

**Entscheidende Kommission**

Bundes-Gleichbehandlungskommission

**Senat**

II

**Entscheidungsart**

Gutachten

**Geschäftszahl**

B-GBK II/119/19

**Entscheidungsdatum**

14.06.2019

**Diskriminierungsgrund**

Alter

**Diskriminierungstatbestand**

beruflicher Aufstieg

**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 Funktion „stellvertretende/r Leiter/in des Bildungszentrums der Sicherheitsexekutive X“ aufgrund des Alters gem. § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

***Gutachten***

*beschlossen:*

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Alters von A gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG vor.

**Begründung**

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antragsteller führte im Wesentlichen Folgendes aus: Er sei im BM.I., Sicherheitsakademie (SIAK), Bildungszentrum (BZS) X, als hauptamtlicher Lehrer und Mentor beschäftigt. Er habe sich am ... beim BM.I., SIAK, um die ausgeschriebene Planstelle „stellvertretende/r Leiter/in“ im BZS X beworben.

Er sei seit dem Jahre ... hauptamtlicher Lehrer im BZS X (vormals ...), mit ... sei er zum Mentor bestellt worden, der Arbeitsplatz habe die Bewertung E2a/7. Neben seiner Lehr- und Mentorentätigkeit habe er über Jahre die Funktion des Fachzirkelkoordinators „...“ ausgeübt. Im ... sei auf Grund einer Organisationsänderung eine Neustrukturierung der Bildungszentren erfolgt und die stellvertretende Leitung installiert worden.

Zu seinen Qualifikationen führte A aus: Er sei seit ... E2a-Beamter, mehr als sieben Jahre sei er stellvertretender Postenkommandant auf dem Gendarmerieposten ... gewesen, und mehr als zwei Jahre stellvertretender Kommandant am Gendarmerieposten und der Bezirksleitzentrale .... Seit ... sei er hauptamtlich als Lehrer tätig. Seine pädagogische Ausbildung habe er im Erwachsenenbildungsinstitut ... absolviert, und an der ... Universität in ... habe er das Studium der Pädagogik, Erwachsenenbildung abgeschlossen. In den vielen Jahren seiner Tätigkeit als Gendarmerie- und Polizeibeamter und später als Lehrer und Mentor des Bildungszentrums habe er seine Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben, zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln immer wieder unter Beweis stellen könne. Er denke, dass seine Fähigkeiten von fachlicher und sozialer Kompetenz getragen seien und so wesentlich zum Erfolg der Gesamtleistung des BZS X beigetragen haben. Seine auch außerhalb des Dienstverhältnisses erworbenen überdurchschnittlichen pädagogischen und rhetorischen Fähigkeiten habe er neben seiner Lehrverpflichtung und Mentorentätigkeit in vielen

Veranstaltungen und Ausbildungszweigen des BM.I. eingebracht. Seine Tätigkeiten in der Lehreraus- und Weiterbildung und die Führung des Fachzirkels ... - ... zeugen von seinem Engagement und seiner Gewissenhaftigkeit. Eigeninitiative und selbstständiges Agieren sowie eine hohe Belastbarkeit sehe er als Voraussetzung für seinen Beruf.

Mit ... sei ein Mitbewerber zum stellvertretenden Leiter des BZS X ernannt worden, obwohl dieser bei objektiver Betrachtung weniger Dienst Erfahrung und Dienstpraxis als E2a-Beamter und als hauptamtlicher Lehrer und Mentor habe, und vor allem habe er die geforderte akademische pädagogische Ausbildung nicht absolviert. Dieser Umstand stelle eine Diskriminierung aufgrund des Alters gemäß dem B-GIBG dar.

Wie aus seinem Laufbahndatenblatt ersichtlich, habe er sich stets in seinem Aufgabenbereich engagiert und seine außerberuflich erworbenen Kompetenzen eingebracht. Auf seine Bewerbung habe er den lapidaren „Dreizeiler“ erhalten, dass ein anderer Bewerber mit der Funktion betraut worden sei. Gesprochen habe niemand mit ihm, er habe nur die Mitteilung über die Nichtberücksichtigung unterschreiben müssen. Durch den wenig wertschätzenden, respektlosen Umgang seiner Vorgesetzten mit ihm, der Vermeidung eines klärenden Gespräches und schließlich der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung sei er „persönlich massiv gekränkt“ worden. Diese Kränkung gehe so weit, dass er sowohl physisch als auch psychisch-emotional Schaden nehme.

