

TE Bvwg Erkenntnis 2022/5/26 W257 2242485-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.05.2022

Entscheidungsdatum

26.05.2022

Norm

B-GIBG §13

B-GIBG §13a

B-GIBG §18a

B-GIBG §19a

B-GIBG §19b

B-VG Art133 Abs4

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-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

Spruch

W257 2242485-1/7E

W257 2242485-1/7E,

IM NAMEN DER REPUBLIK!

IM NAMEN DER REPUBLIK!,

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Herbert MANTLER als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX XXXX geboren am XXXX , vertreten durch Berchtold und Kollerics Rechtsanwälte, Raubergasse 16/1, 8010 Graz, gegen den Bescheid des Landespolizeidirektors für die Steiermark vom 25.02.2021, GZ: XXXX nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Herbert MANTLER als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40 römisch 40 geboren am römisch 40 , vertreten durch Berchtold und Kollerics Rechtsanwälte, Raubergasse 16/1, 8010 Graz, gegen den Bescheid des Landespolizeidirektors für die Steiermark vom 25.02.2021, GZ: römisch 40 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird 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. Der Beschwerdeführer (in der Folge kurz „BF“) steht als XXXX (in der Folge kurz „ XXXX “) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der PI XXXX , Verwaltungsbezirk XXXX , zur Dienstleistung zugewiesen. 1. Der Beschwerdeführer (in der Folge kurz „BF“) steht als römisch 40 (in der Folge kurz „ römisch 40 “) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der PI römisch 40 , Verwaltungsbezirk römisch 40 , zur Dienstleistung zugewiesen.

2. Mit der Planstellenausschreibung/Interessentensuche vom 08.10.2018 der Personalabteilung der Landespolizeidirektion für die Steiermark (in der Folge kurz „LPD“) war die Planstelle als XXXX , Bewertung E2a/5, zur Besetzung ausgeschrieben. Zum Zeitpunkt dieser Planstellenausschreibung/Interessentensuche war der BF XXXX , Bewertung E2a/4. 2. Mit der Planstellenausschreibung/Interessentensuche vom 08.10.2018 der Personalabteilung der Landespolizeidirektion für die Steiermark (in der Folge kurz „LPD“) war die Planstelle als römisch 40 , Bewertung E2a/5, zur Besetzung ausgeschrieben. Zum Zeitpunkt dieser Planstellenausschreibung/Interessentensuche war der BF römisch 40 , Bewertung E2a/4.

3. Aufgrund dieser Interessentensuche meldeten sich für die Planstelle insgesamt 6 Bewerber, darunter XXXX (in der Folge als „Mitbewerber 2“ beschrieben), XXXX (in der Folge als „Mitbewerber 1“ beschrieben) und der BF. Eine Bewerbung wurde von außerhalb des Bundeslandes eingebracht. Im Zuge von Durchläufermeldungen fügte der Bezirkspolizeikommandant vom Bezirk XXXX XXXX . (in Folge kurz „BPK“) zu allen Bewerbern aus seinem Bezirk eine Reihung der Bewerber hinzu. Dabei wurde Mitbewerber 2 an erster Stelle, Mitbewerber 1 an zweiter Stelle und der BF an dritter Stelle gereiht. 3. Aufgrund dieser Interessentensuche meldeten sich für die Planstelle insgesamt 6 Bewerber,

darunter römisch 40 (in der Folge als „Mitbewerber 2“ beschrieben), römisch 40 (in der Folge als „Mitbewerber 1“ beschrieben) und der BF. Eine Bewerbung wurde von außerhalb des Bundeslandes eingebracht. Im Zuge von Durchläufermeldungen fügte der Bezirkspolizeikommandant vom Bezirk römisch 40 römisch 40 . (in Folge kurz „BPK“) zu allen Bewerbern aus seinem Bezirk eine Reihung der Bewerber hinzu. Dabei wurde Mitbewerber 2 an erster Stelle, Mitbewerber 1 an zweiter Stelle und der BF an dritter Stelle gereiht.

4. Mit Schreiben vom 04.12.2018 teilte die Personalabteilung des LPD Steiermark dem BMI mit, dass Mitbewerber 2, aus Sicht der LPD Steiermark, der bestgeeignetste Bewerber und mit der ausgeschriebenen Planstelle zu betrauen sei. Mit Schreiben vom 06.12.2018 stimmte das BMI dem Vorschlag der LPD Steiermark nicht zu und entschied, dass Mitbewerber 1 der bestgeeignetste Bewerber für die ausgeschriebene Stelle sei. Nach Betrauung und Zustimmung des Zentralausschusses, wurde die Entscheidung des BMI, Mitbewerber 1 mit der besagten Planstelle zu betrauen, der LPD Steiermark mit Schreiben vom 21.12.2018 mitgeteilt.

5. Mitbewerber 1 wurde mit Dienstauftrag vom 27.12.2018 per 01.01.2019 durch die LPD Steiermark auf die vakante Planstelle eingeteilt. Mit Schreiben vom 04.01.2019 wurde dem BF mitgeteilt, dass einem anderen Beamten seine angestrebte Planstelle verliehen wurde.

