Stelle zur Gänze erfüllt. Als hauptamtlich Lehrender habe er immer wieder auch die Tätigkeit des Kurskommandanten bei den ...lehrgängen ausgeübt, weiters sei er an der Gestaltung von Unterrichtsunterlagen und Unterrichtsmethoden im Bereich ... und ... beteiligt gewesen. Als Vortragender und Lehrender sowie mit der Administration von Kursen sei

er bereits seit ... beschäftigt. Aus den Beurteilungen seiner Vorgesetzten sei zu schließen, dass A die Kurskommandantentätigkeit verantwortungsvoll und kompetent wahrgenommen habe, und die Lehrgangsteilnehmer hätte ihm authentisches Verhalten, praxisbezogenen Unterricht und menschliches, kollegiales Verhalten attestiert. Seine stabile private Situation spreche für eine außerordentliche Vorbildwirkung für die jüngere Generation. A entspreche somit zur Gänze dem gewünschten Anforderungsprofil.

B, ... geboren, sei ... in den Polizeidienst eingetreten und habe im Jahr ... den Grundausbildungslehrgang für die VwGr. E2a absolviert.

A sei aufgrund seines Werdegangs im Exekutivdienst – ... Jahre, davon mehr als ... Jahre als dienstführender Beamter -, seiner unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, insbesondere als hauptamtlich Lehrender im BZS X, der bestgeeignetste Bewerber für die Stelle gewesen. Die Dienstbehörde habe keine Begründung für die Auswahlentscheidung abgegeben. Aufgrund des wesentlich geringeren Dienstalters von B sowie des vorbildlichen Werdeganges des Antragstellers könne die Entscheidung der Dienstbehörde kaum sachlich fundiert sein. A sei deshalb überzeugt, dass er die Planstelle alleine aufgrund seines Alters nicht bekommen habe und eine Diskriminierung vorliege.

Dem Antrag waren die Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt sowie die „Interessent:innensuche“ für die Planstelle angeschlossen.

In der Interessent:innensuche waren neben den allgemeinen bzw. gesetzlichen Erfordernissen (Erfüllung der Ernennungserfordernisse; eingehende Kenntnisse über die Organisation und den Dienstbetrieb der Bundespolizei; eingehende Kenntnisse der Gesetze, Rechtsvorschriften, Dienstanweisungen usw.) die absolvierte, für hauptamtliche Lehrende bei der SIAK vorgesehene akademische pädagogische Ausbildung sowie eine mehrjährige Erfahrung als hauptamtlich Lehrende/Lehrender gefordert.

Das „Anforderungsprofil“ beinhaltete im Wesentlichen:

Führungskompetenz (Gewichtung: 30%)

Absolvierte Führungsausbildungen; Zielorientierung; Erfahrung in dienst- und / oder fachvorgesetzter Funktion; Verantwortungsbewusstsein

Personale und soziale Kompetenzen (Gewichtung: 30%)

Authentizität, Selbstsicherheit und Vorbildwirkung im Auftreten; Kommunikationstalent; Team- und Motivationsfähigkeit; Konfliktfähigkeit; Selbstreflexion

Fachkompetenz (Gewichtung: 20%):

Methodenkompetenz; fächerübergreifende vernetzte Fähigkeiten und Kenntnisse; gutes Selbst- und Zeitmanagement; eingehende EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnisse der im Exekutivdienst zur Anwendung gelangenden automationsunterstützten Kommunikations-tools

Pädagogische Kompetenz (Gewichtung: 20%):

Rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten; pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten

„Zusätzlich zu den allgemeinen Obliegenheiten eines / einer hauptamtlichen Lehrenden“ seien auf dem Arbeitsplatz folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Unterstützung der Leitung des BZS bei der Durchführung der X
- Wahrnehmung administrativer Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Organisation und Durchführung der ...-Lehrgänge
- Unterrichtsplanung für die ...-Lehrgänge
- Koordinierung der Lehrenden und Lehrgegenstände in der X
- Bindeglied zwischen der Leitung des BZS und dem Lehrkörper
- Unterstützung, Betreuung und Beratung aller Lehrenden
- Mitwirkung bei der Auswahl von Lehrpersonal
- Berichterstattung bei Lehrgangskonferenzen
- Organisation und Moderation von Veranstaltungen
- Mitwirkung bei der Entwicklung von Blended-Learning-Konzepten (E-Learning)
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung fächerübergreifender Unterrichtsmethoden und Lernerfolgskontrollen
- Mitwirkung an einer temporären und inhaltlichen Zielentwicklung für die X
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Lehrplans
- Evaluierung von Lehrinhalten und Mitarbeit in der Qualitätssicherung
- Unterstützungsleistungen für das Bildungscontrolling

A gab in seiner Bewerbung von ... bzw. im Laufbahndatenblatt im Wesentlichen Folgendes an:

Nach Abschluss der Grundausbildung für die VwGr. E2a im Jahr ... sei er Sachbearbeiter (mit Stellvertreterfunktion) in einem Gendarmerieposten (GP) gewesen. Von ... bis ... habe er die Funktion des Kommandanten eines GP wahrgenommen. Anschließend sei er wieder Sachbearbeiter an einem GP gewesen, bis er ... im BZS X die Tätigkeit eines hauptamtlich Lehrenden übernommen habe.

.../... habe er an der Entwicklung von Prüfungsfragen im ... für E1-Auswahlverfahren mitgewirkt, er habe „...“, ..., ... und ... vorgetragen. Zwischen ... und ... habe er die Funktion des „Fachzirkelkoordinators ...“ für ganz Österreich ausgeübt, im Jahr ... sei er als Koordinator ... des BZS X an der Gestaltung von Unterrichtsmodulen beteiligt gewesen. Seine derzeitigen Unterrichtsgegenstände (Module) seien ... und ... Zwischen ... und ... habe er die pädagogische Ausbildung „[...]“ absolviert, und ... das Seminar „...“ besucht.