Auf Ersuchen der B-GBK, den behaupteten Diskriminierungsgrund Alter glaubhaft zu machen, übermittelte der Antragsteller mit Schreiben vom ... folgende Konkretisierung zum Antrag: Es liege eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg vor, weil die stellvertretende Leitung eines Bildungszentrums im Vergleich zur Lehrtätigkeit eine höhere Position darstelle. Der zum Zug gekommene Bewerber sei Jahrgang ..., seit ... bei der Exekutive, seit ... E2a-Beamter und erst seit ... hauptamtlicher Lehrer im BZS X.

Dem Antrag war die Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt angeschlossen. Da der Antragsteller die wesentlichen Stationen seiner beruflichen Laufbahn und seine Tätigkeiten im Antrag darlegte, muss der Inhalt der Bewerbung nicht wiedergegeben werden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BM.I. mit Schreiben vom ... folgende Stellungnahme zum Antrag: A und B hätten sich fristgerecht um die Funktion des/der stellvertretenden Leiters/in, Bewertung E2a/7, des BZS X beworben. Die SIAK habe beantragt, die Planstelle B zu verleihen. Auf Grund der Reorganisation sei die Personalmaßnahme dem BM.I zur Entscheidung vorgelegt worden. Nach Durchsicht der Bewerbungen habe sich das BM.I dem Vorschlag der SIAK angeschlossen. Auch der Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens habe sich dem Vorschlag angeschlossen.

Die Funktion des Stellvertreters der Leitung des BZS X sei ... neu geschaffen worden. Die Bewertung dieser Funktion sei ident mit der Bewertung des Arbeitsplatzes von B, der die Funktion des Mentors für die Polizeiliche Grundausbildung (PGA) im BZS X bekleide. Die beiden Arbeitsplätze würden sich doch wesentlich in den Aufgaben unterscheiden und auch

Unterschiedliche persönliche und fachliche Kompetenzen erfordern. Neben den Hauptaufgaben eines hauptamtlich Lehrenden liege beim Mentor PGA der Fokus auf pädagogischen Schwerpunkten, auf der Koordinierung von Unterrichtsbetrieb und Lehrtätigkeit, Unterrichtsplanung, Unterstützung, Betreuung und Beratung aller Lehrenden sowie auf der Organisation und Moderation von Lehrveranstaltungen und Lehrgangskonferenzen. Ein Mentor wirke an der Auswahl von Lehrpersonal mit und sei von federführender Bedeutung in der Weiterentwicklung vernetzter Unterrichtsmethoden. Der Stellvertreter der BZS-Leitung habe neben der Lehrtätigkeit, die er in einem mit seiner Funktion vereinbaren Ausmaß wahrzunehmen habe, insbesondere Führungsaufgaben. In einer Einheit mit der BZS-Leitung habe der Stellvertreter Aufgaben in der Zielsetzung und bei der Festlegung von Arbeitsschwerpunkten wahrzunehmen und Informations-, Anleitungs- und Förderungspflichten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber. Weiters unterscheide sich der Stellvertreter vom Mentor dadurch, dass er die Vertretung der Leitung nach außen (zur LPD, zur SIAK, zu sonstigen Institutionen, Firmen und Kooperationspartner) sowie die Ausübung der Dienst- und Fachaufsicht gegenüber allen dem BZS zugewiesenen Bediensteten wahrzunehmen habe.

Am ... habe die Leitung des BZS X, ..., eine Stellungnahme bzw. einen Vorschlag zur Besetzung des Arbeitsplatzes vorgelegt. Darin habe die Leitung - als unmittelbare Dienstvorgesetzte der Bewerber - ausgeführt, dass beide Bewerber jahrelang als hauptamtliche Vortragende bzw. Mentoren tätig gewesen seien und die Leitung habe B an erster Stelle gereiht. Der Antragsteller sei an dritter Stelle gereiht worden.