6. Mit Antrag vom 21.06.2019 beantragte der BF die Prüfung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg bei der Bundes - Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt, gestützt auf die Diskriminierungstatbestände Religion oder Weltanschauung. Begründet führte der BF aus, dass der obsiegende Mitbewerber (Mitbewerber 1) augenscheinlich aufgrund seiner politischen Gesinnung ernannt worden sei. Es sei in der Kollegenschaft bekannt, dass er (BF) eingetragenes Mitglied der FCG-KdEO sei. Bereits kurz nach der Bestellung des Mitbewerbers sei dieser der AUF-FEG beigetreten und habe somit seine Parteizugehörigkeit offiziell bestätigt. Der BF sei der Meinung, dass er aufgrund dieser divergierenden politischen Gesinnungen bei seinem beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei.

7. Die Bundes - Gleichbehandlungskommission forderte das BMI zur Stellungnahme auf, woraufhin das BMI wie folgt sinngemäß Stellung nahm. Die LPD Steiermark habe Mitbewerber 2 zur Besetzung vorgeschlagen. Seitens des BMI sei jedoch Mitbewerber 1 besser für die Position geeignet gewesen. Eine Diskriminierung des BF aufgrund politischer Gesinnung liege nicht vor. Nach objektiver Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien, sei aus Sicht des BMI, Mitbewerber 1 mit der in Rede stehenden Funktion zu betrauen gewesen.

8. Die Bundes - Gleichbehandlungskommission folgte der Ansicht des BF und stellt mit Gutachten vom 05.08.2020 folgendes fest: „XXXX wurde im Zusammenhang mit der Besetzung der besagten Planstelle der XXXX gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert.“ 8. Die Bundes - Gleichbehandlungskommission folgte der Ansicht des BF und stellt mit Gutachten vom 05.08.2020 folgendes fest: „römisch 40 wurde im Zusammenhang mit der Besetzung der besagten Planstelle der römisch 40 gemäß Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert.“

9. Mit Schreiben vom 07.08.2020 stellte der BF einen Antrag auf Schadenersatz nach § 13 Abs. 1 Z 5 B-GIBG auf Ersatz des bislang eingetretenen Vermögensschadens (i) und Entschädigung für die durch die Diskriminierung erlittenen persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von € 2.500, -- (ii), sowie Ersatz des künftigen Vermögensschadens (iii). Im darauffolgenden Ermittlungsverfahren gab der BPK im Zuge seiner Stellungnahme vom 17.02.2021 an, dass er im Zuge seiner Bewertung des Mitbewerber 1 und des BF, prinzipiell Beide für die ausgeschriebene Funktion als geeignet betrachten würde. Mitbewerber 1 sei ausschließlich aufgrund von leistungsmäßigen Kriterien vom ihm an zweiter Stelle gereiht worden und der BF eben an dritter Stelle. Der leistungsmäßige Vorteil des Mitbewerber 1 sei in der Tatsache zu finden, dass die XXXX aufgrund des nahegelegenen XXXX einer besonders hohen kriminalpolizeilichen Belastung ausgesetzt sei und Mitbewerber 1 für diese Aufgabe als geeigneter betrachtet werde. 9. Mit Schreiben vom 07.08.2020 stellte der BF einen Antrag auf Schadenersatz nach Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5, B-GIBG auf Ersatz des bislang eingetretenen Vermögensschadens (i) und Entschädigung für die durch die Diskriminierung erlittenen persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von € 2.500, -- (ii), sowie Ersatz des künftigen Vermögensschadens (iii). Im darauffolgenden Ermittlungsverfahren gab der BPK im Zuge seiner Stellungnahme vom 17.02.2021 an, dass er im Zuge seiner Bewertung des Mitbewerber 1 und des BF, prinzipiell Beide für die ausgeschriebene Funktion als geeignet betrachten würde. Mitbewerber 1 sei ausschließlich aufgrund von leistungsmäßigen Kriterien vom ihm an zweiter

Stelle gereiht worden und der BF eben an dritter Stelle. Der leistungsmäßige Vorteil des Mitbewerber 1 sei in der Tatsache zu finden, dass die römisch 40 aufgrund des nahegelegenen römisch 40 einer besonders hohen kriminalpolizeilichen Belastung ausgesetzt sei und Mitbewerber 1 für diese Aufgabe als geeigneter betrachtet werde.

10. Mit dem (hier) bekämpften Bescheid wies die belangte Behörde den I. Ersatz gemäß 18a Abs. 2 Z 1 B-GIBG und II. Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß § 19b B-GIBG ab. Begründend führt die Behörde nach Darstellung des Verfahrensganges aus: 10. Mit dem (hier) bekämpften Bescheid wies die belangte Behörde den römisch eins. Ersatz gemäß Paragraph 18 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG und römisch zwei. Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gemäß Paragraph 19 b, B-GIBG ab. Begründend führt die Behörde nach Darstellung des Verfahrensganges aus:

„Grundsätzlich ist festzuhalten, dass aus einem Gutachten der Gleichbehandlungskommission kein unmittelbarer Entschädigungsanspruch abgeleitet werden kann.