Auf Ersuchen der B-GBK, eine Stellungnahme zu As Antrag abzugeben, teilte das BMI mit Schreiben vom ... mit, dass die Bewertungen der Dienstvorgesetzten (Leiter und stv. Leiter des BZS) und der Besetzungsvorschlag des Leiters des BZS ... „völlig transparent, ausführlich und nachvollziehbar“ gewesen seien und daher die Grundlage der Personalentscheidung gebildet hätten. Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI und der Dienststellenausschuss für die Bediensteten der Sicherheitsakademie und der Bildungszentren (DA) hätten keine Einwände gegen die beabsichtigte Planstellenbesetzung vorgebracht.

[Anmerkung: ...]

Dem Schreiben des BMI waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Bewerbungen von B und A; eine Bewerber/-innen-Übersicht [Anmerkung: per E-mail vom ... wurde eine korrigierte Übersicht übermittelt]; Beurteilung der Bewerberin und des Bewerbers durch den Leiter und den stv. Leiter des BZS X, ...; Reihung der Bewerberin und der Bewerber durch den BZS-Leiter anhand einer Tabelle, in der die jeweiligen Kompetenzen (Erfordernisse) mit „+++“, „++“ „+“ „+/-“ und „-“ bewertet wurden; Zustimmung der Gleichbehandlungsbeauftragten ... (im Folgenden kurz GBB) und des DA zur geplanten Funktionsbesetzung.

B gab in ihrer Bewerbung vom ... bzw. im Laufbahndatenblatt im Wesentlichen Folgendes an:

Sie sei im ... in den Exekutivdienst eingetreten und habe nach der Grundausbildung als eingeteilte Beamtin (VwGr. E2c) in Polizeiinspektionen (PI) in X Dienst versehen. Nach der Ernennung in die VwGr. E2a ... habe sie als dienstführende Beamtin in einer PI Dienst versehen, von ... bis ... im ...dienst, und von ... bis ... sei sie ...dienstverantwortliche (qualifizierte Sachbearbeiterin) an einer PI in X gewesen. Seit ... sei sie hauptamtlich Lehrende am BZS X. Zunächst habe sie ..., ... und ... unterrichtet, derzeit werde sie in den Modulen ..., ..., ..., ... und ... eingesetzt. Sie habe sich an der Gestaltung diverser Vorlagen für das BZS X beteiligt und Skripten für die Module ... und ... aktualisiert und an der Neugestaltung eines Skriptums für ... mitgearbeitet. Weiters habe sie Befehle für Lehrende und Lernende verfasst, wobei ihr ihre Erfahrung als ... zu Gute gekommen sei. „In diesem Zusammenhang“ habe sie einen Leitfaden für erst kurz am BZS X tätige Lehrende erstellt. Weiters habe sie die Ordnerstruktur am Laufwerk des BZS so angepasst, dass die Informationen übersichtlich und niederschwellig verfügbar seien. Seit ... sei sie für die Fernlehre im BZS X verantwortlich, sie unterstütze ihre Kolleginnen und Kollegen in technischen Belangen und habe Anleitungen sowie Unterrichtskonzepte für die Gestaltung der Fernlehre in den Modulen ... und ... erarbeitet. Während des Lock Downs ... habe sie einen X (...) betreut und ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Sie arbeite sowohl mit Windows als auch mit Linux (Lubuntu, Ubuntu) und habe als ... am Apple mit IOS gearbeitet. Seit etwa ... unterstütze sie die beiden X-Mentoren des BZS X bei der Planung

und habe dabei ihre Excel-Kenntnisse erweitert. Seit ... wirke sie an der Betreuung neuer Lehrender im BZS in pädagogisch-didaktischer und fachlicher Hinsicht mit.

Die Vorgesetzten beurteilten Bs Kompetenzen im Wesentlichen wie folgt:

Führungskompetenz:

- Absolvierte Führungsausbildungen: Keine, aber die Bereitschaft sei gegeben
- Zielorientierung:
 - Übertragene Aufgaben würden selbständig zur Zufriedenheit erledigt.
 - Die Vorgaben zur Umsetzung des Corporate Designs seien unterstützend für andere Lehrende sehr gut umgesetzt worden.
 - Die Bewerberin engagiere sich über die Dienstzeit hinaus für X und habe eigeninitiativ einen elektronischen Leitfaden für die Lehrenden erstellt und weiters die Ordnerstruktur angepasst, sodass wesentliche Informationen übersichtlich, aktuell und niederschwellig verfügbar seien.
 - Sie führe regelmäßige Gespräche mit der Leitung über Belange der X.
 - Im Bereich der Fernlehre suche sie Problemlösungen und informiere die Leitung darüber; sie sei Ansprechpartnerin für diesen Bereich, biete Unterstützung in technischen Belangen und informiere über e-Learning-Möglichkeiten; sie habe weiters Unterrichtskonzepte für die Gestaltung der Fernlehre erarbeitet.
 - Sie erstelle bzw. aktualisiere Skripten in unterschiedlichen Modulen, am neuen Skriptum für ... habe sie ebenfalls mitgearbeitet.
 - Sie wirke im BZS X in pädagogisch-didaktischer und fachlicher Hinsicht mit, um neuen Lehrenden bestmögliche Hilfestellungen zu geben.
- Erfahrung in dienst- und / oder fachvorgesetzter Funktion:
 - B sei Lehrgangskommandantin und Stellvertreterin in unterschiedlichen ...lehrgängen gewesen.
 - Sie habe Erfahrung als Sachbearbeiterin auf Dienststellen in X und im ...referat.
- Verantwortungsbewusstsein:
 - B sei sehr verantwortungsbewusst; sie pflege einen sachlichen Umgang mit Konflikten und nehme dabei die Vermittlerposition ein.
 - Sie sei Mitglied der „Arbeitsgruppe ...“, diese Tätigkeit übe sie auch im BZS aus.
 - Sie achte auf eine ausgeglichene Unterrichtsplanung und einen professionellen persönlichen Umgang.
 - Ihr sei bewusst, dass mit der Funktion der X Mentorin ein hohes Maß an Verantwortung sowie die Vorbildfunktion einhergehe.