Die Reihung habe die Leitung des BZS X mit der jahrelangen praktischen Außendienstenerfahrung von B und der laufenden Erweiterung seiner fachlichen und persönlichen Kompetenzen begründet. Weitere herausragende Eigenschaften des Bewerbers B seien hohes Engagement, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Selbstständigkeit, Eigeninitiative, hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit. Er verfüge über die Fähigkeit, komplexe Aufgaben zu erledigen, Mitarbeiterführung, sozialkommunikative Kompetenz, wertschätzender Umgang und Teamfähigkeit seien bei ihm in hohem Maße vorhanden. Seine Akzeptanz im Team sei hoch und die stete Bereitschaft zu Reflexion und Weiterentwicklung sei ihm wichtig. Aus der Sicht der BZS-Leitung setze die Funktion des Stellvertreters der Leitung ein besonderes Vertrauensverhältnis und Verantwortung voraus. Nicht zuletzt sei die Einheit der Führung in Bezug auf die Aufgabenerfüllung und Erreichung der Organisationsziele (Bildungsziele der SIAK) von wesentlicher Bedeutung, weshalb nach Abwägung aller Gründe B neben seinen fachlichen Kompetenzen auch der persönlich geeignetste Bewerber für diese Funktion sei.

Die Bewerbungen und die Stellungnahme der Leitung des BZS seien von der SIAK geprüft worden. Bei beiden Bewerbern handle es sich um fachlich kompetente und erfahrene Polizeilehrer. Die von der Leitung des BZS X herausgestrichene Wichtigkeit der „Einheit der Führung“ sei von der SIAK geteilt worden. Ein Dienststellenleiter und sein Stellvertreter bräuchten zur optimalen Dienststellenführung eine korrekte, ehrliche und vertrauensvolle dienstliche Beziehung. Sie sollten den Mitarbeitern gegenüber als wirkliche Einheit auftreten

Und müssten sich aufeinander verlassen können. Mit A als Stellvertreter wäre die „Einheit der Führung“ aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre nicht in diesem Ausmaß gewährleistet. Die Meinungen der BZS-Leitung und des B seien oft konträr gewesen und hätten in der Vergangenheit wiederholt zu Konflikten geführt. Dies habe dazu geführt, dass es im Jahr ... auf Grund massiver dienstlicher Probleme zur Gewährleistung der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs nach einem ...-monatigen Krankenstand zu einer befristeten Dienstzuteilung der BZS-Leitung vom BZS X zum BZS ... gekommen sei (... bis ...). Der Sachverhalt sei in dieser Zeit genauestens überprüft worden. Zur Verbesserung der Situation im BZS seien verschiedene Maßnahmen ergriffen worden. So sei etwa der psychologische Dienst eingeschaltet worden, der eine Inanspruchnahme professioneller Unterstützung empfohlen habe. Einerseits hätten zur Bearbeitung des Problems mehrere durch einen externen Profi moderierte Gruppengespräche - eingebettet in den schulischen Alltag des BZS - durchgeführt werden sollen, andererseits sei der Leitung des BZS X parallel dazu ein Führungscoach angeboten worden. Ein Supervisionsprojekt sei geplant worden, sei aber auf Grund mangelnder Bereitschaft aller Beteiligten gescheitert. Am ... habe A dem Direktor der SIAK und dem damaligen Leiter der Dienstbehörde ... eine Darstellung der Situation im BZS ... übermittelt, in der er über „erhebliche Auffassungsunterschiede“ berichtet habe, die „den Führungsstil und das Führungsverhalten der Leitung einerseits und die damit verbundene Anerkennung und Wertschätzung der Lehrer andererseits“ betroffen haben. In diesem Schreiben habe A als Sprachrohr der Lehrenden darauf hingewiesen, dass „eine Vorlage im Dienstweg unter Berücksichtigung des § 54 Abs 2 BDG 1979 billigerweise nicht zumutbar“ sei. Während sich die Situation nach der Rückkehr der BZS-Leitung in das BZS X zumindest nach außen hin beruhigt habe, gebe es derzeit neuerliche Hinweise auf dienstbetriebliche Probleme, denen seitens der SIAK nachgegangen werden müsse. Die Sachverhaltsklärung stehe zum gegenwärtigen Zeitpunkt aber noch ganz am Beginn. Ob der vorstehend beschriebenen Umstände habe sich die SIAK dem Einteilungsvorschlag der BZS-Leitung angeschlossen, da für eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen der Leitung und A offensichtlich eine wichtige Voraussetzung gefehlt habe. Zur Frage der besseren Eignung vertrete die SIAK die Auffassung, dass nicht bei jeder Funktionsbesetzung die fachliche Qualifikation allein entscheidend sei. Bei der Betrauung mit Führungsaufgaben würden in hohem Maße auch der sozial-kommunikative Aspekt, die Vorbildwirkung, das Verbindende und das Einheitsfördernde eine wesentliche Rolle spielen. Aufgrund der seit Jahren bestehenden Spannungen zwischen der Leitung des BZS und B sei dieser letztendlich im Sinne der Einheit der Führung nicht als bestgeeigneter Bewerber um diesen konkreten Arbeitsplatz erschienen.

