

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes
Senat II**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Planstelle „Mentor/Mentorin X“ im Bildungszentrum X und durch die Nichtzulassung zur Teilnahme an einem Forschungsprojekt und Seminaren aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 4 bzw. Z 5 B-GIBG bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung bzw. beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zur „Mentorin X“ im Bildungszentrum X stellt keine Diskriminierung von A beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG dar. Ebenso liegt keine Diskriminierung von A bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 4 B-GIBG vor.

Begründung

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

Der Antragsteller habe sich am ... beim Bildungszentrum X (BZS X) um die Planstelle „Mentor/Mentorin X“ beworben. Weiters habe er sich ... um die Teilnahme am Forschungsprojekt „...“ sowie ... für ... weitere Seminare beworben. Im Zusammenhang mit den Bewerbungen um diese Planstelle bzw. die Teilnahme an den Fortbildungen 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 ...zeit seien diese Aktivitäten beinahe ausschließlich vom Antragsteller, mit geringer Unterstützung von anderen Beamten, erledigt worden. ... habe der Antragsteller seine Aktivitäten im Planungsteam zurückgelegt.

Im ... sei die gegenständliche Planstelle im BZS X vakant geworden und letztlich an B verliehen worden. Diese sei an Lebens- und Dienstalter jedoch weit hinter die anderen Bewerber zu reihen und habe die kürzeste Zeit als dienstführende Beamtin vorzuweisen. B 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 ... als Mitglied des ...Teams tätig und unterrichte in dieser Funktion in diversen Kursformen (...).

Aufgrund der bisherigen dienstlichen Laufbahn des Antragstellers, seiner erworbenen und in mehr als ... Jahren Bundesdienst bereits mehrfach unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, sowie der Zugehörigkeit zum Planungsteam sei der Antragsteller der bestgeeignete Bewerber für diese Planstelle gewesen. Er sei deshalb davon überzeugt, dass er die Planstelle alleine aufgrund seines Alters nicht bekommen habe und eine Diskriminierung vorliege.

Seit Zurücklegung seiner Aktivitäten im Planungsteam ... werde der Antragsteller auf subtile Art und Weise durch den Leiter des BZS X diskriminiert. ... hab er sich für insgesamt ... Seminare beworben. Aufgrund der vom Leiter verfassten Zwischenmeldungen sei ihm die Teilnahme an allen Seminaren nicht gewährt worden. Der Leiter führe in seinen diesbezüglichen Begründungen unter anderem an, dass der Antragsteller zu diesem Zeitpunkt bei einer Stellenbewerbung nicht berücksichtigt worden sei. Ferner habe er sich auf ein Mitarbeiterge-

spräch bezogen, wonach Seminarteilnahmen nie besprochen worden wären. Dem sei entgegen zu halten, dass es einerseits für die Teilnahme an Seminaren irrelevant sei, ob der Bewerber bei einer Planstellenbewerbung nicht berücksichtigt worden sei, andererseits habe ein derartiges Mitarbeitergespräch nie stattgefunden.

Der Antragsteller habe sich für eine Teilnahme am Forschungsprojekt „...“ beworben. An zwei der drei Tage der Besprechungen habe der Antragsteller Unterricht geplant gehabt, habe allerdings dennoch um Genehmigung der Teilnahme ersucht und einen Ersatzplan für den betroffenen Kurs vorgelegt. Allerdings habe auch hier der Leiter „aus dienstlichen Gründen“ interveniert, sodass der Antragsteller letztlich nicht teilnehmen habe können. Einer Teilnahme an den Seminaren seien jedenfalls keine dienstlichen Gründe entgegengestanden, weshalb der Antragsteller auch hier davon überzeugt sei, dass einer Teilnahme alleine aufgrund seines Alters nicht zugestimmt worden sei und deshalb eine Diskriminierung vorliege. Es sei auch nicht auszuschließen, dass bei den Entscheidungen gegen den Antragsteller zudem auch ein politischer Aspekt relevant gewesen sein könne, da er nicht politisch engagiert sei.

Dem Antrag waren der Bewerbungsbogen inklusive Laufbahndatenblatt des Antragstellers, ein E-Mailverlauf vom ... sowie eine E-Mail vom ... inklusive Verlauf und Seminarbewerbungen des Antragstellers angeschlossen.

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, 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 ...-Lehrgänge, 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 sind folgenden Verwendungen im Bundesdienst zu entnehmen:

...

Folgende Ausbildungen sind angegeben:

...

Folgende Vortragstätigkeiten:

...

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI am ... ein Schreiben zum Antrag von A. Diesem waren die Ausschreibung der Planstelle „Mentor bzw. einer Mentorin für X“, die Bewerbungsunterlagen von A, die Bewerbungsunterlagen von A, die Stellungnahme der Leiter des BZS X zu B, die Stellungnahme der Leiter des BZS X zu A, die Reihung der Bewerber, das Zustimmungersuchen DA, das Zustimmungersuchen Gleichbehandlung, die Einteilung als hauptamtlich Lehrende mit Mentorenfunktion E2a (E2a ...), Beschlüsse der DA Sitzung am ..., sowie Rückmeldung sowie der Umlaufbeschluss zur Besetzung 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“ beinhaltet 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 E2a-Lehrgänge
- Unterrichtsplanung für die E2a- Lehrgänge
- Koordinierung der Lehrenden und Lehrgegenstände in der X
- Bindeglied zwischen der Leitung des BZS und dem Lehrkörper
- Unterstützung, Betreuung und Beratung aller Lehrenden
- Mitwirkung bei der Auswahl von Lehrpersonal
- Berichterstattung bei Lehrgangskonferenzen
- Organisation und Moderation von Veranstaltungen
- Mitwirkung bei der Entwicklung von Blended-Learning-Konzepten (E-Learning)
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung fächerübergreifender Unterrichtsmethoden und Lernerfolgskontrollen
- Mitwirkung an einer temporären und inhaltlichen Zielentwicklung für die X
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Lehrplans
- Evaluierung von Lehrinhalten und Mitarbeit in der Qualitätssicherung

- Unterstützungsleistungen für das Bildungscontrolling

Das Laufbahndatenblatt von B listet Folgendes:

Verwendungen im Bundesdienst:

...

