jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2021/3/8 W246 2210446-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.03.2021

Entscheidungsdatum

08.03.2021

Norm

B-GlBG §11c
B-GlBG §13 Abs1 Z5
B-GlBG §18a Abs1
B-GlBG §18a Abs2 Z1
B-GlBG §19a
B-GlBG §19b
B-GlBG §20
B-GlBG §20a
B-VG Art133 Abs4

Spruch

W246 2210446-1/12E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Heinz VERDINO als Einzelrichter über die Beschwerde des XXXX , vertreten durch die Hosp Hegen Rechtsanwaltspartnerschaft, gegen den Bescheid der Landespolizeidirektion XXXX vom 27.09.2018, Zl. PAD/18/00857041/002/AA, betreffend Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß §§ 18a und 19b B-GlBG zu Recht:

A) I. Der Beschwerde gegen die Spruchpunkte I. und II. des angefochtenen Bescheides wird teilweise Folge gegeben und der angefochtene Bescheid dahingehend abgeändert, dass seine Spruchpunkte I. und II. zu lauten haben:

„I. Dem Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens wird Folge gegeben und dem Antragsteller wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (Diskriminierung aufgrund des Alters und der Weltanschauung nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG) gemäß § 18a Abs. 1 und 2 Z 1 B-GlBG ein Ersatzanspruch für 22 Monate (Zeitraum vom 01.10.2016 bis 31.07.2018) in Höhe der Bezugsdifferenz zwischen dem Monatsbezug, den er bei diskriminierungsfreier Betrauung mit der Funktion des ersten Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX (Verwendungsgruppe Ea2/Funktionsgruppe 5) erhalten hätte, und dem tatsächlich in diesem Zeitraum erhaltenen Monatsbezug (Verwendungsgruppe Ea2/Funktionsgruppe 4) zuerkannt (Antragspunkt 1.).

II. Gemäß § 18a Abs. 1 iVm § 19b B-GlBG wird dem Antragsteller eine Entschädigung für die erlittene persönliche

Beeinträchtigung in Höhe von EUR 5.000,-- zuerkannt (Antragspunkt 2.).“

II. Die Beschwerde gegen Spruchpunkt III. des angefochtenen Bescheides (Antragspunkt 3.) wird als unbegründet abgewiesen.

B) Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Am 12.01.2016 schrieb die Landespolizeidirektion XXXX (in der Folge: die Behörde) die freie Planstelle des ersten Stellvertreters/der ersten Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX (Verwendungsgruppe E2a/Funktionsgruppe 5) unter Anführung der für diese Planstelle notwendigen allgemeinen Erfordernisse und besonderen Kenntnisse zur Besetzung aus.

2. Mit Schreiben vom 05.02.2016 bewarb sich der Beschwerdeführer, ein in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehender Beamter des Exekutivdienstes der Polizeiinspektion XXXX , unter Anschluss seines Laufbahndatenblatts auf diese Planstelle.

3. Der Kommandant der Polizeiinspektion XXXX (XXXX) nahm zu dieser Bewerbung mit Schreiben vom 06.02.2016 Stellung. Dabei führte er zunächst aus, dass der Beschwerdeführer seit August 2010 mit der Planstelle des zweiten Stellvertreters des Kommandanten (E2a/4) in der Polizeiinspektion XXXX betraut sei. Das Verhalten des Beschwerdeführers im Dienst sei ausgezeichnet, er habe ein sicheres, bestimmtes und selbstbewusstes Auftreten. Weiters sei er im Umgang mit Behörden und Parteien stets sachlich. Im Umgang mit Mitarbeitern definiere der Beschwerdeführer seine Ziele klar und deutlich, führe selbst Amtshandlungen durch und bringe sich in den Dienstbetrieb ein. Der Beschwerdeführer verstehe es, die Mitarbeiter zu führen, zu leiten und zu motivieren. Zudem seien die Kenntnisse des Beschwerdeführers der bestehenden einschlägigen Gesetze als sehr gut zu bezeichnen. Der Beschwerdeführer sei mit sämtlichen Aufgaben der Dienstführung der Polizeiinspektion XXXX betraut und erfülle diese zur vollsten Zufriedenheit, womit sowohl die fachliche als auch die persönliche Befähigung des Beschwerdeführers für die ausgeschriebene Stelle gegeben sei.

4. Der Stadtpolizeikommandant des Stadtpolizeikommandos XXXX (XXXX) nahm mit Schreiben vom 10.02.2016 eine Beurteilung des Beschwerdeführers vor.

Dabei führte er aus, dass das Verhalten des Beschwerdeführers im Dienst ordentlich und korrekt sei. Der Umgang des Beschwerdeführers mit den Behörden und den Parteien sei gut, sein Auftreten sei sicher und bestimmt. Gegenüber seinen Mitarbeitern sei der Beschwerdeführer freundlich und korrekt, wobei sein Rat und seine Hilfe von den Mitarbeitern aufgrund seiner fachlichen Kompetenz auch immer wieder in Anspruch genommen würden. Die Managementfähigkeiten und der Dienstvollzug des Beschwerdeführers seien gut, der Dienstvollzug und die zu erledigenden Aufgaben auf der Dienststelle würden von ihm gewissenhaft durchgeführt werden. Der Beschwerdeführer verfüge über gute Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften und nehme auch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wahr.

Weiter hielt der Stadtpolizeikommandant in diesem Schreiben fest, dass der Beschwerdeführer seine fachliche Kompetenz und sein Engagement für die Dienststelle nicht immer richtig darstellen könne. Er habe zwar in den letzten Jahren, in denen er auf der Polizeiinspektion XXXX Dienst versehen habe, stets durch Sachlichkeit, Kompetenz und Engagement überzeugen können und sei ein Vorbild gewesen, seine positiven Eigenschaften kämen jedoch aufgrund seiner geradlinigen, offenen und direkten, mitunter auch etwas schroff wirkenden Art nicht immer zur Geltung.

5. Mit Schreiben vom 15.02.2016 gab der o.a. Stadtpolizeikommandant eine Beurteilung hinsichtlich der Kollegin XXXX (in der Folge: die Mitbewerberin) ab.

Dabei führte er aus, dass das Verhalten der Mitbewerberin im Dienst als sehr gut zu bezeichnen und dass sie sehr engagiert, motiviert und qualifiziert sei. Weiters sei ihr Umgang mit Behörden und Parteien sehr gut, wobei ihre kompetente und gewissenhafte Art besonders hervorzuheben sei. Gegenüber ihren Mitarbeitern trete sie höflich,

hilfsbereit und korrekt auf, wobei sie auch entschlossen sei, wenn es darum gehe, Anordnungen umzusetzen. Hierbei profitiere sie von ihrem sehr guten Fachwissen. Ihre Aufgaben als dritte Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX erfülle sie äußerst geschickt und mit hohem Fleiß. Sie sei motiviert und auch dazu in der Lage, eigenständig zu arbeiten und sich Ziele zu setzen. Schließlich sei festzuhalten, dass sie über ein sehr gutes Fachwissen verfüge und sich in ihrer bisherigen Funktion gut bewährt habe.

6. Mit Schreiben vom 08.06.2016 führte der Fachausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens bei der Landespolizeidirektion XXXX (in der Folge: der Fachausschuss) aus, dass er mit der beabsichtigten Planstellenverleihung der Mitbewerberin hinsichtlich der o.a. Planstelle nicht einverstanden sei. Der Fachausschuss beantrage daher, den Beschwerdeführer mit der o.a. Planstelle zu betrauen, weil er für diese am besten geeignet erscheine.

7. In der Folge beantragte der Fachausschuss mit Schreiben vom 06.07.2016 bei der Behörde die Vorlage des Aktes betreffend die o.a. Planstelle an die Zentralstelle.

8. Mit Schreiben vom 20.07.2016 gab die Behörde (Personalabteilung) dem Bundesminister für Inneres (in der Folge: der BMI) die Bewerber für die o.a. Planstelle bekannt und nahm dabei eine Gegenüberstellung der Mitbewerberin und des Beschwerdeführers hinsichtlich der in der Ausschreibung genannten „Kenntnisse“ und „Beurteilungskriterien“ vor.

