

TE Bvwg Erkenntnis 2023/9/20 W213 2246572-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.09.2023

Entscheidungsdatum

20.09.2023

Norm

B-GIBG §13

B-GIBG §13a

B-GIBG §18a

B-GIBG §19a

B-GIBG §19b

B-GIBG §20

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

1. B-GIBG § 13 heute
2. B-GIBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004
1. B-GIBG § 13a heute
2. B-GIBG § 13a gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2011
3. B-GIBG § 13a gültig von 01.07.2004 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 18a heute
2. B-GIBG § 18a gültig ab 01.07.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 19a heute
2. B-GIBG § 19a gültig ab 01.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
1. B-GIBG § 19b heute
2. B-GIBG § 19b gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
1. B-GIBG § 20 heute
2. B-GIBG § 20 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. B-GIBG § 20 gültig von 15.08.2018 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2014 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
5. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012

6. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
 7. B-GIBG § 20 gültig von 01.09.2008 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
 8. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2006 bis 31.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
 9. B-GIBG § 20 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
 10. B-GIBG § 20 gültig von 01.07.2004 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
 11. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.2000 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 132/1999
 12. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
 13. B-GIBG § 20 gültig von 01.01.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
 14. B-GIBG § 20 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993
1. B-VG Art. 133 heute
 2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
 6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
 7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
 8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
 9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
 10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
 11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
1. VwGVG § 28 heute
 2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018
1. VwGVG § 28 heute
 2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

,

W213 2246572-1/18E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Gerald KREUZBERGER, 8010 Graz, Kalchberggasse 10, gegen den Bescheid der Landespolizeidirektion Steiermark vom 20.08.2021, Zl. PAD/21/00346044/0002, betreffend Entschädigung wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Funktion des/r Stellvertreters/in des/der Leiters/Leiterin der Einsatzabteilung, E1/6, gemäß § 18a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 05.04.2023 und 30.08.2023, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40 , geb. römisch 40 vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Gerald KREUZBERGER, 8010 Graz, Kalchberggasse 10, gegen den Bescheid der Landespolizeidirektion Steiermark vom 20.08.2021, Zl. PAD/21/00346044/0002, betreffend Entschädigung wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Funktion des/r Stellvertreters/in des/der Leiters/Leiterin der Einsatzabteilung, E1/6, gemäß Paragraph 18 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 05.04.2023 und 30.08.2023, zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird gemäß §§ 13 und 18 B-GIBG in Verbindung mit §28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraphen 13 und 18 B-GIBG in Verbindung mit §28 Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1.1. Der am XXXX geborene Beschwerdeführer steht seit dem Jahre 1987 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist dem Bundesministerium für Inneres zur Dienstleistung zugeteilt. Seit 1994 ist er auf eine E1-Stelle ernannt, von 2005 bis 2012 war der Beschwerdeführer Bezirkspolizeikommandant von XXXX . Er trägt den Amtstitel „Oberstleutnant“.

1.1. Der am römisch 40 geborene Beschwerdeführer steht seit dem Jahre 1987 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist dem Bundesministerium für Inneres zur Dienstleistung zugeteilt. Seit 1994 ist er auf eine E1-Stelle ernannt, von 2005 bis 2012 war der Beschwerdeführer Bezirkspolizeikommandant von römisch 40 . Er trägt den Amtstitel „Oberstleutnant“.

1.2. Am 27.02.2019 erfolgte mit LPD-Befehl, GZ: PAD/19/00397201/001/AA eine InteressentInnensuche/Planstellenausschreibung für die Funktionen

? des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Einsatzabteilung (EA), E1/6

? des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA), E1/6

? des/r Leiter/in des Fachbereiches FGA 2 (Behördliche fremdenpolizeiliche Vollzugsmaßnahmen), A1/3 bzw v1/3.

Die Planstelle wurden mit 01.04.2019 aufgrund der Neuorganisation (Teilung) der ursprünglichen Abteilung EGFA - Einsatz-, Grenz-, und Fremdenpolizeiliche Abteilung (in der Folge kurz „Abteilung EGFA“ genannt) in die

? „EA“ (Einsatzabteilung [in der Folge kurz „EA“ genannt]) und die

? „FGA“ (Fremden- und Grenzpolizeiliche Abteilung [in der Folge kurz „FGA“ genannt])

geschaffen.

Die Stellenbeschreibung des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der EA umfasste die Aufgaben des Arbeitsplatzes wie folgt:

„Funktion: Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Einsatzabteilung (EA), E1/6

Aufgaben des Arbeitsplatzes

Eigenverantwortliche Leitung der EA im Vertretungsfall

Dem Arbeitsplatzinhaber obliegt die stellvertretende Leitung der EA und damit die Führung sämtlicher Mitarbeiter dieser Organisationseinheit bei Abwesenheit oder Verhinderung des Abteilungsleiters. Im Rahmen seiner stellvertretenden bzw. übertragenen Leitungsfunktion hat er in Beachtung der Rechtsvorschriften und Rahmenvorgaben durch den Landespolizeidirektor die Erfüllung nachstehender Aufgaben sicher zu stellen:

? Sicherstellung der Einsatzbereitschaft besonderer Einsatzkräfte, wie z.B. von ge-schlossenen Einheiten (Einsatzinheit), Polizeidiensthundeführern (PDHF), Alpinpolizisten, sprengstoffkundigen Organen (SKO), Verhandlungsgruppen (VG), gefahrenstoffkundigen Organe (GKO), szenekundigen Beamten (SKB) oder Mitglieder des Abschiebepools;

? Feststellung des Bedarfes von Einsätzen basierend auf Analysen und Lagebildern;

? Anordnung der Einsätze und Erstellung der Einsatzaufträge;

? Planung, Steuerung, Koordinierung und Leitung überörtlicher Einsätze – soweit diese nicht anderen Organisationseinheiten vorbehalten ist;

? Personal- und Sachmittelbereitstellung für regionale Einsätze;

- ? Sicherstellung der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Einrichtungen;
- ? Angelegenheiten der RFbL-Führungsorganisation i.S. der BAO;
- ? Dokumentation und Evaluierung von Einsätzen;
- ? Sicherstellung der fachspezifischen Aus- und Fortbildung;
- ? Führung der Landesleitzentrale;

Die in den jeweiligen LPD eingerichtete/n überregional (bezirks- bzw. stadtübergreifend) agierende/n Polizeidiensthundeeinspektion/en und die Bereitschaftseinheit sind der EA unmittelbar unterstellt.

Dem Abteilungsleiter obliegt darüber hinaus die Sicherstellung der eigenständigen Bearbeitung von Aufgaben, die im Wege der Delegation durch den Landespolizeidirektor zugewiesen werden.

Darüber hinaus obliegt dem Arbeitsplatzinhaber die Leistung von Diensten zur durchgehenden Sicherstellung der landesweiten Grundversorgung im Exekutivdienst.

Persönliche und fachliche Anforderungen des Arbeitsplatzes

Allgemeine Anforderungen:

- ? Das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses;
- ? Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft;
- ? die volle Handlungsfähigkeit;
- ? die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der bezeichneten Funktion verbunden sind;
- ? die im Beamten-Dienstrechtsgesetz bzw. Vertragsbedienstetengesetz für den Dienst in der jeweiligen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe geforderten besonderen Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse;
- ? Keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs 1 Z 3 BDG 1979? Keine Leistungsfeststellung nach Paragraph 81, Absatz eins, Ziffer 3, BDG 1979

Persönliche Anforderungen:

- ? Genauigkeit und Verlässlichkeit
- ? Engagement und Gewissenhaftigkeit
- ? Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
- ? Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben
- ? Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln
- ? Kompetenz in der Mitarbeiterführung
- ? Sehr gute rhetorische Ausdrucksweise und Verhandlungsgeschick
- ? sozialkommunikative Kompetenz
- ? sicheres und freundliches Auftreten
- ? Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
- ? Entschluss- und Entscheidungskompetenz
- ? Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung
- ? Fähigkeiten im Bereich des Managements
- ? Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft

Wissen

- ? erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a) und erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für leitende Exekutivbeamte (E1) oder

Erbringung der Erfordernisse gem. Anlage 1 zum BDG (Pkt. 8.18)

? Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende fachspezifische Anforderungen:

? umfassende Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten

? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze

? Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung;

? Sehr gutes Fachwissen - die Einsatzabteilung ist für alle grundlegenden Belange des Dienstbetriebes und Dienstvollzuges und für Sonderverwendungen (EE, BE, Alpindienst, Einsatztraining, Diensthundewesen ...) innerhalb der Gesamtorganisation zuständig. Der Arbeitsplatz des Abteilungsleiters erfordert daher ein äußerst fundiertes theoretisches Fachwissen in Kombination mit einem möglichst breiten Erfahrungshorizont, das sich durch die Verwendung in den verschiedenen Sparten des Exekutivdienstes über eine längere Zeit entwickelt hat. Zum Fachwissen zählen insbesondere detaillierte Kenntnisse der bezug habenden Rechtsmaterien, wie z.B. SPG, StPO, StGB, Waffengebrauchsgesetz, sonstiger bundes- und auch landesgesetzliche Bestimmungen usw ebenso wie die Kenntnis der internen Vorschriften (z.B. Dienstzeitmanagement, EDR, OGO, etc).

? Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind

? Einsatzerfahrung und Erfahrung in leitender Tätigkeit im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb);

? Kenntnisse im Bereich des New Public Management

? Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung

? Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik

? Kenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes“

1.3. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt sechs Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der EA bei der Landespolizeidirektion Steiermark ein. Unter diesen befand sich die Bewerbung von XXXX (in der Folge „Beschwerdeführer“), zum damaligen Zeitpunkt im Einsatzreferat beim Stadt- und Bezirkspolizeikommando XXXX , wobei er jedoch dort keine systemisierte Planstelle in der Partei, und die Bewerbung von XXXX , geboren am XXXX (in der Folge „Mitbewerber“), zum damaligen Zeitpunkt stellvertretender Kommandant des XXXX .1.3. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Frist langten insgesamt sechs Bewerbungen für die hier verfahrensgegenständliche Stelle des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der EA bei der Landespolizeidirektion Steiermark ein. Unter diesen befand sich die Bewerbung von römisch 40 (in der Folge „Beschwerdeführer“), zum damaligen Zeitpunkt im Einsatzreferat beim Stadt- und Bezirkspolizeikommando römisch 40 , wobei er jedoch dort keine systemisierte Planstelle in der Partei, und die Bewerbung von römisch 40 , geboren am römisch 40 (in der Folge „Mitbewerber“), zum damaligen Zeitpunkt stellvertretender Kommandant des römisch 40 .

Der Beschwerdeführer bewarb sich sowohl auf die zu besetzende Planstelle als Stellvertreter der Leiterin/des Leiters der EA als auch auf zu besetzende Planstelle als Stellvertreter der Leiterin/des Leiters der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA), E1/6.

1.4. Mit Schreiben des Bundesministeriums für Inneres vom 20.05.2019, GZ: BMI-137546/0001-I/C/2019, wurde der Landespolizeidirektion Steiermark aufgetragen, für die zu besetzende Planstelle des stellvertretenden Leiters der „EA“ XXXX einzuteilen. Dies erfolge „nach Durchführung des vorgesehenen Verfahrens nach dem B-PVG“.1.4. Mit Schreiben des Bundesministeriums für Inneres vom 20.05.2019, GZ: BMI-137546/0001-I/C/2019, wurde der Landespolizeidirektion Steiermark aufgetragen, für die zu besetzende Planstelle des stellvertretenden Leiters der „EA“ römisch 40 einzuteilen. Dies erfolge „nach Durchführung des vorgesehenen Verfahrens nach dem B-PVG“.

Dem Beschwerdeführer wurde mit Schreiben der Landespolizeidirektion Steiermark vom 14.06.2019 mitgeteilt, dass die angestrebte Planstelle einem/einer anderen Beamten/in verliehen worden sei.

1.5. Mit Schreiben der Landespolizeidirektion Steiermark vom 03.06.2019 wurde gemeldet, dass der Mitbewerber mit Wirksamkeit vom 01.06.2019 zur „EA“ versetzt und auf dieser Dienststelle als Stellvertreter des Leiters der Einsatzabteilung mit einer Wertigkeit von E1/6, eingeteilt werde.