Zusätzliche Ausbildungen:

...

Vortragstätigkeiten:

...

In ihrem Bewerbungsschreiben führt B ergänzend zu den Angaben im Laufbahndatenblatt an:

In ihrer Zeit an der PI ... habe sie sich in der ... und ... fortgebildet und Vortragstätigkeiten ... wahrgenommen. Sie habe auch als ...beamtin von ... fungiert.

Ihre persönliche Resilienz habe sie zahlreiche Male bei größeren Einsätzen bis hin zu Großeinsätzen im Außendienst gezeigt. Dies sei vor allem aufgrund sachbezogener und konsequenter Zielorientierung, ihrer konzentrierten Vorgehensweise und der ausgeprägten Fähigkeit zur Teamarbeit möglich. Während ihrer dienstlichen Laufbahn habe sie mehrfach die Möglichkeit genutzt, sich fortzubilden und an berufsbegleitenden Ausbildungen teilgenommen. Seit ... ver-
sehe sie als hauptamtliche Lehrende im Bildungszentrum X ihren Dienst, wo sie in den ...lehrgängen die Module ... und im ...lehrgang für ... den Lehrgegenstand ... unterrichte.

In einem polizeilichen ...lehrgang habe sie die Funktion der Lehrgangskommandantin übernommen und sei mit der Führung und Administration dieses Kurses betraut gewesen. In zwei weiteren Lehrgängen sei sie in der Funktion der Kurskommandant Stellvertreterin tätig gewesen. Sowohl bei Abschnittsprüfungen als auch bei Dienstprüfungen sei sie Teil des Prüfungssenates. Seit ... sei sie im BZS X als Fachzirkelverantwortliche im Modul ... tätig und stehe ...lehrenden stets zur Beantwortung von Fragen zu Verfügung. Aktuelle gesetzliche Änderungen oder Neuerungen das gegenständliche Modul betreffend leite sie zeitnah an die ...lehrenden weiter und suche auch regelmäßig das persönliche Gespräch. Zusätzlich organisiere sie interne Fachzirkeltreffen, um aktuelle Frage- oder Problemstellungen im Unterricht zu behandeln.

B habe im BZS schon mehrmals die Möglichkeit ergriffen, sich sachbezogen in verschiedenen Bereichen fort- und auszubilden. Sie habe die Ausbildung zum Trainer in den Modulen ... und ... abgeschlossen und sich durch die Teilnahme an bundesweiten Fachzirkeltreffen zudem im Bereich ... und im Modul ... weitergebildet.

... seien die Ergebnisse ihrer Masterarbeit zum Thema ... in das (...) Projekt „...“ des BZS X eingeflossen. Als Lehrende habe sie in der Corona Pandemie ein hohes Maß an Methoden- und Medienkompetenz vorweisen können. Auch habe sie an der Erstellung von e-Learning

Modulen mitgewirkt. Die Fernlehresituation habe sich für die Bewerberin nie belastend, sondern im positiven Sinn herausfordernd dargestellt und habe es durch eigenverantwortliche Unterrichtsorganisation, -planung und -administration erlaubt, ein hohes Maß an Professionalität und situationsbedingte Flexibilität in Ausübung ihrer Tätigkeit darzulegen.

Mit ihren pädagogischen und fachlichen Kenntnissen stehe sie dem gesamten Lehrkörper, vor allem jenen, die den Beruf des hauptamtlichen Lehrenden neu ergreifen, zur Verfügung. Teamfähigkeit und Motivationsfähigkeit würden von ihr aus voller Überzeugung gelebt, sie arbeite stets lösungs- und konfliktorientiert und lege großen Wert darauf, sowohl für Lehrende als auch für Lernende ein Vorbild darzustellen. Sie habe unter Beweis gestellt, dass sie in der Lage sei, vorgegebene Anforderungen und Ziele unter Einbeziehung ihrer fachlichen und sozialen Kompetenz zu erfüllen. Sie besitze eine sachbezogene und konsequente Zielorientiertheit und habe mehrjährige Erfahrung in vorgesetzter Funktion.

Die Vorgesetzten beurteilen B im Wesentlichen wie folgt:

1) Führungskompetenz:

- Absolvierte Führungsausbildungen: Keine, aber die Bereitschaft ist gegeben
- Zielorientierung:
 - Übertragene Aufgaben würden selbständig und auftragsgemäß erledigt.
 - Vorgaben zur Umsetzung des Corporate Designs seien unterstützend für andere Lehrende gut umgesetzt worden.
 - Sie engagiere sich über die Dienstzeit hinaus für die ...
 - Der ...unterricht im X sei von ihr auf neue Beine gestellt worden, wobei der Unterricht transparent und nachvollziehbar für alle Beteiligten aufgebaut worden sei.
 - Die Funktion der Modulverantwortlichen übe sie professionell und mit der notwendigen Übersicht aus, Lehrende würden von ihr bestmöglich unterstützt.
 - Sie führe regelmäßig Gespräche mit der Leitung über Belange der ... und ... und den ihr übertragenen Tätigkeiten.
 - Im Bereich der Fernlehre sei sie weit über das zu erwartende Maß motiviert und suche Lösungen.
 - Sie beteilige sich aktiv an der Gestaltung diverser Vorlagen für das BZS X und erstelle bzw. aktualisiere Skripten.
 - Im Bereich der Fernlehre verfüge sie über ein hohes Maß an Methoden- und Medienkompetenz. E-Learning Module würden von ihr erstellt werden.
 - Sie wirke im BZS X in pädagogisch-didaktischer und fachlicher Hinsicht mit, um neue Lehrende bestmöglich zu begleiten.
- Erfahrung in dienst- und/oder fachvorgesetzter Funktion: Sie sei Lehrgangskommandantin und Stellvertreterin in unterschiedlichen ...lehrgängen.
- Verantwortungsbewusstsein