Dabei führte die Behörde aus, dass die Mitbewerberin in mehreren Bereichen besser zu beurteilen sei als der Beschwerdeführer, wobei sie in keinem Bereich schlechter bewertet werde als er. Die Mitbewerberin verrichte hervorragende Arbeit auf der arbeitsintensivsten Dienststelle des gesamten SPK-Bereiches mit insgesamt 49 Bediensteten, exponierter Lage und hoher Außenwirksamkeit. Die bessere Gesamtbeurteilung der Mitbewerberin, die Umsetzung des B-GlBG und auch der Zusatz des o.a. Stadtpolizeikommandanten in seinem Schreiben vom 10.02.2016, wonach beim Beschwerdeführer aufgrund seiner „etwas schroffen Art“ seine positiven Eigenschaften nicht immer zur Geltung kämen, hätten die Behörde dazu veranlasst, die Mitbewerberin für diese Planstelle vorzusehen.

9. Der BMI übermittelte dem Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens beim Bundesministerium für Inneres (in der Folge: der Zentralausschuss) mit Schreiben vom 08.08.2016 die Daten und Laufbahndatenblätter der Bewerber für die o.a. Planstelle und führte dabei zunächst aus, dass die Behörde beabsichtige, die Mitbewerberin auf die freie Planstelle einzuteilen; der zuständige Fachausschuss stimme der beabsichtigten Einteilung jedoch nicht zu, sondern setze sich für den Beschwerdeführer ein. Nach Beurteilung der Bewerbungen schließe sich der BMI der Behörde an, die Mitbewerberin auf die freie Planstelle einzuteilen. In seiner diesbezüglichen Begründung gab der BMI die Ausführungen in den o.a. Beurteilungen des Stadtpolizeikommandanten wieder (Pkt. I.4. und I.5.).

10. Der Zentralausschuss teilte dem BMI mit Schreiben vom 11.08.2016 hinsichtlich der zu besetzenden Planstelle mit, dass er sich aufgrund der persönlichen und fachlichen Eignung für den Beschwerdeführer als bestgeeignetsten Bewerber ausspreche.

11. Nach mittels Erlasses des BMI vom 22.09.2016 erfolgter Anweisung an die Behörde, die Mitbewerberin mit der freien Planstelle zu betrauen, teilte die Behörde mit Schreiben vom selben Tag die Betrauung der Mitbewerberin mit der freien Planstelle mit Wirksamkeit ab 01.10.2016 mit.

12. Daraufhin beantragte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 18.02.2017 bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Einleitung eines Prüfungsverfahrens mit abschließender Gutachtenserstellung, weil er sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung aufgrund seines Geschlechts, seines Alters und seiner Weltanschauung bei seinem beruflichen Aufstieg als diskriminiert erachte.

Dabei führte er nach Gegenüberstellung seiner Personaldaten mit jenen der Mitbewerberin insbesondere aus, dass er gegenüber der Mitbewerberin über 17 Jahre mehr an Berufserfahrung verfüge und dass er über 15 Jahre seiner Dienstzeit auch mit Führungsaufgaben betraut gewesen sei. Er sei bei der Planstellenbesetzung als Mann und aufgrund seines Lebensalters gegenüber der Mitbewerberin schlechter behandelt worden, wofür es keine sachliche Rechtfertigung gebe. Darüber hinaus sei er auch aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden, weil er sich mit der Linie der XXXX identifiziere, wohingegen die Mitbewerberin Mitglied des Dienststellenausschusses beim Stadtpolizeikommando XXXX für die XXXX sei, welche derzeit die Linie des BMI vertrete.

13. Nach Übermittlung dieses Antrags durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission nahm der BMI mit Schreiben

vom 29.03.2017 zu diesem Stellung und wiederholte dabei zunächst die bereits in seinem Schreiben an den Zentralausschuss vom 08.08.2016 getroffenen Ausführungen (s. Pkt. I.9.). Weiters hielt der BMI in Bezug auf das konkrete Antragsvorbringen fest, dass das Dienstalter und die damit einhergehende längere Erfahrung des Beschwerdeführers würden als Beurteilungskriterium lediglich bei gleicher Eignung herangezogen werden können. Beim Entscheidungsprozess seien nach Ansicht des BMI jedoch die konkreten Fähigkeiten und Begabungen in Bezug auf die Anforderungen an den konkreten Arbeitsplatz vorrangig zu beurteilen. Die Mitbewerberin besteche dabei v.a. durch ihre äußerst geschickte Aufgabenerfüllung sowie ihren hohen Fleiß; sie trete motiviert auf und sei auch dazu in der Lage, eigenständig zu arbeiten und sich Ziele zu setzen. Dass die Mitbewerberin u.a. auch aufgrund ihrer parteipolitischen Orientierung bei der Vergabe der gegenständlichen Planstelle zum Zug gekommen sei, sei eine bloße Vermutung des Beschwerdeführers und könne seitens des BMI nicht verifiziert werden.

14. In der am 10.05.2017 erfolgten Sitzung des Senats I der Bundes-Gleichbehandlungskommission, in welcher der Beschwerdeführer, ein Behördenvertreter (XXXX), ein Vertreter des BMI (XXXX) und die Gleichbehandlungsbeauftragte (XXXX) zum Bewerbungsverfahren hinsichtlich der o.a. Planstelle befragt wurden, beschloss die Bundes-Gleichbehandlungskommission, dass durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers auf diese Planstelle eine Diskriminierung seiner Person aufgrund seines Geschlechts, seines Alters und seiner Weltanschauung gemäß § 4 Z 5 und § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG vorliege.

15. Daraufhin stellte der Beschwerdeführer am 07.06.2017 im Wege seines Rechtsvertreters bei der Behörde einen Antrag gemäß § 18a B-GlBG auf Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Konkret führte er dabei aus,

1. der Bund wolle ihm beginnend mit 01.10.2016 bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zum Bund monatlich im Voraus die Differenz zwischen dem Gehalt zuzüglich Mehrdienstleistungen, welches ihm als erster Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX (derzeit Verwendungsgruppe E2a/Funktionsgruppe 5) gebührt hätte und dem von ihm tatsächlich bezogenen niedrigeren Gehalt (derzeit Verwendungsgruppe E2a/Funktionsgruppe 4) bezahlen,

2. ihm eine Entschädigung in Höhe von EUR 9.000,-- für die erlittene persönliche Beeinträchtigung aufgrund der stattgefundenen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung bei der Besetzung der Planstelle des ersten Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX zuerkennen und

3. feststellen, dass der Bund für alle dem Beschwerdeführer aus der Diskriminierung anlässlich der mit Wirksamkeit vom 01.10.2016 erfolgten Nicht-Bestellung als erster Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX entstandenen oder noch entstehenden Schäden hafte.

Eventualiter werde – lediglich für den Fall, dass sich letztlich ergeben sollte, dass der Beschwerdeführer auch bei diskriminierungsfreier Auswahl die Planstelle des ersten Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX nicht erhalten hätte – beantragt,

der Bund wolle dem Beschwerdeführer jedenfalls die Bezugsdifferenz für drei Monate zwischen dem Monatsbezug E2a/5 zu E2a/4 bezahlen sowie eine Entschädigung in Höhe von EUR 9.000,-- für die erlittene persönliche Beeinträchtigung aufgrund der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung bei der Besetzung der Planstelle des ersten Stellvertreters des Kommandanten bei der Polizeiinspektion XXXX zuerkennen.

Dazu führte er nach Darlegung seiner beruflichen Laufbahn (v.a. der einzelnen beruflichen Stationen samt konkreten dortigen Tätigkeiten und seiner Ausbildung samt Zusatzausbildungen) aus, eine Gegenüberstellung seiner Personaldaten mit jenen der Mitbewerberin würde zeigen, dass er der bestgeeignetste Bewerber für die gegenständliche Planstelle gewesen sei. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission habe in ihrer Sitzung vom 10.05.2017 festgestellt, dass der Beschwerdeführer bei der vorliegenden Planstellenbesetzung aufgrund seines Geschlechts, seines Alters und auch seiner Weltanschauung diskriminiert worden sei. Dazu habe die Bundes-Gleichbehandlungskommission im Wesentlichen festgehalten, dass sowohl seine bisherige berufliche Laufbahn, als auch seine Zusatzqualifikationen und seine Erfahrung als stellvertretender Leiter für seine höhere fachliche Eignung sprechen würden.