Personale und soziale Kompetenzen:

B sei empathisch, ihr Auftreten authentisch und gegenüber den Auszubildenden „äußerst vorbildhaft“. Sie sei eloquent und äußere sich in Diskussionen überlegt.

Zur Team- und Motivationsfähigkeit wurde ausgeführt, dass die Bewerberin ein „Teampayer“ mit einem Blick „auf das Große und Ganze“ sei. Sie habe die Kompetenz und die kommunikativen Möglichkeiten, Bedienstete anzuleiten und zu motivieren. Konflikte spreche sie an, im Bedarfsfall informiere sie der Leitung darüber. B sei eine reflektierte Persönlichkeit, die Kritik aufnehme.

Zur Fachkompetenz der Bewerberin wurde festgehalten, dass sie die gewinnbringendsten Methoden verwende und anderen Lehrenden in Form einer „Fernbetreuung“ geholfen habe. Sie ist über ihre Dienstzeit hinaus erreichbar und erledige Aufträge auch in der Freizeit. Sie habe eingehende EDV-Anwenderkenntnisse. Im Bereich der Fernlehre habe sie sich mit anderen Webinarprogrammen auseinandergesetzt und die Pros und Cons zusammengefasst.

Zu den pädagogischen Kompetenzen wurde festgehalten, dass B ihre rhetorischen Fertigkeiten im Rahmen des „... ausgebaut“ habe. Seit ... studiere sie ...

„Zusätzliche Aufgaben“ betreffend sei anzuführen, dass die Bewerberin die Leitung des BZS bei der Durchführung der X unterstützen könne, administrative Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Lehrgängen und die Unterrichtsplanung für die X-Lehrgänge würden ihr keine Probleme bereiten. Die Koordinierung der Lehrenden und der Lehrgegenstände erfolge gemeinsam mit der Leitung des BZS, B könne als Bindeglied zwischen der Leitung und dem Lehrkörper fungieren. Die Betreuung der Lehrenden sei aufgrund von Bs Ausbildung und des Studiums möglich. Eine Mitwirkung bei der Entwicklung von Blended-Learning-Konzepten (E-Learning) sei bereits im Gange, eine Mitwirkung an der Weiterentwicklung fächerübergreifender Unterrichtsmethoden und Lernerfolgskontrollen sei bei ihr in guten Händen. Im Hinblick auf die Mitwirkung an der Zielentwicklung für die X, die Weiterentwicklung des Lehrplans, der Evaluierung von Lehrinhalten und die Mitarbeit in der Qualitätssicherung bestünden keine Bedenken.

Die Bewerbung von B werde von der Leitung des BZS befürwortet.

As Kompetenzen für die angestrebte Stelle wurden im Wesentlichen wie folgt beurteilt:

Führungskompetenz:

- Absolvierte Führungsausbildungen: Keine, aber die Bereitschaft sei gegeben.
- Zielorientierung:
 - übertragene Aufgaben würden selbständig und auftragsgemäß erledigt
 - Die vorgegebenen Ziele würden erbracht (z.B. Leistungsüberprüfungen, Tätigkeiten des Lehrgangskommandanten).
- Erfahrung in dienst- und / oder fachvorgesetzter Funktion:

- A sei Lehrgangskommandant bzw. Stellvertreter in unterschiedlichen ...lehrgängen; er sei stv. (Posten)Kommandant gewesen
- Verantwortungsbewusstsein
 - A besitze Verantwortungsbewusstsein für den Beruf des Polizisten bzw. des Lehrenden, sein Verhalten werde jedoch stark von seiner aktuellen Gemütsverfassung beeinflusst.

Personale und soziale Kompetenzen:

A gebe zwar vordergründig den umsichtigen, selbstsicheren, kompetenten Lehrenden und Mitarbeiter, doch scheine er emotional wenig gefestigt. Sein Verhältnis zum Leiter des BZS sei belastet, was auch aus einem LED im Jahre ... hervorgehe. Nach den Besetzungsverfahren für Mentoren habe sich A einige Male kritisch geäußert.

Das Auftreten gegenüber den Auszubildenden sei korrekt.

A bringe die notwendigen kommunikativen Kompetenzen für den Unterricht mit.

Zur Team- und Motivationsfähigkeit des Bewerbers wurde festgehalten, dass er nur wenige engere Kontakte mit Bediensteten des BZS habe; den Kontakt zum Leiter des BZS vermeide er grundsätzlich, dienstrelevante Angelegenheiten regle er mit dem stv. Leiter, Hintergrund seien Maßnahmen des Leiters aufgrund einiger Vorfälle, u.a. Konsum eines nicht genehmigten Gleittages. Es seien Mitarbeitergespräche geführt worden. Die Motivationsfähigkeit sei nicht in ausreichendem Ausmaß gegeben, gegenüber jungen (neuen) Dienstführenden und eingeteilten Bediensteten kehre er seine Position hervor.