- B besitze großes Verantwortungsbewusstsein für den Beruf der Polizistin bzw. einer Lehrenden im Bildungszentrum X.
- Sie pflege einen sachlichen Umgang mit Konflikten. Konflikte würden von ihr aufgegriffen und mit der notwendigen Objektivität behandelt.
- Sie verfüge über ein hohes Maß an Professionalität und situationsbedingter Flexibilität zur Bewältigung von Aufgaben.
- Sie habe stets ein offenes Ohr, ohne emotional, parteiisch oder voreingenommen eine Position zu vertreten.
- Ihr sei bewusst, dass mit der Funktion der Mentorin X ein hohes Maß an Verantwortung sowie die Vorbildfunktion einhergehe.
- Gegenüber den Lernenden bestehe die notwendige Distanz, um die Aufgaben im BZS X im Sinne der Nähe/Distanzregelung zu erfüllen.
- Sie sei offen für Feedback und pflege mit den Lehrenden, den Auszubildenden und der Leitung einen freundlichen, achtungsvollen und auf Respekt basierenden Umgang.

2) Personale und soziale Kompetenzen:

- Authentizität, Selbstsicherheit und Vorbildwirkung im Auftreten
 - B sei ein empathischer Mensch.
 - Ihr Auftreten im Dienst sei authentisch und vorbildlich.
 - Ihr Auftreten gegenüber den Lehrenden, den Auszubildenden wie auch der Leitung sei äußerst vorbildhaft.
 - Sie verfüge über ein selbstbewusstes, selbstsicheres Auftreten.
 - Im Kontakt mit externen Personen trete sie positiv in Erscheinung und repräsentiere das BZS X in entsprechender Art und Weise.
- Kommunikationstalent
 - B sei eloquent und äußere sich überlegt in Diskussionen.
 - Sie habe auch das notwendige Wissen, um in dienstlichen Diskussionen überzeugen zu können.
 - Sie spreche eine klare Sprache und könne dem Gegenüber dementsprechend gut vermitteln, worum es ihr inhaltlich geht.
- Team- und Motivationsfähigkeit
 - B sei ein „Teamplayer“, die einen Blick auf das Große und Ganze hat.
 - Sie lege Wert auf die Wirkung und Qualität des gesamten BZS.
 - Sie habe die Kompetenz und die kommunikativen Möglichkeiten, Bedienstete anzuleiten und zu motivieren.
 - Sie sei eine verlässliche, loyale Mitarbeiterin.
- Konfliktfähigkeit

- Konflikte würden von ihr direkt angesprochen und versucht zu lösen. Sie scheue nicht davor zurück, entsprechende Sanktionen zu setzen. Vorfälle und Maßnahmen würden von ihr gewissenhaft dokumentiert und nachvollziehbar dargestellt.
- Im Bedarfsfall werde die Problemstellung der Leitung zur Kenntnis gebracht. Primär versuche sie sie im eigenen Bereich zu lösen.
- Gelebte Selbstreflexion
 - B sei reflektiert und bestrebt, an ihrer Persönlichkeit zu arbeiten und sich stets zu verbessern.
 - Kritik nehme sie auf. Sie suche Gespräche mit allen Beteiligten.

3) Fachkompetenz:

- Methodenkompetenz, fächerübergreifende vernetzte Fähigkeiten und Kenntnisse
 - B verwende die gewinnbringendsten Methoden, was gerade in der Fernlehre deutlich zum Vorschein gekommen sei.
 - Neue Programme und Systeme seien für sie keine Herausforderung.
 - Die Zusammenhänge in der X würden von ihr in den jeweiligen Modulen eingebracht.
- Gutes Selbst- und Zeitmanagement
 - Ihr übertragene Aufgaben erledige B selbstständig in entsprechender Zeit. Die Ergebnisse werden von ihr zeitnah und aktiv der Leitung bekanntgegeben.
 - Sie sei über ihre Dienstzeit hinaus erreichbar und erledigt Aufträge auch in der Freizeit.
- Eingehende EDV-Anwenderkenntnisse
 - B sei im EDV-Bereich bewandert.
 - Im Bereich der Fernlehre habe sie Akzente gesetzt und sich engagiert eingesetzt.

4) Pädagogische Kompetenz

B verfüge über sehr gute rhetorische Fähigkeiten. Im Rahmen des ... seien die rhetorischen und pädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten noch weiter ausgebaut worden.