Nach § 18a B-GlBG sei der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet, wenn ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 leg.cit. nicht mit einer Funktion betraut worden sei. Da der Beschwerdeführer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, gebühre ihm für die Zukunft ein Ersatz der Bezugsdifferenz zwischen der Funktionsgruppe E2a/4 und E2a/5 bzw. weitergehende Steigerungen, weshalb ein Feststellungsbegehren gerechtfertigt sei. Weiters gebühre ihm eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

16. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission führte in ihrem Gutachten vom 23.01.2018 mittels näherer Begründung aus, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers um die Planstelle des ersten Stellvertreters/der ersten Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX eine Diskriminierung seiner Person aufgrund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung gemäß § 4 Z 5 und § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstellen würde (s. hierzu im Detail unten unter Pkt. II.2.4.4.).

17. Mit Schreiben vom 13.04.2018 gab der Beschwerdeführer im Wege seines Rechtsvertreters u.a. bekannt, er könne sich vorstellen, bis zu einem weiteren beruflichen Aufstieg tatsächlich nach einer Planstelle in der Einstufung E2a/5 entlohnt zu werden. Die Behörde müsste sich dementsprechend verpflichten, in Zukunft eine Entlohnung der Entgeltansprüche nach der Einstufung E2a/5 vorzunehmen und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zu bezahlen, wobei ein Betrag von EUR 1.000,-- in Anbetracht der psychischen Belastung des Beschwerdeführers und der damit verbundenen Kosten zu gering sei.

18. In der Folge teilte die Behörde dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 12.06.2018 ihre Rechtsansicht mit und gab ihm Gelegenheit, hierzu innerhalb von vier Wochen Stellung zu nehmen.

18.1. Dabei führte die Behörde zunächst aus, dass sie Pkt. 1. des Antrags des Beschwerdeführers vom 07.06.2017 nicht nachkommen werde. Der Beschwerdeführer wäre auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht beruflich aufgestiegen, weil er von allen Bewerbern nicht der bestgeeignetste gewesen sei.

18.2. Zu Pkt. 2. seines Antrags hielt die Behörde zwar fest, dass diesem ebenfalls nicht nachgekommen werde. Weiters führte die Behörde hierzu jedoch aus, dass § 18a iVm § 19b B-GlBG der Behörde ein Ermessen bei der Festlegung der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung einräume. Die vom Beschwerdeführer beantragte Entschädigungshöhe sei keinesfalls angemessen. In Anlehnung an die geltende Rechtsprechung beabsichtige die Behörde, dem Beschwerdeführer einen Betrag in Höhe von EUR 1.000,-- zuzuerkennen. Dieser Betrag sei angemessen, weil der Beschwerdeführer im Bewerbungsverfahren nicht der bestgeeignetste Bewerber gewesen sei und die Behörde eine zwar mangels Dokumentation formal nicht nachvollziehbare, jedoch inhaltlich richtige Entscheidung getroffen habe.

18.3. Weiters führte die Behörde zu Pkt. 3. des Antrags des Beschwerdeführers aus, dass diesem nicht nachgekommen werde, weil im B-GlBG keine gesetzliche Regelung für ein derartiges Begehren ersichtlich sei.

18.4. Dem Eventualantrag auf Ersatz der Bezugsdifferenz zwischen der Funktionsgruppe E2a/4 und E2a/5 für drei Monate werde von der Behörde gemäß § 18a Abs. 2 Z 2 B-GlBG aus folgenden Gründen entsprochen:

Die Behörde habe es verabsäumt, den Bewerbungsakt formal korrekt aufzubereiten, indem eine Beurteilung des Vorgesetzten der Mitbewerberin explizit nicht eingefordert worden sei und indem die Entscheidungsgründe, die gegen den Beschwerdeführer gesprochen hätten, nicht dokumentiert worden seien. Auch wenn die Besetzungsentscheidung der Behörde aufgrund dieses Dokumentationsversehens formal nicht nachvollziehbar gewesen sei und daher objektiv diskriminierend anmuten würde, sei inhaltlich aus Sicht der Behörde dennoch die richtige Entscheidung getroffen worden. Es sei zwar keine Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten der Mitbewerberin eingeholt worden, jedoch habe darauf verzichtet werden können, weil der Beschwerdeführer und die Mitbewerberin im Bewerbungsverfahren für den ersten Stellvertreter der Polizeiinspektion XXXX an einem Hearing teilgenommen hätte.

Mit diesem Schreiben brachte die Behörde dem Beschwerdeführer das Ergebnis des Hearings für die o.a. Stelle in der Polizeiinspektion XXXX samt Bewertungsbogen in anonymisierter Form zur Kenntnis; aus diesem geht ohne nähere Begründung hervor, dass der Beschwerdeführer in diesem Verfahren von mehreren Bewerbern die geringste Punktezahl aufwies. Hierzu hielt die Behörde fest, dass sich der Beschwerdeführer bei diesem Hearing gegenüber den Mitgliedern der Hearing-Kommission nicht in einer solchen Weise dargestellt habe, dass diese den Beschwerdeführer als den bestgeeignetsten Bewerber vorgeschlagen hätten. Der vom Beschwerdeführer hinterlassene Eindruck sei dahingehend gewesen, dass er mit seinen Argumenten eher vage und unentschlossen geblieben sei sowie mit seinen

Antworten nicht überzeugen habe können. Er habe sich gegenüber der Hearing-Kommission wenig informiert und interessiert hinsichtlich der Anforderungen an die ausgeschriebene Planstelle gezeigt. Seine persönliche Identifikation und sein Engagement verbunden mit der Position des ersten Stellvertreters hinsichtlich Führungsverantwortung und Führungskompetenz seien aus Sicht der Hearing-Kommission somit nicht erkennbar gewesen. Diese sei daher zum Ergebnis gelangt, dass der Beschwerdeführer dem Anforderungsprofil für diese Planstelle nicht gerecht geworden sei. Da die beiden Besetzungsverfahren zeitnah geführt worden seien, habe das Ergebnis dieses Hearings in das Verfahren hinsichtlich der gegenständlichen Planstelle des ersten Stellvertreters in der Polizeiinspektion XXXX einfließen können.

18.5. Zudem hielt die Behörde zum weiteren vom Beschwerdeführer gestellten Eventualantrag auf Zuerkennung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von EUR 9.000,-- fest, dass diesem nicht nachgekommen werde und dass die Behörde – wie oben bereits ausgeführt – einen Betrag in Höhe von EUR 1.000,-- für angemessen erachte.

18.6. Schließlich führte die Behörde zum „ergänzenden Antrag" des Beschwerdeführers (Schreiben vom 13.04.2018 – Pkt. I.17.) aus, dass diesem nicht nachgekommen werde, weil dafür keine Rechtsgrundlage gegeben sei.

19. Der Beschwerdeführer nahm dazu mit Schreiben vom 12.07.2018 im Wege seines Rechtsvertreters Stellung.

Dabei gab er zur beabsichtigten Abweisung von Pkt. 1. seines Antrags an, dass die Behörde mit ihren Ausführungen erneut eine Begründung dafür schuldig geblieben sei, warum der Beschwerdeführer nicht der bestgeeignetste Kandidat für die gegenständliche Planstelle gewesen sein soll. Die von der Behörde erfolgte Bezugnahme auf einen Bewertungsbogen des Hearings für die Planstelle des ersten Stellvertreters der Polizeiinspektion XXXX sei nichtssagend, weil aus diesem die Punktevergabe und die erfolgten Fragestellungen nicht erkennbar seien. Mit den zu diesem Verfahren getroffenen Ausführungen, wonach der Beschwerdeführer mit seinen dortigen Argumenten eher vage sowie unentschlossen gewesen sei und wonach er mit seinen dortigen Antworten nicht überzeugen habe können, widerspreche sich die Behörde selbst diametral, zumal die Dienstbeschreibungen des Beschwerdeführers ein völlig anderes Bild zeichnen würden. Zudem sei darauf hinzuweisen, dass dieses Hearing in keinem kausalen Zusammenhang mit der gegenständlichen Planstelle des ersten Stellvertreters der Polizeiinspektion XXXX gestanden sei. Dass aufgrund dieses Hearings eine Beurteilung des Vorgesetzten der Mitbewerberin im Verfahren hinsichtlich der gegenständlichen Planstelle unterbleiben habe können, entspreche nicht den Verfahrensvorschriften und zeige erneut, dass die Behörde sehr einseitig versuche, die von ihr gewünschte Bewerberin „durchzudrücken". Schließlich sei hierzu auch unklar, warum dieses Hearing, welches angeblich entscheidend gewesen sein soll, im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission keinen Eingang gefunden habe.

