

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 seinem rechtsfreundlichen Vertreter ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: A habe sich im ... um die Planstelle des hauptamtlich Lehrenden mit Mentorenfunktion im BZS X beworben, er habe sämtliche Erfordernisse der Ausschreibung erfüllt. Mit Schreiben vom ... sei er davon in Kenntnis gesetzt worden, dass er bei der Besetzung der Planstelle nicht berücksichtigt worden sei, die Entscheidung sei nicht begründet worden. Zum Zug gekommen sei ein Bewerber mit wesentlich geringerem Dienstaltes, weshalb der Antragsteller davon überzeugt sei, dass er die Planstelle alleine aufgrund seines Alters nicht bekommen habe und eine Diskriminierung nach dem B-GIBG vorliege.

A sei ... geboren, seit ... Exekutivbediensteter, seit ... in der Verwendungsgruppe (VwGr.) E2a und seit ... hauptamtlich Lehrender im BZS. Der erfolgreiche Mitbewerber B sei ... geboren, ... in den Bundesdienst (Exekutivdienst) eingetreten und ... in die VwGr. E2a ernannt worden. Der Antragsteller habe in der Funktion des Lehrers auch immer wieder die Tätigkeit des Kurskommandanten bei X ausgeübt und sei dabei u. a. an der Gestaltung von Unterrichtsunterlagen und Unterrichtsmethoden im Bereich des ... und ... beteiligt gewesen. Die Bewertungen von Dienstvorgesetzten ließen darauf schließen, dass die Kurskommandantentätigkeiten in verantwortungsvoller und kompetenter Weise wahrgenommen worden seien. Lehrgangsteilnehmer würden A ein authentisches Auftreten, praxisbezogenes Unterrichten und menschliches, kollegiales Verhalten attestieren. Auch seine „stabile private Situation“ spreche für eine außerordentliche Vorbildwirkung für die jüngere Generation. Für die ausgeschriebene Stelle sei er schon allein aufgrund seiner Berufserfahrung außerordentlich geeignet, er sei nämlich bereits seit ... als Vortragender und Lehrender sowie mit der Administration von verschiedenen Kursen beschäftigt. Details der beruflichen Laufbahn seien dem Laufbahndatenblatt zu entnehmen.

Aufgrund des Werdegangs des Antragsstellers und seiner mehr als ...-jährigen Tätigkeit im Bundesdienst, davon mehr als ... Jahre in der VwGr. E2a, seiner unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, insbesondere als hauptamtlich Lehrender im BZS X, sei A deutlich besser für die ausgeschriebene Stelle geeignet als B.

Dem Antrag waren die „Interessent:innensuche“ und As Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt 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 Kommunikationstools
Pädagogische Kompetenz (Gewichtung: 20%):

Rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten; pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten

Zusätzlich zu den allgemeinen Obliegenheiten eines / einer hauptamtlichen Lehrenden seien 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 vom ... 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 ... 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 ...koordinators ... 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 im ... 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 ... für die Auswahlentscheidung herangezogen worden seien. Gerade die unmittelbaren Vorgesetzten würden aufgrund der Dienst- und Fachaufsicht gegenüber den „Mitarbeitern“ ein objektives Bewertungsergebnis erstellen können. Die Kompetenzen seien völlig transparent und ausführlich und somit auch für Außenstehende nachvollziehbar dargelegt worden. Im Ergebnis sei B gegenüber den Mitbewerbern der Vorzug zu geben gewesen.

Weder die Leitung des Zentrums für Grundausbildung, noch der Dienststellenausschuss (DA), noch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI hätten Einwände gegen die in Aussicht genommene Planstellenbesetzung vorgebracht. Es sei zwar zutreffend, dass B weniger Dienstjahre und weniger „E2a-Jahre“ vorweisen könne, allerdings sollte einem/einer hervorragend geeigneten Mitbewerber/Mitbewerberin die „spätere Geburt“ nicht zum Nachteil gereichen.

