

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 den Arbeitsplatz „eines/einer hauptamtlichen (ha) Vortragenden und Mentors/Mentorin beim Bildungszentrum der X“ aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A bei der Besetzung des Arbeitsplatzes „eines/einer ha Vortragenden und Mentors/Mentorin beim BZS X“ stellt eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß §13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

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

Der Antragsteller führte im Wesentlichen aus, dass mit Schreiben des Bildungszentrums X am ... der Arbeitsplatz „eines/einer ha Vortragenden und Mentors/Mentorin beim BZS X“ ausgeschrieben worden sei. In der Folge habe er sich für diese beworben.

Er sei sowohl durch die Leitung des Bildungszentrums in ... als auch durch die zuständige Dienstbehörde an die erste Stelle gereiht worden. Der Dienststellenausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens (DA) bei der Sicherheitsakademie (SIAK) und den Bildungszentren (BZS) habe der beabsichtigten Personalmaßnahme zugestimmt. Zu einer Einteilung auf die angestrebte Verwendung sei es jedoch nicht gekommen. Stattdessen sei das bereits im ... abgeschlossene Besetzungsverfahren vom Bundesministerium für Inneres (BM.I) ohne sachliche Begründung neuerlich aufgenommen worden. Das BM.I habe B für die Einteilung vorgeschlagen und sich letztendlich für diesen entschieden.

Der Antragsteller sehe darin eine Diskriminierung seiner Person aufgrund seiner Weltanschauung, da von seiner Person bekannt sei, dass er Mitglied der „Fraktion der Sozialdemokratischen Gewerkschafter (FSG)“ sei. Für seinen Mitbewerber habe sich ein hoher Vertreter der „Fraktion der Christlichen Gewerkschafter (FCG)“ im Zentralausschuss (ZA) eingesetzt.

Da der Antragsteller in seiner Laufbahn bereits gegenüber einem Funktionär der FCG ungerechtfertigt benachteiligt worden sei, sehe er sich durch die letzte Entscheidung, wo entgegen den Durchlaufmeldungen seiner Vorgesetzten einem wesentlich weniger erfahrenen Mitbewerber die einzige mit Funktionsgruppe ... bewertete Verwendung seiner Dienststelle zuerkannt worden sei, als wesentliche Diskriminierung seiner Person an. Außerdem wirke sich diese Nichtberücksichtigung auch auf seine zukünftigen Pensionszahlungen mindernd aus.

Auf Ersuchen des Senates übermittelte das BM.I (das die Personalentscheidung traf) mit ... eine Stellungnahme zum Antrag sowie unter anderem folgende Unterlagen zum Auswahlverfahren: die „InteressentInnensuche“, die Stellungnahme des BZT an das BM.I und die Bewerbungen von A und B.

In der Stellungnahme des BM.I wurde ausgeführt, dass der Leiter des BZS X, ..., einen Einteilungsvorschlag erstellt und dem BZT und in weiterer Folge dem BM.I vorgelegt habe. Nach eingehender Prüfung der Bewerbungen sei beabsichtigt gewesen B mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen. Daraufhin sei das BZT beauftragt gewesen gemäß den Bestimmungen des B-PVG mit dem zuständigen DA in Verhandlung zu treten. Da mit diesem keine Einigung erzielt worden sei, sei der Besetzungsakt gemäß § 10 Abs. 5 B-PVG dem BM.I vorgelegt worden. Da der ZA dem Vorschlag des BM.I zugestimmt habe, sei B am ... mit der gegenständlichen Funktion betraut worden.

Das BM.I begründete die Entscheidung wie folgt: Beide Bewerber seien ha Lehrer des BZS X gewesen. Der Leiter des BZS X habe als unmittelbarer Vorgesetzter in seiner Stellungnahme ausgeführt, dass beide Bewerber für die ausgeschriebene Funktion bestens geeignet seien. Er habe im Hinblick auf das höhere Lebensalter, die langjährigere Erfahrung als ha Vortragender und die als Polizeiinspektions (PI) - Kommandant erworbene größere Führungs- und Managementenerfahrung, A mit der Funktion des Mentors zu betrauen, vorgeschlagen.