A vermeide es, Konflikte direkt anzusprechen. Er ziehe sich zurück und suche nach Argumenten, die ihn in seiner Haltung/Meinung bestärken. Bei der „...“ (...) habe er sich nicht offen geäußert, sondern sich im Hintergrund für nicht berücksichtigte Kollegen eingesetzt.

Kompromissbereitschaft sei nicht in ausreichendem Maß vorhanden, A beharre auf seiner Einstellung. In den vergangenen ... Jahren sei von Lernenden mangelnde Strukturiertheit und Qualifikation rückgemeldet worden. Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen mit dem stv. Leiter des BZS sei dies besprochen worden. Die Gespräche hätten emotional begonnen, sich aber mit der Zeit beruhigt. Auch bezüglich des Sportunterrichts seien aufgrund von negativen Ereignissen Mitarbeitergespräche geführt worden.

In seiner Bewerbung habe A erwähnt, dass die Generation der Auszubildenden immer mehr von Wertelosigkeit geprägt sei. Aus Sicht der BZS-Leitung fehle es A an einer objektiven Betrachtung der gesellschaftlichen Entwicklungen und werde den Eltern der Auszubildenden indirekt mangelnde Erziehung unterstellt. Diese Einstellung spiegle sich auch in der Kommunikation mit jüngeren Lehrenden im BZS X wider.

Zur Fachkompetenz wurde ausgeführt, dass A im Unterricht seine gewohnten Methoden verwende. Im Rahmen des ersten Lock-Downs und der Fernlehre habe er sich auf einfache Arbeitsaufträge beschränkt. In diesem Bereich sei im Vergleich zu anderen Lehrenden geringes Engagement vorhanden.

Bezüglich „fächerübergreifende vernetzte Fähigkeiten“ „konnten keine Wahrnehmungen gemacht werden“.

Betreffend die EDV-Anwenderkenntnisse wurde festgehalten, dass die Unterlagen im Modul ... von allen Lehrenden bearbeitet und in das neue Corporate Design gebracht worden seien, A sei ...verantwortlicher gewesen und habe eine koordinierende Rolle gehabt, die er aber, wie andere Tätigkeiten auch, freiwillig abgegeben habe.

Zu As pädagogischer Kompetenz wurde ausgeführt, dass er aufgrund der jahrelangen Vortragstätigkeit im BZS über die notwendigen rhetorischen Kenntnisse verfüge. Er habe den „...“ absolviert sowie eine dreitägige didaktisch-pädagogische Grundlagenausbildung, er besitze die entsprechenden pädagogischen Fähigkeiten und Kenntnisse.

Bezüglich „zusätzlicher Aufgaben“ wurde ausgeführt, dass A als ...lehrer die jährliche Überprüfung der ... zur Zufriedenheit durchgeführt habe. Diese Tätigkeit habe mittlerweile ein anderer Lehrender übernommen.

Von den Bediensteten des BZS X werde A zum Teil kritisch betrachtet.

Das Verhältnis zur Leitung des BZS sei durch diverse Vorfälle belastet. Dementsprechend sei davon auszugehen, dass eine von A durchgeführte Unterrichtsplanung und Begleitung der neuen Lehrenden auf Widerstand stoßen werde. Die Funktion als Bindeglied zwischen der Leitung und dem Lehrkörper sei dadurch vorbelastet, dass es in der Vergangenheit zu negativen Äußerungen und abwertendem Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen sowie gegenüber dem Leiter gekommen sei. Eine Zusammenarbeit auf dienstlicher und persönlicher Ebene werde als schwierig erachtet.

Der Leiter des BZS X reihte B an erster Stelle des Besetzungsvorschlages vom ..., sie sei im höchsten Ausmaß für die Funktion geeignet. A wurde an letzter (...) Stelle gereiht, er sei für die Funktion nicht geeignet.

Die GBB teilte der Behörde per E-mail vom ... mit, dass anhand der übermittelten Unterlagen keine Einwände gegen die in Aussicht genommene Planstellenbesetzung bestünden. Der DA stimmte der Besetzung der Planstelle mit B ebenfalls zu. Mit ... wurde B als hauptamtlich Lehrende mit Mentorenfunktion für X im BZS X eingeteilt.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen A und sein rechtsfreundlicher Vertreter ..., ... (Leiter des BZS X), ... (stv. Leiter des BZS X) und ... (Dienstgebervertreter des BMI) als Dienstgebervertreter sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Zur behaupteten Altersdiskriminierung führte A aus, dass das Alter auch mit Erfahrung zu tun habe, und für die Tätigkeit als Mentor brauche es Lebens- und Berufserfahrung. Er sei mittlerweile seit ... Jahren im Polizeidienst, B sei im Grundausbildungslehrgang seine Schülerin gewesen.

Die Frage der Senatsvorsitzenden, ob es Indizien dafür gegeben habe, dass das Alter bei der Personalauswahl eine Rolle gespielt habe, verneinte A. Das Alter sei ein Grund gewesen, aber er denke, dass auch noch etwas Anderes dahintergesteckt sei. Er sei sehr einseitig bewertet worden sei. Bs pädagogische Fähigkeiten seien mit ... und seine nur mit ... bewertet worden, obwohl er seine pädagogische Ausbildung, und auch seine ...ausbildung mit Auszeichnung absolviert habe.

Auf die Frage, warum er sich für besser geeignet erachte als B, antwortete A, aufgrund seiner beruflichen Erfahrung.