Zu den zusätzlichen Aufgaben sei auszuführen, dass eine Unterstützung der Leitung des BZS bei der Durchführung der X von B bewerkstelligt werden könne. Sie trage gerne Verantwortung und sei gewohnt, eigenständig zu arbeiten. Ihr Auftreten gegenüber den anderen Lehrenden, externen Lehrenden und den Vertretern der Landespolizeidirektion sei vorbildhaft. Die Wahrnehmung administrativer Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Organisation und Durchführung der X stelle für sie keine Probleme dar. Die Koordinierung der Lehrenden und Lehrgegenstände in der X erfolge gemeinsam mit der Leitung. B könne aus Sicht der Leitung als Bindeglied zwischen der Leitung des BZS und dem Lehrkörper fungieren. Diese

Tätigkeit übe sie bereits als Verantwortliche im FZ ... aus. Eine Mitwirkung an der Weiterentwicklung fächerübergreifender Unterrichtsmethoden und Lernerfolgskontrollen sei bei ihr in guten Händen. Es bestünden keine Bedenken im Hinblick auf die Mitwirkung an einer temporären und inhaltlichen Zielentwicklung für die X, Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Lehrplans, Evaluierung von Lehrinhalten und Mitarbeit in der Qualitätssicherung sowie der Unterstützungsleistungen für das Bildungscontrolling. Sie besitzt die Fähigkeit auf die gesamte X zu achten und bewertet dementsprechend ihr Position und die aktuelle Problemstellung. Die Bewerbung von B werde von der Leitung des BZS X befürwortet.

Die Leitung des BZS X beurteilt A wie folgt:

1) Führungskompetenz:

- Absolvierte Führungsausbildungen: Keine, aber die Bereitschaft sei 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 Planungsagenden 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 ... Jahre sei keine Teamfähigkeit zu erkennen. Aus eigenem Antrieb sei keinerlei Unterstützung im X gegeben. In der ...ausbildung erledige er seine Aufgaben zur Zufriedenheit. Er fokussiere sich auf die ...ausbildung in anderen Bildungszentren im Rahmen des X. 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 X-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 X 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 ...bildung zu konzentrieren. Eine Mitwirkung an einer temporären und inhaltlichen Zielentwicklung für die X 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.

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

In der E-Mail des Dienststellenausschusses (DA) vom ... wird moniert, dass die von der SIAK favorisierte Bewerberin laut Laufbahndatenblatt gegenüber andere Mitbewerber nicht geeigneter erscheine (Dienstalter, E2a Jahre, Zugehörigkeit zum BZS, Lebensalter) und daher gebeten werde, dies nochmal zu prüfen.

Mit Schreiben von ... wird die Entscheidung wie folgt begründet: „Es zeigt sich, dass Kollegin B in der Bewertung des Leiters des BZS X in mehreren Kompetenz- bzw. Befähigungsbereichen vor den anderen Bewerbern liegt, woraus sich ihre Gesamtbesteignung ergibt. Es darf angemerkt werden, dass sich gerade der Herr Leiter des BZS X bei Nachbesetzungen vorbildhaft bemüht und ein ausgeklügeltes und umfassendes Bewertungssystem konzipiert hat, das einen breiten Blick auf die Bewerberinnen und Bewerber zulässt. Die Besteignung wurde durch Herrn Leiter des BZS X gut nachvollziehbar visualisiert, wengleich richtig ist, dass Kollegin B im Laufbahnvergleich mit nicht so vielen Dienstjahren bzw. E2a-Jahren aufwarten kann. Allerdings kann und sollte nicht sein, dass jemandem das grundsätzliche Privileg der späteren Geburt bei hervorragender Eignung zum Nachteil gereicht.“

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 ... sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb er glaube, bei der Besetzung der Planstelle „Mentor/Mentorin X)“ mit B aufgrund des Alters diskriminiert worden zu sein, führte der Antragsteller Folgendes aus: Er sei ... geboren und ... der Bundesgendarmerie beigetreten. Seit ... sei er dienstführender Wachebeamter. 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. B sei in etwa ... Jahre jünger als er und wesentlich später dienstführende Beamtin geworden. Ab ... habe er im Planungsteam mitgearbeitet. Während der schwierigen Pandemiezeit habe er die Agenden des Planungsdienstes beinahe zu 100% übernommen und alles zur vollsten Zufriedenheit der Leitung und der Auszubildenden ausgeführt. Trotz seiner Leistungen sei er bei der Besetzung nicht berücksichtigt worden. Er nehme an, dass es auch mit dem Alter zu tun gehabt habe und man auf jüngere Kolleginnen und Kollegen, die im Vergleich zu ihm noch länger im Dienst seien werden, habe setzen wollen.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob es Indizien dafür gegeben habe, dass das Alter bei der Besetzung eine Rolle gespielt habe, antwortete der Antragsteller, „jein“. Nachdem das BZS stark gewachsen sei und es notwendig gewesen sei, Mentoren zu installieren, habe er sich ... um die Planstelle eines Mentors geworden, welche ein Kollege erhalten habe, der um einiges älter als der Antragsteller gewesen sei. Wahrscheinlich habe dieser die Planstelle aufgrund seines Alters und seiner Leistungen erhalten. Er habe die gegenständliche Planstelle trotz seiner längeren aktiven Dienstzeit nicht erhalten. Der Vorsitzenden war unklar, warum ihm ... ein älterer Kollege vorgezogen worden sei, wenn, wie von ihm dargestellt, eher auf jüngere Personen gesetzt werde. Als rechtsfreundlicher Vertreter erklärte, der Antragsteller habe aufzeigen wollen, dass bei ihm das Alter eine Rolle gespielt habe, bei anderen Personen jedoch nicht. Er habe seinen Job gemacht, aber altersmäßig offenbar nicht entsprochen. B sei dem Antragsteller vorgezogen worden, obwohl er alle Qualifikationen erfüllt und diese ausgebildet habe. A habe aufgrund seiner offenen Art ein weniger angenehmes Verhältnis zu manchen Vorgesetzten. Bemerkenswert sei, dass es kein Hearing gegeben habe.