Das BM.I sei der Auffassung, dass die in der „InteressentInnensuche“ geforderten „Erforderliche Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Eigenschaften“ von B „im größeren Umfang erfüllt werden“ und dieser durch seine „hochwertigen, vielfältigen und aktuellen Ausbildungen daher fachlich besser qualifiziert“ sei. B habe den FH-Lehrgang „Polizeiliches Lehren“ an der FH X absolviert und weise somit eine Ausbildung auf, die „wesentlich aktueller“ sei und damit „den umfassenden pädagogischen Herausforderungen besser“ entspreche. Weiters habe er in den letzten 3 Jahren „unzählige fachliche Weiterbildungen“ absolviert.

Das „höhere Lebensalter und die längere Erfahrung sowie die Funktion eines Kommandanten einer PI“ seien im konkreten Fall somit „nicht ausschlaggebende Kriterien“ und außerdem nicht als Erfordernis in der „InteressentInnensuche“ angeführt.

Das BM.I führte abschließend aus, dass der lange Zeitraum zwischen „InteressentInnensuche“ und tatsächlicher Planstellenbesetzung mit dem Umstand begründet werde, dass der ehemalige Mentor die Funktion aus persönlichen Gründen abgegeben habe und erst mit ... von seinem Arbeitsplatz abberufen und mit der Funktion eines ha Lehrers betraut worden sei. Eine Nachbesetzung sei somit erst nach Freiwerden der Planstelle möglich gewesen.

Folgender relevanter Ausschnitt der Stellungnahme des BZT kann wiedergegeben werden: „Das BZT kennt beide Bewerber, kann daher die Aussage des unmittelbaren Dienstvorgesetzten zur Gänze nachvollziehen und schließt sich somit dem Antrag des Leiters des BZS X, A den Arbeitsplatz des Mentors zuzuweisen, an.“

Laut „InteressentInnensuche“ wurden für die Besetzung des gegenständlichen Arbeitsplatzes folgende allgemeine Erfordernisse verlangt: „Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft; volle Handlungsfähigkeit; persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der bezeichneten Funktion verbunden sind; Ernennungserfordernisse für die Ernennung auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe E2a; keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z. 3 BOG 1979; Dienst Erfahrung und Dienstpraxis als E2a-Beamter bzw. E2a-Beamtin; mehrjährige Erfahrung als ha Vortragende(r) an einem BZS; absolvierter Fachhochschullehrgang „Polizeiliches Lehren“ bzw eine absolvierte facheinschlägige pädagogische Ausbildung, die diesem gleichzuhalten ist.“ Als erforderliche Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Eigenschaften waren genannt: „besondere pädagogische Fähigkeiten und Interessen; herausragende fachliche und soziale Kompetenz; Bereitschaft, sich pädagogisch und fachlich weiterzubilden (Praxisanbindung); überdurchschnittliche Kenntnisse im Bereich gängiger EDV-Anwendungen; Fähigkeit zum vernetzten Denken; gesundes Selbstbewusstsein und sicheres Auftreten; Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung; gutes Selbst- und Zeitmanagement; Innovationswille und Engagement; Vorbildcharakter; Bereitschaft zur persönlichen Reflexion; Teamfähigkeit; hohe Motivationsfähigkeit; Erfahrung im Bereich der Koordination der Lehrtätigkeit ha Vortragender; Erfahrung in der Führung und Verwaltung von Grundausbildungslehrgängen, Seminaren und berufsbegleitenden Fortbildungen; Erfahrungen in Selektions- und Prüfungsverfahren; Erfahrungen als Betreuende(r) für auszubildende ha Vortragende; eingehende Kenntnisse der administrativen Aufgaben von Klassenvorständen; Bereitschaft, Projekt- und Lernbetreuung auch außerhalb der Unterrichtszeiten durchzuführen; Kenntnisse in der Führung und Koordination von Einsatzkräften.“

Besonders hingewiesen wurde auf das vorbildhafte Verhalten des Mentors/der Mentorin, insbesondere im Rahmen der Ausbildung des Polizeinachwuchses.