Dem Schreiben waren folgende Unterlagen angeschlossen:

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

B gab in seiner Bewerbung bzw. dem Laufbahndatenblatt an, dass er im ... in den Exekutivdienst eingetreten sei und Dienst als eingeteilter Beamter in einer Polizeiinspektion (PI) in X versehen habe. Nach Abschluss des Grundausbildungslehrganges für die VwGr. E2a sei er von ... bis ... wieder Sachbearbeiter in der PI gewesen, wobei er sich als Dienststellenverantwortlicher „(Kommandant der Dienstgruppe ...)“ bereits erste Führungserkenntnisse aneignen habe können. Mit ... sei er als Sachbearbeiter zur PI ..., einer Bezirksleitstelle (BLS), gewechselt. Im Jahre ... sei er in ... bei der ... für die Dienstplanung von über ... Kolleginnen und Kollegen in einem Planungsteam mitverantwortlich gewesen. Seit ... sei er „...trainer“ und in dieser Zeit bei diversen Programmumstellungen „(...)“ in Projekten und auch als Vortragender tätig gewesen. Mit ... sei er auf der PI ... als Sachbereichsleiter und ... Stellvertreter des Inspektionskommandanten eingeteilt worden.

Seit ... sei er hauptamtlich Lehrender im BZS X (bis ... dienstzugehört). Er unterrichte die Gegenstände ..., ... und ... Er sei auch bei den „E2a-Aufnahmen“ als ... tätig gewesen. Seit ... sei er mit der Unterrichtsplanung der X-Kurse betraut, seit ... sei er BZS-Koordinator im Modul „...“. In seinen langjährigen Vortragstätigkeiten als „...trainer“ sowie bei der Mitwirkung an

verschiedenen Projekten (...) habe er seine Team- und Motivationsfähigkeit unter Beweis gestellt. Zusätzliche EDV-Anwenderkenntnisse habe er sich eigenständig angeeignet. Seit ... habe er praktische Erfahrungen als Vortragender und als Bindeglied zur Leitung des BZS X in der Stundenplanerstellung gesammelt. Die Rückmeldungen der Kollegenschaft und der Teilnehmer/-innen der ... seien bisher sehr gut.

Von ... bis ... habe er den Pädagogisch-Didaktischen Lehrgang ... an der FH-... absolviert.

Die Vorgesetzten beurteilten Bs Kompetenzen im Wesentlichen wie folgt:

Führungskompetenz:

- Absolvierte Führungsausbildungen: Keine - die Bereitschaft ist gegeben
- Zielorientierung:
 - übertragene Aufgaben würden selbständig zur Zufriedenheit im Sinne der „Auftragstaktik“ erledigt.
 - Er engagiere sich besonders in den Bereichen ... und ...
 - Er sei ein umsichtiger, kompetenter Lehrender, treffe Entscheidungen nachvollziehbar und ohne Bevorzugung bzw. Benachteiligung von Kolleginnen bzw. Kollegen.
- Erfahrung in dienst- und / oder fachvorgesetzter Funktion
 - B sei Lehrgangskommandant und Stellvertreter in unterschiedlichen ...lehrgängen gewesen. Vor der Tätigkeit im BZS X sei er Sachbearbeiter und ... Stellvertreter des PI-Kdt. gewesen.
- B besitze Verantwortungsbewusstsein für den Beruf des Polizisten bzw. eines Lehrenden im BZS. Er koordiniere als FZ Verantwortlicher die Belange im Modul ... Er verfüge über die Fähigkeit auf das große Ganze zu blicken und verzettle sich nicht im Detail. In hektischen Momenten agiere er besonnen.

Personale und soziale Kompetenzen:

B trete korrekt auf, er sei authentisch und sicher. Das Auftreten gegenüber den Auszubildenden sei vorbildhaft. B kommuniziere ohne große Umwege.

Zur Team- und Motivationsfähigkeit wurde ausgeführt, dass der Bewerber an den „Teamaktivitäten“ des BZS teilnehme und ein ruhiger und rechtlich fundierter Bediensteter sei.