1.6. Mit Schreiben vom 06.12.2019 wandte sich der Beschwerdeführer an die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK), indem er vermeinte, bei den Bewerbungen zur Besetzung der Planstellen als Stellvertreter der Leiterin/des Leiters der EA als auch als Stellvertreter der Leiterin/des Leiters der FGA auf Grund der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Der Beschwerdeführer führte in diesem Schreiben aus, dass er sich seit der Zusammenlegung des Stadt- und Bezirkspolizeikommandos XXXX im September 2012 insgesamt 22 Mal für diverse Planstellen beworben habe und zwar sowohl im Heimatbundesland Steiermark als auch in angrenzenden Bundesländern, und habe dabei jedoch durchwegs Absagen erhalten. Es habe sich keinesfalls um Alibi- oder Scheinbewerbungen gehandelt und hätte er aufgrund seiner jahrzehntelangen Erfahrung jederzeit entsprochen und sein umfangreiches Wissen einbringen können. Er habe sich auch um Planstellen, die unter seiner seinerzeitigen Qualifikation gelegen seien, beworben. Auch hätte er als „Pendler“ seinen Dienst verrichtet, um sich wieder in adäquater Führungsposition in den Dienstbetrieb einbringen zu können. Der Beschwerdeführer führte in diesem Schreiben aus, dass er sich seit der Zusammenlegung des Stadt- und Bezirkspolizeikommandos römisch 40 im September 2012 insgesamt 22 Mal für diverse Planstellen beworben habe und zwar sowohl im Heimatbundesland Steiermark als auch in angrenzenden Bundesländern, und habe dabei jedoch durchwegs Absagen erhalten. Es habe sich keinesfalls um Alibi- oder Scheinbewerbungen gehandelt und hätte er aufgrund seiner jahrzehntelangen Erfahrung jederzeit entsprochen und sein umfangreiches Wissen einbringen können. Er habe sich auch um Planstellen, die unter seiner seinerzeitigen Qualifikation gelegen seien, beworben. Auch hätte er als „Pendler“ seinen Dienst verrichtet, um sich wieder in adäquater Führungsposition in den Dienstbetrieb einbringen zu können.

Es habe seit mehr als 7 Jahren kein „Karrieregespräch“ von Seiten meiner Vorgesetzten gegeben. Erst im Februar 2019 sei er vom Leiter des Geschäftsbereiches A, XXXX zu einem Gespräch nach Graz beordert worden. Sein Interesse, bzw. das der Behörde, sei nicht an seiner Person oder seinem Wohlbefinden gelegen, sondern an dem Umstand, dass der bisherige langjährige Stellvertreter im XXXX XXXX nach Graz versetzt wurde und sich die LPD Steiermark daher um einen „die Arbeit verrichtenden Offizier“ bemüht habe, da sie dies anscheinend dem in XXXX eingeteilten Kommandanten XXXX nicht mehr zugetraut habe. Dieses amikal geführte Gespräch habe jedoch für ihn keine Zukunftsperspektiven ergeben, da die wahre Intention relativ rasch erkennbar gewesen sei. Es habe seit mehr als 7 Jahren kein „Karrieregespräch“ von Seiten meiner Vorgesetzten gegeben. Erst im Februar 2019 sei er vom Leiter des Geschäftsbereiches A, römisch 40 zu einem Gespräch nach Graz beordert worden. Sein Interesse, bzw. das der Behörde, sei nicht an seiner Person oder seinem Wohlbefinden gelegen, sondern an dem Umstand, dass der bisherige langjährige Stellvertreter im römisch 40 römisch 40 nach Graz versetzt wurde und sich die LPD Steiermark daher um einen „die Arbeit verrichtenden Offizier“ bemüht habe, da sie dies anscheinend dem in römisch 40 eingeteilten Kommandanten römisch 40 nicht mehr zugetraut habe. Dieses amikal geführte Gespräch habe jedoch für ihn keine Zukunftsperspektiven ergeben, da die wahre Intention relativ rasch erkennbar gewesen sei.

Diesbezüglich sei er auch von der neu bestellten Leiterin der FGA, XXXX telefonisch darüber informiert worden, dass er für die Stellvertretung im XXXX vorgesehen sei. Sie würde jedenfalls jemanden benötigen, auf den sie sich verlassen könne bzw. den sie gleichzeitig auch als möglichen Nachfolger für XXXX „aufbauen“ könne. Diesbezüglich sei er auch von der neu bestellten Leiterin der FGA, römisch 40 telefonisch darüber informiert worden, dass er für die Stellvertretung im römisch 40 vorgesehen sei. Sie würde jedenfalls jemanden benötigen, auf den sie sich verlassen könne bzw. den sie gleichzeitig auch als möglichen Nachfolger für römisch 40 „aufbauen“ könne.

Mit Schreiben der LPD Stmk vom 27.11.2019 sei ihm mitgeteilt worden, dass seine amtswegige Versetzung nach XXXX geplant sei. Die Benachteiligungen und ständigen Diskriminierungen haben sich sowohl unter der alten Führung der LPD Stmk unter XXXX als auch unter der neuen Führung unter XXXX gezeigt. Er habe erstmals im Mai 2018 Beschwerde im Planstellenbesetzungsverfahren am BPK Bruck-Mürzzuschlag eingebracht. Mit Schreiben der LPD Stmk vom 27.11.2019 sei ihm mitgeteilt worden, dass seine amtswegige Versetzung nach römisch 40 geplant sei. Die Benachteiligungen und ständigen Diskriminierungen haben sich sowohl unter der alten Führung der LPD Stmk unter römisch 40 als auch unter der neuen Führung unter römisch 40 gezeigt. Er habe erstmals im Mai 2018 Beschwerde im Planstellenbesetzungsverfahren am BPK Bruck-Mürzzuschlag eingebracht.

In der Verhandlung vor der B-GIBK sei ihm vom Vertreter des Innenministeriums auch endlich einmal öffentlich bestätigt worden, dass er deshalb keine Planstelle mehr bekommen habe, da er 2013 zu einer Disziplinarstrafe verurteilt worden sei. Zudem gäbe es nach wie vor massive Widerstände der Personalvertretung gegen ihn und seine Person. Dies sei ihm auch von XXXX im persönlichen Gespräch bestätigt worden. Er finde es sehr schade und unverantwortlich, dass man sein dienstliches Fortkommen seit Jahren konsequent behindere, da er doch ein nicht unerhebliches Monatssalär beziehe, ohne dafür seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechenden Leistungen erbringen zu können. Im Zuge der Migrationswelle 2015-2016 sei er als leitender Beamter an die Grenze gegangen und habe teilweise die Gesamtverantwortung für täglich zw. 50 und 100 Polizeibeamte gehabt. In der Verhandlung vor der B-GIBK sei ihm vom Vertreter des Innenministeriums auch endlich einmal öffentlich bestätigt worden, dass er deshalb keine Planstelle mehr bekommen habe, da er 2013 zu einer Disziplinarstrafe verurteilt worden sei. Zudem gäbe es nach wie vor massive Widerstände der Personalvertretung gegen ihn und seine Person. Dies sei ihm auch von römisch 40 im persönlichen Gespräch bestätigt worden. Er finde es sehr schade und unverantwortlich, dass man sein dienstliches Fortkommen seit Jahren konsequent behindere, da er doch ein nicht unerhebliches Monatssalär beziehe, ohne dafür seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechenden Leistungen erbringen zu können. Im Zuge der Migrationswelle 2015-2016 sei er als leitender Beamter an die Grenze gegangen und habe teilweise die Gesamtverantwortung für täglich zw. 50 und 100 Polizeibeamte gehabt.

Er habe jahrelang versucht, die Zeit mit Weiterbildung sinnvoll und für ihn zweckmäßig zu nutzen und habe auch die Ausbildung zum Eignungsinterviewer für das Personalauswahlverfahren VB/S neu positiv absolviert. Aufgrund der nun wiederum nicht unerheblich auseinandergehenden Laufbahndaten zwischen dem Beschwerdeführer und dem Mitbewerber, sowie aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrungen in der Führung und Leitung von Bezirkspolizeikommanden und der damit verbundenen Abwicklung von Großveranstaltungen, hätte ihm dieser seiner Meinung nach nie vorgezogen werden dürfen und stelle dies für ihn eine schwere Diskriminierung dar. Der Mitbewerber sei zu ihm was Lebens, Dienst- und Offiziersalter beträfe, deutlich jünger als er. Manche in den letzten Jahren angeblich festgestellten Missstände im XXXX seien unter der Leitung von XXXX und der stv. Leitung durch den Mitbewerber, von diesen zu verantworten. Umso bemerkenswerter sei es, dass genau dieser Stellvertreter aus dem XXXX nun ihm in Graz vorgezogen werde. Er habe jahrelang versucht, die Zeit mit Weiterbildung sinnvoll und für ihn zweckmäßig zu nutzen und habe auch die Ausbildung zum Eignungsinterviewer für das Personalauswahlverfahren VB/S neu positiv absolviert. Aufgrund der nun wiederum nicht unerheblich auseinandergehenden Laufbahndaten zwischen dem Beschwerdeführer und dem Mitbewerber, sowie aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrungen in der Führung und Leitung von Bezirkspolizeikommanden und der damit verbundenen Abwicklung von Großveranstaltungen, hätte ihm dieser seiner Meinung nach nie vorgezogen werden dürfen und stelle dies für ihn eine schwere Diskriminierung dar. Der Mitbewerber sei zu ihm was Lebens, Dienst- und Offiziersalter beträfe, deutlich jünger als er. Manche in den letzten Jahren angeblich festgestellten Missstände im römisch 40 seien unter der Leitung von römisch 40 und der stv. Leitung durch den Mitbewerber, von diesen zu verantworten. Umso bemerkenswerter sei es, dass genau dieser Stellvertreter aus dem römisch 40 nun ihm in Graz vorgezogen werde.

Zwischen ihm und seinem Mitbewerber habe es klare Unterschiede im Lebens- und Führungsalter gegeben. Gegenständliche Besetzung stehe im klaren Widerspruch zu bisherigen Besetzungen der LPD Steiermark, in denen es doch sehr eindeutig (auch) um das Dienstalter und die bereits gezeigten Führungsaufgaben gegangen sei. Die Argumentationslinie der LPD Steiermark sei je nach Anlassfall „situationselastisch“ argumentiert worden. Es liege für ihn die Vermutung nahe, dass die Gründe für seine Nichtberücksichtigung wieder in der Aversion der Personalvertretung gegen seine Person oder das eigentlich nicht mehr heranzuziehende Disziplinarverfahren von 2013 zu finden seien. Er sei politisch grundsätzlich nicht zuzuordnen und hatte auch in der Vergangenheit keine politische Zugehörigkeit. Deshalb habe er auch keinen politischen Vorteil durch Interventionen gehabt.

Während seiner dienstlichen Tätigkeit als Bezirkspolizeikommandant habe er jedoch eher mit der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter (SPÖ) sympathisiert und Kontakte zu solchen Vertretern gehabt. Zu christlich-sozialen Gewerkschaftern (ÖVP) habe er keine Anknüpfungspunkte, was eher schlecht für sein berufliches Fortkommen gewesen sei. Die Entscheidungsträger in der LPD (Direktor, Leiter Personalabteilung, Vorsitzender Fachausschuss) seien der ÖVP zuzurechnen. Ein Großteil sei in Zusammenschluss von ÖVP und FPÖ entschieden worden. Die SPÖ zugehörig gewesen seien, seien regelmäßig überstimmt worden. Diese Absprachen habe es zu seiner Zeit als Bezirkspolizeikommandant gegeben, wobei die Entscheidungen durch Absprachen dieser Parteien und durch Vorlage

des Aktes an das Kabinett des BMI (ÖVP) umgedreht worden sei. Er sei definitiv aufgrund seiner Nichtzugehörigkeit zur ÖVP diskriminiert worden. Über die politische Gesinnung des Mitbewerbers oder dessen mögliche Zugehörigkeit zu politischen Gremien – aktuell oder in der Vergangenheit – könne er keine Angaben machen.

1.7. In einer Stellungnahme des BMI, Referat I/1/c, vom 07.05.2020 an die B-GBK, wurde festgehalten, dass sowohl der Beschwerdeführer als auch der Mitbewerber die allgemeinen Anforderungen für die gegenständliche Funktion erfüllen würden, wobei anzumerken sei, dass sich der Mitbewerber durch seine Tätigkeiten als Leiter des Einsatzreferates, EGFA sowie Kompaniekommandant der Einsatzeinheit umfangreiche Erfahrung und Praxis in Einsatzangelegenheiten aneignen und auch praktisch umsetzen konnte und auch über eine umfangreichere Ausbildung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehen Aus- und Fortbildungen verfüge.

Eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aufgrund seiner Weltanschauung, seines Lebens- und Dienstalters, oder der politischen Gesinnung läge daher nicht vor.

1.8. Die B-GBK hielt in ihrem daraufhin erstellten Gutachten vom 09.02.2021 fest, dass der Beschwerdeführer im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung des Abteilungsleiters-Stellvertreters der Einsatzabteilung aufgrund der Weltanschauung diskriminiert worden sei.

Begründend stellte die B-GBK im Wesentlichen folgende Erwägungen an:

Der Beschwerdeführer hätte bereits 2010 als der Mitbewerber leitender Beamter geworden sei, die allgemeinen Anforderungen für die gegenständliche Funktion sowie umfangreiche Erfahrung in Einsatzangelegenheiten seit 15 Jahren vorweisen können. Von Jänner 1997 bis August 2012 sei der Beschwerdeführer mit der Führung des Bezirkspolizeikommandos XXXX betraut gewesen. Aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrungen in der Führung und Leitung von Bezirkspolizeikommanden und damit verbundener Abwicklung auch von Großveranstaltungen sei er aufgrund seiner langjährigen Führungserfahrung für die ausgeschriebene Planstelle besser qualifiziert als sein Mitbewerber. Der Beschwerdeführer hätte bereits 2010 als der Mitbewerber leitender Beamter geworden sei, die allgemeinen Anforderungen für die gegenständliche Funktion sowie umfangreiche Erfahrung in Einsatzangelegenheiten seit 15 Jahren vorweisen können. Von Jänner 1997 bis August 2012 sei der Beschwerdeführer mit der Führung des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 betraut gewesen. Aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrungen in der Führung und Leitung von Bezirkspolizeikommanden und damit verbundener Abwicklung auch von Großveranstaltungen sei er aufgrund seiner langjährigen Führungserfahrung für die ausgeschriebene Planstelle besser qualifiziert als sein Mitbewerber.

Der Beschwerdeführer habe über 25 Jahre auf verschiedenen Bezirkspolizeikommanden seinen Dienst als leitender Beamter, davon in allen Funktionen und Referaten, verrichtet und sei er zudem dabei auch mit der Abwicklung diverser Großeinsätze betraut gewesen. Außerdem sei er im Zusammenhang mit der Migrationswelle 2015 - 2016 als stellvertretender bzw. in weiterer Folge auch als Gesamtkommandant der jeweiligen täglichen Polizeikräfte eingesetzt worden, dabei habe er teilweise die Gesamtverantwortung für täglich zwischen 50 und 100 Polizeibeamte gehabt.

Der Beschwerdeführer erachte sich auf Grund der Weltanschauung diskriminiert, da er der SPÖ zugeordnet werde und sich dies bereits in der Vergangenheit negativ auf sein berufliches Fortkommen ausgewirkt habe. Als Bezirkspolizeikommandant habe er eher mit der Fraktion sozialistischer Gewerkschafter (SPÖ) sympathisiert, mehrere persönliche Kontakte zu solchen Vertretern würden das belegen. Auch wenn seitens der Senates die gegenständliche Planstellenbesetzung zu bewerten sei, so könne doch nicht übersehen werden, dass das Bemühen des Antragstellers um eine Leitungsfunktion seit vielen Jahren nicht zum Erfolg geführt habe. Nachdem aber seitens der Dienstgeber LPD Steiermark bzw. BMI nicht vorgebracht worden sei, dass der Beschwerdeführer aus bestimmten Gründen generell nicht mehr geeignet ist, irgendeine Leitungsfunktion auszuüben, läge eine Diskriminierung auch im gegenständlichen Besetzungsverfahren nahe. Auch wenn ein Bemühen des BMI erkennbar sei, die berufliche Situation des Beschwerdeführers künftighin zu ändern, komme mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für die von den Dienstbehörden festgestellte bessere Eignung des Mitbewerbers im Rahmen des Auswahlverfahrens - die Dienstgeberseite hätte weder mit der schriftlichen Stellungnahme, noch im Rahmen der Sitzung des Senates darlegen können, dass die Entscheidung zu Gunsten des Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruht habe - der Senat zu dem Ergebnis, dass bei der gegenständlichen Personalentscheidung eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung vorliege.

Eine Diskriminierung aufgrund des Alters gem. § 13 Abs 1 Z. 5 B-GIBG und eine Benachteiligung aufgrund § 20b B-GIBG

(Benachteiligungsverbot) des Beschwerdeführers lägen nicht vor. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters gem. Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG und eine Benachteiligung aufgrund Paragraph 20 b, B-GIBG (Benachteiligungsverbot) des Beschwerdeführers lägen nicht vor.

1.9. Mit Schreiben vom 10.02.2021 stellte der Beschwerdeführer durch seine Rechtsvertretung Anträge auf:

I. Zuspruch und Auszahlung der Bezugsdifferenzen gemäß § 18a Abs. 2 Z. 1 B-GIBG zwischen dem Monatsbezug seiner derzeitigen Verwendungsgruppe E1/3 und dem Bezug der Verwendungsgruppe E1/6 ab dem Zeitpunkt der Bestellung des anderen Bewerbers mit der Stelle (01.06.2019) bis heute und in Zukunft. römisch eins. Zuspruch und Auszahlung der Bezugsdifferenzen gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG zwischen dem Monatsbezug seiner derzeitigen Verwendungsgruppe E1/3 und dem Bezug der Verwendungsgruppe E1/6 ab dem Zeitpunkt der Bestellung des anderen Bewerbers mit der Stelle (01.06.2019) bis heute und in Zukunft.

II. Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gem. § 19b B-GIBG in der Höhe von € 30.000,-- .römisch zwei. Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gem. Paragraph 19 b, B-GIBG in der Höhe von € 30.000,--.

1.10. Mit Bescheid der Landespolizeidirektion Steiermark vom 20.08.2021 wurde der Antrag des Beschwerdeführers auf Ersatz gemäß § 18a Abs. 2 Z. 1 B-GIBG und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 19b B-GIBG abgewiesen. Begründend wurde im Wesentlichen folgendes ausgeführt: 1.10. Mit Bescheid der Landespolizeidirektion Steiermark vom 20.08.2021 wurde der Antrag des Beschwerdeführers auf Ersatz gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß Paragraph 19 b, B-GIBG abgewiesen. Begründend wurde im Wesentlichen folgendes ausgeführt:

Es sei grundsätzlich festzuhalten gewesen, dass aus einem Gutachten der B-GBK kein unmittelbarer Entschädigungsanspruch abgeleitet werden könne. Dem Gutachten würden mehrere Überlegungen entgegenstehen.

Der Mitbewerber habe an Projekten und Großeinsätzen wie BMI Führungsstab im Zuge der Euro 08, mehrjähriger Einsatzkommandant GTI Treffen Reifnitz, mehrjähriger Einsatzkommandant European Bike Week, Stv. Einsatzkommandant grenzüberschreitende Entführungslage XXXX, ELKOS (Einsatzleit- und Kommunikationssystem)-Projektverantwortlicher, Kontingentskommandant Migrationslage Nickelsdorf, Migrationslage Steiermark 2015-2016, mehrmaliger Einsatzabschnittskommandant GSOD (ACDC Konzert Spielberg, Rolling Stones Konzert Spielberg, Moto GP, Formel 1, Bundesligaspiele), Abschnittskommandant Sicherheitsdienst SOWWG 2017, EE Kommandant Übung „Pro Border“ Spielfeld, Stv. Einsatzkommandant Air Power mitgewirkt. Der Mitbewerber habe an Projekten und Großeinsätzen wie BMI Führungsstab im Zuge der Euro 08, mehrjähriger Einsatzkommandant GTI Treffen Reifnitz, mehrjähriger Einsatzkommandant European Bike Week, Stv. Einsatzkommandant grenzüberschreitende Entführungslage römisch 40, ELKOS (Einsatzleit- und Kommunikationssystem)-Projektverantwortlicher, Kontingentskommandant Migrationslage Nickelsdorf, Migrationslage Steiermark 2015-2016, mehrmaliger Einsatzabschnittskommandant GSOD (ACDC Konzert Spielberg, Rolling Stones Konzert Spielberg, Moto GP, Formel 1, Bundesligaspiele), Abschnittskommandant Sicherheitsdienst SOWWG 2017, EE Kommandant Übung „Pro Border“ Spielfeld, Stv. Einsatzkommandant Air Power mitgewirkt.

Der Beschwerdeführer habe im Jahre 1994 die Einsatzleitung beim Großkonzert „Pink Floyd“ am Flugfeld Wr. Neustadt und hat seit 23 Jahren die jährliche Einsatzleitung beim Erzbergrodeo in Eisenerz. In den Jahren 2012, 2013 und 2017 habe er die Einsatzleitung beim Gösser Kirtag im XXXX innegehabt. Der Beschwerdeführer habe im Jahre 1994 die Einsatzleitung beim Großkonzert „Pink Floyd“ am Flugfeld Wr. Neustadt und hat seit 23 Jahren die jährliche Einsatzleitung beim Erzbergrodeo in Eisenerz. In den Jahren 2012, 2013 und 2017 habe er die Einsatzleitung beim Gösser Kirtag im römisch 40 innegehabt.

Weiters führe der Beschwerdeführer in den Laufbahndaten an, er habe weitere Einsatzleitungen bei größeren Veranstaltungen im Bezirk XXXX in den Jahren 1995-2012 gehabt und auch die Einsatzleitung an der GREKO Nickelsdorf und Spielfeld (Herbst 2015-bis März 2016). Aus der zuvor angeführten Aufstellung sei ersichtlich, dass der Mitbewerber dem Qualitätsprofil der angestrebten Planstelle hinsichtlich der fachlichen Anforderungen weit treffender entspreche, als der Beschwerdeführer. Allein der Umstand, dass der Mitbewerber beispielsweise Leitungsfunktion in mehreren Einsatzabteilungen innegehabt hat, zudem leitender Beamter der EGFA gewesen ist und im Zuge dessen beispielsweise ua. die Dienst- und Fachaufsicht einer Landesleitzentrale innegehabt hat, wohingegen der Beschwerdeführer vorwiegend im Bereich eines BGK, BPK und SPK Dienst versehen hat, verdeutliche die Bessereignung. Weiters führe der

Beschwerdeführer in den Laufbahndaten an, er habe weitere Einsatzleitungen bei größeren Veranstaltungen im Bezirk römisch 40 in den Jahren 1995-2012 gehabt und auch die Einsatzleitung an der GREKO Nickelsdorf und Spielfeld (Herbst 2015-bis März 2016). Aus der zuvor angeführten Aufstellung sei ersichtlich, dass der Mitbewerber dem Qualitätsprofil der angestrebten Planstelle hinsichtlich der fachlichen Anforderungen weit treffender entspreche, als der Beschwerdeführer. Allein der Umstand, dass der Mitbewerber beispielsweise Leitungsfunktion in mehreren Einsatzabteilungen innegehabt hat, zudem leitender Beamter der EGFA gewesen ist und im Zuge dessen beispielsweise ua. die Dienst- und Fachaufsicht einer Landesleitzentrale innegehabt hat, wohingegen der Beschwerdeführer vorwiegend im Bereich eines BGK, BPK und SPK Dienst versehen hat, verdeutliche die Bessereignung.

Faktum sei auch, dass der Mitbewerber seit dem Jahre 1999 ununterbrochen einer Einsatzeinheit in unterschiedlichen Bundesländern angehört hat und daher im Zuge dieser Tätigkeit in zahlreichen Einsätzen, hierarchisch bedingt, in mannigfaltigen Positionen eingesetzt worden sei, aus denen er einen breiten Erfahrungshorizont gewinnen habe können.

Während der Beschwerdeführer auf zusätzliche Ausbildungen wie ADL-Ausbildung, polizeiliches Handeln in multikultureller Gesellschaft, Gesundheit- und Fitnessförderung sowie zahlreiche Tagesseminare auf der Verwaltungsakademie des Bundes und der Siak, verweise, finde sich bei m Mitbewerber Ausbildungen wie Terrorlagen – Polizeiliche Erstmaßnahmen, Amok – Einsatzerfahrung und Hintergründe eines Gewaltphänomens, virtuelles Einsatztaktiktraining, Terroristische Anschläge in Europa, Einsatzeinheit Kommandantenausbildung etc.

Diese Ausbildungen zielten auf eine Tätigkeit in einer Einsatzabteilung ab und sei somit auch in diesem Bereich die Bessereignung des Mitbewerbers gegeben.