Unter Hinweis auf die Ausschreibungskriterien wiederholte die Vorsitzende die Frage, und A führte aus, dass er aufgrund verschiedener persönlicher Komponenten eine gute Vorbildwirkung erzielen könne. Beim ... zum Beispiel habe er die Lernenden immer dazu aufgefordert, Leistung zu erbringen und diese Leistung auch selbst erbracht.

Die Vorsitzende erteilte den Dienstgebervertretern das Wort, und der Dienstgebervertreter des BMI führte aus, dass der Reihungsvorschlag an die Leitung des Zentrums für Grundausbildung in der SIAK (Sicherheitsakademie) übermittelt, dort bestätigt und in weiterer Folge der Personalvertretung (PV) und der „Gleichbehandlungsstelle“ übermittelt worden sei. Es sei richtig, dass der Antragsteller von ... bis ... den pädagogischen Lehrgang und ... ein zweitägiges Seminar zur didaktischen und pädagogischen Weiterbildung besucht habe. Im Vergleich dazu habe B ... den ... pädagogischen Lehrgang als Lehrgangsbeste absolviert, und sie studiere seit ... an der Universität. Von ... bis ... habe sich „einiges getan“.

Die Frage, ob im Auswahlverfahren das Frauenfördergebot anzuwenden gewesen sei, bejahte der Dienstgebervertreter des BMI und ergänzte, B sei nicht gleich, sondern deutlich besser geeignet als A.

Auf die Frage, woraus konkret auf die bessere Eignung zu schließen sei, antwortete der Leiter des BZS X, dass das Gesamtbild maßgeblich sei. Die Mentor*innenplanstelle stelle eine wesentliche Nahtstelle zwischen der Leitung des BZS, dem Lehrkörper und den Lernenden dar. Der stv. Leiter des BZS X und er hätten anhand der Anforderungen in der Interessent*inensuche Fragen erstellt und diese jeder für sich für die Bewerberin und alle Bewerber beantwortet. B sei besser geeignet, weil sie eine tolle Unterstützung für die Leitung und ein Vorbild in der Fernlehre sei, ein sehr gutes EDV-Wissen habe, eine klare Linie in ihrer Kursführung fahre, sehr gewissenhaft sei und österreichweit im ... eingesetzt werde. Sie sei anerkannt, kompetent und unterstütze die Lehrenden wo es nur gehe. Sie sei weit über das normale Maß hinaus für das BZS engagiert und habe überall mitgearbeitet.

Auf die Frage, wie berücksichtigt worden sei, dass der Antragsteller ... Jahre länger in der VwGr. E2a, also dienstführend tätig, sei, antwortete der Leiter des BZS X, dass alle Lehrenden im BZS die gleiche Arbeit, lediglich in unterschiedlichen Fächern, verrichten würden. Alle seien gleichwertig und ab einem gewissen Zeitpunkt könne nicht gesagt werden, dass eine junge lehrende Person schlechter sei als eine ältere.

Der stv. Leiter des BZS X ergänzte, es sei sogar von Vorteil, wenn junge Personen zur Ausbildung der Polizistinnen und Polizisten herangezogen würden, da sie sehr praxisnah unterrichten könnten. Die jungen Lehrenden kämen mit frischem, praktischem Wissen, das sei kein Nachteil.

Der Leiter des BZS X bemerkte, dass die jungen auszubildenden Kolleginnen und Kollegen einen anderen Zugang zur Gesellschaft hätten, da sie anders erzogen worden seien. Einige Lehrende würden gut damit umgehen können und manche, die „schon aus einer gewissen Generation“ seien, nicht so gut. Das sei keine Wertung, sondern eine Feststellung.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es, abgesehen vom „frischen Wind“, keinen Unterschied mache, dass der Antragsteller bereits seit ... Jahren im BZS tätig sei und B erst seit ..., antwortet der Leiter des BZS X, dass dieser Umstand schon berücksichtigt worden sei, aber die Frage sei, ab welchem Zeitpunkt eine Person eine gute Lehrerin oder ein guter Lehrer sei. Gerade für die ausgeschriebene Funktion seien auch andere Aspekte wesentlich.

Die Vorsitzende fragte, was unter der Anmerkung in der Stellungnahme, nämlich, dass As Verhalten stark von seiner aktuellen Gemütsverfassung beeinflusst würde, zu verstehen sei, und der Leiter des BZS X antwortete mit einem Beispiel: Beim ...unterricht ... habe A trotz ... nicht den Gesundheitszustand der Auszubildenden überprüft und es ... Verletzte gegeben habe.

Auf Nachfrage, was das mit der Gemütsverfassung des Antragstellers zu tun habe, antwortete der Leiter des BZS X, dass A, wenn ihm etwas gegen den Strich gehe, sehr emotional und aufbrausend reagiere. Manchmal finde später eine Relativierung statt, aber meistens nicht.

Auf die Frage, wer den LED (Leistungs- und Entwicklungsdialog) mit A geführt habe, antwortet der stv. Leiter des BZS X, den letzten er.

Der Leiter des BZS X ergänzte, dass Mitarbeiter*innengespräche regelmäßig und anlassbezogen geführt würden.

Da in der Stellungnahme angeführt wurde, dass das Verhältnis von A zu dem Leiter des BZS X belastet sei, fragte die Vorsitzende nach dem Grund. Der Leiter des BZS X antwortete, dass ihm unterstellt worden sei, er sei bei Planstellenbesetzungen nicht korrekt vorgegangen und würde eine nicht gemeldete Nebenbeschäftigung ausüben.

Auf die Feststellung, dass es offenbar persönliche Differenzen zwischen ihm und A gebe, erwiderte der Leiter des BZS X, von seiner Seite aus nicht, A vermeide seit dem Jahr ... den Kontakt zu ihm und zum Bereich um die Leitungsräumlichkeiten, in den Aufenthaltsraum

gehe er nur, wenn wenige Personen anwesend seien.