Er könne die Lernenden motivieren, Lehrende könne er anleiten bzw. für Neues motivieren.

B gehe Konflikten nicht aus dem Weg, er versuche, Lösungen zu finden. Ungereimtheiten spreche er an und Gegenargumente höre er an, und könne sie auch annehmen.

Fachkompetenz:

B verwende unterschiedliche Unterrichtsmethoden, er nehme neue Methoden oder didaktische Konzepte an. Er unterrichte gerade im Modul ... fächerübergreifend und vernetzt mit anderen Lehrenden.

Er verfüge über profunde Kenntnisse in den jeweiligen Unterrichtsgebieten.

Übertragene Aufgaben erledige er in der vorgegebenen Zeit und zur vollsten Zufriedenheit der Leitung. Er sei auch in der Freizeit erreichbar und erledige dringende Arbeitsaufträge, Gedanken über die Weiterentwicklung der Grundausbildung mache er sich auch in seiner Freizeit. Vorschläge erstatte er selbständig, ohne konkret beauftragt zu sein. Er denke im Großen und Ganzen und erkenne die Zusammenhänge in der Ausbildung.

Betreffend die EDV-Anwenderkenntnisse wurde ausgeführt, dass B in der Anwendung der EDV Programme kompetent sei.

Zur pädagogischen Kompetenz wurde ausgeführt, dass B eine fundierte Ausbildung im Rahmen des ... absolviert habe.

Außerhalb des Dienstes sei er ...prüfer für ... und dadurch gewohnt, Entscheidungen zu treffen, die nicht immer im Sinne der ...schüler seien.

Bezüglich der „zusätzlichen Aufgaben“ wurde ausgeführt, dass B die Leitung des BZS bei der Durchführung der ...lehrgänge unterstützen könne, die Wahrnehmung administrativer Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Organisation und Durchführung der X stelle für ihn kein Problem dar.

B pflege einen wertschätzenden Umgang, er halte die notwendige Distanz zu den Auszubildenden, ohne dabei überheblich zu wirken. In den vergangenen Jahren sei er mehrmals auf die Leitung zugekommen, um mehr Verantwortung übertragen zu bekommen. Er erfülle die Bindegliedfunktion zwischen der Leitung und den Lehrenden bzw. Lernenden. In der ... zeige er sein fächerübergreifendes Wissen.

Die Leitung des BZS begrüße die Bewerbung von B.

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 ...unterrichts 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 ..., er 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 Lehrender 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.

In dieser Sitzung wurde ein weiterer Antrag von A wegen Diskriminierung bei der Besetzung einer Planstelle ... behandelt. Fragen bzw. Punkte, die bereits im ersten Verfahren gestellt bzw. behandelt worden waren, wurden im zweiten (gegenständlichen) Verfahren nicht wiederholt; soweit für das gegenständliche Verfahren relevant, werden Sie im Folgenden wiedergegeben.

A führte zur behaupteten Altersdiskriminierung 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 sein Schüler gewesen.

Auf die Frage, wie berücksichtigt worden sei, dass der Antragsteller rund ... 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, was darunter zu verstehen sei, dass - lt. der Feststellung in der Beurteilung von A – dessen Verhalten stark von seiner aktuellen Gemütsverfassung beeinflusst werde, antwortet der Leiter des BZS X mit einem Beispiel: Beim ...unterricht ... habe A trotz ... nicht den Gesundheitszustand der Auszubildenden überprüft und es habe ... Verletzte gegeben. 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.

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 er eine nicht gemeldete Nebenbeschäftigung ausüben würde.

Auf die Feststellung, dass es offenbar persönliche Differenzen gebe, erwiderte der Leiter des BZS X, von seiner Seite aus nicht, A vermeide den Kontakt zu ihm und zum Bereich um die Leitungsräumlichkeiten, er gehe nur in den Aufenthaltsraum, wenn wenige Personen drin seien.