A beruflicher Werdegang stellt sich laut der Bewerbung wie folgt dar: „...: Gendarmerieposten (GP) ... -Schulungsposten als VB d BG; ... - ...: Grundausbildung W3; ... - ...: GP ..., GP ..., eingeteilter Beamte; ... - ...: Grundausbildung W2; ... - ...: Sachbearbeiter (SB) am

GP ... und ab ... der ... als ha Gendarmerielehrer zugeteilt; ... -: LGK f. ..., ... ha. Gendarmerielehrer; ... -: SBAuf dem GP ...; ... -: GP-Kommandant in ...; ... -: GP-Kommandant in ...;: Lehrer in der ...; ... -: PI-Kommandant in ...; ... -: Lehrer im BZS-...; ... -: PI-Kommandant in ..., ... -: Lehrer im BZS-X; seit ... ha Lehrer im BZS-X.“ In der Bewerbung angeführt waren die berufsbegleitenden Ausbildungen (Ausbildung zum Verkehrserziehungsbeamten, Führungskräfte-seminar, Seminare zu den Themen: Umgang mit psychisch Kranken; A World of Difference; Staatsschutz, Terrorismus, Extremismus; Raub; Form- Werkzeug-u. Schuhspurenuntersuchung), sowie folgende sonstige Ausbildungen: „Pädagogische Ausbildung zum ha. Gendarmerielehrer, Ausbildung und Tätigkeit als Kollegenverteidiger bei der DK, Ausbildung zum SPG-Moderator, Trainerausbildung für Kommunikation und Konflikt-handhabung, Trainerausbildung für stopp neu, Trainerausbildung zum PAD Landestrainer, Allgemeine pädagogische Weiterbildung im BZT, Teilnahme an Fachzirkeltreffen in den Lehrgegenständen Büro-kommunikation und Dienstrecht.“ Aufgezählt waren auch folgende Vortragstätigkeiten: „Ha Gendarmerielehrer bis zur Auflösung der ... in den Unterrichtsgegenständen Vollzugsdienst und Strafrecht; Kriminalistiklehrer bei der ...; Kriminalistiklehrer im BZS-X; Vortragender in Kriminalistik, Strafprozessordnung und Zeuge in Verfahren; laufende Tätigkeit als Inspektionskommandant und Verkehrserziehungsbeamter in der schulischen Verkehrserziehung inklusive freiwilliger Radfahrprüfung; Vorträge auf Bezirksebene im Rahmen der Ausbildungstage; Vortragstätigkeit bei den Organisationseinheiten des Roten Kreuzes, Freiwillige Feuerwehr und Bergrettungsdienst; seit ... ha Polizeilehrer in den Lehrgegenständen Büro-kommunikation, Dienstrecht und Handlungstraining.“ Weiters habe er an vielen Projekten bzw. Großeinsätzen mitgewirkt.

In seiner Bewerbung führte A aus, dass er den Beruf eines Einzelhandelskaufman-nes erlernt habe. ... sei er in die Bundesgendarmerie eingetreten. ... bis ...sei er als ha Gendarmerielehrer der ... in den Lehrgegenständen Vollzugsdienst und Strafrecht tätig gewesen. Die pädagogische Ausbildung habe er in ... und ... absolviert. Bis zur Auflösung der ... sei er mit der Funktion eines Leiters der Lehrgruppe 2 betraut gewesen. In diesem Zeitraum habe er zahlreiche Fachseminare absolviert.

Seit ... sei er als Kommandant verschiedenster Gendarmerie- bzw Polizeidienststel-len eingesetzt gewesen und habe somit mehr als 20 Jahre in dieser Funktion Erfah-rungen in der Dienstführung und Leitung einer Dienststelle sammeln können.

Er habe sich in den fachlichen und pädagogischen Bereichen weitergebildet, die dar-aus gewonnenen Erkenntnisse und auch seine 38-jährige Diensterfahrung seien bei

seiner derzeitigen Tätigkeit als ha Lehrer sehr hilfreich. In Abwesenheit des Mentors habe er seine Aufgaben wahrgenommen und sei in die Stundenplanerstellung eingebunden gewesen. Die Erstellung und Einhaltung der Stundenpläne sei durch seine langjährige Tätigkeit als Inspektionskommandant nicht nur eine Herausforderung, sondern auch eine sehr interessante dienstliche Aufgabe. Die Bereiche der Teamentwicklung und Qualitätssicherung, seien wie auch die Förderung der Berufszufriedenheit aller Bediensteten des BZS, aus seiner Sicht an oberster Stelle dieser Verwendung zu stellen.

In BZS X unterrichte er derzeit die Lehrgegenstände Bürokommunikation, Dienstrecht und Handlungstraining in den Polizeigrundausbildungslehrgängen. An einer pädagogischen und fachlichen Weiterbildung sei er sehr interessiert.