Der Stellungnahme angeschlossen waren die Bewerbung und das Laufbahndatenblatt von B sowie der Besetzungsvorschlag der Leitung des BZS X.

Die Laufbahndaten von B waren wie folgt dargestellt:

„...-... – ...-... *Grundausbildung E2c*

...-... – ...-... *Eingeteilter Beamter*

...-... – ...-... Grundausbildung E2a

...-... – ...-... SBL und Stv des Kommandanten der PI ...

seit ...-...: Hauptamtlicher Lehrer am BZS X"

Die Leitung des BZS X führte im Besetzungsvorschlag über B wie folgt aus:

B wiese eine jahrelange praktische Außendienst Erfahrung auf und habe in seiner jahrelangen Tätigkeit als hauptamtlicher Lehrer stets seine fachlichen und persönlichen Kompetenzen erweitert. Das Einführungsseminar Pädagogik-Didaktik Ausbildung für hauptamtliche Lehrende habe er im Jahr ... absolviert, den Pädagogisch-didaktischen FH Lehrgang habe er mangels Kursplätzen noch nicht absolvieren können (seit ... auf der Warteliste), diese Ausbildung sei im Studienjahr .../... geplant. B habe seine ihm bisher übertragenen Aufgaben ausgezeichnet erfüllt usw. (Die weiteren Ausführungen über die (sozialen) Kompetenzen des Bewerbers wurden in die Stellungnahme der SIAK zum Antrag aufgenommen). Aus Sicht der Leitung setze die Stellvertretungsfunktion ein besonderes Vertrauensverhältnis und Verantwortung voraus, weshalb letztlich B der am besten geeignete Bewerber für die Funktion sei.

In der InteressentInnensuche, die der Stellungnahme ebenfalls angeschlossen war, waren folgende *Erfordernisse* des Arbeitsplatzes aufgezählt: „• *aufrechtes Dienstverhältnis zum Bundesministerium für Inneres*; • *Erfüllung der allgemeinen Ernennungserfordernisse (§4 Absatz 1 und 12 BDG 1979)*; • *Erfüllung der besonderen Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E2a (Ziffer 9 der Anlage 1 zum BDG 1979)*; • *eingehende Kenntnisse über die Organisation und den Dienstbetrieb der österreichischen Bundespolizei*; • *eingehende Kenntnisse der Gesetze, Verordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften sowie Dienstanweisungen für den Dienstvollzug der Bundespolizei*; • *volle Exekutivdienstfähigkeit*; • *kein laufendes Disziplinarverfahren und keine Leistungsfeststellung nach § 81 Absatz 1 Ziffer 3 SDG 1979*; • *Dienst Erfahrung und Dienstpraxis als E2a-Beamter*; • *mehnjährige Erfahrung als hauptamtlicher Vortragender an einem BZ der SIAK*; • *bereits absolvierte, für hauptamtliche Lehrende bei der SIAK vorgesehene akademische pädagogische Ausbildung.*“

Neben den *Persönliche Anforderungen* (• *Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben*; • *Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln*; • *hohe Kompetenz in der Mitarbeiterführung*; • *hohe Motivationsfähigkeit und Authentizität*; • *hohe sozialkommunikative Kompetenz*; • *Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit*; • *Entschluss- und Entscheidungskompetenz*; • *Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung*; • *Managementwissen und Managementfähigkeiten*; • *Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft*; • *rhetorische und überdurchschnittliche pädagogische Fähigkeiten*; • *Engagement und Gewissenhaftigkeit*; • *Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit*) wurden folgende „*Tätigkeiten und Aufgabenbereiche*“ genannt: • *Unterstützung des Leiters des Bildungszentrums in allen ihm übertragenen Belangen und Vollvertretung bei dessen Abwesenheit, ansonsten*; • *Tätigkeiten und Aufgaben wie hauptamtliche Lehrende in einem mit der Stellvertreter Tätigkeit.*“