Der Antragsteller bestritt, keinen Kontakt zu haben. Er führte aus, dass es, als er im BZS begonnen habe, nur ... Lehrende gegeben und man einander gekannt habe. Mittlerweile seien es um die ... Lehrende, manche Personen sehe er monatelang nicht. Hinzu käme 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. Im Übrigen sei der stv. Leiter des BZS X sein Ansprechpartner.

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 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 die Selbstreflektion von A wahrgenommen habe, antwortete der stv. Leiter des BZS X, er sei zu Beginn aufgebracht, im Zuge des Gesprächs werde er aber ruhiger. Auf die Frage, wie er den Kontakt von A zu den Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen habe, antwortete der stv. Leiter des BZS X, er habe keinen Kontakt wahrgenommen, weder am Gang noch im Aufenthaltsraum.

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

Bezugnehmend auf die Ausführungen in der Stellungnahme zum Erfordernis „Selbstreflektion“ [Anmerkung: ein Kriterium der personalen und sozialen Kompetenz], nämlich dass im Zuge anonymer Feedbacks seitens der Lernenden die mangelnde Strukturiertheit von A sowie seine mangelnde Qualifikation in den Modulen ... und ... rückgemeldet worden seien, stellte die Vorsitzende A die Frage, ob ihm das in einem Mitarbeitergespräch mitgeteilt worden sei. A bejahte die Frage und fügte hinzu, dass das Einzelfeeds gegeben seien und interessanterweise positive Feedbacks keine Berücksichtigung gefunden hätten.

Der Dienstgebervertreter des BMI führte zum Bewerber B aus, dass deutlich erkennbar gewesen sei, dass er im Teamgefüge eine Vermittlerrolle eingenommen habe. Beim Antragsteller sei das nicht erkennbar gewesen, dies sei jedoch für die Rolle des Mentors wesentlich.

Auf die Frage, warum B besser für die Funktion geeignet sei, antwortete der Leiter des BZS X, dass es mit B in der Vergangenheit keine Probleme gegeben habe und man keinerlei Maßnahmen setzen habe müssen. B arbeite konstruktiv, bringe gute Ideen ein, sei ein verlässlicher Mitarbeiter, zeige Eigeninitiative, sei auch in stressigen Situation sehr ruhig und könne sehr gut mit der Mannschaft.

Auf die Frage, wie viele ... Mentor*innenstellen es gebe, antwortete der Leiter des BZS X: ...

Die Frage, ob sich zwischen dem ersten und dem zweiten Antrag des Antragstellers an die B-GBK etwas geändert habe, verneinte der Leiter des BZS X. A sei sehr ichbezogen, das zeige sich beispielweise darin, dass er nicht in die Gemeinschaftskasse einzahle, er bringe für den Kaffee seine eigenen Tabs mit. Zur Verabschiedung anlässlich der Pensionierung eines Kollegen sei A nicht gekommen, bei einer Feier zum Lehrabschluss habe er gesagt: „Bin ich froh, wenn die ganzen Arschlöcher - gemeint sei die Leitung gewesen - nicht kommen“.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob er das selbst gehört habe, antwortete der Leiter des BZS X, eine Kollegin habe ihm das berichtet.

A stellte entschieden in Abrede, so etwas gesagt zu haben. Er bemerkte weiters, ebenfalls sehr stressresistent zu sein. Eine Anfrage des Ministeriums habe er innerhalb von 40 Minuten sehr gut beantwortet, wofür sich das Kabinett bei dem Leiter des BZS X bedankt habe und dieser wiederum bei ihm. Im Hinblick auf seine pädagogischen Fähigkeiten führte A aus, dass er bereits zu Beginn seiner Tätigkeit als Vortragender an einem Assessment teilgenommen habe und dort als bester von ... Teilnehmenden abgeschnitten habe.

Die GBB führte aus, dass A eindeutig über mehr Erfahrung verfüge als B. Die Punktevergaben im Bewertungsbogen seien teilweise nicht nachvollziehbar, insbesondere in Bezug auf die pädagogische Kompetenz des Antragstellers. Offenbar bestünden aber Defizite im Bereich der sozialen Kompetenz und sei das Verhältnis zwischen ihm und der Leitung des BZS zerrüttet.