Vom Leiter des BZS ... wurde A wie folgt beurteilt:

A verfüge aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen als ha Lehrer über besondere pädagogische Fähigkeiten, sowie herausragende fachliche, insbesondere aber soziale Kompetenzen. A weise überdurchschnittliche Kenntnisse über den Bereich gängiger EDV-Kenntnisse hinaus auf. Er verfüge „über – für die Funktion des Mentors besonders bedeutende – Managementfähigkeiten.“

Auch aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit als PI-Kommandant gelinge es ihm hervorragend, Menschen zu führen und zu betreuen. Er verfüge über ein gesundes Selbstbewusstsein, sicheres Auftreten, habe hervorragendes Selbst- und Zeitmanagement und könne als vorbildlich, sowohl für die anderen ha LehrerInnen, als auch für die LehrgangsteilnehmerInnen gesehen werden.

A habe bereits in der Vergangenheit den bisherigen Mentor unterstützt. Nachdem der bisherige Mentor ersucht habe, ihn von seiner Funktion zu entbinden, sei A vom Gefertigten mit der vorübergehenden Wahrnehmung der Aufgaben eines Mentors betraut worden.

A habe ab diesem Zeitpunkt den mit der Panstelle eines Mentors verbundenen Aufgabenbereich vollständig übernommen und für eine lückenlose Weiterführung dieses umfangreichen Tätigkeitsfeldes gesorgt. Im Falle der Verhinderung von A, werde er von B unterstützt.

A habe durch sein Verhalten, seine hohe Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und seine hohe Motivationsfähigkeit unter Beweis gestellt. Er erfülle die Aufgaben eines Mentors mit großem Engagement und enormen Innovationswillen. So

habe er beispielsweise – obwohl erst seit kurzer Zeit und vorerst nur vorübergehend mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Mentors betraut sei – durch Einführung bzw. Einforderung einer Vielzahl von Vormerkungen und Übersichten für eine noch genauere Anpassung der Unterrichtsplanung an die jeweiligen Erfordernisse einzelner Kurse gesorgt.

A sei sowohl persönlich, als auch fachlich für die Funktion des Mentors bestens geeignet und solle auf die voraussichtlich mit ... freie Planstelle versetzt werden.

Bs beruflicher Werdegang stellt sich laut der Bewerbung wie folgt dar: „... – ...: Grundausbildung LGK f X ...; ... – ...: eingeteilter Beamter GP ...; ... – ...: GP ...; ... – ...: Grundausbildung E2a ...; ... – ...: SB GP ...; ... – ...: PI-Kommandant Stellvertreter PI ...; ... – ...: dienstzugeteilt als ha Lehrer BZS X; ab ... Versetzung zum BZS X. In seiner Bewerbung führte B sowohl die berufsbegleitenden Fortbildungen (AVNT/VStV – Trainer, PAD Landes-trainer, Verkehrssicherheitstrainer an Berufsschulen, Kinderpolizeitrainer, stopp – Trainer in der BBF, diverse SIAK Seminare) als auch die sonstigen Ausbildungen (4. LUC „Akademischer Lehrer des Exekutivdienstes“, Systembeauftragter „Qualität“) an. Angeführt waren auch folgende Vortragstätigkeiten: „AVNT/VStV und PAD Trai-ner, Verkehrssicherheitstrainer an Berufsschulen in X, Gestaltung von FBT im Bezirk ..., stopp Trainer in der ..., Ausbildung von Milizkräften des ÖBH im Rahmen der Übung „...“ im Auftrag der SIAK, Vorträge für Präventionsbeamte des LPK X zum Thema „Gewalt in der Privatsphäre“, Vorträge für Führungskräfte (LPK X) zum Thema „Lebensgefährdender Waf-fengebrauch.“ Weiters habe er an vielen Projekten bzw. Großeinsätzen mitgewirkt. Seine Bewerbung begründete B wie folgt: ... sei er zum BZS X als ha Lehrer für die Gegenstände „Sicherheitspolizeiliche Handlungslehre“ und „Bürokommunikation“ dienstzugeteilt worden. Ab Beginn seiner Tätigkeit am BZS habe er eine Versetzung angestrebt. Noch während seiner Zuteilungsphase habe er daher die pädagogische Ausbildung beim 4. LUC absolviert. Sein Engagement beschränke sich aber nicht auf seine Tätigkeit als Lehrer am BZS, vielmehr habe er in den letzten 5 Jahren zusätzli-che Aufgaben übernommen und damit verbundene Ausbildungen absolviert. So sei er seit ... als Fachzirkelkoordinator für den Gegenstand SHL verantwortlich. Hausin-tern sei er neben SHL auch noch für Bürokommunikation zuständig. Durch die Arbeit als Fachzirkelkoordinator und seine Ausbildung bzw. Arbeit als Qualitätsbeauftragter habe er Erfahrungen in der Organisation, Planung und Durchführung von Ausbil-

dungslehrgängen, Workshops, Seminaren und berufsbegleitender Fortbildung sammeln können. Die entsprechende Vorschriftenlage sei ihm sehr gut vertraut.