Zur beabsichtigten Abweisung von Pkt. 2. seines Antrags gab der Beschwerdeführer an, die persönliche Beeinträchtigung sei nach dem Gesetz so zu bemessen, dass die Beeinträchtigung tatsächlich sowie wirksam ausgeglichen werde und dass die Entschädigung im Hinblick auf die erlittene Beeinträchtigung angemessen sei. Die im gegenständlichen Verfahren erfolgte unsachliche Vorgehensweise der Behörde habe zu einer massiven gesundheitlichen Beeinträchtigung des Beschwerdeführers geführt. Die Situation sei nach wie vor sehr belastend für ihn, wobei er bereits seit Längerem in ärztlicher Behandlung sei (depressive Stimmung, Antriebslosigkeit sowie Schlafstörungen; Diagnose eines beginnenden Burn-Outs). Hierzu legte der Beschwerdeführer eine Aufnahmebestätigung zu einer geplanten ambulanten psychosozialen Rehabilitation vor.

Alle vom Beschwerdeführer gestellten Anträge würden somit vollinhaltlich aufrechterhalten werden. Der im Schreiben des Beschwerdeführers vom 13.04.2018 getätigte Vorschlag sei nicht als Antrag zu qualifizieren, sondern als Vorschlag für eine – von der Behörde selbst anlässlich eines Gesprächs am 15.03.2018 vorgeschlagene – gütliche Einigung gedacht gewesen.

20. Mit Schreiben vom 19.09.2018 teilte der Beschwerdeführer im Wege seines Rechtsvertreters mit, dass er mit 01.08.2018 auf die Planstelle des ersten Stellvertreters der Verkehrsinspektion ernannt worden sei, womit ihm nunmehr das Gehalt für die Funktionsgruppe 6 gebühren würde. Pkt. 1. seines Antrags vom 07.06.2017 werde daher dahingehend modifiziert, dass der Bund dem Beschwerdeführer beginnend mit 01.10.2016 bis 31.07.2018 monatlich im Voraus die Differenz zwischen dem Gehalt zuzüglich Mehrdienstleistungen, welches ihm als erster Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX (E2a/5) gebührt hätte, und dem von ihm tatsächlich bezogenen niedrigeren Gehalt (E2a/4) bezahlen möge.

21. In dem im Spruch genannten Bescheid führte die Behörde aus, dass

1. kein Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens gemäß § 18a Abs. 1 und 2 Z 1 B-GlBG bestehe,

2. kein Anspruch auf Zuerkennung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von EUR 9.000,-- gemäß § 18a iVm § 19b B-GlBG bestehe, jedoch ein Betrag in Höhe von EUR 1.000,-- zuzuerkennen sei,

3. kein Anspruch gegenüber dem Bund auf Ersatz der entstandenen oder noch entstehenden Schäden für alle aus der Diskriminierung anlässlich der mit Wirksamkeit vom 01.10.2016 erfolgten Nicht-Bestellung als erster Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX bestehe,

4. der Anspruch auf Ersatz der Bezugsdifferenz zwischen der Funktionsgruppe E2a/4 und E2a/5 für den Zeitraum vom 01.10.2016 bis 31.07.2018 gemäß § 18a Abs. 2 Z 2 B-GlBG für drei Monate zu Recht bestehe und

5. kein Anspruch auf Entlohnung in der Einstufung E2a/5 bis zu einem weiteren beruflichen Aufstieg iSd§ 18a Abs. 2 Z 1 B-GlBG bestehe.

Dazu hielt die Behörde unter Verweis auf die (bzw. mittels Wiederholung der) im o.a. Schreiben vom 12.06.2018 getroffenen Ausführungen (Pkt. I.18.) abermals fest, dass der Beschwerdeführer auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht beruflich aufgestiegen wäre, weil er von allen Bewerbern nicht der bestgeeignetste gewesen sei.

22. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer im Wege seines Rechtsvertreters fristgerecht Beschwerde. Der Bescheid werde, soweit nicht bereits eine Entschädigung in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt E2a/4 und E2a/5 im Ausmaß von drei Monaten sowie eine Entschädigung in Höhe von EUR 1.000,-- zugesprochen worden seien, seinem gesamten Inhalt und Umfang nach angefochten.

Dabei führte der Beschwerdeführer unter Wiederholung der bereits zuvor im Verfahren ins Treffen geführten Argumente aus, die Behörde habe auch im angefochtenen Bescheid keine sachlichen Gründe dafür angegeben, warum der Beschwerdeführer nicht der bestgeeignetste Kandidat für die gegenständliche Planstelle gewesen sein soll. Sie habe sich weder mit den Ausführungen im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission noch mit der Beurteilung des Beschwerdeführers durch seinen direkten Vorgesetzten inhaltlich auseinandergesetzt. Die von der Behörde vorgebrachte Beurteilung des Hearings für die Planstelle des ersten Stellvertreters der Polizeiinspektion XXXX sei für das gegenständliche Verfahren nicht relevant, weil es sich dabei um eine völlig andere Dienststelle mit anderen Anforderungen handle; die Behörde habe dieses Hearing auch nicht in der Befragung vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission ins Treffen geführt. Dass die Behörde letztlich selbst von einer Diskriminierung des Beschwerdeführers ausgehe, zeige sich auch im Zuspruch der Bezugsdifferenz von drei Monaten nach § 18a Abs. 2 Z 2 B-GlBG, weil ein solcher Anspruch nur bei Vorliegen einer Diskriminierung bestehe.

23. Diese Beschwerde und der Bezug habende erstinstanzliche Verwaltungsakt wurden dem Bundesverwaltungsgericht mit Schreiben der Behörde vom 20.11.2018 vorgelegt und sind am 30.11.2018 beim Bundesverwaltungsgericht eingelangt.

24. Am 26.02.2019 nahm der Beschwerdeführer Akteneinsicht in den beim Bundesverwaltungsgericht aufliegenden erstinstanzlichen Verwaltungsakt und in den Beschwerdeakt.

25. Mit Schreiben vom 30.04.2020 forderte das Bundesverwaltungsgericht die Behörde zur Vorlage mehrerer – konkret angeführter – Unterlagen auf.

26. Die Behörde übermittelte dem Bundesverwaltungsgericht mit Schreiben vom 11.05.2020 mehrere der angeforderten Unterlagen (Beilagen 7 und 10 [Schreiben des Fachausschusses vom 08.06.2016 sowie 06.07.2016] sowie Beilage 15 [Erlass des BMI vom 22.09.2016] zum Schreiben des BMI vom 29.03.2017) und verwies hinsichtlich der übrigen angeforderten Unterlagen u.a. auf die Bundes-Gleichbehandlungskommission und die Abteilung I/1 des Bundesministeriums für Inneres.

27. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission legte dem Bundesverwaltungsgericht mit Schreiben vom 20.05.2020 nach entsprechender Aufforderung den Antrag des Beschwerdeführers vom 18.02.2017 und das Protokoll ihrer Sitzung vom 10.05.2017 vor.

28. Mit Schreiben vom 29.05.2020 übermittelte der BMI dem Bundesverwaltungsgericht nach entsprechender Aufforderung u.a. die von ihm angeforderten Beilagen 11 (Schreiben des BMI vom 08.08.2016 an den Zentralausschuss) und 12 (Schreiben des Zentralausschusses vom 11.08.2016) zum Schreiben des BMI vom 29.03.2017.

29. Mit Schreiben vom 15.06.2020 übermittelte die Behörde die vom Bundesverwaltungsgericht angeforderten Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben, Laufbahndatenblätter) der Mitbewerberin sowie das Schreiben des Stadtpolizeikommandanten (XXXX) vom 15.02.2016.

30. In der Folge übermittelte die Behörde mit Schreiben vom 18.02.2021 dem Bundesverwaltungsgericht nach entsprechender Aufforderung das Schreiben des Stadtpolizeikommandanten (XXXX) vom 10.02.2016.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Die Behörde schrieb am 12.01.2016 die freie Planstelle des ersten Stellvertreters/der ersten Stellvertreterin des Kommandanten (Verwendungsgruppe E2a/Funktionsgruppe 5) der Polizeiinspektion XXXX aus, auf welche sich u.a. der Beschwerdeführer, ein in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehender Beamter des Exekutivdienstes, und die Mitbewerberin (XXXX) bewarben.

Nach mittels Erlasses des BMI vom 22.09.2016 erfolgter Anweisung an die Behörde, die Mitbewerberin mit der freien Planstelle zu betrauen, teilte die Behörde mit Schreiben vom selben Tag die Betrauung der Mitbewerberin mit der freien Planstelle mit Wirksamkeit ab 01.10.2016 mit.