Die Leitung des BZS X gab zu A keine Beurteilung ab.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... waren neben A ... als Dienstgebervertreter (BM.I.) und ... (SIAK) sowie der Gleichbehandlungsbeauftragte ... anwesend.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen weshalb er glaube bei der gegenständlichen Funktionsbesetzung aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller Folgendes aus: Er verfüge über eine langjährige Diensterfahrung als Eza Beamter und als Vortragender im BZS. Bei seinem Mitbewerber sei im Ausschreibungszeitpunkt die objektive Voraussetzung für die Funktion, nämlich die akademisch-pädagogische Ausbildung, noch nicht gegeben gewesen, die Ausschreibungskriterien seien somit nicht erfüllt gewesen. Er sei nicht nur Lehrer gewesen, er habe als Vorsitzender des Fachzirkels ... österreichweit an der Fortbildung von Lehrern mitgewirkt und habe auch Vertretungstätigkeiten in anderen Bildungszentren übernommen. Er sei in ... und ... im Auftrag der SIAK gewesen, er habe gemeinsam mit den KollegInnen des psychologischen Dienstes Seminare konzipiert und auch unterrichtet. Zusammengefasst habe er sehr viele Tätigkeiten nebeneinander ausgeübt und deshalb verstehe er nicht, dass die Behörde mit mangelnder Identifikation mit den Zielen der SIAK und zu wenig Loyalität argumentiere. Loyalität habe er immer gelebt, er sei allerdings kein Konformist und Opportunist, Kollege ... (Dienstgebervertreter der SIAK) werde das bezeugen können. Die Stellungnahme des BM.I. zu seinem Antrag sei eine „persönliche Diskriminierung“.

Auf Frage der Vorsitzenden nach seinem Verhältnis zur Leitung der SIAK antwortete der Antragsteller, dass anlässlich eines Vorfalles in der Vergangenheit alle Lehrer zu ihm in seiner Eigenschaft als Mentor gekommen seien. Wie in der Stellungnahme des BM.I. ausgeführt (Seite 4/5), gebe es neuerlich dienstbetriebliche Probleme im BZS, denen müsse nachgegangen werden, die Sachverhaltsklärung stehe aber noch am Beginn. Diese Erhebungen würden sich aber nicht gegen ihn richten, er sei gegenüber dem BZS, der Leitung des BZS X und der SIAK immer loyal gewesen.

Die Frage, ob möglicherweise die Divergenzen darauf beruhen, dass er in seiner Rolle als Mentor die anderen LehrerInnen vertreten habe, der SIAK-Leitung deren Meinungen transportiert habe und dies nun auf ihn als Person zurückfalle, bejahte der Antragsteller.

Der Dienstgebervertreter ... führte aus, dass B die für hauptamtliche Lehrende bei der SIAK vorgesehene akademische-pädagogische Ausbildung nicht absolviert habe, worauf der Dienstgebervertreter der SIAK einwarf, dass zum damaligen Zeitpunkt keiner der Bewerber diese Voraussetzung erfüllt habe.

Der Dienstgebervertreter des BMI setzte fort, entscheidend für die Funktion seien Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit. Aus der Stellungnahme des BM.I. gehe hervor, dass es im BZS X Probleme mit der Leitung, den Mitarbeitern und offenbar mit A gegeben habe. Die Solidarität, die der Antragsteller heute behauptete, stelle er in Abrede. Die Leitung des BZS X sei ... in einem mehrmonatigen Krankenstand gewesen, und währenddessen habe der