Auf die Frage der Vorsitzenden, warum er sich als besser geeignet erachte, antwortete der Antragsteller, dass er in der schwierigen Pandemiezeit Stundenpläne für ... -lehrgänge erstellt und Termine koordiniert habe. Ob B das auch gemacht habe, wisse er nicht. Er habe

in seiner Zeit als Sachbearbeiter auf den Pls Sonder- und Gruppeneinsätze geleitet und sei im Einsatzstab tätig gewesen. Er habe sehr viel Erfahrung in der Leitung von Kursen.

Auf die Frage nach seiner Tätigkeit zum Zeitpunkt der Bewerbung antwortete der Antragsteller, er sei hauptamtlicher Lehrender und unterrichte die Module ... und ... und sei Trainer für ... und ... Außerdem sei er intern für den Fachzirkel der ... Module zuständig. Seit ... sei er Mitglied im Trainerpool „...“.

Die Vorsitzende erteilte den Dienstgebervertretern das Wort und der Dienstgebervertreter des BMI führte aus, dass die Entscheidung, die Planstelle mit B zu besetzen, für die Dienstbehörde nachvollziehbar und transparent gewesen sei. Auf die Frage der Vorsitzenden, durch wen die Bestellung erfolgt sei, antwortete der Dienstgebervertreter des BMI, dass die Reihung an die Leitung des Zentrums für Grundausbildung in der SIAK (Sicherheitsakademie) übermittelt, dort bestätigt und in weiterer Folge an die PV und die Gleichbehandlungsstelle übermittelt worden sei. Da es von allen Seiten „grünes Licht“ gegeben habe, sei die Bestellung mit B durch die Abteilungsleitung erfolgt.

Da die Beurteilung von dem Leiter des BZS X und dessen Stellvertreter unterschrieben worden sei, fragte die Vorsitzende, wer die Beurteilung schlussendlich vorgenommen habe und der Leiter des BZS X antwortete, Planstellenbesetzungen würden sehr ernst genommen, weswegen er sich mit seinem Stellvertreter, ..., immer intensiv abspreche. Er sei natürlich letztverantwortlich, aber die Entscheidung sei gemeinsam getroffen worden.

Die Vorsitzende ersuchte um Darstellung des Besetzungsprozesses und der Leiter des BZS X erläuterte, dass er und sein Stellvertreter anhand der Punkte der Interessent/innensuche Fragen erstellt hätten und diese für sich für jede Bewerberin und jeden Bewerber beantwortet hätten. Die Frage, ob Bewerbungsgespräche geführt worden seien, verneinte der Leiter des BZS X und gab an, dass Bewerbungsgespräche bisher nicht üblich und nötig gewesen seien.

Auf die Frage, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das BZS X habe, antwortete der Leiter des BZS X, ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ... bis ... Auszubildende. Die Frage, ob er Vorgesetzter von B und dem Antragsteller sei, bejahte der Leiter des BZS X und gab an, dass er seit ... Leiter des BZS X sei.

Auf die Frage, warum B besser beziehungsweise zumindest gleich gut geeignet gewesen sei (laut Interessent/innensuche sei das Frauenfördergebot anzuwenden gewesen) antwortete der Leiter des BZS X, dass es um ihren Umgang mit Konflikten, ihre Teamfähigkeit, ihre Kommunikationsfähigkeit und ihre rhetorischen Fähigkeiten gegangen sei. Sie sei offen, selbstreflektiert und selbstsicher.

Die Frage, ob das Alter des Antragstellers eine Rolle gespielt habe, verneinte der Leiter des BZS X. In der Gesamtschau sei sie besser geeignet gewesen. Das Alter stelle ein Mosaikteil dar und werde mitberücksichtigt, habe aber für die Nichtbesetzung mit dem Antragsteller keine Rolle gespielt. Das Lebens- und Dienstalalter des Antragstellers sei zu seinen Gunsten ausgelegt worden. Die Vorsitzende hielt fest, dass B ... Jahre jünger als der Antragsteller sei und fragte, ob es keine Rolle gespielt habe, dass A bereits wesentlich länger Dienstführender sei. Der Leiter des BZS X antwortete, dass die Qualifikation nicht aus der Länge der Tätigkeit abgeleitet werden könne, denn es handle sich hierbei nicht um einen Job auf einer PI, sondern um einen Lehrberuf und es müsse auf den Dienstbetrieb und den Umgang im Kollegium geachtet werden.

Die Vorsitzende ersuchte dazulegen, was mit den Ausführungen in der Beurteilung, nämlich, dass sich der Antragsteller aufgrund einer Nichtberücksichtigung bei einer Planstellenbesetzung auf eigenen Wunsch weitestgehend zurückgezogen habe, sämtliche Planungsagenden abgegeben habe, sich in den letzten ... Jahren vorwiegend auf den FZ ... (...) konzentriert habe und diesbezüglich von der Leitung eingegriffen worden sei, gemeint sei. Der Leiter des BZS X erklärte, dass der Antragsteller zu Pandemiehochzeiten aufgrund einer Nichtberücksichtigung bei einer Planstellenbesetzung sämtliche Planungsagenden abgegeben habe und nicht mehr unterstützend tätig gewesen sei. Er habe sich komplett zurückgezogen, die ...ausbildung, die er auf eigenen Wunsch begonnen habe, abgebrochen, und sich nur mehr auf den Fachzirkel ... konzentriert. Der Antragsteller habe ohne Einbindung der Leitung 5 - 6 Termine vereinbart und da habe der Leiter des BZS X eingegriffen, denn Abwesenheiten seien vorab mit der Leitung abzuklären. Da gehe es nicht um eine Böswilligkeit seinerseits, sondern um die Sicherstellung des Ausbildungsbetriebes.