Wenn bezüglich Führungserfahrung des Beschwerdeführers im Gutachten weiters angeführt werde, dass der Beschwerdeführer während der Migrationskrise im Jahr 2015-2016 an der steirischen Grenze als stv. bzw. als Gesamtkommandant eingesetzt gewesen sei und teilweise eine Gesamtverantwortung für 50- 100 Polizeibeamte innegehabt habe, so müsse diesbezüglich korrigierend festgestellt werden, dass Hauptverantwortungsträger für den Einsatzabschnitt Grenze, das Bezirkspolizeikommando Leibnitz gewesen sei.

Gesamtverantwortliche Kommandanten für den Untereinsatzabschnitt Grenze Spielfeld seien die beiden Kommandanten XXXX gewesen und nicht der Beschwerdeführer. Zur wechselweisen Unterstützung der Kommandanten sei ein Pool mit zusätzlichen fünf E1-Beamten eingerichtet worden. Diesem Pool habe auch der Beschwerdeführer angehört. Für die Bewältigung bestimmter Aufgaben des Grenzmanagements, ua. handelte es sich dabei um sogenannte „Erstmaßnahmen“, seien die wechselweise im Pool befindlichen E1-Beamten zuständig gewesen. Gesamtverantwortliche Kommandanten für den Untereinsatzabschnitt Grenze Spielfeld seien die beiden Kommandanten römisch 40 gewesen und nicht der Beschwerdeführer. Zur wechselweisen Unterstützung der Kommandanten sei ein Pool mit zusätzlichen fünf E1-Beamten eingerichtet worden. Diesem Pool habe auch der Beschwerdeführer angehört. Für die Bewältigung bestimmter Aufgaben des Grenzmanagements, ua. handelte es sich dabei um sogenannte „Erstmaßnahmen“, seien die wechselweise im Pool befindlichen E1-Beamten zuständig gewesen.

Jedenfalls könne vom Beschwerdeführer aus einer tageweisen Grenzzuteilung von einigen Tagen von Oktober 2015 bis Jänner 2016 (in dieser Zeit habe er sogar Erholungsurlaub konsumiert) und einer Monatszuteilung von Februar bis März 2016 (in diesen 2 Monaten sei der Flüchtlingszuzug an der Grenze bereits drastisch gesunken und daher auch keine Zuteilung von täglich 50 bis 100 Beamten mehr erforderlich gewesen), keine Führungserfahrung über 50 bis 100 Polizeibeamte abgeleitet werden.

Betreffend den jeweiligen Führungsstil der Bewerber habe auch der Dienstgebervertreter des BMI, XXXX in der Sitzung vor dem Senat angeführt „es habe einige Vorfälle mit dem Beschwerdeführer gegeben, die eines Vorgesetzten nicht würdig seien.“ So nähme es der Beschwerdeführer mit der Einhaltung der Dienstvorschriften nicht so genau, fordere dies im Gegensatz von den ihm unterstellten Beamten/innen mit vehementer Konsequenz ein. Der Beschwerdeführer selbst räumte ein, zu dem einen oder anderen Mitarbeiter „streng“ gewesen zu sein. Rückwirkend betrachtet hätte er es besser machen können. Betreffend den jeweiligen Führungsstil der Bewerber habe auch der Dienstgebervertreter des BMI, römisch 40 in der Sitzung vor dem Senat angeführt „es habe einige Vorfälle mit dem Beschwerdeführer gegeben, die eines Vorgesetzten nicht würdig seien.“ So nähme es der Beschwerdeführer mit der Einhaltung der

Dienstvorschriften nicht so genau, fordere dies im Gegensatz von den ihm unterstellten Beamten/innen mit vehementer Konsequenz ein. Der Beschwerdeführer selbst räumte ein, zu dem einen oder anderen Mitarbeiter „streng“ gewesen zu sein. Rückwirkend betrachtet hätte er es besser machen können.

Aus diversen schriftlichen Abhandlungen die in der Personalabteilung/ Fachbereich 03-Verhaltensmaßnahmen auflagen und die dem Beschwerdeführer durchaus bekannt seien, gehe hervor, dass der Beschwerdeführer offensichtlich eine diffizile Persönlichkeit darstelle, da er im Zuge seiner dienstlichen Tätigkeit sowohl mit Kollegen/Innen, die ihm unterstellt seien, als auch mit Privatpersonen Umgangsprobleme gehabt habe.

So sei er mit einem Dienst-KFZ zum XXXX gefahren, bewaffnet und in Zivilkleidung, habe er sich mit seinem Dienstausweis Zutritt zu einer Veranstaltung verschafft und angegeben, kriminalpolizeilich tätig zu sein. Diese Fahrt sei weder in einer Dienstvorschrift, noch in einem Fahrtenbuch dokumentiert gewesen. Diesbezüglich sei eine Belehrung erfolgt, dass der Beschwerdeführer durch die Nichtbeachtung div. Vorschriften die vom Beschwerdeführer zu erwartende Vorbildwirkung als Vorgesetzter massiv beeinträchtigt habe. Mehrmals sei das Dienst-KFZ vom Beschwerdeführer zu Fahrten für Privatzwecke verwendet worden. Er selbst habe angegeben, seine Mittag-, und Abendessen zu Hause an seiner Wohnadresse zu konsumieren. Es habe schon sein können, dass dabei ein Dienst-KFZ mit Blaulicht in seiner Garage abgestellt gewesen sei. So sei er mit einem Dienst-KFZ zum römisch 40 gefahren, bewaffnet und in Zivilkleidung, habe er sich mit seinem Dienstausweis Zutritt zu einer Veranstaltung verschafft und angegeben, kriminalpolizeilich tätig zu sein. Diese Fahrt sei weder in einer Dienstvorschrift, noch in einem Fahrtenbuch dokumentiert gewesen. Diesbezüglich sei eine Belehrung erfolgt, dass der Beschwerdeführer durch die Nichtbeachtung div. Vorschriften die vom Beschwerdeführer zu erwartende Vorbildwirkung als Vorgesetzter massiv beeinträchtigt habe. Mehrmals sei das Dienst-KFZ vom Beschwerdeführer zu Fahrten für Privatzwecke verwendet worden. Er selbst habe angegeben, seine Mittag-, und Abendessen zu Hause an seiner Wohnadresse zu konsumieren. Es habe schon sein können, dass dabei ein Dienst-KFZ mit Blaulicht in seiner Garage abgestellt gewesen sei.

Der Transport von Privatpersonen sei ebenfalls vorgekommen. Aufgrund von schriftlichen anonymen Anzeigen von Privatpersonen, die angezeigt hätten, dass sie den Beschwerdeführer mehrmals gesehen hätten, wie er sein Dienst-KFZ zu Hause abgestellt habe, wäre seitens der ho. Behörde eine Überprüfung durchgeführt, wobei festgestellt werden konnte, dass das Fahrtenbuch – nicht wie vorschriftsmäßig festgelegt – unverzüglich nach Dienstende abgeschlossen wäre, sondern erst Stunden später. Dies vor allem, wenn das Dienstende um 04:30 oder 05:00 gewesen sei.

Die Behörde sei in diesem Fall davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer nach Dienstende mit dem KFZ nach Hause gefahren sei und die Fahrt in das Fahrtenbuch erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgetragen hat. Es gäbe aufgrund von vorschriftswidrigen Anhäufungen überdurchschnittlich großer Mengen an Plusstunden eine eigene Dienstanweisung für den AS, sodass jede Erbringung von Plusstunden durch die Führung zu genehmigen war.

Andererseits sei auch der fragwürdige Umgang mit seinen Mitarbeitern dokumentiert. So sei es zu unrechtmäßigen Ermahnungen durch den Beschwerdeführer gekommen. Bezüglich derartiger Vorfälle habe sogar die Personalvertretung eingeschaltet werden müssen. Einem Mitarbeiter habe er gedroht ihn für 3 Monate auf eine weiter entfernte Polizeiinspektion zuzuteilen, da ihm „die Luftveränderung sicherlich guttue“. Es wäre eine Dienstaufsichtsbeschwerde eingebracht und es gäbe Anschuldigungen wie Mobbing/Bossing. Hinsichtlich der vorangeführten Ausführungen werde festgehalten, dass diese aktenkundig und dem Beschwerdeführer durchwegs bekannt seien.

Aktuell würden wiederum Erhebungen wegen schwerwiegender Dienstpflichtverletzungen des Beschwerdeführers geführt, deren Ausgang abzuwarten sei.

Wenn nun der Beschwerdeführer in seinem Antrag an die B-GIBK anführte, es habe in den letzten Jahren massive Widerstände der Personalvertretung gegen ihn gegeben, so träfe dies zu. Der Beschwerdeführer habe diesbezüglich jedoch falsche Rückschlüsse gezogen, indem er angenommen habe, dass die Ablehnung erfolgt sei, da er es „als Vorgesetzter gewagt habe, sich bei Bewerbungen nicht an politischen Spielchen zu beteiligen und keine parteipolitischen Deals und Absprachen einzugehen.“

Vielmehr seien die Gründe für diese Widerstände aller Fraktionen in den Besetzungsverfahren (auch der Fraktion, mit welcher der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben aufgrund persönlicher Kontakte zu deren Vertretern „sympathisierte“) anderwärtig zu finden gewesen. Entgegen den Behauptungen des Beschwerdeführers habe das Disziplinarerkenntnis weder im vergangenen Verfahren um die Planstelle Bruck-Mürzzuschlag noch im jetzigen

Verfahren, eine Relevanz gehabt. Könnte man jedoch von einer Diskriminierung in gegenständlichem Besetzungsverfahren ausgehen, was jedoch ausdrücklich bestritten werde und auch widerlegt worden sei, so hätte der Beschwerdeführer auch bei diskriminierungsfreier Auswahl die Planstelle nicht erhalten.

Sowohl der Mitbewerber XXXX, als auch ein weiterer Bewerber im Verfahren hätten eine weitaus bessere fachliche Eignung aufgewiesen als der Beschwerdeführer. Sowohl der Mitbewerber römisch 40, als auch ein weiterer Bewerber im Verfahren hätten eine weitaus bessere fachliche Eignung aufgewiesen als der Beschwerdeführer.

Entgegen dem Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission würden vorangeführte Ausführungen belegen, dass die Planstelle aus rein sachlichen und objektiv nachvollziehbaren Gründen mit dem bestgeeigneten Bewerber besetzt worden sei und weder eine Diskriminierung hinsichtlich der Weltanschauung noch eine Diskriminierung hinsichtlich des Alters vorliegen würde.

1.11. Der bekämpfte Bescheid wurde mit Beschwerde vom 26.08.2021 rechtzeitig seinem gesamten Inhalt nach angefochten. Als Beschwerdegründe wurden die Rechtswidrigkeit in Folge von Verletzung von Verfahrensvorschriften und Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend gemacht.

Die belangte Behörde habe formell rechtswidrig keine beantragte mündliche Verhandlung durchgeführt, keinen beantragten Sachverständigen, insb aus dem Bereiche der Berufskunde, mit Erstellung von Befund und Gutachten beauftragt, bzw. auch nicht den Beschwerdeführer als Partei einvernommen, bzw. als die belangte Behörde materiell rechtswidrig trotz vorliegender Gründe, dass also der Beschwerdeführer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entschädigung nach § 18a Abs 1 iVm Abs 2 Z. 1, bzw. iVm § 19b Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht zugesprochen. Die belangte Behörde habe formell rechtswidrig keine beantragte mündliche Verhandlung durchgeführt, keinen beantragten Sachverständigen, insb aus dem Bereiche der Berufskunde, mit Erstellung von Befund und Gutachten beauftragt, bzw. auch nicht den Beschwerdeführer als Partei einvernommen, bzw. als die belangte Behörde materiell rechtswidrig trotz vorliegender Gründe, dass also der Beschwerdeführer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Entschädigung nach Paragraph 18 a, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, Ziffer eins, bzw. in Verbindung mit Paragraph 19 b, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht zugesprochen.

Zur Rechtswidrigkeit des Inhaltes wird im Wesentlichen auf das Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission vom 09.02.2021 verwiesen, das zutreffend sei.