Seine Bereitschaft zur fachlichen und pädagogischen Weiterbildung zeige sich durch seine erwähnten Zusatzausbildungen. Er sei „VStV“ und „PAD-Landestrainer“ und verfüge über entsprechende Kenntnisse in den derzeit verwendeten EDV-Applikationen.

Am BZS X sei es in der Vergangenheit zu zahlreichen Lehrerwechseln gekommen und er engagiere sich seit einigen Jahren aktiv in der Betreuung neuer Lehrkräfte. Er unterstütze die KollegInnen in fachlicher und persönlicher Hinsicht.

Die administrativen Aufgaben von Klassenvorständen seien ihm aus zweierlei Hinsicht gut vertraut: Einerseits sei er bereits einmal Klassenvorstand gewesen und sei derzeit „KV des ...“, andererseits habe er als Qualitätsbeauftragter unter anderem die Aufgaben des Klassenvorstands in internen Ablaufchecklisten dokumentiert und zur allgemeinen Verwendung zur Verfügung gestellt.

Er verfüge über entsprechende Kenntnisse in der Führung und Koordination von Einsatzkräften und habe dies bei Unterstützungseinsätzen mit Grundausbildungslehrgängen, sowie zuletzt bei der Leitung einer Großfahndung im Bezirk ... bewiesen.

In seinem bisherigen dienstlichen Aufgabenfeld habe er die geforderten persönlichen Fähigkeiten wie vernetztes Denken, Selbstbewusstsein, sicheres Auftreten, Innovationswille, Engagement, Teamfähigkeit und hohe Motivationsfähigkeit unter Beweis gestellt. Er sei nicht nur bereit Verantwortung zu übernehmen, sondern habe sie in der Vergangenheit und zuletzt bei der Frage einer Übergangslösung bis zur Neubesetzung des Mentors/der Mentorin auch bereits übernommen. Er übernehme schon jetzt die Vertretung des Mentors und sei in die Planung eingebunden.

Der Leiter des BZS X führte in seiner Beurteilung des B aus, dass dieser für die Funktion eines ha Lehrers und Mentors – ebenso wie A – sowohl fachlich als auch persönlich hervorragend geeignet sei. Er sei, wie in der Bewerbung angeführt, seit sieben Jahren als ha Lehrer im BZS X tätig.

B verfüge über „besondere pädagogische Fähigkeiten“, sowie „herausragende fachliche, insbesondere aber auch soziale Kompetenz.“ Auch im EDV-Bereich verfüge er über überdurchschnittliche Kenntnisse im Bereich gängiger Anwendungen.

B verfüge außerdem über „sehr gute Managementfähigkeiten.“ Er habe A bei der Weiterführung der Unterrichtsplanung unterstützt. Im Falle der Abwesenheit von A habe er

die Aufgaben des Mentors vorübergehend vollständig übernommen.

B habe durch sein Verhalten seine hohe Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und seine hohe Motivationsfähigkeit unter Beweis gestellt. Er trete selbstbewusst und sicher auf, verfüge über hervorragendes Selbst- und Zeitmanagement und sei Vorbild für ha LehrerInnen und LehrgangsteilnehmerInnen.

B sei sowohl persönlich, als auch fachlich für die Funktion des Mentors „bestens geeignet.“ Nach Ansicht des Gefertigten solle die in Rede stehende Planstelle aber dem an Lebensjahren älteren, länger als ha Lehrer tätigen (mit Unterbrechungen seit ...) und aufgrund seiner langjährigen Funktion eines PI-Kommandanten an Führungs- und Managementenerfahrung reicheren A zugesprochen werden. B werde daher „an die zweite Stelle gereiht.“