Der Dienstgebervertreter des BMI hielt fest, dass A auch schriftlich ermahnt worden sei, die Bundesdisziplinarbehörde habe die Ermahnung bestätigt, woraufhin seitens des Senates darauf hingewiesen wurde, dass eine schriftliche Ermahnung nichts anderes als eine Tatsachenfeststellung sei.

Auf die Frage, ob Disziplinaranzeige erstattet worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI: eine Selbstanzeige ...

Auf die Frage der Vorsitzenden, wann die Ermahnung ausgesprochen worden sei, antwortete A, im ...

Auf die Frage nach dem Grund der Ermahnung antwortete der Leiter des BZS X, dass ... und die Sache zur weiteren strafrechtlichen Ermittlung dem LKA übergeben worden (sei). ...

A ergänzte, dass die Staatsanwaltschaft kein Verfahren eingeleitet habe, da kein Anfangsverdacht bestanden habe.

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.) 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 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 als „Fach- Dienstvorgesetzter“ besser bewertet (mit „...“) als der Mitbewerber (mit „...“). Nachdem beide Bewerber bereits vor ihrer Tätigkeit als Lehrer Führungsfunktionen innehatten – A war zwischen ... und ... (stv.) Kommandant eines GP und B zwischen ... und stv. Inspektionskommandant - kann der Senat nur vermuten, dass A besser bewertet wurde, weil B in seiner kurzen Zeit als Lehrer am BZS, der erst ... Monate vor seiner Bewerbung um die gegenständliche Stelle die pädagogische Ausbildung abgeschlossen hatte (im ...), noch nicht oft (stv.) Lehrgangskommandant gewesen sein kann. Zu bemängeln ist jedenfalls, dass aus den Unterlagen nicht hervorgeht, wie oft B (stv.) Lehrgangskommandant war.

Die Zielorientierung wurde bei B mit „...“ und bei A mit „...“ bewertet.

In der verbalen Beurteilung ist zu lesen, dass A die übertragenen Aufgaben „selbständig und auftragsgemäß“ erfülle, B erledige sie „im Sinne der „Auftragstaktik“.

Weiters wurde festgehalten, dass sich B im Bereich des ... und der ... „engagiert“, bei A hieß es, er „erbringt“ in seinen Modulen die vorgegebenen Ziele, in Klammer wurde hinzugefügt: „Leistungsüberprüfungen, Tätigkeit des Lehrgangskommandanten. Bei B wurde noch vermerkt, dass er privat ...prüfer sei. Für den Senat sind diese Ausführungen bzw. Feststellungen keine sachlich nachvollziehbaren Begründungen für die bessere Bewertung des B, wobei insbesondere ein Zusammenhang zwischen der Tätigkeit als ...prüfer und der Zielorientierung in Bezug auf das BZS für den Senat nicht zu erkennen ist.

B und auch A wurde attestiert, Verantwortungsbewusstsein für den Beruf des Polizisten bzw. eines Lehrenden zu besitzen. Bei B wurde noch hinzugefügt, dass er als „FZ Verantwortlicher“ die Belange im Modul ... koordiniere, sich nicht in Details verzettle, sondern auf „das große Ganze“ blicke und in hektischen Momenten besonnen agiere (vgl. Seite 6/7). Dafür bekam der Bewerber „...“. A wurde bloß mit „...“ bewertet, es wurde vermerkt, dass sein Verhalten stark von seiner aktuellen Gemütsverfassung beeinflusst werde (Seite 7). In der Senatsitzung brachte der Leiter des BZS X in diesem Zusammenhang Folgendes als Beispiel vor: Beim ...unterricht ... habe A trotz ... nicht den Gesundheitszustand der Auszubildenden überprüft und es habe ... Verletzte gegeben. Der Leiter des BZS X gab weiters an, dass A, wenn ihm etwas gegen den Strich gehe, sehr emotional reagiere.