Der Beschwerdeführer beantragte mit Schreiben vom 18.02.2017 bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Einleitung eines Prüfungsverfahrens mit abschließender Gutachtenserstellung, weil er sich durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung aufgrund seines Geschlechts, seines Alters und seiner Weltanschauung als bei seinem beruflichen Aufstieg diskriminiert erachtete.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission beschloss in ihrer am 10.05.2017 erfolgten Sitzung, in welcher der Beschwerdeführer, ein Behördenvertreter (XXXX), ein Vertreter des BMI (XXXX) und die Gleichbehandlungsbeauftragte (XXXX) zum Bewerbungsverfahren hinsichtlich der o.a. Planstelle befragt wurden, dass durch die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers auf diese Planstelle eine Diskriminierung seiner Person aufgrund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung gemäß § 4 Z 5 und § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG vorliege.

Der Beschwerdeführer stellte am 07.06.2017 im Wege seines Rechtsvertreters bei der Behörde einen Antrag gemäß§ 18a B-GlBG auf Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Konkret führte er dabei aus,

1. der Bund wolle ihm beginnend mit 01.10.2016 bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zum Bund monatlich im Voraus die Differenz zwischen dem Gehalt zuzüglich Mehrdienstleistungen, welches ihm als erster Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX (derzeit Verwendungsgruppe E2a/Funktionsgruppe 5) gebührt hätte und dem von ihm tatsächlich bezogenen niedrigeren Gehalt (derzeit Verwendungsgruppe E2a/Funktionsgruppe 4) bezahlen,

2. ihm eine Entschädigung in Höhe von EUR 9.000,-- für die erlittene persönliche Beeinträchtigung aufgrund der stattgefundenen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung bei der Besetzung der Planstelle des ersten Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX zuerkennen und

3. feststellen, dass der Bund für alle dem Beschwerdeführer aus der Diskriminierung anlässlich der mit Wirksamkeit vom 01.10.2016 erfolgten Nicht-Bestellung als erster Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX entstandenen oder noch entstehenden Schäden hafte.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission führte in ihrem Gutachten vom 23.01.2018 aus, dass die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers um die Planstelle des ersten Stellvertreters/der ersten Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX eine Diskriminierung seiner Person aufgrund des Geschlechts, des Alters und der Weltanschauung gemäß § 4 Z 5 und § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstellen würde.

In dem im Spruch genannten Bescheid führte die Behörde aus, dass

1. kein Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens gemäß § 18a Abs. 1 und 2 Z 1 B-GlBG bestehe,

2. kein Anspruch auf Zuerkennung einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von EUR 9.000,-- gemäß § 18a iVm § 19b B-GlBG bestehe, jedoch ein Betrag in Höhe von EUR 1.000,-- zuzuerkennen sei,

3. kein Anspruch gegenüber dem Bund auf Ersatz der entstandenen oder noch entstehenden Schäden für alle aus der Diskriminierung anlässlich der mit Wirksamkeit vom 01.10.2016 erfolgten Nicht-Bestellung als erster Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX bestehe,

4. der Anspruch auf Ersatz der Bezugsdifferenz zwischen der Funktionsgruppe E2a/4 und E2a/5 für den Zeitraum vom 01.10.2016 bis 31.07.2018 gemäß § 18a Abs. 2 Z 2 B-GlBG für drei Monate zu Recht bestehe und

5. kein Anspruch auf Entlohnung in der Einstufung E2a/5 bis zu einem weiteren beruflichen Aufstieg iSd § 18a Abs. 2 Z 1 B-GlBG bestehe.

In seinem Schreiben vom 19.09.2018 teilte der Beschwerdeführer im Wege seines Rechtsvertreters mit, dass er mit 01.08.2018 auf die Planstelle des ersten Stellvertreters der Verkehrsinspektion ernannt worden sei, womit ihm nunmehr das Gehalt für die Funktionsgruppe 6 gebühren würde. Pkt. 1. seines Antrags vom 07.06.2017 werde daher dahingehend modifiziert, dass der Bund dem Beschwerdeführer beginnend mit 01.10.2016 bis 31.07.2018 monatlich im Voraus die Differenz zwischen dem Gehalt zuzüglich Mehrdienstleistungen, welches ihm als erster Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX (E2a/5) gebührt hätte, und dem von ihm tatsächlich bezogenen niedrigeren Gehalt (E2a/4) bezahlen möge.

Die gegenständliche Beschwerde richtet sich gegen den o.a. Bescheid.

1.2.1. Für die verfahrensgegenständliche Planstelle des ersten Stellvertreters/der ersten Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX (Verwendungsgruppe E2a/Funktionsgruppe 5) bestanden laut Ausschreibung folgende „allgemeinen Erfordernisse“:

„a) Erfolgreiche Absolvierung der für die betreffende Verwendung/Funktion (Verwendungsgruppe, der der Arbeitsplatz zugeordnet ist) erforderlichen Grundausbildung. Hievon sind auch Bedienstete umfasst, die gerade die erforderliche Grundausbildung absolvieren sowie

b) keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs. 1 Z. 3 BDG 1979“

1.2.2. Weiters waren für diese Planstelle laut Ausschreibung folgende „Kenntnisse“ erforderlich:

„1. eingehende Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts,

2. sehr gute Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung (Führen-Leiten-Motivieren),

3. Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit sowie

4. eingehende Kenntnisse der für die Leitung der betroffenen Dienststelle bzw. Organisationseinheit maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften“

1.2.3. Schließlich waren laut Ausschreibung folgende – teils mit den o.a. „Kenntnissen“ übereinstimmende – „Beurteilungskriterien“ zu berücksichtigen:

„• Verhalten im Dienst und Auftreten,

• Umgang mit Behörden und Parteien,

• Umgang mit MitarbeiterInnen,

• Managementfähigkeiten und Dienstvollzug sowie

• Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften“

1.3.1. Der Beschwerdeführer ist am XXXX geboren. Nach einer Lehre als XXXX und Absolvierung des Präsenzdienstes trat er am 01.12.1986 in den Bundesdienst ein. Nach Absolvierung der Grundausbildung W3 war er ab 01.06.1988 in den – damals noch – „Wachzimmern“ XXXX und XXXX in XXXX als Sicherheitswachebeamter tätig. Vom 01.09.1993 bis 30.06.1994 absolvierte der Beschwerdeführer die Grundausbildung E2a. In der Folge wurde der Beschwerdeführer am 01.07.1994 mit der Funktion des Stellvertreters des Kommandanten der Funkleitstelle (E2a/2) betraut (Aufgaben: Vertretung des Kommandanten, Aufgabenverteilung an Mitarbeiter, Planerstellung für die Funkstreifenwägen in Absprache mit den Wachzimmerkommandanten, Vergabe sowie Koordinierung der Einsätze an die Außendienstkräfte, Leitung sowie Koordination größerer Einsätze und hausinterne Berichtspflichten), die er bis 30.11.1999 innehatte; im Zuge dessen versah der Beschwerdeführer in den Jahren 1997 und 1998 für ca. ein Jahr seinen Dienst bei der Grenzkontrollstelle XXXX , wobei er u.a. auch mit der deutschen Polizei in engem Kontakt stand. Daraufhin war der

Beschwerdeführer vom 01.12.1999 bis 30.06.2005 als zweiter Wachkommandant (Aufgaben: Vertretung des Kommandanten, Diensteinteilung, Schulung sowie Anleitung der Bediensteten, Dienst- sowie Fachaufsicht, Kommunikation/Kooperation mit übergeordneten Dienststellen, Durchsicht sowie Fertigung von Schriftstücken und Übernahme, Verrechnung sowie Abfuhr der Bargeldbeträge) am Wachzimmer XXXX und vom 01.07.2005 bis 31.07.2010 als Sachbearbeiter in der Polizeiinspektion XXXX tätig. Ab 01.08.2010 wurde der Beschwerdeführer als zweiter Stellvertreter des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX (E2a/4) verwendet, wobei ihm aufgrund der Vakanz der gegenständlichen Planstelle vom 01.11.2015 bis zur Besetzung mit der Mitbewerberin am 01.10.2016 die Vertretung des ersten Stellvertreters des Kommandanten und wegen Abwesenheit des Kommandanten zwischen 01.08.2016 und 01.10.2016 zudem die Leitung der Polizeiinspektion XXXX zukam. Mit Wirksamkeit ab 01.12.2017 wurde der Beschwerdeführer der Verkehrsinspektion des Stadtpolizeikommandos XXXX dienstzugeteilt und mit Wirksamkeit ab 01.08.2018 auf die dortige Planstelle des ersten Stellvertreters der Verkehrsinspektion (E2a/6) ernannt.