Die Frage nach dem Grund für den Rückgang des Kontaktes beantwortete der Leiter des BZS X nicht.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass in der Stellungnahme Maßnahmen aufgrund von Vorfällen, z. B. wegen des Konsums eines nicht genehmigten Gleittages, angeführt worden seien, bemerkte der Leiter des BZS X, dass das ... gewesen sei. Es seien aber laufend, über die Jahre hinweg, Gespräche geführt und Maßnahmen gesetzt worden, u.a. auch wegen Krankenständen, Therapien während der Dienstzeit, wegen des Vorwurfs der Nebenbeschäftigung gegen ihn (Leiter des BZS X), wegen des Feedbacks zu A und wegen nicht durchgeführter „Spucktests“.

A replizierte, der letzte aufgezeichnete LED sei aus ... und in diesem sei nichts Negatives vermerkt. Im Rahmen des LED ... habe er den Leiter des BZS X auf dessen ... angesprochen, und von diesem LED habe er keine Ausfertigung erhalten.

Die Frage, ob sich ab ... das Verhältnis zur BZS-Leitung verschlechtert habe, bejahte A und fügte hinzu, dass er es gewohnt sei, die Dinge anzusprechen.

Auf die Frage, warum er den Kontakt zu dem Leiter des BZS X vermeide, antwortete A, dass aufgrund ... der stv. Leiter des BZS X sein Ansprechpartner sei. Es gebe auch wenige Dinge, die er bei der Leitung nachfragen müsse, da er über entsprechende Erfahrung verfüge. Persönliche Angelegenheiten bespreche er mit dem stv. Leiter des BZS X.

Die Vorsitzende kam abermals auf die Beurteilung von A zu sprechen und darauf, dass beim Erfordernis „Selbstreflektion“ [Anmerkung: ein Kriterium der personalen und sozialen Kompetenz] ausgeführt worden sei, dass im Zuge anonymer Feedbacks seitens der Lernenden die mangelnde Strukturiertheit von A sowie seine mangelnde Qualifikation in den Modulen ... und ... rückgemeldet worden seien. A bejahte die Frage, ob ihm das in einem Mitarbeitergespräch mitgeteilt worden sei, und er fügte hinzu, dass das Einzelfeedbacks gewesen seien und interessanterweise positive Feedbacks keine Berücksichtigung gefunden hätten.

Die Vorsitzende ersuchte die Gleichbehandlungsbeauftragte um eine Stellungnahme und die GBB führte aus, dass sie weder den Antragsteller noch B kenne und sich daher nur anhand der Unterlagen und der heutigen Ausführungen ein Bild machen könne. Klar sei, dass A über die wesentlich längere Diensterfahrung verfüge, aber irgendwann spiele dies keine Rolle mehr, B habe zum Zeitpunkt der Bewerbung immerhin auch schon ... Jahre unterrichtet. Es sei zwar richtig, dass junge Kolleginnen und Kollegen operatives Wissen mitbringen, dies dürfe jedoch nicht zu einer Diskriminierung von Älteren führen. Es sei nicht nachvollziehbar, warum A in vielen Bereichen, so z. B. auch im Bereich der pädagogischen Kompetenzen, so wenig Punkte erhalten habe. Offenbar sei das Verhältnis zwischen dem Antragsteller und seinem Vorgesetzten sehr zerrüttet.

Auf die Frage der Vorsitzenden nach der Zusammenarbeit von A und dem stv. Leiter des BZS X führte dieser aus, dass er A seit ... kenne und mit ihm im Bereich ... zusammengearbeitet habe. Er habe die Meinung des Kollegen immer geschätzt und sehr gut mit ihm zusammengearbeitet. Als stv. Leiter des BZS habe er dann gemerkt, dass es Konflikte gebe und die Zusammenarbeit aufgrund „gewisser Vorgeschichten“ problematisch sei. Er sei mit A immer gut ausgekommen und komme nach wie vor gut mit ihm aus. Weil A den Leiter des BZS X meide, sei aber die Zusammenarbeit schwierig. Wie auch anhand des letzten LED ersichtlich, sei A wenig aktiv. Bei den Punkten betreffend Entwicklungsziele, beispielweise zukünftige Seminare, sei immer nur „0“ vermerkt.

Auf die Frage, wie er As Fähigkeit zur Selbstreflexion wahrgenommen habe, antwortete der stv. Leiter des BZS X, er sei zu Gesprächsbeginn mitunter aufgebracht, werde aber im Verlauf ruhiger. Die Sache mit ... und die Art, in der A seine Bedenken geäußert habe, sei „nicht schön“ gewesen.

Auf die Frage, wie er den Kontakt von A zu den Kolleginnen und Kollegen beurteile, antwortete der stv. Leiter des BZS X, er habe keinen Kontakt wahrgenommen, weder am Gang noch im Aufenthaltsraum.

Der Antragsteller bestritt, keine Kontakte zu haben und führte aus, dass es zu Beginn seiner Tätigkeit im BZS nur ... Lehrende gegeben habe, man habe einander gekannt. Mittlerweile seien es um die ... Lehrende, manche sehe er monatelang nicht. Hinzu komme oft der Alters- und Interessensunterschied. In der Früh sei er sehr wohl im Aufenthaltsraum. Er vermeide auch nicht den Kontakt zu dem Leiter des BZS X. Dieser habe am ... eine schriftliche Ermahnung ausgestellt, die ihm von dem stv. Leiter des BZS X am ... im Zuge eines Mitarbeitergesprächs übergeben worden sei, es sei also fraglich, wer hier wen meide.