⚠ Antragsteller bei der vorgesetzten Dienstbehörde einige Anschuldigungen vorgebracht. Dadurch sei „das Rad in Bewegung gesetzt“ worden. Von diesen Anschuldigungen sei aber gar nichts übriggeblieben, es sei nichts dienstrechtlich Vorwerfbares rausgekommen. Danach habe sich die Sache nach außen hin wohl beruhigt, dürfte später aber wieder „aufgepoppt“ sein, denn es seien wieder Schreiben eingegangen, teils anonym, teils von pensionierten Lehrern, und die SIAK sei gezwungen gewesen, Erhebungen zu führen. Die Leitung des BZS X habe davon erst mehrere Monate später erfahren und dann begonnen sich zu wehren. Die Erhebungen seien mittlerweile abgeschlossen, er habe den Akt heute dabei, der Abschlusssatz laute: *„Es konnten keinerlei Dienstpflichtverletzungen festgestellt werden.“* Es sei um den Führungsstil der Leitung gegangen, die sehr korrekt sei. Nie sei es darum gegangen, dass inhaltlich „etwas nicht gepasst hätte“, und das zeige, dass „man ein strenges Regiment führt“, und das würden bei der Polizei manche „nicht vertragen“. Dienstrechtlich gesehen habe die Leitung des BZS X „überhaupt nichts angestellt“, die Leitung habe bloß den Job gemacht, möglicherweise etwas „schärfer“ als andere, aber „BDG-mäßig“. Die Leitung habe B sehr positiv beschrieben, den Antragsteller gar nicht beschrieben. Bei der SIAK seien die Probleme bekannt, man habe den Vorschlag an das BM.I. herangetragen und gemeinsam mit der Personalvertretung sei die Besetzung umgesetzt worden. Es könne nicht sein, dass die Leitung und der Stellvertreter ständig anderer Meinung seien und dass das indirekt über die Mannschaft ausgetragen werde. Das verursache Unmut und Krankenstände und wirke sich auch auf die Schüler aus. Für das BM.I. sei nachvollziehbar gewesen, dass eine derartige Situation nicht gewünscht sei. Keinesfalls spreche er A die Kompetenz ab, in jedem anderen BZS wäre er sicherlich Stellvertreter geworden. Er sei ein ausgezeichnete Lehrer, mache einen „super Job“, auch als Mentor. Aber in dieser Situation, mit diesem Spannungsverhältnis, habe man die Funktion nicht mit A besetzen können. B und die Leitung des BZS X würden tatsächlich eine Einheit bilden.

Auf die Frage nach dem Alter der Leitung des BZS antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, ... sei ungefähr .. Jahre alt.

Auf Frage an den Dienstgebervertreter der SIAK nach der Altersstruktur im Lehrkörper, antwortete dieser, dass die meisten Lehrer eher ältere Personen seien, jüngere würden nach und nach dazu stoßen. Der Antragsteller ergänzte, sie seien mittlerweile ... LehrerInnen, wobei er mit .. Jahren mit Abstand der Älteste sei. Altersmäßig nach ihm kämen ein Kollege und B und danach Bedienstete Mitte 40/Anfang 50 und jünger. Von der Stammmannschaft sei er der Letzte. Die Leitung des BZS X sei seit ... Leitung, es gäbe ...Lehrerinnen.

Auf Frage, warum er glaube, dass er auf Grund seines Alters die Stelle nicht bekommen habe und nicht aus anderen Gründen, antwortete der Antragsteller, es handle sich um ein Konglomerat aus verschiedenen Gründen. Alter spiele eine Rolle, mangelnde Wertschätzung Leitung Er fühle sich in der Rolle hier (vor dem Senat) alles andere als wohl. Er befinde sich „im Herbst seines Berufslebens“ und habe die letzten Jahre noch etwas beitragen wollen, aber seine Arbeit sei der mangelnden Wertschätzung zum Opfer gefallen. Im Folgenden ging der Antragsteller sehr ausführlich auf seine Ausbildung und seine Beteiligung an der Ausbildung ein,



was nicht wiedergegeben wird, da 1.) die Verwendungen aus dem Laufbahndatenblatt hervorgehen und 2.) offenbar ist, dass die Dienstgeberseite As Fähigkeiten als Lehrer nicht anzweifelt.

Zum Vorbringen des Dienstgeberversetzters des BMI betreffend die Loyalität zu der Leitung des BZS X führte der Antragsteller aus, dass er nie gegen die Leitung des BZS X opponiert habe, im Gegenteil. Die Angelegenheit habe sich im Jahr ... zugespitzt, die Leute seien zu ihm in seiner Eigenschaft als Mentor gekommen. Was die KollegInnen zu Papier gebracht haben, sei Gegenstand einer mündlichen Befragung gewesen, bei der der Leiter der SIAK und viele andere anwesend gewesen seien, das sei keine „Causa A“ gewesen.

