

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 „Mentor/Mentorin X (E2a/...)“ im Bildungszentrum der Sicherheitsakademie X aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zum Mentor X (E2a/...) im BZS X stellt keine Diskriminierung von A beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht durch seine rechtsfreundliche Vertretung ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. In diesem Antrag brachte er im Wesentlichen das Folgende vor:

Der Antragsteller habe sich am ... um die Planstelle „Mentor/Mentorin X (E2a/...)“ im Bildungszentrum der Sicherheitsakademie X beworben. Im Zusammenhang mit dieser Bewerbung liege eine Diskriminierung im Sinne des B-GIBG vor.

A sei seit mehr als ... Jahren dem BMI zugehörig und seit mehr als ... Jahren als Beamter in der Verwendungsgruppe E2a. Seit ... sei er im Bildungszentrum X (BZS X) als hauptamtlicher Lehrender (Polizeilehrer) tätig. Ab ... sei der Antragsteller im „Planungsteam“ gewesen, welches für die Stunden- und Terminplanung für die ... zuständig sei. Während der Pandemiezeit seien diese Aktivitäten beinahe zu 100% vom Antragsteller allein, mit geringer Unterstützung von anderen Beamten, erledigt worden. ... habe der Antragsteller seine Aktivitäten im Planungsteam zurückgelegt.

Im ... sei die gegenständliche Planstelle im Bildungszentrum X vakant geworden. Die Planstelle sei letztlich an ... verliehen worden. Dieser sei ... geboren, ... in den Bundesdienst eingetreten und ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden. Der Antragsteller sei ... geboren, ... in den Bundesdienst eingetreten und ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt worden. Er sei ausgebildeter ...trainer, habe die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe A2 abgelegt und viel mehr interne Ausbildungen absolviert als B. Weiters sei A österreichweit als Mitglied des ... -Teams tätig und unterrichte in dieser Funktion in diversen Kursformen (...).

Aufgrund der bisherigen dienstlichen Laufbahn des Antragstellers, seiner erworbenen und bereits mehrfach in mehr als ... Jahren Bundesdienst, davon mehr als ... Jahre als E2a Beamter, unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, insbesondere als hauptamtlicher Lehrender (Polizeilehrer), sowie der Zugehörigkeit zum Planungsteam sei der Antragsteller der bestgeeignete Bewerber für diese Planstelle gewesen. Außerdem sei während seiner Tätigkeit im Planungsteam B für den Antragsteller lediglich in geringem Ausmaß unterstützend gewesen, und die Arbeit beinahe ausschließlich vom Antragsteller erledigt worden.

A sei am ... von der Dienstbehörde in Kenntnis gesetzt worden, dass er für die gegenständliche Planstelle nicht in Betracht komme, wobei ihm keinerlei Begründung genannt worden sei.

Der Antragsteller sei deshalb davon überzeugt, dass er die Planstelle alleine aufgrund seines Alters nicht bekommen habe und deshalb eine Diskriminierung vorliege.

Dem Antrag waren die Ausschreibung der gegenständlichen Planstelle, der Bewerbungsbogen inkl. Laufbahndatenblatt des Antragstellers sowie das Ablehnungsschreiben vom ... angeschlossen.

In der Ausschreibung 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 auf dem Arbeitsplatz auch noch 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 X
- Unterrichtsplanung für die X
- 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

Im Bewerbungsbogen machte A zu den einzelnen Anforderungskriterien der Ausschreibung zusammengefasst die folgenden Angaben:

Ad. Führungskompetenz

Aufgrund seiner Tätigkeiten als Sachbearbeiter auf verschiedenen Inspektionen und einem Fachbereich von mehr als ... Jahren und den damit verbundenen Diensten im Rahmen von Einsatzleitung bei Großveranstaltungen, sowie der Anordnung und Führung eines ...-Einsatzes aufgrund habe er sich entsprechende Kompetenzen angeeignet. Ferner habe er im Rahmen der ... einen ...-Kurs im Einsatz ... geführt.