Neben den o.a. Verwendungen absolvierte der Beschwerdeführer aus eigenen finanziellen Mitteln die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft und besuchte als berufsbegleitende Fortbildungen das Seminar „Führungsmanagement und Teamentwicklung“, ein ADL-Seminar und das Basisseminar „Vernehmung“.

Der Beschwerdeführer fühlt sich der XXXX nahe und wandte sich hinsichtlich einer Unterstützung im Bewerbungsverfahren für die gegenständliche Planstelle an diese.

1.3.2. Die Mitbewerberin ist am XXXX geboren. Sie trat am 01.02.2004 in den Bundesdienst ein. Nach Absolvierung der Grundausbildung E2c war sie vom 01.11.2005 bis 31.08.2010 der Polizeiinspektion XXXX als Beamtin des Exekutivdienstes zugeteilt. Vom 01.09.2010 bis 30.11.2010 absolvierte die Mitbewerberin die Grundausbildung E2a/I. Teil und vom 28.02.2011 bis 31.05.2011 die Grundausbildung E2a/II. Teil, dazwischen war sie der Polizeiinspektion XXXX zugeteilt. In der Folge wurde die Mitbewerberin vom 01.06.2011 bis 31.01.2012 als Sachbearbeiterin (E2a/2), vom 01.02.2012 bis 30.04.2014 als qualifizierte Sachbearbeiterin (E2a/3) (u.a. Kriminaldienst, Kriminalistik, kriminalpolizeiliche Aufgaben sowie Analysen [stellvertretend]; Fremden- und Sicherheitspolizei; Aufgaben für die Dienstführung [stellvertretend]; administrative Dienstführungstätigkeiten) und ab 01.05.2014 bis zur Besetzung mit der gegenständlichen Planstelle durchgehend als dritte Stellvertreterin des Kommandanten (E2a/4) (Sachbereichsleiterin für den Bereich Kriminaldienst) jeweils in der Polizeiinspektion XXXX verwendet.

Die Mitbewerberin absolvierte im Jahr 2011 eine Explorationsleiterschulung für die VB/S, im Jahr 2012 eine Fachausbildung „Kriminaldienst“ (samt Themenblock „Vernehmungstechnik“), im Jahr 2013 eine Testleiterschulung für die VB/S und im Jahr 2015 eine „ePep“-Schulung. Zudem beteiligte sie sich im Jahr 2006 gemeinsam mit weiteren Beamten der Polizeiinspektion XXXX am Aufbau einer internen Sondergruppe zur gezielten Bekämpfung der Kriminalität an der Lokalzeile XXXX , wurde sie im Rahmen der Europameisterschaft 2008 bei der Ordnungsdienstpolizei eingesetzt sowie kaserniert, war sie ab dem Jahr 2013 im Team der „Gemeindepolizisten“ eingesetzt und war sie ab dem Jahr 2015 Ansprechpartnerin für die „ARGE Taschendiebstahl“ des LKA Wien.

Die Mitbewerberin ist Mitglied des Dienststellenausschusses beim Stadtpolizeikommando XXXX für die XXXX .

1.4. Der Beschwerdeführer ist bezüglich der erforderlichen Kenntnisse/der zu berücksichtigenden Beurteilungskriterien für die gegenständliche Planstelle der insgesamt besser geeignete Bewerber als die Mitbewerberin. Der Beschwerdeführer wurde einerseits aufgrund seines Alters und andererseits aufgrund seines Naheverhältnisses zur XXXX sowie des Naheverhältnisses der Mitbewerberin zur XXXX nicht mit der gegenständlichen Planstelle betraut.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Die unter Pkt. II.1.1. getroffenen Feststellungen ergeben sich aus den im erstinstanzlichen Verwaltungsakt und im Beschwerdeakt einliegenden Aktenstücken.

2.2. Die Feststellungen zu den für die gegenständliche Planstelle bestehenden „allgemeinen Erfordernissen“, erforderlichen „Kenntnissen“ und zu berücksichtigenden „Beurteilungskriterien“ (Pkt. II.1.2.) folgen aus der im erstinstanzlichen Verwaltungsakt einliegenden Ausschreibung vom 12.01.2016.

2.3. Die unter Pkt. II.1.3. getroffenen Feststellungen zu den Laufbahnen (Verwendungen, Ausbildungen und Zusatzqualifikationen) des Beschwerdeführers und der Mitbewerberin folgen v.a. aus den – im erstinstanzlichen Verwaltungsakt sowie im Beschwerdeakt einliegenden – Laufbahndatenblättern sowie Bewerbungsschreiben und

zudem v.a. aus den Ausführungen des Beschwerdeführers im Antrag vom 18.02.2017 sowie der Behörde im angefochtenen Bescheid (vgl. S. 2 des angefochtenen Bescheides). Dass der Beschwerdeführer sich der XXXX nahefühlt sowie hinsichtlich einer Unterstützung im Bewerbungsverfahren für die gegenständliche Planstelle an diese herangetreten ist und dass die Mitbewerberin Mitglied des Dienststellenausschusses beim Stadtpolizeikommando XXXX für die XXXX ist, folgt aus den dahingehenden Ausführungen in den Anträgen vom 18.02.2017 (S. 9) und 07.06.2017 (S. 7), denen die Behörde diesbezüglich nicht entgegengetreten ist (s. hierzu auch S. 8 des angefochtenen Bescheides).

2.4. Die Feststellung, dass der Beschwerdeführer bezüglich der in der Ausschreibung geforderten „Kenntnisse" sowie zu berücksichtigenden „Beurteilungskriterien" für die gegenständliche Planstelle der insgesamt besser geeignete Bewerber als die Mitbewerberin war und dass er einerseits aufgrund seines Alters und andererseits aufgrund seines Naheverhältnisses zur XXXX sowie des Naheverhältnisses der Mitbewerberin zur XXXX nicht mit der gegenständlichen Planstelle betraut wurde (Pkt. II.1.4.), ergibt sich aus folgenden Überlegungen:

2.4.1. Zunächst ist anzumerken, dass die in der Ausschreibung genannten „Kenntnisse" und „Beurteilungskriterien" teilweise ident sind (dies betrifft v.a. die jeweils angeführten „Managementfähigkeiten" und das Wissen hinsichtlich der einschlägigen Rechtsvorschriften).

2.4.2. Hinsichtlich der im Ausschreibungstext genannten Kenntnisse („Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts", „Kenntnisse auf den Gebieten des Managements und der Menschenführung" „Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in der Leitung einer Dienststelle bzw. Organisationseinheit" und „Kenntnisse der für die Leitung der betroffenen Dienststelle bzw. Organisationseinheit maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften" – s. oben unter Pkt. II.1.2.2.) ist einleitend festzuhalten, dass diese aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes allesamt sowohl vom Beschwerdeführer als Sicherheitswachebeamten/Beamten des Exekutivdienstes auf verschiedenen Wachzimmern/Polizeiinspektionen als auch von der Mitbewerberin als Beamtin des Exekutivdienstes auf verschiedenen Polizeiinspektionen im Rahmen ihrer jeweiligen Verwendungen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß (s. dazu sogleich unten), erlangt worden sind. Der Beschwerdeführer verfügt jedoch in Übereinstimmung mit den diesbezüglichen Ausführungen auf S. 8 seines Antrags vom 07.06.2017 und auf S. 6 der Beschwerde im Vergleich zur Mitbewerberin insgesamt über wesentlich mehr Erfahrung in Verwendungen, in denen die o.a. „Kenntnisse" des Ausschreibungstextes erworben wurden. So war der Beschwerdeführer für einen insgesamt rund 17 Jahre (!) längeren Zeitraum als die Mitbewerberin in einschlägigen Verwendungen tätig und verfügt ihr gegenüber insbesondere auch über längere Zeiten in Führungspositionen (Vertretung des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX zwischen 01.08.2016 und 01.10.2016 und regelmäßige Vertretung 1. des Kommandanten der Funkleitstelle während seiner über fünfjährigen dortigen Verwendung als Stellvertreter des Kommandanten sowie insbesondere 2. des ersten Stellvertreters des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX während seiner – zum Zeitpunkt der Bewerbung ca. sechsjährigen – Verwendung als dortiger zweiter Stellvertreter des Kommandanten, dies vom 01.11.2015 bis 30.09.2016 durchgehend). Demgegenüber wies die Mitbewerberin zum Bewerbungszeitpunkt lediglich eine ca. zweijährige (und somit im Vergleich zum Beschwerdeführer wesentlich kürzere) Verwendung mit regelmäßigen Vertretungstätigkeiten für die vor ihr stehenden Stellvertreter als dritte Stellvertreterin der Polizeiinspektion XXXX auf, was nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes im Vergleich der beiden Bewerber naturgemäß zu einem tiefergehenden Wissen des Beschwerdeführers in den o.a. Punkten gegenüber der Mitbewerberin führen musste (s. hierzu auch die im Ergebnis übereinstimmenden und nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes nachvollziehbaren Ausführungen der Gleichbehandlungsbeauftragten auf S. 8 f. und der Mitglieder der Bundes-Gleichbehandlungskommisson auf S. 10 der Niederschrift vom 10.05.2017 im dortigen Verfahren; vgl. dazu auch VwGH 30.04.2014, 2010/12/0065). Der Beschwerdeführer ist nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes gerade auch aufgrund des Ausschreibungstextes, der u.a. konkret „eingehende" Kenntnisse über den Exekutivdienst des Innenressorts sowie „eingehende" Kenntnisse der für die Leitung der betroffenen Dienststelle bzw. Organisationseinheit maßgeblichen Gesetze, Rechts- und Dienstvorschriften und somit eben nicht nur „Kenntnisse" in diesen Punkten fordert, aufgrund der dargelegten, wesentlich längeren Berufserfahrung hierbei eindeutig höher einzustufen als die Mitbewerberin.