Auf die Frage, was unter der Diktion in der Beurteilung, dass der Antragsteller Verantwortungsbewusstsein für den Beruf des Polizisten bzw. eines Lehrenden im BZS X besitze und der hierarchische Unterschied stark von ihm gelebt werde, zu verstehen sei, antwortete der Leiter des BZS X, dass der Antragsteller freiwillig eingeteilte E2b Beamt/innen missachtet, zu rechtgewiesen und nicht begrüßt habe. Vieles sei nicht korrekt gewesen und diese Dinge seien bei Mitarbeitergesprächen angesprochen worden. Auf Nachfrage, wann das gewesen sei, antwortete der Leiter des BZS X, laufend.

Auf die Frage, wann das letzte Mitarbeitergespräch stattgefunden habe, antwortete der Leiter des BZS X, ... Er sei zwar nicht ständig vor Ort sei, aber habe den Eindruck habe, dass sich nichts geändert habe. Im Büro habe der Antragsteller zu ihm gesagt, dass wenn er den E2a/... nicht bekomme, habe er ihn „am Popo“.

Betreffend die fehlende Motivationsfähigkeit des Antragstellers gab der Leiter des BZS X an, dass der Antragsteller nicht das Gespräch mit den Auszubildenden suche. Die Art und Weise wie der Antragsteller kommuniziert, sei nicht motivierend. Auf die Frage, ob all diese Dinge bei dem jährlichen Mitarbeitergespräch mit dem Antragsteller thematisiert worden seien, antwortete der Leiter des BZS X, dass pandemiebedingt keine LED (Leistungs- und Entwicklungsdialog) stattgefunden hätten. Es müsse zwischen LED und Mitarbeiter/innengespräch unterscheiden werden, denn Mitarbeiter/innengespräche würden ständig geführt und bei Bedarf dokumentiert. Die Frage, ob es zu den jeweiligen Vorfällen und Gesprächen Aktenvermerke gebe, bejahte der Leiter des BZS X.

Die Vorsitzende führte aus, dass der Antragsteller sich vor allem deshalb besser geeignet fühle, weil er in der Pandemiezeit Stundenpläne erstellt und Termine vereinbart habe und der Leiter des BZS X entgegnete, die Bevorzugung des Antragstellers aufgrund dieser Tätigkeiten würde eine Diskriminierung bedeuten. Auf die Frage, ob auch B Stundenpläne erstellt und Termine vereinbart habe, antwortete der Leiter des BZS X, diese Tätigkeiten seien im Bereich der ... und nicht im Bereich des Mentors X vom Antragsteller ausgeübt worden. Das seien zwei komplett verschiedene Tätigkeiten.

Die Vorsitzende fragte nach dem Grund, weshalb A das Seminar „...“ nicht besuchen habe können und der Leiter des BZS X antwortete, dass vor Seminarbesuchen mit der Leitung Rücksprache zu halten sei und in diesem Falle sei es sehr kurzfristig gewesen. Der Dienstplan für den Monat sei bereits gestanden und dieser stelle eine schriftliche Weisung dar. Der Antragsteller sei im BZS zum Unterrichten gebraucht worden. Der Dienstbetrieb gehe vor.

Da bei Planstellenbesetzungen keine Bewerbungsgespräche geführt würden, fragte ein Senatsmitglied, wie gut der Leiter des BZS X die ... - ... Lehrenden persönlich kenne und dieser antwortete, dass die Personen, die sich für eine Planstelle interessieren, in der Regel das Gespräch mit ihm und seinem Stellvertreter suchen würden. Das sei hier nicht der Fall gewesen. Er kenne den Antragsteller seit ..., der stellvertretende Leiter des BZS X kenne den Antragsteller länger. Der stellvertretende Leiter des BZS X ergänzte, dass er seit ... im BZS sei und vor seiner Tätigkeit als Stellvertreter unterrichtet habe. Das Senatsmitglied resümierte, dass somit die Zusammenschau der persönlichen Erfahrungen und Eindrücke einer Person die Entscheidungsgrundlage ergeben. Der stellvertretende Leiter des BZS X entgegnete, nicht nur, es seien auch Meinungen von „Außen“ eingeholt worden. Der Leiter des BZS ergänzte, es gebe kein standardisiertes Auswahlverfahren.

Auf die Frage der Vorsitzenden, wer die LED und die Mitarbeiter*innengespräche führe, antwortete der stellvertretende Leiter des BZS X, er und der Leiter des BZS X hätten sich das

aufgeteilt. Beim letzten LED habe er den Antragsteller gefragt, ob er Fragen zum Besetzungsverfahren habe, aber der Antragsteller habe verneint. Die Gespräche seien sehr offen und es könne alles angesprochen werden.

Auf die Frage, wie gut ihnen B bekannt gewesen sei, antwortete der Leiter des BZS X, während der Pandemie sei eine Teilung in Gruppen angewiesen worden und da es zwei Schulgebäude gebe, habe eines der stellvertretende Leiter des BZS X und eines er übernommen. Der Antragsteller sei nunmehr im Team des stellvertretenden Leiters des BZS X. „Chef“ sei aber immer noch er. Die Mitarbeiter*innengespräche mit den Personen im „Stammhaus ...“ führe der stellvertretende Leiter des BZS X. Der Dienstgebervertreter des BMI ergänzte, dass er selbst ... Jahre in einem BZS gelehrt habe und bestätigen könne, dass der Leiter seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kenne.