Zudem sei es durch die verfahrensgegenständliche Bewerbungsabweisung zu Lasten des Beschwerdeführers zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen gekommen, insbesondere auch bezüglich einer psychischen/psychiatrischen/neurologischen/körperlichen/ persönlichen/usw. Beeinträchtigung, wobei dazu auch noch eine entsprechende erhebliche Kränkung zu Lasten des Beschwerdeführers gekommen sei; dieser ist nicht jemand, der gleichsam sofort zum Arzt gelaufen sei, habe sich letztlich aber „durchgebissen“. Es seien bereits Beeinträchtigungen vorgelegen wie Schlafstörungen, depressive Verstimmungen, wiederholte Magen- und Darmprobleme, Herzrasen, Schweißausbrüche, sexuelle Unlust. Aus Sicht des Beschwerdeführers stelle die unsachliche Vorgangsweise der belangten Behörde zudem auch eine Kränkung der Person des Beschwerdeführers und Demütigung insbesondere auch gegenüber Kollegen dar.

Zur Frage der Qualifikation werde ferner ein „schon längst — abgetanes seinerzeitiges Disziplinarverfahren — wiederum, gleichsam: gebetsmühlenartig — ins Treffen geführt“.

Für den Beschwerdeführer sei es klar, dass er von der belangten Behörde auch durch das gegenständlich laufende, weitere Disziplinarverfahren „offensichtlich entsorgt werden“ solle. Dienstpflichtverletzungsbehauptungen seien womöglich aus Sicht der Behörde ein den Beschwerdeführer benachteiligendes Mittel dazu.

Als Beweismittel wurden neben der Einvernahme des Beschwerdeführers auch Zeugen namhaft gemacht. Abschließend wurde noch die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt.

1.12. Am 05.04.2023 und 30.08.2023 fanden vor dem Bundesverwaltungsgericht mündliche Verhandlungen statt, in denen der Beschwerdeführer als Partei sowie XXXX und XXXX als Zeugen einvernommen wurden. 1.12. Am 05.04.2023 und 30.08.2023 fanden vor dem Bundesverwaltungsgericht mündliche Verhandlungen statt, in denen der Beschwerdeführer als Partei sowie römisch 40 und römisch 40 als Zeugen einvernommen wurden.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Verfahrensgang wird als Sachverhalt festgestellt.

Der am XXXX geborene Beschwerdeführer steht seit dem Jahre 1987 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist dem Bundesministerium für Inneres zur Dienstleistung zugeteilt. Seit 1994 ist er auf eine E1-Stelle ernannt, von 2005 bis 2012 war der Beschwerdeführer Bezirkspolizeikommandant von XXXX . Er trägt den Amtstitel „Oberstleutnant“. Der am römisch 40 geborene Beschwerdeführer steht seit dem Jahre 1987 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist dem Bundesministerium für Inneres zur Dienstleistung zugeteilt. Seit 1994 ist er auf eine E1-Stelle ernannt, von 2005 bis 2012 war der Beschwerdeführer Bezirkspolizeikommandant von römisch 40 . Er trägt den Amtstitel „Oberstleutnant“.

Der Beschwerdeführer bewarb sich mit Schreiben vom 08.03.2019 um die Planstelle des/r Stellvertreters/in des/der Leiters/Leiterin der Einsatzabteilung in der Landespolizeidirektion (LPD) Steiermark (E1/6).

Mit Erlass der belangten Behörde vom 27.02.2019 wurde die Funktion des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der EA ausgeschrieben, wobei dieser Arbeitsplatz nachstehend angeführte Anforderungen bzw. Aufgaben umfasste:

„Funktion: Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Einsatzabteilung (EA), E1/6

Aufgaben des Arbeitsplatzes

Eigenverantwortliche Leitung der EA im Vertretungsfall

Dem Arbeitsplatzinhaber obliegt die stellvertretende Leitung der EA und damit die Führung sämtlicher Mitarbeiter dieser Organisationseinheit bei Abwesenheit oder Verhinderung des Abteilungsleiters. Im Rahmen seiner stellvertretenden bzw. übertragenen Leitungsfunktion hat er in Beachtung der Rechtsvorschriften und Rahmenvorgaben durch den Landespolizeidirektor die Erfüllung nachstehender Aufgaben sicher zu stellen:

- ? Sicherstellung der Einsatzbereitschaft besonderer Einsatzkräfte, wie z.B. von geschlossenen Einheiten (Einsatzeinheit), Polizeidiensthundeführern (PDHF), Alpinpolizisten, sprengstoffkundigen Organen (SKO), Verhandlungsgruppen (VG), gefahrenstoffkundigen Organe (GKO), szenekundigen Beamten (SKB) oder Mitglieder des Abschiebepools;
- ? Feststellung des Bedarfes von Einsätzen basierend auf Analysen und Lagebildern;
- ? Anordnung der Einsätze und Erstellung der Einsatzaufträge;
- ? Planung, Steuerung, Koordinierung und Leitung überörtlicher Einsätze – soweit diese nicht anderen Organisationseinheiten vorbehalten ist;
- ? Personal- und Sachmittelbereitstellung für regionale Einsätze;
- ? Sicherstellung der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Einrichtungen;
- ? Angelegenheiten der RFbL-Führungsorganisation i.S. der BAO;
- ? Dokumentation und Evaluierung von Einsätzen;
- ? Sicherstellung der fachspezifischen Aus- und Fortbildung;
- ? Führung der Landesleitzentrale;

Die in den jeweiligen LPD eingerichtete/n überregional (bezirks- bzw. stadtübergreifend) agierende/n Polizeidiensthundeeinspektion/en und die Bereitschaftseinheit sind der EA unmittelbar unterstellt.

Dem Abteilungsleiter obliegt darüber hinaus die Sicherstellung der eigenständigen Bearbeitung von Aufgaben, die im Wege der Delegation durch den Landespolizeidirektor zugewiesen werden.

Darüber hinaus obliegt dem Arbeitsplatzinhaber die Leistung von Diensten zur durchgehenden Sicherstellung der landesweiten Grundversorgung im Exekutivdienst.

Persönliche und fachliche Anforderungen des Arbeitsplatzes

Allgemeine Anforderungen:

- ? Das Bestehen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses;

- ? Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft;
- ? die volle Handlungsfähigkeit;
- ? die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der bezeichneten Funktion verbunden sind;
- ? die im Beamten-Dienstrechtsgesetz bzw. Vertragsbedienstetengesetz für den Dienst in der jeweiligen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe geforderten besonderen Ernennungs- bzw. Anstellungserfordernisse;
- ? Keine Leistungsfeststellung nach § 81 Abs 1 Z 3 BDG 1979? Keine Leistungsfeststellung nach Paragraph 81, Absatz eins, Ziffer 3, BDG 1979

Persönliche Anforderungen:

- ? Genauigkeit und Verlässlichkeit
- ? Engagement und Gewissenhaftigkeit
- ? Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
- ? Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben
- ? Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln
- ? Kompetenz in der Mitarbeiterführung
- ? Sehr gute rhetorische Ausdrucksweise und Verhandlungsgeschick
- ? sozialkommunikative Kompetenz
- ? sicheres und freundliches Auftreten
- ? Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
- ? Entschluss- und Entscheidungskompetenz
- ? Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung
- ? Fähigkeiten im Bereich des Managements
- ? Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft

Wissen

- ? erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a) und erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für leitende Exekutivbeamte (E1) oder Erbringung der Erfordernisse gem. Anlage 1 zum BDG (Pkt. 8.18)

- ? Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende fachspezifische Anforderungen:

- ? umfassende Kenntnisse über die Organisation der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten
- ? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze
- ? Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung;
- ? Sehr gutes Fachwissen - die Einsatzabteilung ist für alle grundlegenden Belange des Dienstbetriebes und Dienstvollzuges und für Sonderverwendungen (EE, BE, Alpindienst, Einsatztraining, Diensthundewesen ...) innerhalb der Gesamtorganisation zuständig. Der Arbeitsplatz des Abteilungsleiters erfordert daher ein äußerst fundiertes theoretisches Fachwissen in Kombination mit einem möglichst breiten Erfahrungshorizont, das sich durch die Verwendung in den verschiedenen Sparten des Exekutivdienstes über eine längere Zeit entwickelt hat. Zum

Fachwissen zählen insbesondere detaillierte Kenntnisse der bezughabenden Rechtsmaterien, wie z.B. SPG, StPO, StGB, Waffengebrauchsgesetz, sonstiger bundes- und auch landesgesetzliche Bestimmungen usw ebenso wie die Kenntnis der internen Vorschriften (z.B. Dienstzeitmanagement, EDR, OGO, etc).

- ? Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind
- ? Einsatzerfahrung und Erfahrung in leitender Tätigkeit im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb);
- ? Kenntnisse im Bereich des New Public Management
- ? Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung
- ? Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik
- ? Kenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes“

Der Beschwerdeführer bewarb sich mit Schreiben vom 08.03.2019 um diese Planstelle. Ferner bewarben sich der letztlich zum Zug gekommene XXXX , vier weitere Bewerber um diese Funktion. Der Beschwerdeführer bewarb sich mit Schreiben vom 08.03.2019 um diese Planstelle. Ferner bewarben sich der letztlich zum Zug gekommene römisch 40 , vier weitere Bewerber um diese Funktion.

Da sich auch ein Beamter aus dem Bereich der Landespolizeidirektion XXXX beworben hatte, legte die belangte Behörde mit Schreiben vom 22.03.2019 die eingelangten Bewerbungen dem Bundesministerium für Inneres ohne Erstattung eines Besetzungsvorschlages zur Entscheidung vor. Da sich auch ein Beamter aus dem Bereich der Landespolizeidirektion römisch 40 beworben hatte, legte die belangte Behörde mit Schreiben vom 22.03.2019 die eingelangten Bewerbungen dem Bundesministerium für Inneres ohne Erstattung eines Besetzungsvorschlages zur Entscheidung vor.

Nach Befassung des Zentralausschusses für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheits Wesens verfügte das Bundesministerium für Inneres mit Erlass vom 20.05.2019, dass XXXX mit der verfahrensgegenständlichen Funktion zu betrauen sei. Mit Wirkung vom 01.06.2019 wurde XXXX , mit dieser Funktion betraut. Mit Schreiben vom 14.06.2019 wurde der Beschwerdeführer in Kenntnis gesetzt, dass die in Rede stehende Funktion mit einem anderen Beamten besetzt worden sei. Nach Befassung des Zentralausschusses für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheits Wesens verfügte das Bundesministerium für Inneres mit Erlass vom 20.05.2019, dass römisch 40 mit der verfahrensgegenständlichen Funktion zu betrauen sei. Mit Wirkung vom 01.06.2019 wurde römisch 40 , mit dieser Funktion betraut. Mit Schreiben vom 14.06.2019 wurde der Beschwerdeführer in Kenntnis gesetzt, dass die in Rede stehende Funktion mit einem anderen Beamten besetzt worden sei.

Mit Schreiben der LPD Steiermark vom 22.03.2019 wurden dem Bundesministerium für Inneres (BMI) sämtliche Bewerbungen samt Laufbahndatenblättern und dazugehörigen Beurteilungen, zur Entscheidung vorgelegt. Dies wurde mit dem Vorliegen einer Bewerbung eines Bediensteten der LPD- XXXX begründet, da dadurch erlassgemäß eine Zuständigkeit der Zentralstelle vorliegen würde. Mit Schreiben der LPD Steiermark vom 22.03.2019 wurden dem Bundesministerium für Inneres (BMI) sämtliche Bewerbungen samt Laufbahndatenblättern und dazugehörigen Beurteilungen, zur Entscheidung vorgelegt. Dies wurde mit dem Vorliegen einer Bewerbung eines Bediensteten der LPD- römisch 40 begründet, da dadurch erlassgemäß eine Zuständigkeit der Zentralstelle vorliegen würde.

Mit Schreiben des BMI vom 20.05.2019, GZ: BMI-137546/0001-I/C/2019, wurde der LPD Steiermark aufgetragen, für die zu besetzende Planstelle als Leiterin/ Leiters der „EA“ XXXX einzuteilen. Dies erfolge „nach Durchführung des vorgesehenen Verfahrens nach dem B-PVG“. Diese Bestellung sei im Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens in der Sitzung vom 15. und 16.05.2019 beschlossen worden. Dem Beschwerdeführer wurde mit Schreiben der Landespolizeidirektion Steiermark vom 14.06.2019 mitgeteilt, dass die angestrebte Planstelle einem/einer anderen Beamten/in verliehen worden sei. Mit Schreiben des BMI vom 20.05.2019, GZ: BMI-137546/0001-I/C/2019, wurde der LPD Steiermark aufgetragen, für die zu besetzende Planstelle als Leiterin/ Leiters der „EA“ römisch 40 einzuteilen. Dies erfolge „nach Durchführung des vorgesehenen Verfahrens nach dem B-PVG“. Diese Bestellung sei im Zentralausschuss für die Bediensteten des öffentlichen Sicherheitswesens in der Sitzung vom 15. und 16.05.2019 beschlossen worden. Dem Beschwerdeführer wurde mit Schreiben der Landespolizeidirektion Steiermark vom 14.06.2019 mitgeteilt, dass die angestrebte Planstelle einem/einer anderen Beamten/in verliehen worden sei.