Der Leiter des BZS X replizierte, dass die Belehrung monatelang bei seinem Vorgesetzten, bei der Dienstbehörde, gelegen sei.

Abschließend sagte A, dass er B nicht abqualifizieren wolle, aber er verwehre sich dagegen, dass er derart abqualifiziert werde. Die Stellungnahme sei eine „persönliche Abrechnung“.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war demnach die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Eine Gegenüberstellung der Laufbahndaten von A und B ergibt eindeutig ein Plus von A was die Dauer der Exekutivdienstzeit, der Verwendung als Dienstführende bzw. Dienstführender und als Lehrperson betrifft.

Bei Gegenüberstellung der Beurteilungen der geforderten Kenntnisse, Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften von A und B zeigt sich eine bessere Bewertung von B durch die unmittelbaren Vorgesetzten in so gut wie allen Bereichen. Im Einzelnen ist dazu Folgendes festzuhalten:

Laut der Interessent:innensuche waren im Bereich „Führungskompetenz“ die Führungsausbildungen, die Zielorientierung, die Erfahrungen als Dienst- und/oder Fachvorgesetzte/r und das Verantwortungsbewusstsein zu beurteilen.

A wurde - korrekterweise - wohl aufgrund seiner Funktionen als (stv.) Kommandant eines GP (... bis ...) als „Fach- Dienstvorgesetzter“ besser bewertet (mit „...“) als die Mitbewerberin, die bislang noch keine Führungsfunktion innehatte.

Die Zielorientierung wurde bei B mit „...“ und bei mit A „...“ bewertet, wobei sich die verbalen Beurteilungen noch deutlicher unterschieden.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass derart ausführlich auf die sehr guten Kenntnisse der Bewerberin in „EDV-Belangen“ eingegangen wurde - sie habe die Vorgaben zur Umsetzung des Corporate Designs sehr gut umgesetzt; sie habe einen elektronischen Leitfaden erstellt und die Ordnerstruktur angepasst, im Bereich der Fernlehre unterstütze sie in technischen Belangen usw. (Näheres vgl. Seite 5/6), da die Anforderung „sachbezogene, konsequente und transparente Zielorientierung“ lautete und der Senat nicht erkennen kann, dass damit Fähigkeiten im Umgang mit elektronischen Tools gemeint sind. Überdies waren die EDV-Kenntnisse im Rahmen der Fachkompetenz zu beurteilen.

Weiters wurde bei B im Bereich der Anforderung Führungskompetenz/Zielorientierung noch angeführt, dass sich die Bewerberin über die Dienstzeit hinaus engagiere. Dazu hält der Senat fest, dass dies schlicht unsachlich ist (keine Anforderung in der Interessent:innensuche). Die Feststellungen zum Verantwortungsbewusstsein sind insofern nicht recht nachvollziehbar, als bei der Bewerberin auch auf ihren Umgang mit Konflikten eingegangen wurde, obwohl die Konfliktfähigkeit als eigener Punkt im Rahmen der Anforderung „Personale und soziale Kompetenzen“ zu beurteilen war (und auch beurteilt wurde). Weshalb im Zusammen-

hang mit dem Kriterium Konfliktfähigkeit erwähnt wurde, dass B auf eine ausgeglichene Unterrichtsplanung achte, erschließt sich dem Senat ebenfalls nicht, zumal unklar ist, was mit „ausgeglichene Unterrichtsplanung“ gemeint ist.

Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, dass A, der seit beinahe ... Jahren Lehrender im BZS X ist, Verantwortungsbewusstsein für den Beruf des Polizisten bzw. eines Lehrenden attestiert wird, während gleichzeitig sein Verhalten so stark von seiner aktuellen Gemütsverfassung abhängig sein soll, dass sein Verantwortungsbewusstsein bloß mit „...“ bewertet wird, womit er als beinahe verantwortungslos dargestellt wird.

Zu den Beurteilungen der „personalen und sozialen Kompetenzen“ ist festzuhalten, dass A insgesamt, in allen Unterkriterien dieser Anforderung, schlecht bewertet wurde (siehe Seite 8), d. h. bestenfalls mit „...“, drei Unterkriterien mit „...“ und die Teamfähigkeit sogar mit „...“, und dies im Wesentlichen mit der Begründung, dass sein Verhältnis zum Leiter des BZS belastet sei und A den Kontakt zu diesem vermeide; vermerkt wurde, dass er sich nach Besetzungsverfahren einige Male „kritisch“ geäußert habe, nicht aber, weshalb. In der Senatsitzung äußerte der stv. Leiter des BZS, dass die Art, wie A Bedenken in einer bestimmten Angelegenheit geäußert habe, „nicht schön“ gewesen sei. Dazu ist zu sagen, dass kritische Bemerkungen nicht gleichzusetzen sind mit nicht in angemessener Form getätigten Bemerkungen. Der Senat weist weiters darauf hin, dass im Rahmen eines Auswahlverfahrens auch zu berücksichtigen wäre, dass Bedienstete, die erst wenige Jahre Dienst in einer Organisationseinheit versehen, im Allgemeinen weniger Anhaltspunkte für Kritik haben bzw. finden als bereits langjährig tätige Bedienstete.

Die personalen und sozialen Kompetenzen von B wurden ausgezeichnet beurteilt, nämlich abgesehen von einem „...“ für „Selbstreflexion“ ausschließlich mit „...“.

Die Beurteilung der Fachkompetenzen erfolgte im Fall von B größtenteils in Form von Wiederholungen von bereits im Rahmen der Führungskompetenz festgestellten Kenntnissen und Fähigkeiten (vgl. Seite 7 bzw. 8/9). Wieder wurden die Fernlehre und die EDV-Kenntnisse der Bewerberin positiv herangezogen.