Ad. personale und soziale Kompetenzen

Seit seinem Eintritt in die Bundesgendarmerie ... seien mehr als ... Jahre vergangen und er habe in diesem Zeitraum in verschiedenen Funktionen und Aufgabenstellungen sein Engagement und Einwirken auf ein gemeinsames Gelingen des polizeilichen Erfolges im Außen- und Innendienst gelegt. Dabei sei es ihm wichtig eine gute Gesprächskultur im Bereich der Dienstführenden, der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der neu hinzukommenden Beamtinnen und Beamten zu etablieren. Ferner sei es ihm ein großes Bedürfnis, für Fragen und Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets bereit zu sein, aber auch den Kommandanten und dessen Stellvertretern und die eingeteilten Sachbearbeiter in allen Belangen der Führung der Dienststelle zu unterstützen.

Ad. Fachkompetenz

Der Antragsteller sei seit dem Jahr ... in der Aus- und Fortbildung tätig und unter anderem Trainer verschiedener EDV-Applikationen. Als hauptamtlich Lehrender sei er in den Modulen ..., ..., ..., ..., ..., ... tätig.

Ad. pädagogische Kompetenz

Er habe den Studienlehrgang „...“ sowie „...“ absolviert. Seit ... sei er in der Aus- und Fortbildung tätig und dies von verschiedenen EDV-Applikationen, im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung im Rahmen der X, sowie im Rahmen der ...Ausbildung und in ... Lehrgängen österreichweit und sei Angehöriger des Trainerpools „...“. Er absolviere mehrere Seminare, um die pädagogischen Kompetenzen zu vertiefen.

Das Laufbahndatenblatt von A listet die folgenden Verwendungen im Bundesdienst:

...

Die folgenden Ausbildungen sind im Laufbahndatenblatt angegeben:

...

Vortragstätigkeiten:

...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag von A in welcher ausgeführt wird, dass die Stellungnahmen sowie der Besetzungsvorschlag der unmittelbaren Dienstvorgesetzten für den Reihungsvorschlag herangezogen worden seien. Gerade die unmittelbaren Vorgesetzten würden aufgrund ihrer Dienst- und Fachaufsicht 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.

Der Stellungnahme waren die Bewerbungsunterlagen von B, die Stellungnahme der Leitung des BSZ X zu B, die Stellungnahme der Leitung des BSZ X zu A, die Reihung der Bewerber, die Zustimmung des DA, das Mitwirkungsersuchen und die Rückmeldung der GBB sowie das Einteilungsschreiben angeschlossen.

Das Laufbahndatenblatt des zum Zug gekommenen Bewerbers, B enthält die folgenden Informationen:

Verwendungen im Bundesdienst:

...

Zusätzliche Ausbildungen:

...

Vortragstätigkeiten:

...

Das Bewerbungsschreiben von B enthält ergänzend folgende Angaben:

Als Dienststellenverantwortlicher habe er sich ...- ... bereits erste Führungskennnisse aneignen können. ... sei er bei der Bewältigung des ... 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. Als Lehrender unterrichte er seit ... die Gegenstände ..., ... und ... und unter anderem bei den ... im BZS X als Prüfungsleiter tätig gewesen. Seit ... sei er mit der Unterrichtsplanung der ...-Kurse betraut, seit ... sei er BZS-Koordinator im Modul „...“. In seiner langjährigen Vortragstätigkeit als ...trainer sowie der Mitwirkung in verschiedenen Projekten (...) habe er seine Team- und Motivationsfähigkeit besonders unter Beweis gestellt. In dieser Zeit habe er sich eigenständig zusätzliche EDV-Anwenderkenntnisse 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.

In der Stellungnahme wird von der Leitung des BZS betreffend A Folgendes ausgeführt:

1) Führungskompetenz:

- Absolvierte Führungsausbildungen: Keine - die Bereitschaft sei gegeben
- Zielorientierung
 - Übertragene Aufgaben würden selbständig zur Zufriedenheit im Sinne der „Auftragstaktik“ erledigt.
 - Er engagiert sich besonders im Bereich des ... und ...
 - Er sei ein umsichtiger, der Sache verpflichteter, kompetenter Lehrender.
 - 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 Lehrgangskornmandant und Stellvertreter in unterschiedlichen ...lehrgängen (...).
 - Vor dem BZS X sei er als ... Stellvertreter PI-Kdt. tätig gewesen.
- Verantwortungsbewusstsein
 - 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.