Der am XXXX geborene Beschwerdeführer hat in der Zeit vom 08.01.1992 bis 31.12.1993 den GAL E1 absolviert und stand vom 01.01.1994 - 31.03.1995 als stellvertretender Kommandant des Bezirksgendarmeriekommandos XXXX in Verwendung. Im Zeitraum 01.04.1995 bis 31.12.1996 fungierte er als stellvertretender Kommandant des Bezirksgendarmeriekommandos XXXX (- XXXX) und in weiterer Folge vom 01.01.1997 bis 31.12.2002 als Kommandant des Bezirksgendarmeriekommandos XXXX (- XXXX). Darüber hinaus fungierte er als Kommandant des Bezirksgendarmeriekommandos XXXX (- XXXX) in der Zeit vom 01.01.2003 - 30.06.2005 auch als Referent für Organisations-, Grundsatz- und Einsatzangelegenheiten. In der Zeit vom 01.07.2005 bis 02.09.2012 bekleidete er die Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos XXXX (- XXXX), Arbeitsplatzwertigkeit E1/4. Seit 03.09.2012 ist er dem Bezirks/Stadtpolizeikommando XXXX zugewiesen, wobei ihm jedoch kein konkreter Arbeitsplatz zugewiesen wurde. Der Beschwerdeführer bezieht seitdem das Gehalt der Verwendungsgruppe E1/3.

Der am römisch 40 geborene Beschwerdeführer hat in der Zeit vom 08.01.1992 bis 31.12.1993 den GAL E1 absolviert und stand vom 01.01.1994 - 31.03.1995 als stellvertretender Kommandant des Bezirksgendarmeriekommandos römisch 40 in Verwendung. Im Zeitraum 01.04.1995 bis 31.12.1996 fungierte er als stellvertretender Kommandant des Bezirksgendarmeriekommandos römisch 40 (- römisch 40) und in weiterer Folge vom 01.01.1997 bis 31.12.2002 als Kommandant des Bezirksgendarmeriekommandos römisch 40 (- römisch 40). Darüber hinaus fungierte er als Kommandant des Bezirksgendarmeriekommandos römisch 40 (- römisch 40) in der Zeit vom 01.01.2003 - 30.06.2005 auch als Referent für Organisations-, Grundsatz- und Einsatzangelegenheiten. In der Zeit vom 01.07.2005 bis 02.09.2012 bekleidete er die Funktion des Kommandanten des Bezirkspolizeikommandos römisch 40 (- römisch 40), Arbeitsplatzwertigkeit E1/4. Seit 03.09.2012 ist er dem Bezirks/Stadtpolizeikommando römisch 40 zugewiesen, wobei ihm jedoch kein konkreter Arbeitsplatz zugewiesen wurde. Der Beschwerdeführer bezieht seitdem das Gehalt der Verwendungsgruppe E1/3.

Mit Disziplinarerkenntnis der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres vom 03.10.2013, Zahl 25 und 35-DK/4/12, wurde über den Beschwerdeführer eine Disziplinarstrafe verhängt, wobei der Spruch wie folgt lautete:

„Der leitende Beamte [der BF] ist gem.§ 126 Abs.2 BDG schuldig;„Der leitende Beamte [der BF] ist gem. Paragraph 126, Absatz 2, BDG schuldig;

1. Er hat im Zeitraum vom XXXX das Dienstfahrzeug Skoda Oktavia in zumindest zwei Fällen widerrechtlich für Privatfahrten zu seinem Wohnort verwendet, um von dort aus zu dienstlich begründeten Seminaren nach XXXX zu fahren.1. Er hat im Zeitraum vom römisch 40 das Dienstfahrzeug Skoda Oktavia in zumindest zwei Fällen widerrechtlich für Privatfahrten zu seinem Wohnort verwendet, um von dort aus zu dienstlich begründeten Seminaren nach römisch 40 zu fahren.

2. Er hat

a. am XXXX in seiner Freizeit ab 10.30 Uhr als Schiedsrichter das Fußballspiel XXXX gegen XXXX (XXXX) geleitet, für die Fahrt zum Stadion das Dienstfahrzeug verwendet und dem Fußballverein als Fahrtspesen einen Betrag von € 31,08 verrechnet.a. am römisch 40 in seiner Freizeit ab 10.30 Uhr als Schiedsrichter das Fußballspiel römisch 40 gegen römisch 40 (römisch 40) geleitet, für die Fahrt zum Stadion das Dienstfahrzeug verwendet und dem Fußballverein als Fahrtspesen einen Betrag von € 31,08 verrechnet.

b. am XXXX in der Dienstzeit ab 16.00 Uhr als Schiedsrichter das Fußballspiel XXXX gegen XXXX geleitet und für die Fahrt zum Stadion das Dienstfahrzeug verwendet.b. am römisch 40 in der Dienstzeit ab 16.00 Uhr als Schiedsrichter das Fußballspiel römisch 40 gegen römisch 40 geleitet und für die Fahrt zum Stadion das Dienstfahrzeug verwendet.

3. Er war zu nachfolgenden Zeiten ungerechtfertigt vom Dienst abwesend und hat als Schiedsrichter an Fußballspielen teilgenommen sowie für diese Zeiträume und für die Begründung von Dienstsportstunden wahrheitswidrige Angaben in den Dienstaustragungen gemacht:

a. am XXXX von ca. 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr.a. am römisch 40 von ca. 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr

b. am XXXX von ca. 15.45 Uhr bis 17.45 Uhr.b. am römisch 40 von ca. 15.45 Uhr bis 17.45 Uhr

Der Beamte hat dadurch seine Dienstpflichten nach§ 43 Abs. 2 BDG, nämlich in seinem gesamten Verhalten darauf zu achten, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner Aufgaben erhalten bleibt, § 44 Abs.1 BDG iVm den Erlässen des Bundesministeriums für Inneres, BMI-RS1200/0219-IV/1/d/2005 und BMI-OA1000/0252-II/1/2005, nämlich die Weisungen seiner Vorgesetzten zu befolgen und § 48 Abs.1 BDG, nämlich seine

angeordneten Dienststunden einzuhalten, gem. § 91 BDG schuldhaft verletzt. Der Beamte hat dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG, nämlich in seinem gesamten Verhalten darauf zu achten, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner Aufgaben erhalten bleibt, Paragraph 44, Absatz eins, BDG in Verbindung mit den Erlässen des Bundesministeriums für Inneres, BMI-RS1200/0219-IV/1/d/2005 und BMI-OA1000/0252-II/1/2005, nämlich die Weisungen seiner Vorgesetzten zu befolgen und Paragraph 48, Absatz eins, BDG, nämlich seine angeordneten Dienststunden einzuhalten, gem. Paragraph 91, BDG schuldhaft verletzt.

Gegen den Disziplinarbeschuldigten wird gem. § 92 Abs. 1 Z 3 BDG die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in Höhe von einem Monatsbezug verhängt. "Gegen den Disziplinarbeschuldigten wird gem. Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3, BDG die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in Höhe von einem Monatsbezug verhängt."

Eine dagegen eingebrachte Beschwerde wurde vom Bundesverwaltungsgericht mit Erkenntnis vom 18.06.2014, GZ. W 208 2000214-1/2E, als unbegründet abgewiesen.

XXXX, geboren am XXXX, hat das Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ am 19.07.2010 und den E1 Kurs am 22.07.2010 absolviert. Am 30.06.2014 hat er an der FH Wr. Neustadt den Masterstudiengang „Strategisches Sicherheitsmanagement“ abgeschlossen. Anschließend war er von September 2010 bis März 2011 als leitender Beamter im Landespolizeikommando für XXXX, Organisations- und Einsatzabteilung und von April 2011 bis August 2012 als Leiter des Einsatzreferates beim Stadtpolizeikommando XXXX tätig. Von Dezember 2012 bis Juni 2013 war er stellvertretender Abteilungsleiter der EGFA bei der LPD XXXX gewesen und hat dort die Fachbereiche „Allgemeine Einsatzangelegenheiten“ und „Besondere Einsatzangelegenheiten“ geführt. Von Juli 2013 bis September 2013 ist er dem PAZ XXXX der LPD XXXX zugeteilt und im Juli 2013 ist er auf die Planstelle des stellvertretenden Kommandanten des XXXX eingeteilt worden. Seit Oktober 2013 war er zusätzlich als Kompaniekommandant der Einsatzeinheit XXXX tätig. Zum Zeitpunkt seiner Bewerbung für die gegenständliche Stelle war er stellvertretender Kommandant des XXXX.

römisch 40, geboren am römisch 40, hat das Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ am 19.07.2010 und den E1 Kurs am 22.07.2010 absolviert. Am 30.06.2014 hat er an der FH Wr. Neustadt den Masterstudiengang „Strategisches Sicherheitsmanagement“ abgeschlossen. Anschließend war er von September 2010 bis März 2011 als leitender Beamter im Landespolizeikommando für römisch 40, Organisations- und Einsatzabteilung und von April 2011 bis August 2012 als Leiter des Einsatzreferates beim Stadtpolizeikommando römisch 40 tätig. Von Dezember 2012 bis Juni 2013 war er stellvertretender Abteilungsleiter der EGFA bei der LPD römisch 40 gewesen und hat dort die Fachbereiche „Allgemeine Einsatzangelegenheiten“ und „Besondere Einsatzangelegenheiten“ geführt. Von Juli 2013 bis September 2013 ist er dem PAZ römisch 40 der LPD römisch 40 zugeteilt und im Juli 2013 ist er auf die Planstelle des stellvertretenden Kommandanten des römisch 40 eingeteilt worden. Seit Oktober 2013 war er zusätzlich als Kompaniekommandant der Einsatzeinheit römisch 40 tätig. Zum Zeitpunkt seiner Bewerbung für die gegenständliche Stelle war er stellvertretender Kommandant des römisch 40.

Die vom Beschwerdeführer mit Schreiben vom 06.12.2019 angerufene Bundes-Gleichbehandlungskommission stellte mit Gutachten vom 09.02.2021 fest, dass die nicht Berücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers und die Planstelle des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA), E1/6, eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z. 5 B-GIBG darstelle. Die vom Beschwerdeführer mit Schreiben vom 06.12.2019 angerufene Bundes-Gleichbehandlungskommission stellte mit Gutachten vom 09.02.2021 fest, dass die nicht Berücksichtigung der Bewerbung des Beschwerdeführers und die Planstelle des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA), E1/6, eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg aufgrund der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG darstelle.

Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrung in der Leitung und Führung von Bezirkspolizeikommanden und damit verbundene Abwicklung auch von Großveranstaltungen besser qualifiziert sei als der zum zugekommene Mitbewerber. Ferner sei er anlässlich der Immigrationswellen 2015/16 zeitweise als Gesamtkommandant der jeweiligen täglichen Polizeikräfte eingesetzt worden, wobei er teilweise Gesamtverantwortung für 50 bis 100 Polizeibeamte gehabt habe. Die bessere Eignung des zum Zuge gekommenen Mitbewerbers sei daher sachlich nicht nachvollziehbar. Hinsichtlich der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung wurde ausgeführt, dass der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben der SPÖ zugeordnet werde. Da das Bemühen des Beschwerdeführers um eine Leitungsfunktion seit vielen Jahren nicht zum Erfolg geführt habe und seitens des Bundesministeriums für Inneres bzw. der belangten Behörde keine generellen

Ausschließungsgründe vorgebracht würden, liege eine Diskriminierung auch im gegenständlichen Bewerbungsverfahren nahe. Angesichts der sachlich nicht nachvollziehbaren Begründung für die von der belangten Behörde festgestellte bessere Eignung des Mitbewerbers sei es nicht gelungen darzulegen, dass die Entscheidung zugunsten des zum Zug gekommenen Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhe. Es sei daher von einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß § 13 Abs. 1 Z. 5 B- GIBG auszugehen. Eine Altersdiskriminierung sei angesichts des dreijährigen Altersunterschiedes zwischen dem Beschwerdeführer und dem zum zugewonnenen Mitbewerber nicht feststellbar gewesen. Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner langjährigen praktischen Erfahrung in der Leitung und Führung von Bezirkspolizeikommanden und damit verbundene Abwicklung auch von Großveranstaltungen besser qualifiziert sei als der zum zugewonnene Mitbewerber. Ferner sei er anlässlich der Immigrationswellen 2015/16 zeitweise als Gesamtkommandant der jeweiligen täglichen Polizeikräfte eingesetzt worden, wobei er teilweise Gesamtverantwortung für 50 bis 100 Polizeibeamte gehabt habe. Die bessere Eignung des zum Zuge gekommenen Mitbewerbers sei daher sachlich nicht nachvollziehbar. Hinsichtlich der Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung wurde ausgeführt, dass der Beschwerdeführer nach eigenen Angaben der SPÖ zugeordnet werde. Da das Bemühen des Beschwerdeführers um eine Leitungsfunktion seit vielen Jahren nicht zum Erfolg geführt habe und seitens des Bundesministeriums für Inneres bzw. der belangten Behörde keine generellen Ausschließungsgründe vorgebracht würden, liege eine Diskriminierung auch im gegenständlichen Bewerbungsverfahren nahe. Angesichts der sachlich nicht nachvollziehbaren Begründung für die von der belangten Behörde festgestellte bessere Eignung des Mitbewerbers sei es nicht gelungen darzulegen, dass die Entscheidung zugunsten des zum Zug gekommenen Mitbewerbers ausschließlich auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhe. Es sei daher von einer Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B- GIBG auszugehen. Eine Altersdiskriminierung sei angesichts des dreijährigen Altersunterschiedes zwischen dem Beschwerdeführer und dem zum zugewonnenen Mitbewerber nicht feststellbar gewesen.

Aus der Zusammenschau der über den Beschwerdeführer sowie den Zug zum zugewonnenen Mitbewerber XXXX , getroffenen Feststellungen ergibt sich, dass XXXX , der für die verfahrensgegenständliche Stelle besser geeignete Bewerber war. Aus der Zusammenschau der über den Beschwerdeführer sowie den Zug zum zugewonnenen Mitbewerber römisch 40 , getroffenen Feststellungen ergibt sich, dass römisch 40 , der für die verfahrensgegenständliche Stelle besser geeignete Bewerber war.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen zum Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren sowie den Lebensläufen der Bewerber ergeben sich aus den vorgelegten Akten, insb. aus dem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission, den Ausführungen der belangten Behörde im Bescheid und der Beschwerde.

Der als Zeuge einvernommene XXXX (mittelbarer Vorgesetzter des Beschwerdeführers am BPK XXXX) konnte keine Aussage über eine allfällige parteipolitische Zuordenbarkeit des Beschwerdeführers abgeben. Er zeigte sich mit dessen Tätigkeit im Einsatzreferat des BPK XXXX zufrieden, konnte aber keine näheren Angaben zu dem gegen den Beschwerdeführer geführten Disziplinarverfahren machen. Der als Zeuge einvernommene römisch 40 (mittelbarer Vorgesetzter des Beschwerdeführers am BPK römisch 40) konnte keine Aussage über eine allfällige parteipolitische Zuordenbarkeit des Beschwerdeführers abgeben. Er zeigte sich mit dessen Tätigkeit im Einsatzreferat des BPK römisch 40 zufrieden, konnte aber keine näheren Angaben zu dem gegen den Beschwerdeführer geführten Disziplinarverfahren machen.

Die Zeugin XXXX (Gleichbehandlungsbeauftragte vom Bundesministerium für Inneres-Zentralstelle) gab an sich an die konkreten Umstände des gegenständlichen Bewerbungsvorganges nicht mehr erinnern zu können und ihre seinerzeitige Stellungnahme aufgrund der vorgelegten Unterlagen abgegeben zu haben. Die Zeugin römisch 40 (Gleichbehandlungsbeauftragte vom Bundesministerium für Inneres-Zentralstelle) gab an sich an die konkreten Umstände des gegenständlichen Bewerbungsvorganges nicht mehr erinnern zu können und ihre seinerzeitige Stellungnahme aufgrund der vorgelegten Unterlagen abgegeben zu haben.

Hinsichtlich der Eignung des Beschwerdeführers bzw. des zum Zuge gekommenen Mitbewerbers ist Nachstehendes anzumerken:

Zwar verfügt der Beschwerdeführer über eine längere dienstliche Erfahrung als leitender Exekutivbeamter, doch

beziehen sich diese in erster Linie auf Tätigkeiten auf Ebene eines Bezirksgendarmerie-bzw. Polizeikommandos. Demgegenüber hat der Beschwerdeführer wesentlich vielfältigere dienstliche Erfahrungen: So hat er bereits Leiter des Einsatzreferates beim Stadtpolizeikommando XXXX sowie als stellvertretender Leiter der Einsatz-, Grenz- und Fremdenpolizeiliche Abteilung der Landespolizeidirektion XXXX einschlägige Erfahrungen auf einem Arbeitsplatz, der mit dem hier zur Bewerbung stehenden vergleichbar ist, erworben. Darüberhinaus verfügte auch über Erfahrungen in der Leitung polizeilicher Anhaltseinrichtungen und als Kompaniekommandant bei der Einsatzeinheit XXXX. Zwar verfügt der Beschwerdeführer über eine längere dienstliche Erfahrung als leitender Exekutivbeamter, doch beziehen sich diese in erster Linie auf Tätigkeiten auf Ebene eines Bezirksgendarmerie-bzw. Polizeikommandos. Demgegenüber hat der Beschwerdeführer wesentlich vielfältigere dienstliche Erfahrungen: So hat er bereits Leiter des Einsatzreferates beim Stadtpolizeikommando römisch 40 sowie als stellvertretender Leiter der Einsatz-, Grenz- und Fremdenpolizeiliche Abteilung der Landespolizeidirektion römisch 40 einschlägige Erfahrungen auf einem Arbeitsplatz, der mit dem hier zur Bewerbung stehenden vergleichbar ist, erworben. Darüberhinaus verfügte auch über Erfahrungen in der Leitung polizeilicher Anhaltseinrichtungen und als Kompaniekommandant bei der Einsatzeinheit römisch 40.

Darüber hinaus mangelt es dem Beschwerdeführer auch an der persönlichen Eignung, da er wie oben dargestellt, disziplinar bestraft wurde. Der Beschwerdeführer wurde dazu in der Verhandlung vom 05.04.2023 befragt und gab an, vor Dienstreisen am Vorabend noch Arbeiten an der Dienststelle in XXXX zu haben und in der Folge mit dem Dienstwagen nach Hause (XXXX) gefahren zu sein, um am nächsten Morgen von dort direkt die Dienstreise anzutreten. Wenn ihm ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst vorgeworfen werde, gebe er an, dass er tatsächlich als Schiedsrichter Fußballspiele geleitet habe und diese Zeit als Dienstsport verbucht habe. Die Schiedsrichtertätigkeit habe aus seiner Sicht Dienstsport dargestellt, weshalb er das Dienstfahrzeug für die Fahrt dorthin verwendet habe. Die gegen den Beschwerdeführer verhängte Geldstrafe in Höhe eines Monatsbezuges zeigt, dass es sich um keine geringfügigen Übertreibungen handelte. Es zeigte sich beim Beschwerdeführer die Tendenz private Aktivitäten in unzulässiger Weise mit dienstlichen Agenden zu vermengen bzw. dafür dienstliche Ressourcen (Dienstfahrzeug) zu verwenden. Dadurch wird seine Eignung für eine Führungsfunktion auf Ebene einer Landespolizeidirektion erheblich beeinträchtigt. Darüber hinaus mangelt es dem Beschwerdeführer auch an der persönlichen Eignung, da er wie oben dargestellt, disziplinar bestraft wurde. Der Beschwerdeführer wurde dazu in der Verhandlung vom 05.04.2023 befragt und gab an, vor Dienstreisen am Vorabend noch Arbeiten an der Dienststelle in römisch 40 zu haben und in der Folge mit dem Dienstwagen nach Hause (römisch 40) gefahren zu sein, um am nächsten Morgen von dort direkt die Dienstreise anzutreten. Wenn ihm ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst vorgeworfen werde, gebe er an, dass er tatsächlich als Schiedsrichter Fußballspiele geleitet habe und diese Zeit als Dienstsport verbucht habe. Die Schiedsrichtertätigkeit habe aus seiner Sicht Dienstsport dargestellt, weshalb er das Dienstfahrzeug für die Fahrt dorthin verwendet habe. Die gegen den Beschwerdeführer verhängte Geldstrafe in Höhe eines Monatsbezuges zeigt, dass es sich um keine geringfügigen Übertreibungen handelte. Es zeigte sich beim Beschwerdeführer die Tendenz private Aktivitäten in unzulässiger Weise mit dienstlichen Agenden zu vermengen bzw. dafür dienstliche Ressourcen (Dienstfahrzeug) zu verwenden. Dadurch wird seine Eignung für eine Führungsfunktion auf Ebene einer Landespolizeidirektion erheblich beeinträchtigt.

In diesem Zusammenhang ist auch festzuhalten, dass die Bundesgleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten vom 09.02.2021 bei deren Erwägungen nicht auf diese disziplinar Bestrafung des Beschwerdeführers eingegangen ist.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, idF. BGBl. I Nr. 153/2020, lautet auszugsweise wie folgt: Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993,, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 153 aus 2020,, lautet auszugsweise wie folgt:

„2. Hauptstück

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)„2. Hauptstück, Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 13. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht Paragraph 13, (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. - 4. [...]

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),

6. - 7. [...]

(2) [...]

Begriffsbestimmungen

§ 13a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 13 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Paragraph 13 a, (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in Paragraph 13, genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) - (4) [...]

[...]

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

[...]

Beruflicher Aufstieg von Beamtinnen und Beamten

§ 18a. (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 oder § 13 Abs. 1 Z 5 nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Paragraph 18 a, (1) Ist eine Beamtin oder ein Beamter wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach Paragraph 4, Ziffer 5, oder Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, nicht mit einer Verwendung (Funktion) betraut worden, so ist der Bund zum Ersatz des Vermögensschadens und einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Bezugsdifferenz für mindestens drei Monate, oder

2. im Verfahren für den beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der oder des beruflich aufgestiegenen Bediensteten auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, die Bezugsdifferenz bis zu drei Monate

zwischen dem Monatsbezug, den die Beamtin oder der Beamte bei erfolgter Betrauung mit der Verwendung (Funktion) erhalten hätte, und dem tatsächlichen Monatsbezug.

Mehrfachdiskriminierung

§ 19a. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus in § 4 oder § 13 Abs. 1 genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen. Paragraph 19 a, Liegt eine Mehrfachdiskriminierung aus in Paragraph 4, oder Paragraph 13, Absatz eins, genannten Gründen vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

Erlittene persönliche Beeinträchtigung

§ 19b. Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert. Paragraph 19 b, Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie solche Diskriminierungen verhindert.

2. Abschnitt

Geltendmachung von Ansprüchen

Fristen

§ 20. (1) - (2) [...] Paragraph 20, (1) - (2) [...]

(3) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach § 18a sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen, die die Bewerbung oder Beförderung abgelehnt hat. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach § 18a beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat. (3) Ansprüche von Beamtinnen oder Beamten gegenüber dem Bund nach Paragraph 18 a, sind binnen sechs Monaten mit Antrag bei der Dienstbehörde geltend zu machen, die die Bewerbung oder Beförderung abgelehnt hat. Die Frist für die Geltendmachung des Anspruches nach Paragraph 18 a, beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Beamtin oder der Beamte Kenntnis von der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung erlangt hat.

(4) [...]

(5) Die Zuständigkeit der Dienstbehörden in Verfahren über die Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte richtet sich nach dem Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29/1984, und den dazu ergangenen Verordnungen. (5) Die Zuständigkeit der Dienstbehörden in Verfahren über die Geltendmachung von Ersatzansprüchen durch Beamtinnen oder Beamte richtet sich nach dem Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und den dazu ergangenen Verordnungen.

(5a) In einem Verfahren wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat sich die Dienstbehörde oder das Gericht mit einem Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission im Einzelfall zu befassen und ein davon abweichendes Ergebnis zu begründen.