Hinsichtlich der von der Behörde (Personalabteilung) mit Schreiben vom 20.07.2016 – auf Grundlage der Stellungnahmen des Stadtpolizeikommandanten vom 10.02.2016 und 15.02.2016 – erfolgten Gegenüberstellung des Beschwerdeführers und der Mitbewerberin hinsichtlich einzelner „Kenntnisse" des Ausschreibungstextes (Pkt. II.1.2.2.),

ist Folgendes festzuhalten: Abgesehen davon, dass die Behörde ohne Darlegung der hierfür bestehenden Gründe v.a. die „Kenntnisse über den Exekutivdienst“ trotz des – oben aufgezeigten – massiven Unterschieds der Zeiträume der ausgeübten Verwendungen in für das Bundesverwaltungsgericht nicht nachvollziehbarer Weise beim Beschwerdeführer und der Mitbewerberin gleich (jeweils „sehr gut“) bewertet, nimmt die Behörde in einzelnen Punkten auch eine Schlechterbewertung des Beschwerdeführers gegenüber der Mitbewerberin vor, ohne diese in nachvollziehbarer Weise zu begründen. Dass der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt der Bewerbung gegenüber der Mitbewerberin allgemein über weniger Kenntnisse im „Management“ (Bewertung: Beschwerdeführer „gut“, Mitbewerberin „sehr gut“) oder in der „Fähigkeit“ in der Leitung einer Dienststelle (Bewertung: Beschwerdeführer „gering“, Mitbewerberin „ja“) verfügte, ist für das Bundesverwaltungsgericht aus dem Akteninhalt nicht erkennbar. Eine höher zu bewertende Management-Fähigkeit und eine höher zu bewertende „Fähigkeit“ in der Leitung einer Dienststelle bei der Mitbewerberin gegenüber dem Beschwerdeführer können auch insbesondere aus dem Umstand, dass die Mitbewerberin zuletzt in einer Polizeiinspektion mit 49 Bediensteten und der Beschwerdeführer in einer Polizeiinspektion mit lediglich 33 Bediensteten tätig war, nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes keineswegs abgeleitet werden, zumal die Mitbewerberin zum Zeitpunkt der Bewerbung lediglich knapp über zwei Jahre und zudem als „dritte“ Stellvertreterin des dortigen Kommandanten an ihrer Dienststelle (Polizeiinspektion XXXX) verwendet wurde, wohingegen der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt eine knapp sechsjährige Tätigkeit und dies zudem als „zweiter“ Stellvertreter an seiner – im Vergleich etwas kleineren – Dienststelle (Polizeiinspektion XXXX) aufwies (vgl. hierzu auch die Ausführungen im vorherigen Absatz zu den generell länger ausgeübten Leitungsfunktionen des Beschwerdeführers im Vergleich zur Mitbewerberin; s. zum Größenvergleich der beiden genannten Polizeiinspektionen auch die nachvollziehbaren Ausführungen auf S. 16 des Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission vom 23.01.2018).

Dass die Mitbewerberin die im Vergleich zum Beschwerdeführer massiv kürzere Berufserfahrung durch besondere Verwendungen / Zusatzfunktionen / Ausbildungen / Zusatzqualifikationen kompensieren hätte können und es somit zu einer Gleich- oder Besserbewertung der Mitbewerberin gegenüber dem Beschwerdeführer hinsichtlich der angeführten „Kenntnisse“ (Pkt. II.1.2.2.) kommen hätte müssen, ist aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes nicht erkennbar: Es wird hierzu seitens des Bundesverwaltungsgerichtes nicht übersehen, dass die Mitbewerberin zwar im Laufe der Zeit verschiedene Fort-/Ausbildungen absolviert hat (Explorationsleiterschulung; Fachausbildung „Kriminaldienst“; Testleiterschulung; ePep – Schulung) und sich gerade hinsichtlich der Ausübung von Zusatzfunktionen stets sehr engagiert gezeigt hat (Mitwirkung am Aufbau einer Sondergruppe zur Bekämpfung der Kriminalität an der Lokalzeile XXXX ; Einsatz bei der Europameisterschaft 2008; Einsatz im Team der „Gemeindepolizisten“; Ansprechpartnerin für die ARGE Taschendiebstahl – s. hierzu oben unter Pkt. II.1.3.2.). Allein diese Umstände vermögen das Bundesverwaltungsgericht jedoch nicht von der Annahme der – oben näher ausgeführten – Besserbewertung des Beschwerdeführers hinsichtlich der konkret geforderten „Kenntnisse“ aufgrund seiner im Vergleich zur Mitbewerberin auffallend längeren Berufserfahrung abzubringen. Hierbei ist auch darauf hinzuweisen, dass der Beschwerdeführer über die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft verfügt und ebenso einige Fort-/Ausbildungen absolviert hat (Seminar „Führungsmanagement und Teamentwicklung“; ADL-Seminar; Basisseminar „Vernehmung“).

2.4.3. Zu den im Ausschreibungstext genannten „Beurteilungskriterien“ (v.a. Verhalten im Dienst sowie Auftreten, Umgang mit Behörden sowie Parteien und Umgang mit Mitarbeitern – vgl. oben unter Pkt. II.1.2.3.) ist Folgendes auszuführen:

2.4.3.1. Hierzu ist einleitend Folgendes in Erinnerung zu rufen:

2.4.3.1.1. Nach der Ausschreibung vom 12.01.2016 hatten die Zwischenvorgesetzten (Büroleiter, Abteilungsleiter, BPK-Kommandant, Stadtpolizeikommandant, Polizeiinspektionskommandant) die Bewerbungen für die gegenständliche Planstelle mit einer geeigneten Stellungnahme im Dienstweg weiterzuleiten, in welcher u.a. die o.a. Beurteilungskriterien zu berücksichtigen waren. In Entsprechung dieser Vorgaben verfasste der Vorgesetzte des Beschwerdeführers in der Polizeiinspektion XXXX mit Schreiben vom 06.02.2016 eine Stellungnahme und bewertete darin das Verhalten sowie Auftreten des Beschwerdeführers im Dienst, den Umgang mit anderen Behörden, Parteien sowie Mitarbeitern und seine Kenntnisse der bestehenden einschlägigen Gesetze als äußert positiv. Konkret führte er aus, dass das Verhalten des Beschwerdeführers im Dienst ausgezeichnet sei und er ein sicheres, bestimmtes sowie selbstbewusstes Auftreten habe. Weiters sei er im Umgang mit Behörden und Parteien stets sachlich, definiere im

Umgang mit Mitarbeitern seine Ziele klar und deutlich, führe selbst Amtshandlungen durch und bringe sich in den Dienstbetrieb ein. Der Beschwerdeführer verstehe es, die Mitarbeiter zu führen, zu leiten und zu motivieren. Zudem seien die Kenntnisse des Beschwerdeführers der bestehenden einschlägigen Gesetze als sehr gut zu bezeichnen. Der Beschwerdeführer sei mit sämtlichen Aufgaben der Dienstführung der Polizeiinspektion XXXX betraut und erfülle diese zur vollsten Zufriedenheit, womit sowohl die fachliche als auch die persönliche Befähigung des Beschwerdeführers für die ausgeschriebene Stelle gegeben sei (s. auch oben unter Pkt. I.3.).