Zur Tätigkeit des Antragstellers als Lehrenden, gab der stellvertretende Leiter des BZS X an, dass er sehr eng und gut mit dem Antragsteller zusammengearbeitet habe und seine Meinung immer geschätzt habe. Für ihn sei es nach wie vor ein sehr freundschaftliches Verhältnis, aber leider habe der Antragsteller nach der Nichtberücksichtigung zwischen Tür und Angel zu ihm gesagt, dass die Freundschaft sozusagen beendet sei. Er habe das zur Kenntnis genommen.

Auf die Frage nach der Qualifikation des Antragstellers, antwortete der stellvertretende Leiter des BZS X, dass die Planung im Bereich der ... anders sei als im Bereich der X. Er selbst habe damals als Lehrender auch unterstützt und geplant, aber er habe das gern gemacht. Nur weil eine Person ... Jahre unterrichtet, sei sie nicht besser geeignet als eine Person, die ... Jahre unterrichtet. Er habe sich mit dem Antragsteller sehr gerne ausgetauscht und der Antragsteller suche sich die Personen aus, mit denen er dienstlich Kontakt haben wolle. Es sei etwas schwierig, wenn man nicht mit allen Personen kommunizieren wolle oder könne, denn als Mentor müsse das gemacht werden. Ein Vertrauensverhältnis zur Leitung sei wichtig.

Die Vorsitzende ersuchte die GBB um Stellungnahme und ... führte aus, dass seitens der AG für Gleichbehandlungsfragen keine Einwände gegen die Besetzung mit B bestanden hätten. Sie kenne den Antragsteller und die zum Zug gekommene Bewerberin nicht und könne sich daher nur anhand der Unterlagen und der heutigen Ausführungen ein Bild machen. Natürlich weise der Antragsteller viel Erfahrung als hauptamtlicher Lehrender auf und erscheine fachlich gut geeignet, aber die persönliche Eignung scheine nicht gegeben zu sein. Gerade bei der Tätigkeit als Mentor sei die persönliche Eignung enorm relevant. In der Stellungnahme der Vorgesetzten werde der Antragsteller als Einzelgänger bezeichnet und dass ihm Teamfähigkeit fehle. Es gebe keinen Anlass an dieser Einschätzung zu zweifeln, da der Vorgesetzte die

persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber sehr gut bewerten könne. Aus diesem Grund erachte sie B als besser geeignet.

A führte zum Vorbringen des Leiters des BZS X an, dass der Antragsteller die Ausbildung zum ...trainer aus ... Gründen abgebrochen habe, dass er ...trainer für sämtliche Module sei, jedoch diese Tätigkeit aus ... Gründen habe zurücklegen müssen.

...

Die ... Ausbildung habe er aus ... Gründen abgebrochen, weil ...

Auf die Nachfrage der Vorsitzenden betreffend seine Teamfähigkeit, sagte der Antragsteller, dass Teamfähigkeit bei ihm durchaus gegeben sei. Beim letzten LED mit dem stellvertretenden Leiter des BZS X, im Beisein des Leiters des BZS X, sei er gefragt worden, ob er Fragen zu der Nichtberücksichtigung seiner Bewerbungen habe und er habe keine Fragen gehabt, da die Entscheidung gefallen sei. Er sei vor Bewerbungen nie persönlich an die Vorgesetzten herangetreten, auch nicht bei seinen Bewerbungen auf Inspektionsposten. Er habe seine Leistungen und seine Bewerbung für sich sprechen lassen.

Auf die Frage, ob es stimme, dass er von der Leitung regelmäßig auf seinen Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen angesprochen worden sei, antwortete der Antragsteller, regelmäßig nicht. Er sei in einem besonderen Fall angesprochen worden, nämlich als ein zwar sehr guter aber junger Kollege mit sehr kurzer Außendienst Erfahrung ins BZS gekommen sei. Es gebe die interne Bestimmung, dass eine hautamtlich lehrende Person zumindest ... Jahre im exekutiven Außendienst verbringen muss. Das habe er angesprochen und ihm sei vorgehalten worden, dass er die Personalentscheidungen der Leitung in Frage stelle.

Die Frage von As rechtsfreundlicher Vertretung, ob das Verhältnis zwischen dem Leiter des BZS X und dem Antragsteller, aufgrund ..., zerrüttet sei, verneinte der Leiter des BZS X. Der stellvertretende Leiter des BZS X sagte, wenn das Verhältnis wirklich so zerrüttet gewesen wäre, wäre der Antragsteller nicht für Planungstätigkeiten herangezogen worden. Seine Arbeit werde sehr geschätzt.

As rechtsfreundlicher Vertreter kritisierte, dass zwei Personen entschieden hätten und es keine Auswahlkriterien gebe, die festlegen würden, wie die Eignung festgestellt werde, es würden „Kreuzerl“ gemacht und das Ergebnis bilde dann die Entscheidungsgrundlage.

Der Dienstgebervertreter des BMI hielt fest, dass das Bewertungssystem für die Dienstbehörde transparent und nachvollziehbar gewesen sei. Als Mentorin und Mentor sei es sehr wichtig, dass die sozialen und persönlichen Fähigkeiten ausgeprägt seien.

Der Leiter des BZS X merkte an, dass Konflikte in einer derart großen Organisation normal seien. Das BZS biete auch Supervisionen für das gesamte Haus an und der Antragsteller sei noch nie dabei gewesen. Auf die Frage von As rechtsfreundlicher Vertretung, seit wann es die Supervision gebe, antwortete der Leiter des BZS X, seit ...