Mit B sei die gegenständliche Durchlauferstellungnahme eingehend besprochen worden. B sei im Falle der Versetzung von A auf die Funktion des Mentors bereit, auch im Falle von Abwesenheiten, bei der Bewältigung dieses Aufgabenbereiches unterstützend mitzuwirken.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ..., führte der Antragsteller aus, dass der/die MentorIn ebenfalls ha LehrerIn sei, aber kein Vorgesetzter der LehrerInnen, sondern Bindeglied zwischen den LehrerInnen und der Schulleitung sei. Der/die MentorIn habe die Aufgabe, die Stundenpläne zu erstellen. Diese/Dieser sei somit vorwiegend im Management der Schule tätig. Das Problem des Mentors/der Mentorin sei, dass er/sie keinen Stellvertreter habe. Den meisten älteren BeamtInnen sei diese Tätigkeit neben der Lehrtätigkeit zu aufwendig. Der Antragsteller habe sich bereit erklärt, diese Tätigkeit übergangsmäßig zu übernehmen. B habe auf einer Konferenz erklärt, dass er sich für diese Tätigkeit noch zu jung fühle, jedoch als Stellvertreter fungieren könne. Ab ... habe der Antragsteller die Stundenpläne, in der Abwesenheit des Mentors gemacht. Er sei wenig abwesend gewesen und wenn er dies gewesen sei, dann habe B die Funktion übernommen. Zum Besetzungsverfahren führte er aus, dass er einen Anruf vom ZA bekommen habe. Bei diesem Telefonat sei ihm gesagt worden, dass es für ihn nicht so gut aussehe. Einen Tag nach der Sitzung habe man sich für B entschieden.

Der Dienstgebervertreter, ..., brachte zu den Ausführungen des Antragstellers Folgendes vor: Grundsätzlich sei das BZT als Dienstbehörde erster Instanz zuständig für das Besetzungsverfahren, insbesondere für die LehrerInnen in den BZS, sofern

keine FremdbewerberInnen vorhanden seien. Die Personalentscheidung hätte somit im BZS fallen müssen. Im Bereich der SIAK gebe es eine Trennung zwischen der Fach- und der Dienstaufsicht. Die SIAK übe die Fachaufsicht über die LehrerInnen aus. Die Dienstaufsicht hingegen werde von der Personalabteilung im BM.I ausgeübt. Das BZT als Dienstbehörde erster Instanz sei mit dem Besetzungsvorschlag an die SIAK herangetreten. Die SIAK habe dann ihn in die Personalentscheidung eingebunden und habe ihn gebeten, diese zu treffen. Er habe dann mit dem Leiter des BZT Kontakt aufgenommen und ihn darauf hingewiesen, dass keine Zuständigkeit des BM.I vorliege und ihn gebeten, sich mit dem Vorschlag an den DA zu wenden. Weiters habe er ihm gesagt, dass er sich nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen für B entschieden habe. Der DA sei weiterhin für A gewesen. Dies sei dann eine „10/5-Vorlage“ gewesen und letztendlich sei er für die Entscheidung zuständig gewesen. Er sei weiterhin für B gewesen. In weiterer Folge habe auch der ZA zugestimmt. Weiters brachte er vor, dass beide Bewerber hervorragend seien. B habe den „LÜK“ absolviert und habe eine Mehrzahl an pädagogischen Ausbildungen, die auch aktueller seien. Im Gegensatz dazu habe A seine letzte Ausbildung ... gemacht. Dies sei acht Jahre her und nicht mehr aktuell. Für ihn sei das Alter nicht ausschlaggebend gewesen und auch nicht die Funktion des PI-Kommandanten.

A weise achteinhalb Jahre reine Lehrtätigkeit vor. Im Vergleich dazu sei B, der jünger als A sei, ab ... durchgehend als Lehrer tätig gewesen. Dies ergebe einen Unterschied von ungefähr zwei Jahren. Das sei kein großer Unterschied, da beide Bewerber sehr gut geeignet seien. Der Ausbildungsbereich bei B überwiege jedoch. Die Ausbildungen von B, vor allem die Ausbildungen in den letzten drei Jahren, seien ausschlaggebend für die Personalentscheidung gewesen. Die pädagogischen Ausbildungen seien für die Tätigkeit des Mentors wichtig, weil es um ein Gesamtbild gehe und auf dieser Planstelle kein „reiner Managementtyp“ sitzen könne.

Der Antragsteller erklärte, dass ... für ihn die Schule eigentlich abgeschlossen gewesen sei, da es keine Planstelle mehr gegeben habe. ... habe es wieder die „... Kurse“ gegeben. Er habe sich für die Schule entschieden und wieder Dienstrecht gelehrt. Als PI-Kommandant habe er keine Möglichkeit gehabt an pädagogischen Schulungen teilzunehmen.