Der Dienstgeberversetzter der SIAK bemerkte, er habe selten so einen „Top-Lehrer“ gesehen wie den Antragsteller. Er sei verwundert, dass von Diskriminierung die Rede sei, denn - wie der Dienstgeberversetzter des BMI zutreffend ausgeführt habe – bestehe ein Problem mit der Leitung des BZS, und die SIAK könne nicht verantworten, dass permanent Streit in der Mannschaft sei.

Auf Frage, was seine Rolle als Mentor gewesen sei, antwortete der Antragsteller, er sei für die Stundenplanung zuständig, habe die Fürsorge für die Lernenden gleich wie für die LehrerInnen, sei an der Konzipierung von Inhalten beteiligt usw. Auf Nachfrage, warum er es ... als seine Aufgabe angesehen habe, die Beschwerden seiner KollegInnen weiterzuleiten, so als wäre er ein Personalvertreter, antwortete der Antragsteller, das sei die Mentorenrolle. -Berufliche Fortbildungen der KollegInnen zu fördern und die Belange der LehrerInnen wahrzunehmen. Auf Nachfrage, ob er möglicherweise seine Rolle als Mentor überschritten habe, antwortete A, der Kritikpunkt an der Leitung sei der Umgang mit den Lehrern gewesen. Ein Kollege zum Beispiel habe anlässlich seines Ausscheidens in einem Brief an die Leitung und andere „maßgeblichen Persönlichkeiten“ geschrieben, dass es gut sei, dass mit seinem Eintritt in den Ruhestand die Leitung des BZS X nicht mehr für ihn zuständig sei, denn die Leitung habe vielen Mitarbeitern Schmerz zugefügt. Dieser Kollege habe der Leitung auch das Du-Wort entzogen usw. Er (der Antragsteller) unterstütze eine korrekte Amtsführung, ihm zu unterstellen, den Krankenstand der Leitung des BZS X abgewartet und dann gegen die Leitung vorgegangen zu sein, mache ihn sprachlos.

Auf Frage, was seine Motivation gewesen sei, sich als Stellvertreter für eine Person zu bewerben, mit deren Führungsstil und Umgang er nicht einverstanden sei, führte der Antragsteller aus, er könne ja mit der Leitung reden, seine Motivation sei gewesen, den Umgang mit den Menschen zu verbessern. Er hätte es als seine Rolle gesehen, seine Erfahrungen als Mentor einem Nachfolger weiterzugeben.

Der Dienstgeberversetzter der SIAK führte zur Rolle des Mentors aus, dieser betreue die neuen LehrerInnen, führe sie ein, er unterrichte auch weiter, soweit es die Ressourcen zulassen. Er sei ein Bindeglied zwischen MitarbeiterInnen und Führung, allerdings könnten die Bediensteten auch selbst zur Leitung gehen, und es gebe auch eine Personalvertretung. Auch SchülerInnen könnten sich mit ihren Anliegen an den Mentor wenden.

Der GBB führte aus, für ihn sei offensichtlich, dass im BZS X einiges schief laufe. Er könne jedenfalls nachvollziehen, dass die vorgesetzte Stelle argumentiere, dass sich letztlich die Anschuldigungen gegen die Leitung nicht bewahrheitet haben. Es hätte eine Supervision geben sollen, diese sei aber angesichts der zerfahrenen Situation nicht durchführbar gewesen und es sei externe Hilfe empfohlen worden. Es müssen extreme persönliche Differenzen bestanden haben. Wenn diese der Grund für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A gewesen seien, handle es sich nicht um eine Diskriminierung nach dem B-GIBG. Er könne nicht beurteilen, wer Recht habe. Fakt sei, sie würden noch immer streiten.

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. auf Grund 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 BM.I. für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

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

Im vorliegenden Fall legte die Leitung des BZS X der SIAK einen Besetzungsvorschlag vor, die Personalentscheidung traf letztlich das BM.I. Das Argument des Dienstgebers war, dass aufgrund der seit Jahren bestehenden Spannungen zwischen der Leitung des BZS X und A dieser nicht als bestgeeigneter Bewerber um diesen konkreten Arbeitsplatz erschienen sei, da mit ihm als Stellvertreter die „Einheit der Führung“ nicht gewährleistet sei. Jegliches altersspezifische Motiv wurde vom BM.I bestritten.