2) Personale und soziale Kompetenzen:

- Authentizität, Selbstsicherheit und Vorbildwirkung im Auftreten
 - B sei im Auftreten ein korrekter Bediensteter.
 - Er ist authentisch und sicher in seinem Verhalten.
 - Sein Auftreten gegenüber den Auszubildenden im Bildungszentrum X sei vorbildhaft.
- Kommunikationstalent: B kommuniziere ohne große Umwege.
- Team- und Motivationsfähigkeit
 - B nehme an den Teamaktivitäten des Bildungszentrums teil, sei ein ruhiger und rechtlich fundierter Bediensteter.
 - Er vermag es, Lernende zu motivieren und anleiten.
- Konfliktfähigkeit
 - B gehe Konflikten nicht aus dem Weg. Er spreche die Umstände an und versuche eine Lösung zu finden.
- Gelebte Selbstreflexion
 - Er beschäftige sich mit Umständen, die nicht seiner Auffassung bzw. Meinung entsprechen. Ungereimtheiten werden von ihm angesprochen und Gegenargumente gehört. Diese können von ihm auch angenommen werden. Er zieht die notwendigen Schlüsse und Erkenntnisse und setzt diese um.

3) Fachkompetenz:

- Methodenkompetenz, fächerübergreifende vernetzte Fähigkeiten und Kenntnisse
 - 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.
- Gutes Selbst- und Zeitmanagement
 - Übertragene Aufgaben erledige er in der vorgegebenen Zeit verlässlich und zur vollsten Zufriedenheit der Leitung. Auch in der Freizeit sei er für die Leitung erreichbar und erledige dringende Arbeitsaufträge.
 - Auch in seiner Freizeit mache er sich Gedanken über die Weiterentwicklung der Grundausbildung. Vorschläge würden von ihm selbständig kommen.
 - Er denke im Großen und Ganzen und erkenne die Zusammenhänge bzw. Abhängigkeiten in der Ausbildung.
- Eingehende EDV-Anwenderkenntnisse
 - Er sei kompetent in der Anwendung der EDV Programme.

4) Pädagogische Kompetenz:

B bringe Erfahrung in der X nicht nur in fachspezifischen Modulen mit. Eine fundierte Ausbildung habe er im Rahmen des ... absolviert.

Zu den zusätzlichen Aufgaben werde ausgeführt, dass B die Leitung des BZS bei der Durchführung der ... unterstützen könne, die Wahrnehmung administrativer Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Organisation und Durchführung der X stelle für ihn kein Problem dar. Er 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.

Die Leitung des BZS X beurteilte A wie folgt:

1) Führungskompetenz:

- Absolvierte Führungsausbildungen: Keine, aber die Bereitschaft ist gegeben
- Zielorientierung
 - Übertragene Aufgaben würden selbständig zur Zufriedenheit erledigt.
 - Aufgrund einer Nichtberücksichtigung bei einer Planstellenbesetzung habe sich A auf eigenen Wunsch weitestgehend zurückgezogen. Er habe sämtliche Planungsgenden abgegeben und konzentriere sich in den letzten ... Jahren vorwiegend auf den FZ ... (...). Diesbezüglich sei von der Leitung eingegriffen worden, da er selbständig Termine vereinbart habe, um an anderen Standorten zu unterstützen, ohne auf die Bedürfnisse im BZS X Rücksicht zu nehmen.
- Erfahrung in dienst- und / oder fachvorgesetzter Funktion: Er sei Lehrgangskommandant und Stellvertreter in unterschiedlichen ...lehrgängen.
- Verantwortungsbewusstsein
 - A besitze Verantwortungsbewusstsein für den Beruf des Polizisten bzw. eines Lehrenden im Bildungszentrum X. Der hierarchische Unterschied (eingeteilte und dienstführende Lehrende) würden von ihm stark gelebt. Diesbezüglich kam es in der Vergangenheit einige Male zu Unstimmigkeiten.
 - Eine Bevorzugung bzw. Benachteiligung könne nicht ausgeschlossen werden.