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

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. I Nr. 65/2004, ist „Weltanschauung“ die „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverhältnis“. Weiters ist ausgeführt: „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus...)“.

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 als das vom Antragsteller glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des BM.I für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Im Wesentlichen stützt sich die Entscheidung zu Gunsten von B darauf, dass dieser die in der „InteressentInnensuche“ geforderten „Erforderliche Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Eigenschaften“ im größeren Umfang erfülle und durch seine hochwertigen, vielfältigen und aktuellen Ausbildungen daher fachlich besser qualifiziert sei. B habe den FH-Lehrgang „Polizeiliches Lehren“ an der FH X absolviert und weise eine Ausbildung auf, die „wesentlich aktueller“ sei und damit „den umfassenden pädagogischen Herausforderungen besser“ entspreche. Begründet wird die Entscheidung auch damit, dass B in den letzten 3 Jahren „unzählige fachliche Weiterbildungen“ absolviert habe.

Der Senat hält dazu fest, dass die Eignung von BewerberInnen an den Aufgaben des Arbeitsplatzes und an den diesen entsprechenden Anforderungen zu messen ist. Vergleiche dazu die Ausführungen auf Seite 4.

Im Auswahlverfahren ist zu prüfen, in welchem Ausmaß die BewerberInnen die einzelnen Anforderungen erfüllen, sodass nach einem Wertungsvergleich zwischen BewerberInnen festgestellt werden kann, wer über die bessere Eignung verfügt. Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind.

Zum Auswahlverfahren wird von Seiten des Senates kritisch angemerkt, dass sich das BM.I eine Zuständigkeit angemaßt hat, die ihm nicht zustand. So konnte der Dienstgebervertreter in der Sitzung der B-GBK nachvollziehbar darlegen, dass für das Besetzungsverfahren das BZT als Dienstbehörde erster Instanz zuständig und nur im Falle einer Fremdbewerbung das BM.I zuständig sei. Da im vorliegenden Fall keine Fremdbewerbung vorlag, hätte die Personalentscheidung folglich im BZT fallen müssen. Insofern ist die Erteilung eines Besetzungsvorschlages seitens des BM.I trotz Unzuständigkeit für den Senat absolut nicht nachvollziehbar. Ausgehend von dieser Tatsache, ist die Gültigkeit der getroffenen Personalentscheidung für den Senat höchst fragwürdig.

Auch, wenn hypothetisch von einer Zuständigkeit des BM.I ausgegangen wird, ergibt sich für den Senat keine Nachvollziehbarkeit der Personalentscheidung. Dies aus folgenden Gründen: Nach den Ausführungen des Antragstellers in der Sitzung der B-GBK, ist ein/eine MentorIn ebenfalls ha LehrerIn, ein Bindeglied zwischen den LehrerInnen und der Schulleitung. Der/die MentorIn habe die Aufgabe, die Stundenpläne zu erstellen und sei somit vorwiegend im Management der Schule tätig. Dies sei eine Tätigkeit, die neben der Lehrtätigkeit ausgeübt werde. Auf der Grundlage dieser Ausführungen hält der Senat fest, dass die Ausübung der Tätigkeit als „MentorIn“ weitreichende Managementfähigkeiten und Organisationsfähigkeiten erfordert. Auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen von A und B, kann festgestellt werden, dass es sich bei beiden Bewerbern um qualifizierte Beamte handelt. Beide Bewerber haben lange als ha Lehrer Erfahrungen gesammelt und diverse Ausbildungen absolviert. Für A spricht jedoch, dass dieser von ... bis ... ha mit den Aufgaben des Mentors betraut gewesen ist. Eben diese Verwendung ist von höchster Relevanz für den

ausgeschriebenen Arbeitsplatz und ist daher besonders hervorzuheben. In dieser Zeit war B stellvertretend für A tätig. Im Hinblick darauf, dass er „nur“ stellvertretend tätig war, erscheint dem Senat die detaillierte und wortreiche Darstellung seiner Ausbildungen überzogen. Unbestritten ist, dass B aufgrund seiner zahlreichen Ausbildungen, für die Ausübung der ha Lehrtätigkeit bestens geeignet ist. Dies wird auch durch die exzellente Bewertung des unmittelbaren Vorgesetzten bestätigt. Davon zu unterscheiden ist jedoch die Eignung für die Funktion des Mentors, die überwiegend praktische Erfahrung erfordert, welche von A erbracht werden, zumal er bereits als Mentor verwendet wurde.