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 7/8), 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 „...“, es gebe keine Kritikpunkte am Verhalten gegenüber Auszubildenden oder der Leitung des BZS (Näheres siehe Seite 6).

Zur Fachkompetenz von B wurde hervorgehoben, dass er unterschiedliche Unterrichtsmethoden anwende und gerade im Modul ... fächerübergreifend und vernetzt mit anderen Lehrenden unterrichte. A hingegen verwende seine gewohnten Methoden, während des ersten

Lock-Downs habe er sich überhaupt nur auf einfache Arbeitsaufträge beschränkt. Zum Vorhandensein der (verlangten) „fächerübergreifenden, vernetzten Fähigkeiten“ wurde festgehalten, dass diesbezüglich keine Wahrnehmungen gemacht wurden.

Dazu hält der Senat fest, dass ein fächerübergreifender Unterricht im Rahmen eines Unterrichtsfaches wie ... wohl leichter möglich ist als in Fächern wie ... und ... (die A unterrichtet). Insgesamt konzentrierte man sich bei der Beurteilung von As Unterricht auf die Fernlehre, mit der man offenbar nicht zufrieden war. 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.

Im Rahmen des Unterkriteriums „Selbst- und Zeitmanagement“ wurde ausgeführt, dass B seine Aufgaben in der vorgegebenen Zeit und zur vollsten Zufriedenheit der Leitung erledige, wobei er auch in der Freizeit für dringende Arbeitsaufträge erreichbar sei. Gedanken über die Weiterentwicklung der Grundausbildung mache er sich ebenfalls in seiner Freizeit. Dazu hält der Senat fest, dass die Wertung von dienstlichen Tätigkeiten in der Freizeit schlicht unsachlich ist (keine Anforderung in der Interessent:innensuche).

Im Zusammenhang mit der Beurteilung der rhetorischen und pädagogischen Kompetenzen von A (jeweils mit „...“) und B (jeweils mit „...“) wies der Dienstgebervertreter des BMI darauf hin, dass A seine pädagogische Ausbildung bereits im Jahr ... abgeschlossen und ... zur Weiterbildung lediglich ein zweitägiges Seminar besucht habe. Dies mache schon einen Unterschied zu einer Ausbildung in jüngerer Zeit – B schloss den ...-Lehrgang im ... ab -, da sich in dieser Zeit einiges getan habe. Dazu ist festzuhalten, dass der Vorteil der aktuelleren Ausbildung auf das deutlich geringere Alter von B zurückzuführen ist und A nicht nachteilig angerechnet werden dürfte.

Beim Kriterium pädagogische Kompetenz wurde wieder positiv vermerkt, dass B privat als ...prüfer tätig sei (die Tätigkeit wurde ihm schon beim Unterkriterium Zielorientierung positiv angerechnet), begründet wurde dies mit der Feststellung, dass er es daher gewohnt sei, Entscheidungen zu treffen, die nicht immer im Sinne der ...schüler seien. Dazu ist zu bemerken, dass dies eine doch recht simple Erklärung für das Vorhandensein pädagogischer Fähigkeiten ist.

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.

A wurde – das ist aus den Ausführungen im Zusammenhang mit den zusätzlichen Aufgaben (vgl. Seite 9) und auch aus dem Vorbringen in der Senatssitzung 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. B hingegen sei in den vergangenen Jahren mehrmals auf die Leitung zugekommen, um mehr Verantwortung übertragen zu bekommen usw. Insgesamt ist an den Ausführungen zu erkennen, dass den zusätzlichen Tätigkeiten, vor allem der Unterstützung der Leitung des BZS, ein größeres Gewicht beigemessen wurde als der Haupttätigkeit des Lehrens.

Es ist nicht die Aufgabe des Senates, dem Grund für das schlechte Verhältnis zwischen BZS-Leitung und A nachzugehen, es ist jedenfalls 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 daher 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 angesichts der kurzen Zeit des B im BZS übertrieben positiv wirkenden Darstellung seiner Kompetenzen insgesamt, 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