2) Personale und soziale Kompetenzen:

- Authentizität, Selbstsicherheit und Vorbildwirkung im Auftreten
 - A habe eine eigene Wertvorstellung vom Polizeiberuf.
 - Er trete gegenüber „Untergebenen“ selbstsicher auf und punkte mit Fachwissen.

- Gegenüber hierarchisch höheren Kolleg/innen wirke er unsicher und versuche zu entsprechen.
- Sein Auftreten gegenüber den Auszubildenden im Bildungszentrum sei korrekt.
- Angelegenheiten, welche nicht seiner Werthaltung entsprechen, würden für ihn ein Problem darstellen. Er ziehe sich zurück und zeige mangelnde bis keine verbale Kommunikation.
- Kommunikationstalent
 - A bringe die notwendigen kommunikativen Kompetenzen für den Unterricht mit.
 - Im Umgang mit Externen oder Vorgesetzten versuche er zu entsprechen.
- Team- und Motivationsfähigkeit
 - A sei ein „Einzelgänger“.
 - Er arbeite akribisch.
 - Die Motivationsfähigkeit gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werde wenig gesehen. Er habe sich in der Vergangenheit mit seiner Position und Stellung gegenüber eingeteilten Bediensteten deutlich hervorgehoben. Der Umgang mit den Auszubildenden habe auf Augenhöhe und unter Berücksichtigung eines wertschätzenden Umganges zu erfolgen. Diesbezüglich bestehe Zweifel an der Umsetzung.
 - Aufgrund seines Verhaltens der letzten beiden Jahre sei keine Teamfähigkeit zu erkennen. Aus eigenem Antrieb sei keinerlei Unterstützung im ... gegeben. In der ...ausbildung erledige er seine Aufgaben zur Zufriedenheit. Er fokussiere sich auf die ...ausbildung in anderen Bildungszentren im Rahmen des ... Diese Planungstätigkeit führe er teilweise ohne Rücksprache mit der Leitung des BZS aus. Die Bedürfnisse des BZS X stelle er in den Hintergrund.
- Konfliktfähigkeit
 - A spreche den Konflikt nicht direkt an. Er ziehe sich zurück und suche nach Argumenten, die ihn in seiner Haltung/Meinung bestärken. Dies habe sich gezeigt, als er bei der Besetzung von E2a/... Planstellen nicht berücksichtigt wurde. Gegenüber dem Leiter wurden unrechtmäßige Besetzungen, fehlende Bescheide ins Rennen geführt. Vor allem seien diese Behauptungen nicht direkt an den Leiter herangetragen worden, sondern über Umwege gekommen.
 - Aufgrund einer Nichtberücksichtigung bei einer Mentorenbesetzung habe er sämtliche Funktionen zurückgelegt.
- Gelebte Selbstreflexion
 - In seiner Selbstwahrnehmung stelle er den idealen Polizisten dar. Seine Moral- und Wertvorstellungen seien die Richtigen.
 - A reflektiere zwar sein Handeln, Veränderungen in seinem Tun gegenüber den Mitmenschen fänden nicht statt.

3) Fachkompetenz:

- Methodenkompetenz, fächerübergreifende vernetzte Fähigkeiten und Kenntnisse
 - A verwende seine gewohnten Methoden im Rahmen des Unterrichts. Neuerungen, die an ihn herangetragen werden, würden angenommen. Im Bereich ... seien Lernobjekte für die Fernlehre erstellt worden.
- Gutes Selbst- und Zeitmanagement
 - Ihm übertragene Aufgaben erledige er in der vorgegebenen Zeit. Dabei arbeite er auch länger und in seiner Freizeit.
- Eingehende EDV-Anwenderkenntnisse
 - Im Rahmen der unterstützenden Dienstplanung setze er die ihm zur Verfügung stehenden MS-Office Anwendungen (Word, Excel) ein.

4) Pädagogische Kompetenz:

- Rhetorische Kenntnisse und Fähigkeiten: Das freie Reden wirke bei A auf den Zuhörer gehemmt. In einer gewohnten Umgebung mit einer Thematik, die ihm liege, falle es ihm wesentlich einfacher zu kommunizieren.
- Pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten: Er habe den ... und ... absolviert. Die erworbenen Inhalte würden umgesetzt. Bei der Erstellung von Lernobjekten für die Fernlehre seien diese Kenntnisse und Fähigkeiten angewendet worden.