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie viele Mentorinnen und Mentoren es für den X gebe, antwortete der 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 die zum Zug gekommene Bewerberin und er die Stelle aufgrund seines Alters nicht erhalten habe. Der Antragsteller sei sowohl an Lebens- wie auch an Dienstjahren deutlich älter als die Mitbewerberin. 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. Ebenfalls sei er bei der Nichtzulassung zu Seminaren aufgrund seines Alters diskriminiert worden. Seiner Teilnahme seien nicht, so wie von der Leitung des BZS X behauptet, dienstliche Interessen entgegengestanden, sondern habe man aufgrund des Alters nicht zugestimmt.

Das BMI begründete die Beststellungsentscheidung zugunsten B mit deren besserer Eignung, da sie insbesondere bessere personale und soziale Fähigkeiten aufweise und in einigen weiteren Ausschreibungskriterien besser abschneide als der Antragsteller. Die Untersagung der Teilnahme an den Seminaren haben sich aus dienstlichen Interessen ergeben. Das Lebens-

oder Dienstalter von A habe keine negative Auswirkung gehabt, es sei ihm, im Gegenteil, zu seinen Gunsten ausgelegt worden.

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 ... Jahre längere Dienstzeit (Eintritt ... bzw. ...) vorweisen kann. Als hauptamtlich Lehrende/r am BZS X ist der Antragsteller seit ..., die zum Zug gekommene Bewerberin seit ... tätig. 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 diese das Kriterium Zielorientierung vollumfänglich erfüllt, da sie sich aktiv engagiere, und großes Verantwortungsbewusstsein sowie ein hohes Maß an Professionalität besitzt. Die daraus abgeleitete Besserbewertung der zum Zug gekommenen Bewerberin in diesem Kriterium ist für den Senat schlüssig. Dem Antragsteller ist es nicht gelungen, seine diesbezügliche bessere Eignung darzulegen.

Betreffend die personalen und sozialen Kompetenzen des Antragstellers stellten die Vorgesetzten mangelnde Kommunikationsfähigkeiten, fehlende Selbstsicherheit vor hierarchisch höheren Kolleg/innen, wenig Motivationsfähigkeit und fehlende Konfliktfähigkeit fest. Außerdem sei A ein Einzelgänger. B besitzt ein vorbildhaftes und selbstsicheres Auftreten, das notwendige Kommunikationstalent sowie Konfliktfähigkeit und ist ein Teamplayer. Aus diesen Beschreibungen ergibt sich die bessere Bewertung der Bewerberin B schlüssig. Die Dienstgebervertreter konnten in der Sitzung außerdem glaubhaft darlegen, dass es vor allem die sozialen und persönlichen Fähigkeiten sind, die als Mentor/in ausschlaggebend sind. Es ist insbesondere der Umgang mit Kollegen, das Auftreten und die Zusammenarbeit mit der

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 Bewerber/innen 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 eingegangen. Demnach wäre es herausfordernd, würde A als Bindeglied zwischen der Leitung des BZS und dem Lehrkörper fungieren. Eine Mitwirkung an der Zielentwicklung für die X und Weiterentwicklung des Lehrplans wird ebenfalls kritisch gesehen. B könne hingegen ein Bindeglied zwischen der Leitung und dem Lehrkörper sein. Es würden auch keine Bedenken im Hinblick auf die Mitwirkung an einer Zielentwicklung für die X, die Weiterentwicklung des Lehrplans, die Evaluierung von Lehrinhalten und die Mitarbeit in der Qualitätssicherung sowie der Unterstützungsleistungen für das Bildungscontrolling bestehen. 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 oder zumindest gleich gut für die gegenständliche Planstelle geeignet ist (laut Interessent/innensuche sei das Frauenfördergebot anzuwenden gewesen) und die deutlich längere Dienstzeit des Antragstellers nicht alleine ausreicht, um ihn zum bestgeeigneten Bewerber für die Planstelle zu machen. Der Dienstgeber konnte glaubhaft machen, 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.

Zur gegenständlichen Besetzung konnte die Gleichbehandlungsbeauftragte ... ebenfalls nachvollziehbar ausführen, dass seitens der AG für Gleichbehandlungsfragen keine Einwände

gegen die Besetzung mit B bestanden hätten. Der Antragsteller weise zwar viel Erfahrung als hauptamtlicher Lehrender auf und erscheine fachlich gut geeignet, aber die persönliche Eignung sei nicht gegeben. Diese sei aber gerade bei der Tätigkeit als Mentor sehr relevant. Es gebe keinen Anlass an dieser Einschätzung der Leitung des BZS X zu zweifeln, da der Vorgesetzte die persönliche Eignung der Bewerber/innen sehr gut bewerten könne.

Zum Vorbringen des Antragstellers, er sei durch die Nichtzulassung zur Teilnahme an einem Forschungsprojekt und Seminaren diskriminiert worden, hält der Senat fest, dass der Dienstgeber glaubhaft darlegen konnte, dass dienstliche Interessen dagegengesprochen haben, da der Dienstplan bereits vorgelegen hat und die Anfrage zu kurzfristig war. Es ist dem Antragsteller insbesondere nicht gelungen, aufzuzeigen, dass sein Alter eine Rolle bei dieser Entscheidung gespielt hat.

Der Senat erkennt aufgrund des gesamten Vorbringens an, dass es in den letzten Jahren Probleme bzw. Differenzen zwischen A und seinen Vorgesetzten gegeben hat, die sich in dieser Zeit aufgestaut haben. 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 zur Mentorin X (E2a/...) im BZS X keine Diskriminierung von A beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG darstellt. Ebenso liegt keine Diskriminierung von A bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 4 B-GIBG vor.

Wien, September 2023