Nach den fachspezifischen Anforderungen der InteressentInnensuche liegt der Antragsteller unbestritten klar vor dem zum Zug gekommenen Mitbewerber. B trat Ende ... in die Exekutive ein, absolvierte ... die Grundausbildung für die E2a-wertige Verwendung, seit Ende ... ist er als hauptamtlicher Lehrer im BZS tätig. Im Vergleich dazu trat der Antragsteller ... in den Exekutivdienst ein und schloss ... die Grundausbildung für E2a ab. Seit ... ist er mit kurzer Unterbrechung als hauptamtlicher Lehrer tätig, seit ... am BZS X, seit ... als Mentor. A verfügt also im Hinblick auf den Exekutivdienst und die Lehrtätigkeit über deutlich mehr Erfahrungen

Als B. Dementsprechend äußerte sich auch der Dienstgebervertreter der SIAK, er bezeichnete A als ausgezeichneten Lehrer, der einen „super Job“ mache, auch als Mentor, und der in jedem anderen BZS die Stellvertretungsfunktion bekommen hätte.

Die Dienstgeberseite argumentierte, die fachliche Qualifikation allein sei nicht entscheidend, sondern würden für die Betrauung mit Führungsaufgaben in hohem Maße auch der sozial-kommunikative Aspekt, die Vorbildwirkung, das Verbindende und das „Einheitsfördernde“ eine wesentliche Rolle spielen. Diese Kompetenzen oder Eigenschaften würden dem Antragsteller in Bezug auf die Leitung des BZS fehlen, seit Jahren gebe es Unstimmigkeiten.

Im Rahmen der Sitzung des Senates trat deutlich zu Tage, dass auch nicht die soziale Kompetenz an sich entscheidend war, sondern As Interpretation der Funktion Mentor und die Art und Weise wie er diese ausübte. So sah er sich offenbar (auch) als Vertreter der LehrerInnen gegenüber der Leitung des BZS, eine Rolle die üblicherweise von der Personalvertretung wahrzunehmen ist.

Nachvollziehbar ist angesichts der „Vorgeschichte“ von A und der Leitung des BZS X, dass im Besetzungsvorschlag nicht auf seine Qualifikationen bzw. auf die Erfüllung der Voraussetzungen für die Funktion, wie sie in der InteressentInnensuche definiert waren, einging. Aus Sicht der Leitung kam A eben schon auf Grund der Vorkommnisse in der Vergangenheit als Stellvertreter nicht in Frage. Für den Senat ist nachvollziehbar, dass der Inhaber/die Inhaberin einer Führungsfunktion einen Bewerber/eine Bewerberin präferiert, zu dem/der das Verhältnis unbelastet ist. In diese Richtung äußerte sich auch der GBB ... in der Senatssitzung, der die Ansicht vertrat, dass, wenn persönliche Differenzen der Grund für die Nichtberücksichtigung einer Bewerbung sind, man nicht von einer Diskriminierung im Sinne des B-GIBG sprechen könne.

Dieser Meinung schließt sich der Senat an. Das BM.I. konnte darlegen, dass nicht das Alter, sondern die „Vorgeschichte“ von A und der Leitung des BZS X - unabhängig davon, wie man diese als Außenstehende/r bewertet - für die Personalentscheidung maßgeblich war. Es mag sein, dass A theoretisch die besseren Voraussetzungen (oder noch bessere Voraussetzungen) für die Wahrnehmung der Stellvertretung eines Leiters/einer Leitung eines BZS hat.

Nachvollziehbar ist, dass eine Behörde in die Eignungsbeurteilung die konkrete personelle Situation an der Dienststelle, in der die Funktion auszuüben ist mit einbezieht. Schließlich antwortete der Antragsteller selbst auf die Frage, warum er glaube, dass er auf Grund seines Alters diskriminiert worden sei und nicht aus anderen Gründen, es habe sich um „ein Konglomerat aus verschiedenen Gründen“ gehandelt, das Alter habe eine Rolle gespielt, ebenso wie mangelnde Wertschätzung. Allerdings legte A nicht dar, inwiefern auch sein Alter maßgebend für die Personalentscheidung gewesen wäre.

Mangels eines Vorbringens, das (auch) das Alter der Bewerber als Motiv für die Auswahlentscheidung glaubhaft erscheinen lässt, kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass keine Diskriminierung von A vorliegt.