Zu den zusätzlichen Aufgaben könne ausgeführt werden, eine Unterstützung der Leitung des BZS bei der Durchführung der ... denkbar sei. Aufgrund seiner persönlichen Eigenschaften seien Schwierigkeiten denkbar. Die Wahrnehmung von administrativen Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Organisation und Durchführung der ...-Lehrgänge könne planungstechnisch von A umgesetzt werden. Probleme erkenne die Leitung in der Kommunikation mit den Lehrenden. Die Unterrichtsplanung könne in technischer Hinsicht durchgeführt werden. Die Koordinierung der Lehrenden und Lehrgegenstände in der ... werde problematisch eingeschätzt. Aufgrund seiner Persönlichkeit und den Feststellungen der Leitung in der Vergangenheit werde es herausfordernd, wenn A als ein Bindeglied zwischen der Leitung des BZS und dem Lehrkörper fungiert. Die Unterstützung, Betreuung und Beratung aller Lehrenden werde ebenfalls kritisch gesehen, da er in der Vergangenheit Unterschiede zwischen den einzelnen Lehrenden gemacht habe. A wirkte bisher wenig an der Auswahl von Lehrpersonal mit. Er habe in der Vergangenheit in der Entwicklung von Blended-Learning Konzepten mitgewirkt. Eine Mitwirkung an der Weiterentwicklung fächerübergreifender Unterrichtsmethoden und Lernerfolgskontrollen werde kritisch gesehen. A habe in der Vergangenheit sehr viele Module und Ausbildungen gemacht, diese aber beendet oder aus persönlichen Gründen abgebrochen. Außerdem lege er Module zurück, um sich auf die Persönlichkeitsbildung zu konzentrieren. Eine Mitwirkung an einer temporären und inhaltlichen Zielentwicklung für

die ... und Weiterentwicklung des Lehrplans werde ebenfalls kritisch gesehen. Dazu gehört auch die Evaluierung von Lehrinhalten und die Mitarbeit in der Qualitätssicherung. Eine Mitwirkung im Bildungscontrolling sei durchaus denkbar, da A ein akribischer Arbeiter sei.

... habe sich A sowohl für die Planstelle des Mentors X als auch für jene des Mentors ... beworben. ... habe er sich nicht auf die Planstelle des Mentors X beworben. Seine Bewerbung sei ... auf die Planstelle des Mentors ... erfolgt.

In einem Schreiben von dem Leiter des BZS X ... wird die Reihung der Bewerber/innen vorgenommen: B sei in höchstem Maße, A in geringem Maße geeignet.

Das Schreiben enthält eine Gegenüberstellung der Kompetenzen der Bewerber:

	B	A
Zielorientierung
Fach- Dienstvorgesetzter
Verantwortungsbewusstsein
Authentizität
Vorbild
Selbstsicherheit
Kommunikation
Teamfähigkeit
Motivationsfähigkeit
Konfliktfähigkeit
Selbstreflexion
Selbst- Zeitmanagement
EDV-Kenntnisse
Rhetorik
Pädagogik
Zusammenarbeit Leitung

Den in der Anlage der Stellungnahme des BMI befindlichen E-Mails ist zu entnehmen, dass es Seitens der AG für Gleichbehandlungsfragen sowie des Dienststellenausschusses keine Einwände gegen die vorgeschlagene Besetzung der Planstelle mit B gegeben hat.