Mit As Vorgehensweise in der Fernlehre war man offenbar nicht zufrieden. Nachdem diese Form des Unterrichts wohl nicht die Regel ist (sondern für die Lock-Down-Phasen in der Zeit der Corona-Pandemie gewählt wurde), erscheint dem Senat die Fernlehre über- bzw. zu einseitig bewertet. Auch läuft die Beurteilung des Unterrichts in solchen Zeiten im Wesentlichen auf eine Beurteilung der EDV-Kenntnisse hinaus, und in diesem Bereich haben wohl unbestritten jüngere Menschen schon aufgrund ihrer allgemeinen (schulischen) Ausbildungen einen Vorsprung gegenüber Menschen im Alter des Antragstellers.

Zur schlechten Beurteilung von As rhetorischen und pädagogischen Kompetenzen (jeweils mit „...“) mit dem Hinweis in der Senatsitzung, dass B ... den ...pädagogischen Lehrgang (als

Lehrgangsbeste) absolviert habe, und A seine pädagogische Ausbildung bereits im Jahr ... abgeschlossen und ... zur Weiterbildung lediglich ein zweitägiges Seminar besucht habe, was schon einen Unterschied mache, da sich in dieser Zeit einiges getan habe, ist festzuhalten, dass der Vorteil der aktuelleren Ausbildung ebenfalls auf das geringere Alter der Bewerberin zurückzuführen ist und dem Bewerber nicht nachteilig angerechnet werden dürfte.

Zum Vorbringen der Leitung des BZS, die höhere Qualifikation der Bewerberin im pädagogischen Bereich ergebe sich auch aus ihrem Studium der ... seit (...) ... ist festzuhalten, dass sich aus einem ...semestrigen Studium keine Kompetenzen ableiten lassen.

Laut der Interessent:innensuche sind auf dem gegenständlichen Arbeitsplatz „zusätzlich zu den allgemeinen Obliegenheiten eines / einer hauptamtlichen Lehrenden“ bestimmte Aufgaben wahrzunehmen (siehe Seite 3). Daraus folgt selbstverständlich, dass die Haupttätigkeit auf dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz in der Lehre besteht. Die Ausführungen der BZS-Leitung im Rahmen der Beurteilung der Kompetenzen lassen allerdings darauf schließen, dass einigen der zusätzlichen Tätigkeiten - Unterstützung der Leitung des BZS und der Lehrenden, Mitwirkung bei der Entwicklung von Blended-Learning-Konzepten, Berichterstattung an die Leitung bzw. Bindeglied zwischen Leitung und Lehrkörper usw. - ein größeres Gewicht beigegeben wurde als der Haupttätigkeit des Lehrens.

A wurde – das ist aus den Ausführungen im Zusammenhang mit den zusätzlichen Aufgaben eindeutig zu entnehmen – hauptsächlich deshalb als nicht geeignet für den Arbeitsplatz angesehen, weil das Verhältnis von A und dem Leiter des BZS X alles andere als friktionsfrei war bzw. ist.

Es ist nicht die Aufgabe des Senates, der Frage nachzugehen, wer diesen Umstand (mehr) zu vertreten hat. Jedenfalls ist es nicht plausibel, dass ein seit ... Jahren hauptamtlich Lehrender am BZS die Leitung des BZS und die Schüler und Schülerinnen in all diesen Jahren nicht unterstützt hätte und für die Funktion des hauptamtlich Lehrenden mit Mentorenfunktion nicht geeignet sein soll.

Der Antragsteller führte in der Senatssitzung selbst aus, dass das Alter nur ein Grund für die Personalentscheidung gewesen sei, es habe „noch etwas Anderes dahintergesteckt“.

Die Vertreter des BZS führten aus, dass (ab einem gewissen Zeitpunkt) nicht mehr gesagt werden könne, dass eine junge Lehrperson schlechter sei als eine ältere und es sogar von Vorteil sei, wenn junge Personen zur Ausbildung der Polizistinnen und Polizisten herangezogen würden, da sie sehr praxisnah unterrichten könnten. Die jungen Lehrenden kämen mit frischem, praktischem Wissen, das sei kein Nachteil.

Der VwGH führte zur Frage einer objektiven Diskriminierung nach dem Alter (VwGH 2012/12/0165 vom 11.12.2013) aus, dass eine unvertretbare Mindergewichtung von (spezifischer) Berufserfahrung per se eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt, da im Regelfall (dienst-)ältere Personen über erhöhte Berufserfahrung verfügen. Aufgrund der nicht zu übersehenden Unterbewertung von As Erfahrungen in der Lehre und der

hochlobenden Ausführungen über Bs Kompetenzen insgesamt (die der Senat auch nicht in Abrede stellen möchte), v.a. aber in den Bereichen EDV und Fernlehre, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass das Alter bei der Personalauswahl zumindest mitentscheidend war. Diese Einschätzung wird noch dadurch untermauert, dass A in einem weiteren Verfahren ... das Nachsehen gegenüber einem deutlich jüngeren Mitbewerber hatte.

Da es nach der „Motivbündeltheorie“ (vgl. OGH 02.04.2009, 8 ObA 8/09y) genügt, wenn das geschützte Merkmal, im gegenständlichen Fall das Alter (bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände), innerhalb eines „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die unterschiedliche Behandlung ist, stellt der Senat fest, dass A im Auswahlverfahren zur Besetzung der Funktion eines/einer hauptamtlich Lehrenden und Mentor/Mentorin im BZS X aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert wurde.

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

Wien, September 2023