(6) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Abs. 1 bis 4 bis zur Entscheidung der Bundes-Gleichbehandlungskommission. Die Zustellung des Gutachtens der Kommission oder einer schriftlichen Verständigung, wonach die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht oder nicht mehr vorliegen, beendet die Hemmung der Fristen. (6) Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen nach Absatz eins bis 4 bis zur Entscheidung der Bundes-Gleichbehandlungskommission. Die Zustellung des Gutachtens der Kommission oder einer schriftlichen Verständigung, wonach die Voraussetzungen für die Prüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht oder nicht mehr vorliegen, beendet die Hemmung der Fristen.

(7) [...]“

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist es im Verfahren betreffend einen Ersatzanspruch nach dem B-GIBG notwendig, im Bescheid die für die Beurteilung der Frage der besseren Eignung notwendigen

Tatsachenfeststellungen (Berufslaufbahn, Fähigkeiten, etc.) hinsichtlich der zu vergleichenden Bewerber zu treffen und im Folgenden nachvollziehbar und schlüssig darzustellen, weshalb daraus die bessere Eignung von einem der Bewerber abzuleiten ist. Dasselbe gilt auch für die Konstatierung der gleichen Eignung. Aufgrund der getroffenen Feststellungen soll es ermöglicht werden, zu beurteilen, welche Kenntnisse die Bewerber aufwiesen, um sodann einen Vergleich anzustellen, wessen Kenntnisse die umfangreicheren waren und in welchem Ausmaß sie die Kenntnisse der Mitbewerber überstiegen bzw. allenfalls ein gleiches Ausmaß an Kenntnissen nachvollziehbar darzulegen.

Die Verpflichtung zum Treffen entsprechender Feststellungen gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse. Allein auf einen persönlichen Eindruck kann die Beurteilung einer besseren Eignung jedenfalls nicht gegründet werden (s. VwGH 04.09.2014, 2010/12/0212, mWH). Es obliegt somit der Ernennungsbehörde, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen (vgl. VwGH 19.02.2018, Ro 2017/12/0016; 21.02.2017, Ro 2016/12/0004). Die Verpflichtung zum Treffen entsprechender Feststellungen gilt für alle von der Ausschreibung geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse. Allein auf einen persönlichen Eindruck kann die Beurteilung einer besseren Eignung jedenfalls nicht gegründet werden (s. VwGH 04.09.2014, 2010/12/0212, mWH). Es obliegt somit der Ernennungsbehörde, den für die Ernennungsentscheidung maßgeblichen Sachverhalt zu ermitteln und die Auswahlentscheidung entsprechend zu begründen vergleiche VwGH 19.02.2018, Ro 2017/12/0016; 21.02.2017, Ro 2016/12/0004).

Da der Ersatzanspruch nach § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraussetzt, dass die Beamtin/der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie – sei es auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen – darlegt, dass die Anspruchswerberin/der Anspruchswerber im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde (s. etwa VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030; 05.05.2013, 2012/12/0013). Die belangte Behörde hat daher zur Entkräftung einer Diskriminierung des Beschwerdeführers durch seine Nichtbetrauung mit dem Arbeitsplatz, um den er sich beworben hatte, jene sachlichen Gründe darzulegen gehabt, die den letztlich betrauten Bewerber, XXXX, als besser geeignet erscheinen ließen. Da der Ersatzanspruch nach Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG nach dem klaren Gesetzeswortlaut voraussetzt, dass die Beamtin/der Beamte bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, kann die über einen solchen Anspruch absprechende Dienstbehörde letzteren dadurch entkräften, dass sie – sei es auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen – darlegt, dass die Anspruchswerberin/der Anspruchswerber im Ergebnis zu Recht nicht ernannt wurde (s. etwa VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030; 05.05.2013, 2012/12/0013). Die belangte Behörde hat daher zur Entkräftung einer Diskriminierung des Beschwerdeführers durch seine Nichtbetrauung mit dem Arbeitsplatz, um den er sich beworben hatte, jene sachlichen Gründe darzulegen gehabt, die den letztlich betrauten Bewerber, römisch 40, als besser geeignet erscheinen ließen.

Gelingen der Behörde die entsprechenden Nachweise, so liegt eine Diskriminierung des Beschwerdeführers aus den abgehandelten Umständen im Zuge seines Bewerbungsverfahrens nicht vor. Die Frage nach dem Motiv einer Diskriminierung stellte sich diesfalls nicht.

Gelingt es der belangten Behörde demgegenüber nicht darzulegen, dass die Entscheidung über die Vergabe des Arbeitsplatzes aus sachlichen Gründen erfolgt ist bzw. dass die Bestreihung des Erstgereihten auf einer vertretbaren Einschätzung beruhen, so wäre zunächst von einer Diskriminierung des Beschwerdeführers auszugehen und sodann von Amts wegen zu ermitteln, ob diese Diskriminierung objektiv oder nach den subjektiven Intentionen der Diskriminierenden, etwa durch sein Alter, motiviert gewesen ist (VwGH 04.09.2014; 2013/12/0177). Auch in dieser Frage hat die belangte Behörde den Sachverhalt amtswegig zu ermitteln.

Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass sich für die am 27.02.2019 mit LPD-Befehl der Landespolizeidirektion Steiermark, GZ: PAD/19/00397201/001/AA erfolgte InteressentInnensuche/Planstellenausschreibung für die Funktion des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Einsatzabteilung (EA), E1/6, sowohl der Beschwerdeführer als auch XXXX, und weitere Bewerber/innen fristgerecht beworben haben und XXXX mit Wirksamkeit vom 01.06.2019 mit der Funktion betraut wurde. Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass sich für die am 27.02.2019 mit LPD-Befehl der Landespolizeidirektion Steiermark, GZ: PAD/19/00397201/001/AA erfolgte InteressentInnensuche/Planstellenausschreibung für die Funktion des/r Stellvertreter/in des/r Leiters/in der Einsatzabteilung (EA), E1/6, sowohl der Beschwerdeführer als auch römisch 40, und weitere Bewerber/innen

fristgerecht beworben haben und römisch 40 mit Wirksamkeit vom 01.06.2019 mit der Funktion betraut wurde.

Zum Vorliegen einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg:

Gemäß § 13 Abs. 1 B-GIBG darf auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, das gilt gemäß Z 5 leg.cit. auch insbesondere beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen). Gemäß Paragraph 13, Absatz eins, B-GIBG darf auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß Paragraph eins, Absatz eins, niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, das gilt gemäß Ziffer 5, leg.cit. auch insbesondere beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen).

Zum Begriff des „beruflichen Aufstieges“ in §§ 3 Z 5, 13 Abs. 1 Z 5 B-GBG in der Stammfassung hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 15.11.2007, 2004/12/0164, Folgendes ausgeführt: „Beschwerdefallbezogen kann der Begriff des ‚beruflichen Aufstieges‘ im § 3 Z 5 B-GBG von seinem Wortlaut her im Zusammenhang mit der Bemessungsvorschrift des § 15 Abs. 2 B-GBG nur jene Fälle erfassen, die zu einer Bezugsdifferenz führen.“ Diese Judikatur ist auf die identen Nachfolgebestimmungen des § 4 Z 5 und § 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG übertragbar (vgl. auch VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Zum Begriff des „beruflichen Aufstieges“ in Paragraphen 3, Ziffer 5, 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GBG in der Stammfassung hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 15.11.2007, 2004/12/0164, Folgendes ausgeführt: „Beschwerdefallbezogen kann der Begriff des ‚beruflichen Aufstieges‘ im Paragraph 3, Ziffer 5, B-GBG von seinem Wortlaut her im Zusammenhang mit der Bemessungsvorschrift des Paragraph 15, Absatz 2, B-GBG nur jene Fälle erfassen, die zu einer Bezugsdifferenz führen.“ Diese Judikatur ist auf die identen Nachfolgebestimmungen des Paragraph 4, Ziffer 5 und Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG übertragbar vergleiche auch VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151).

Wollte man jedoch Fälle, in denen Beamte gleichwertige Funktionen anstreben, sodass eine Bezugsdifferenz nicht eintritt, dem § 18a B-GIBG unterstellen, so ergäbe sich aus dem Grunde des § 18a Abs. 2 Z 2 B-GIBG in der dort geregelten Konstellation ein Höchstmaß des Anspruches von Null. Daraus folgt zwingend, dass der Gesetzgeber derartige Fälle nicht dem „beruflichen Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“ zugeordnet hat (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151). Wollte man jedoch Fälle, in denen Beamte gleichwertige Funktionen anstreben, sodass eine Bezugsdifferenz nicht eintritt, dem Paragraph 18 a, B-GIBG unterstellen, so ergäbe sich aus dem Grunde des Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer 2, B-GIBG in der dort geregelten Konstellation ein Höchstmaß des Anspruches von Null. Daraus folgt zwingend, dass der Gesetzgeber derartige Fälle nicht dem „beruflichen Aufstieg von Beamtinnen und Beamten“ zugeordnet hat (VwGH 12.05.2010, 2009/12/0151).

Wie in der Beweiswürdigung dargelegt, war der zu zugewommene Mitbewerber, XXXX, sowohl in fachlicher als auch persönlicher Hinsicht als der besser geeignete Bewerber zu betrachten. Wie in der Beweiswürdigung dargelegt, war der zu zugewommene Mitbewerber, römisch 40, sowohl in fachlicher als auch persönlicher Hinsicht als der besser geeignete Bewerber zu betrachten.

Auch wenn ein vergangenes Disziplinarverfahren keine dienstrechtlichen Nachteile nach sich ziehen darf und der Beschwerdeführer sowie die Gleichbehandlungskommission sich hier auf § 121 Abs. 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 beziehen, ist es der Dienstbehörde nicht verwehrt, aus dem Verhalten des Beamten, Rückschlüsse auf die Eignung des Beamten für eine angestrebte Verwendung zu ziehen (vgl. VwGH 9. 2. 1981, 2871/79). Auch wenn ein vergangenes Disziplinarverfahren keine dienstrechtlichen Nachteile nach sich ziehen darf und der Beschwerdeführer sowie die Gleichbehandlungskommission sich hier auf Paragraph 121, Absatz eins, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 beziehen, ist es der Dienstbehörde nicht verwehrt, aus dem Verhalten des Beamten, Rückschlüsse auf die Eignung des Beamten für eine angestrebte Verwendung zu ziehen vergleiche VwGH 9. 2. 1981, 2871/79).

Im Ergebnis ist daher festzuhalten, dass im vorliegenden Fall eine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung zum Nachteil des Beschwerdeführers nicht vorliegt und daher Schadenersatzansprüche ausgeschlossen sind.

Soweit der Beschwerdeführer in der Verhandlung vom 30.08.2023 vorgebracht hat, dass es hinsichtlich des

Mitbewerbers Oberst XXXX ein gleichlagerndes Beschwerdeverfahren vor dem BVwG gebe, welches möglicherweise Relevanz habe, zumal womöglich Oberst XXXX seinerzeit bei seiner diesbezüglichen Bewerbung um die verfahrensgegenständliche Planstelle ebenso diskriminiert worden sei und einen entsprechenden Entschädigungsanspruch nach dem §§ 18a ff B-GIBG über das BVwG erwirkt habe, ist damit für seine Standpunkt nichts gewonnen. Soweit der Beschwerdeführer in der Verhandlung vom 30.08.2023 vorgebracht hat, dass es hinsichtlich des Mitbewerbers Oberst römisch 40 ein gleichlagerndes Beschwerdeverfahren vor dem BVwG gebe, welches möglicherweise Relevanz habe, zumal womöglich Oberst römisch 40 seinerzeit bei seiner diesbezüglichen Bewerbung um die verfahrensgegenständliche Planstelle ebenso diskriminiert worden sei und einen entsprechenden Entschädigungsanspruch nach dem Paragraphen 18 a, f, f, B-GIBG über das BVwG erwirkt habe, ist damit für seine Standpunkt nichts gewonnen.

Wie oben dargestellt liegt keine Diskriminierung des Beschwerdeführers vor. Daher ist die Frage, ob einem anderen Mitbewerber Schadenersatz nach den Bestimmungen des B-GIBG zuerkannt wurde, nicht relevant.

Die Beschwerde war daher spruchgemäß als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlichen Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlichen Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Schlagworte

Anforderungsprofil Arbeitsplatz Ausschreibung beruflicher Aufstieg Besetzungsverfahren Bewerbung Bundes-Gleichbehandlungskommission Diskriminierungsverbot Disziplinarstrafe fachliche Eignung Gleichbehandlung Leitungsfunktion öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis persönliche Eignung Planstelle

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:W213.2246572.1.00

Im RIS seit

11.10.2023

Zuletzt aktualisiert am

11.10.2023

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

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at