An der Sitzung des Senates II der B-GBK am ... nahmen der Antragsteller, seine rechtsfreundliche Vertretung ..., als Dienstgebervertreter ... (Leiter des BZS X), ... (stv. Leiter des BZS X) und ... (Dienstgebervertreter des BMI) sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Mentor/Mentorin X (E2a/...)“ BZS X mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller aus: Er sei ... geboren und ... der damaligen Bundesgendarmerie beigetreten. Seit ... sei er dienstführender Wachebeamte. Er sei Sachbearbeiter auf verschiedenen Polizeiinspektionen gewesen und seit ... als hauptamtlicher Lehrender im BZS X tätig. Er habe seine Agenden als Lehrender zum Wohle der Auszubildenden und auch im Sinne des BZS ausgeführt. Während der Pandemiezeit habe er einen Kollegen, der überwiegend im Homeoffice gewesen sei, unterstützt. Es sei nicht absehbar gewesen, dass es eine weitere Mentor*innenstelle X geben werde und trotzdem habe er die Planungsagenden übernommen. Nachdem die ... X Mentor*innenstelle besetzt worden sei, habe er seine Agenden zurückgelegt, aber seine Unterstützung zugesagt. Er habe damals schon ausgeführt, dass er diese Planstelle sehr gerne bekommen hätte. Als wieder ausgeschrieben worden sei, habe er sich zum insgesamt ... Mal auf eine E2a/... Planstelle beworben und B habe die Planstelle bekommen, obwohl hauptsächlich er die Stundenplanung und Termingestaltung erledigt habe. Er sei jünger als er, sowohl an Lebens- als auch an Exekutivjahren. Auf die Frage der Vorsitzenden, wann er im Planungsteam gewesen sei, antwortete der Antragsteller, von ,, bis ..., Auf die Frage, warum er glaube, dass die Planstellenbesetzung mit dem Alter zu tun habe, antwortete er, aufgrund des großen Altersunterschiedes zwischen ihm und B.

Der Dienstgebervertreter des BMI führte dazu aus, dass B ...trainer sei und somit über umfangreiches Wissen auf ...ebene verfüge. Dies sei für die elektronische Personaleinsatzplanung nicht unerheblich. B sei proaktiv, wolle sich einbringen und gehe aktiv auf die Leitung zu. Der Altersunterschied von ... Jahren sei nicht eklatant, darüber hinaus müsse man sich vom Senioritätsprinzip verabschieden, denn es würden die Qualifikationen und Leistungen zählen.

A monierte, dass er auch ...trainer gewesen sei und seit ... in verschiedenen EDV-Applikationen als Trainer tätig gewesen sei. Er verfüge über entsprechende Belobigungszeugnisse. Der Dienstgebervertreter des BMI entgegnete, dass er das aus der Bewerbung nicht herausgelesen habe und sehr viele dieser Module veraltete Programme seien, die in der Exekutive keine Anwendung mehr fänden.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum B besser geeignet gewesen sei, antwortete der Leiter des BZS X, hauptsächlich aufgrund seines Persönlichkeitsprofils. Der Mentor X stelle die

Nahtstelle zwischen der Leitung, dem Lehrkörper und den Lernenden dar. B lasse keine Hektik aufkommen und bleibe auch in stressigen Situationen ruhig, er kommuniziere mit der Leitung, sei immer erreichbar und setze seine Aufgaben akribisch, genau und in fast fehlerfreier Weise um. B behandle alle gleich und könne mit jedem.

Der stellvertretende Leiter des BZS X hielt fest, dass der Antragsteller B ja auch kenne, da er mit ihm zusammengearbeitet habe. Die fachliche Qualifikation werde A nicht abgesprochen, aber es handle sich um einen sehr sensiblen Bereich und der Antragsteller habe hier Mankos.

Auf die Frage, warum dem Antragsteller genug Vertrauen entgegengebracht worden sei, die Planungsagenden zu übernehmen, es aber für die Planstelle nicht gereicht habe, antwortete der stellvertretende Leiter des BZS X, dass nach der Zurücklegung der Agenden keine Kommunikation mehr seitens des Antragstellers stattgefunden habe. Auf die Frage, inwieweit die Vorerfahrung des Antragstellers in der Planungstätigkeit berücksichtigt worden sei, antwortete der Leiter des BZS X, dass die Umsetzung der Planungstätigkeit erlernbar sei. Auf die Frage, wieviel zu planen sei, antwortete er, es sei ein Teil der Mentor*innenfunktion, es müsse aber auch kommuniziert werden. Die Vorsitzende wies darauf hin, dass A diese Tätigkeit ... Jahre gemacht habe und der Leiter des BZS X antwortete, der Antragsteller habe den bestehenden Mentor nur unterstützt. Auf die Frage, ob er es gut gemacht habe, antwortete er, die technische Umsetzung schon. Die Frage, ob sich das Verhalten des Antragstellers seit ... verändert habe, bejahte der Leiter des BZS X.