Der Stadtpolizeikommandant (XXXX) beurteilte den Beschwerdeführer in seinem Schreiben vom 10.02.2016 dahingehend, dass sein Verhalten im Dienst ordentlich und korrekt sei. Der Umgang des Beschwerdeführers mit den Behörden und den Parteien sei gut, sein Auftreten sei sicher und bestimmt. Gegenüber seinen Mitarbeitern sei der Beschwerdeführer freundlich und korrekt, wobei sein Rat und seine Hilfe von den Mitarbeitern aufgrund seiner fachlichen Kompetenz auch immer wieder in Anspruch genommen würden. Die Managementfähigkeiten und der Dienstvollzug des Beschwerdeführers seien gut, der Dienstvollzug und die zu erledigenden Aufgaben auf der Dienststelle würden von ihm gewissenhaft durchgeführt werden. Der Beschwerdeführer verfüge über gute Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und Dienstvorschriften und nehme auch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wahr. Weiter hielt der Stadtpolizeikommandant in diesem Schreiben fest, dass der Beschwerdeführer seine fachliche Kompetenz und sein Engagement für die Dienststelle nicht immer richtig darstellen könne. Er habe zwar in den letzten Jahren, in denen er auf der Polizeiinspektion XXXX Dienst versehen habe, stets durch Sachlichkeit, Kompetenz und Engagement überzeugen können und sei ein Vorbild gewesen, seine positiven Eigenschaften kämen jedoch aufgrund seiner geradlinigen, offenen und direkten, mitunter auch etwas schroff wirkenden Art nicht immer zur Geltung (s. Pkt. I.4.).

In seinem Schreiben an den Zentralausschuss vom 08.08.2016 schloss sich der BMI den Ausführungen im o.a. Schreiben des Stadtpolizeikommandanten vom 10.02.2016 vollinhaltlich an (Pkt. I.9.).

2.4.3.1.2. Im Hinblick auf die Mitbewerberin erfolgte zwar keine Stellungnahme des zum Zeitpunkt der Bewerbung unmittelbaren Vorgesetzten (Kommandant der Polizeiinspektion XXXX), jedoch gab der o.a. Stadtpolizeikommandant mit Schreiben vom 15.02.2016 auch eine Beurteilung hinsichtlich der Mitbewerberin ab, welcher sich der BMI in seinem Schreiben an den Zentralausschuss vom 08.08.2016 ebenso anschloss (s. Pkt. I.9.). Dabei führte der Stadtpolizeikommandant aus, dass das Verhalten der Mitbewerberin im Dienst als sehr gut zu bezeichnen und dass sie sehr engagiert, motiviert und qualifiziert sei. Weiters sei ihr Umgang mit Behörden und Parteien sehr gut, wobei ihre kompetente und gewissenhafte Art besonders hervorzuheben sei. Gegenüber ihren Mitarbeitern trete sie höflich, hilfsbereit und korrekt auf, wobei sie auch entschlossen sei, wenn es darum gehe, Anordnungen umzusetzen. Hierbei profitiere sie von ihrem sehr guten Fachwissen. Ihre Aufgaben als dritte Stellvertreterin des Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX erfülle sie äußerst geschickt und mit hohem Fleiß. Sie sei motiviert und auch dazu in der Lage, eigenständig zu arbeiten und sich Ziele zu setzen. Schließlich sei festzuhalten, dass sie über ein sehr gutes Fachwissen verfüge und sich in ihrer bisherigen Funktion gut bewährt habe (Pkt. I.5.).

2.4.3.2. Vor diesem Hintergrund kann das Bundesverwaltungsgericht zu den im Ausschreibungstext genannten „Beurteilungskriterien“ „Verhalten im Dienst und Auftreten“, „Umgang mit Behörden und Parteien“ und „Umgang mit MitarbeiterInnen“ aufgrund der Aktenlage nicht erkennen, dass die hierzu durch die Behörde (Personalabteilung) mit Schreiben vom 20.07.2016 vorgenommene Besserbewertung der Mitbewerberin gegenüber dem Beschwerdeführer (Bewertung des Beschwerdeführers jeweils mit „gut“ und der Mitbewerberin jeweils mit „sehr gut“) gerechtfertigt wäre. Diese von der Behörde vorgenommene Schlechterbewertung des Beschwerdeführers gegenüber der Mitbewerberin erfolgte ohne nachvollziehbare Begründung (s. hierzu auch die Ausführungen unten unter Pkt. II.2.4.4.) und steht in auffallendem Widerspruch zu den vom unmittelbaren Vorgesetzten des Beschwerdeführers getroffenen Ausführungen zum Beschwerdeführer (s. Pkt. II.2.4.3.1.1.), welcher tagtäglich (und dies zudem über mehrere Jahre) mit dem Beschwerdeführer an seiner Dienststelle konfrontiert war und sein Verhalten sowie Auftreten im Dienst und seinen Umgang mit Behörden, Parteien sowie Mitarbeitern somit nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes mit Abstand am besten zu beurteilen vermochte. Es ist für das Bundesverwaltungsgericht hierbei nicht nachvollziehbar, warum die Behörde auf die Beurteilung des unmittelbaren Vorgesetzten, der den Beschwerdeführer über viele Jahre bei seiner Arbeit beobachten konnte, bei ihrer Bewertung zwar nicht einging, jedoch der Bewertung des mittelbaren Vorgesetzten, also des Stadtpolizeikommandanten, eine so große Bedeutung beigemessen wurde. An dieser Annahme des Bundesverwaltungsgerichtes vermag auch der, ebenso ohne nähere Begründung gebliebene, konkrete Verweis der Behörde auf die Ausführungen des Stadtpolizeikommandanten in seinem Schreiben vom 10.02.2016, wonach beim

Beschwerdeführer aufgrund seiner „etwas schroffen Art“ seine positiven Eigenschaften nicht immer zur Geltung kämen (s. hierzu auch die diesbezüglich übernommenen Ausführungen des BMI im Schreiben vom 08.08.2016 – Pkt. I.9.), nichts zu ändern. Schließlich ist hierbei nochmals zu betonen, dass eine Stellungnahme des zum Bewerbungszeitpunkt unmittelbaren Vorgesetzten der Mitbewerberin (Kommandant der Polizeiinspektion XXXX) im Bewerbungsverfahren nicht abgegeben/eingeholt wurde (s. hierzu auch die Ausführungen des Behördenvertreters auf S. 2 der Niederschrift im Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission, wonach der unmittelbare Vorgesetzte der Mitbewerberin damals „nicht da“ gewesen sei).

Soweit die Behörde in ihrem Schreiben vom 12.06.2018 erstmals (und in der Folge auch im angefochtenen Bescheid) ausführt, dass auf eine Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten der Mitbewerberin verzichtet hätte werden können, weil der Beschwerdeführer und die Mitbewerberin an einem Hearing für eine andere Stelle (in der Polizeiinspektion XXXX) teilgenommen hätten, bei dem sich die Behörde einen Eindruck über die Bewerber verschaffen habe können und bei dem der Beschwerdeführer nicht überzeugt habe, ist Folgendes festzuhalten: Aus diesem – im Übrigen im gesamten Verfahren vor der Bundes-Gleichhandlungskommission unerwähnt gebliebenen – Vorbringen lassen sich aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes in Übereinstimmung mit den Ausführungen des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 12.07.2018 für das vorliegende Verfahren (hinsichtlich der Frage der Besetzung der gegenständlichen Planstelle bei der Polizeiinspektion XXXX) schon deshalb keine verwertbaren Erkenntnisse ableiten, weil das angeführte Hearing eine andere Planstelle betroffen hat (s. dazu auch die Ausführungen des Behördenvertreters in der Sitzung vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission, der im Vergleich der Polizeiinspektionen XXXX und XXXX offenbar selbst von unterschiedlichen Voraussetzungen für diese Polizeiinspektionen ausging –

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, https://www.bvwg.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at