Für den Senat ist es auch nicht nachvollziehbar, dass bei der Entscheidung nur ein bestimmtes Kriterium, hier eben der FH-Lehrgang „Polizeiliches Lehren“ als wesentlich erachtet wurde, während alle anderen Kriterien, welche nach der „Interessentlennensuche“ erforderlich waren, ausgeblendet wurden. Vielmehr hätten alle Kriterien in die Gesamtbeurteilung einfließen sollen. Wird bei der Besetzung der Planstelle nur auf ein Kriterium abgestellt, so müsste dies in der „Interessentlennensuche“ dementsprechend zum Ausdruck kommen. Angemerkt sei auch, dass nach der „Interessentlennensuche“ „eine absolviertes Fachhochschullehrgang „Polizeiliches Lehren“ bzw eine absolvierte facheinschlägige pädagogische Ausbildung, die diesem gleichzuhalten ist“ verlangt wurde. An dieser Stelle sei auf die absolvierten Ausbildungen von A wie zum Beispiel „Allgemeine pädagogische Weiterbildung im BZT“ hingewiesen. (Vgl. Seite 5). Besonders auffällig für den Senat ist es auch, dass die Ausbildungen von B seitens des BM.I überbewertet und jene von A unterbewertet wurden. Des Weiteren ist das Vorbringen des BM.I, dass B die aktuelleren Kenntnisse habe, absolut nicht nachvollziehbar. Der Umstand, dass A als ha Lehrer und Mentor verwendet wurde, lässt vernünftigerweise darauf schließen, dass dieser sehr wohl über aktuelle Kenntnisse verfügt.

Der Argumentation des BM.I, dass das „höhere Lebensalter und die längere Erfahrung sowie die Funktion eines Kommandanten einer PI“ im konkreten Fall „nicht ausschlaggebende Kriterien“ und nicht als Erfordernis in der „Interessentlennensuche“ angeführt seien, ist insofern zuzustimmen, als das vergleichsweise höhere Lebensalter für sich genommen kein Entscheidungskriterium sein darf. Sehr wohl ist davon auszugehen, dass die längere Verwendung von A sowohl als PI-Kommandant als auch als Mentor einen breiteren fachlichen Erfahrungswert mit sich bringt. Eben diesen, für das Be-

setzungsverfahren gar nicht unbedeutenden Erfahrungswert, hätte die Dienstbehörde bei der Entscheidungsfällung mitberücksichtigen sollen.

Besonders zu betonen ist nach Ansicht des Senates auch, dass vom unmittelbaren Vorgesetzten, ..., A für die Besetzung der Planstelle vorgeschlagen und an die erste Stelle gereiht wurde. Das BM.I schlug hingegen B vor. Dies ist insofern bemerkenswert, als davon ausgegangen werden kann, dass der Leiter des BZS X A wohl nicht an die erste Stelle gereiht hätte, wenn er Bedenken an seiner Qualifikation hätte. Zu erwähnen ist wohl auch, dass der Leiter des BZS X beide Bewerber kennt. Das BM.I kann daher die Eignung der Bewerber gar nicht besser beurteilen als der unmittelbare Vorgesetzte mit dem die Bewerber den Dienst versehen. Es ist wohl davon auszugehen, dass der Leiter des BZS X nicht zufällig A an die erste Stelle gereiht hat. Er will damit wohl zum Ausdruck bringen, dass ein Unterschied in der Eignung der beiden Bewerber besteht. Am Rande sei genannt, dass der Besetzungsvorschlag mit B besprochen wurde. B erklärte sich sogar bereit, im Falle der Versetzung von A auf die Funktion des Mentors, diesen, bei der Bewältigung dieses Aufgabenbereiches zu unterstützen. Es ist bemerkenswert, dass sich das BM.I über dieses Einverständnis hinweggesetzt hat.

Der Senat hat zu prüfen, ob die Präferenz der Dienstbehörde für einen/eine BewerberIn auf Grund der Weltanschauung besteht. A behauptete, dass die Entscheidung politisch motiviert sei, da von seiner Person bekannt sei, dass er Mitglied der „FSG“ sei. Aufgrund der glaubwürdigen Ausführungen des Antragstellers und im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Dienstgeberseite – wie bereits oben festgehalten – nicht darlegen konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht, stellt der Senat eine Diskriminierung von A aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 (1) Z 5 fest.

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

Wien, am ... Juni 2016