Die GBB ... führte aus, dass seitens der AG für Gleichbehandlungsfragen keine Einwände gegen die Besetzung mit B bestanden hätten. Sie kenne weder den Antragsteller noch B und könne sich daher nur anhand der Unterlagen und der heutigen Ausführungen ein Bild machen. A sei offenbar fachlich sehr gut geeignet, weise aber Mängel in der persönlichen Eignung auf. Sie sehe keine Diskriminierung des Antragstellers.

A replizierte, dass er zwar vor der Pandemie nur unterstützend tätig gewesen sei, aber als ein Kollege überwiegend im Homeoffice gewesen sei, habe hauptsächlich er die Agenden übernommen.

Die Frage von As rechtsfreundlicher Vertretung, ob der Dienstgeber oder eine dritte Person auf die Bestellung Einfluss genommen habe und ob eine bestimmte politische Gesinnung von Nöten gewesen sei, verneinte der stellvertretende Leiter des BZS X.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis u.a. aufgrund 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 dafür spricht, 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 BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

A begründete seinen Antrag an die B-GBK betreffend die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung damit, dass er für die gegenständliche Planstelle besser geeignet gewesen sei als B und er die Stelle aufgrund seines Alters nicht erhalten habe. Der Antragsteller sei sowohl an Lebens- wie auch an Dienstjahren deutlich älter als der zum Zug gekommene Bewerber. Seine bessere Eignung ergebe sich aus seiner Erfahrung von mehr als ... Jahren als E2a-Beamter, seiner Zugehörigkeit zum Planungsteam und der Vielzahl an absolvierten Ausbildungen.

Das BMI begründete die Beststellungsentscheidung zugunsten B mit dessen besserer Eignung, da er sich aktiv einbringe, auch in stressigen Situationen ruhig bleibe, mit der Leitung kommuniziere, immer erreichbar sei und seine Aufgaben akribisch, genau und in fast fehlerfreier Weise umsetze. Insgesamt schneide B in einigen Ausschreibungskriterien besser ab als der Antragsteller. Die unmittelbaren Vorgesetzten hätten umfassend Stellung genommen und einen genauen Qualifikationsvergleich herangezogen.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die Bewerberinnen und Bewerber die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich festgestellt werden kann, wer über die bessere fachliche und persönliche Eignung verfügt.

Der Laufbahnvergleich von A und B ergibt, dass der Antragsteller um ... Jahre älter ist sowie eine um eine um ... Jahre längere Dienstzeit (Eintritt ... bzw. ...) vorweisen kann. Der Antragsteller ist seit ... hauptamtlich Lehrende/r am BZS X, der zum Zug gekommene Bewerber seit ... als Lehrender dienstzugeteilt, seit ... ebenfalls hauptamtlich Lehrender. Nach der allgemeinen Lebenserfahrung kann daher festgestellt werden, dass A über umfangreiche Erfahrungen verfügt und in seiner langen Dienstzeit entsprechend Kenntnisse erwerben konnte.

Der Dienstgeber konnte jedoch glaubhaft darlegen, dass, die (insbesondere persönliche) Eignung für die Position des Mentors beim Antragsteller nicht im selben Ausmaß gegeben war, wie bei B. Im Einzelnen ist zu den in der Ausschreibung genannten Anforderungskriterien auszuführen:

Zur Führungskompetenz wurde betreffend den Antragsteller festgestellt, dass dieser Mängel bei der Zielorientierung aufweist, da er nicht ausreichend Rücksicht auf die Bedürfnisse im BZS X nimmt. Ebenso zeigen sich Mängel im Verantwortungsbewusstsein, da er Hierarchie stark lebt, was bereits zu Unstimmigkeiten geführt hat. Demgegenüber wurde betreffend B festgestellt, dass er zielorientiert und engagiert arbeitet und ausreichend Verantwortungsbewusstsein besitzt. Die daraus abgeleitete Besserbewertung des zum Zug gekommenen Bewerbers in diesem Kriterium ist für den Senat schlüssig. Dem Antragsteller ist es nicht gelungen, seine diesbezügliche bessere Eignung darzulegen.

Betreffend die Kompetenzen des Antragstellers stellten die Vorgesetzten mangelnde Kommunikationsfähigkeiten, fehlende Selbstsicherheit vor hierarchisch höheren Kolleg/innen, wenig Motivationsfähigkeit und fehlende Konfliktfähigkeit fest. Außerdem ist er ein Einzelgänger. B besitzt ein vorbildhaftes und authentisches Auftreten und die notwendige Motivations- und Konfliktfähigkeit. Aus diesen Beschreibungen ergibt sich die bessere Bewertung des Bewerbers B schlüssig.

Die Dienstgebervertreter konnten in der Sitzung außerdem glaubhaft darlegen, dass es vor allem die sozialen und persönlichen Fähigkeiten sind, die als Mentor ausschlaggebend sind. Es ist insbesondere der Umgang mit Kollegen, das Auftreten und die Zusammenarbeit mit Leitung wichtig. Dies ergibt sich auch aus den in der Ausschreibung angeführten Aufgaben. Die bessere Eignung von B in diesem Kriterium konnte nachvollziehbar dargelegt werden. Die Fachkompetenz sowie pädagogische Kompetenz liegen bei beiden Bewerbern im geforderten Ausmaß vor. In diesem Zusammenhang hält der Senat fest, dass diese Kompetenzen des Antragstellers wenig Würdigung in der Bewertung erhalten haben. Wenngleich schlüssig dargelegt wurde, dass vor allem die sozialen und persönlichen Fähigkeiten ausschlaggebend waren, sind die Bewertungen anhand der Ausschreibung vorzunehmen. Diese sieht für die Fachkompetenzen sowie die pädagogischen Kompetenzen eine Gewichtung von jeweils 20% vor, und wäre daher in der Beurteilung entsprechend zu berücksichtigen gewesen.

Ergänzend sei auch auf das Vorbringen der Vorgesetzten betreffend die Erfüllung der zusätzlichen Aufgaben hingewiesen. Demnach wäre es herausfordernd, würde A als Bindeglied zwischen der Leitung des BZS und dem Lehrkörper fungieren. Eine Mitwirkung an der Zielentwicklung für die ... und Weiterentwicklung des Lehrplans wird ebenfalls kritisch gesehen.

B kann die Bindegliedfunktion zwischen der Leitung und dem Lehrkörper erfüllen. Einer Zusammenarbeit stehe auf dienstlicher und persönlicher Ebene nichts entgegen. Diese Beurteilungen ergeben in der Zusammenschau mit der Bewertung in den einzelnen Kriterien sowie den Ausführungen der Dienstgebervertreter in der Sitzung ein schlüssiges Bild und sind demnach für den Senat nachvollziehbar.

Zusammenfassend stellt der Senat fest, dass die schriftlichen Ausführungen der Leitung des BZS X schlüssig sind und sich in der Sitzung des Senates der Eindruck bestätigte, dass die Leiter des BZS X die Bewertungen sorgfältig und objektiv vorgenommen haben.

Das BMI konnte insgesamt darlegen, warum B besser für die gegenständliche Planstelle geeignet ist und die deutlich längere Dienstzeit des Antragstellers nicht alleine ausreicht. Der Dienstgeber konnte glaubhaft darlegen, dass es dem Antragsteller an der persönlichen Eignung mangelt, somit die Entscheidung zu Gunsten von B auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, sodass bei der gegenständlichen Personalentscheidung kein sachfremdes Motiv ausschlaggebend war. Dem Antragsteller ist es nicht gelungen, das Vorbringen der Leitung des BZS X zu entkräften.

Der Senat erkennt aufgrund des gesamten Vorbringens an, dass es in den letzten Jahren Probleme bzw. Differenzen zwischen A und seinen Vorgesetzten gegeben hat. Ausschlaggebend für die Besetzung der Planstelle war aber jedenfalls die bessere Qualifikation von B im Vergleich zu A.

Der Senat kam aus den dargelegten Gründen zu dem Ergebnis, dass die Bestellung von B zum Mentor X (E2a/...) im BZS X keine Diskriminierung von A beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt.

Wien, September 2023