Im Wesentlichen ist dem Gutachten der Bundesgleichbehandlungskommission vom 05.08.2020 Folgendes zu entnehmen:

Der AS gab in der Sitzung an, dass der zum Zug gekommene Bewerber, BI XXXX Mitglied der AUF sei. Es könne nur die Weltanschauung der Grund für die Besetzung sein, da der AS das längere Dienst- und Lebensalter habe und auch länger als E2a Beamter tätig gewesen sein. Weiters sei er stv. Dienststellenleiter. Bis dato habe es nie Probleme gegeben. Er habe sich nichts zu Schulden kommen lassen. Der AS gab in der Sitzung an, dass der zum Zug gekommene Bewerber, BI römisch 40 Mitglied der AUF sei. Es könne nur die Weltanschauung der Grund für die Besetzung sein, da der AS das längere Dienst- und Lebensalter habe und auch länger als E2a Beamter tätig gewesen sein. Weiters sei er stv. Dienststellenleiter. Bis dato habe es nie Probleme gegeben. Er habe sich nichts zu Schulden kommen lassen.

Er stehe der FCG seit 15 Jahren nahe.

Im Jahr 2015 – als er 1. Stellvertreter geworden sei - habe es keine Probleme mit der Weltanschauung gegeben. Damals habe es nur eine weitere Bewerberin gegeben und dieser sei er vorgereiht worden, da sie gerade mitten im dienstführenden Kurs, und er schon sechs Jahre Dienstführender gewesen sei.

Aus der Beurteilung des Bezirkspolizeikommandanten Oberst XXXX , BA sei nicht ersichtlich, welche qualitativen Vorteile BI XXXX gegenüber AI XXXX gehabt habe, dass AI XXXX an die 3. Stelle gereiht worden sei. In der Stellungnahme finde sich lediglich der Hinweis, dass durch eine mehrjährige Verwendung auf einer Großdienststelle qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile bestehen. Aus der Beurteilung des Bezirkspolizeikommandanten Oberst römisch 40 , BA sei nicht ersichtlich, welche qualitativen Vorteile BI römisch 40 gegenüber AI römisch 40 gehabt habe, dass AI römisch 40 an die 3. Stelle gereiht worden sei. In der Stellungnahme finde sich lediglich der Hinweis, dass durch eine mehrjährige Verwendung auf einer Großdienststelle qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile bestehen.

Nach Meinung der XXXX habe der BPK Oberst XXXX , BA nicht BI XXXX , sondern die Verwendung auf einer Großdienststelle qualifiziert („...es bestehen aufgrund der mehrjährigen Verwendung auf einer Großdienststelle qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile...“). Es stelle sich die Frage, ob das ein Automatismus bedeute, in Stein gemeißelt sei und die Verwendung auf einer Großdienststelle Vorteile bringe. Nach Meinung der römisch 40 habe der BPK Oberst römisch 40 , BA nicht BI römisch 40 , sondern die Verwendung auf einer Großdienststelle qualifiziert („...es bestehen aufgrund der mehrjährigen Verwendung auf einer Großdienststelle qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile...“). Es stelle sich die Frage, ob das ein Automatismus bedeute, in Stein gemeißelt sei und die Verwendung auf einer Großdienststelle Vorteile bringe.

AI XXXX sei darüber hinaus jedoch auf der PI XXXX in Graz gewesen, welche eine „Hardcore“ PI darstelle. Wenn man dort überlebe, überlebe man überall als Kommandant. Die Aussage „sich nichts zu Schulden habe kommen lassen“ sei einfach ein salopper Ausspruch der Kolleginnen und Kollegen. Damit sei jedoch nicht gemeint, dass man nur Dienst nach Vorschrift gemacht habe. AI römisch 40 sei darüber hinaus jedoch auf der PI römisch 40 in Graz gewesen, welche eine „Hardcore“ PI darstelle. Wenn man dort überlebe, überlebe man überall als Kommandant. Die Aussage „sich nichts zu Schulden habe kommen lassen“ sei einfach ein salopper Ausspruch der Kolleginnen und Kollegen. Damit sei jedoch nicht gemeint, dass man nur Dienst nach Vorschrift gemacht habe.

AI XXXX verfüge über ein großes Organisationswissen, er sei bei der WEGA, bei der XXXX , auf der PI XXXX und im LKA gewesen. Hinterfragt sollte grundsätzlich werden, ob hier die Verwendung auf einer Großdienststelle automatisch für

qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile spreche. AI römisch 40 verfüge über ein großes Organisationswissen, er sei bei der WEGA, bei der römisch 40, auf der PI römisch 40 und im LKA gewesen. Hinterfragt sollte grundsätzlich werden, ob hier die Verwendung auf einer Großdienststelle automatisch für qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile spreche.

AI XXXX sei seit Oktober 2015 als stv. PI Kommandant tätig und sei daher in Abwesenheit des Kommandanten mit Führungsaufgaben betraut gewesen. Dies sei vom unmittelbaren Vorgesetzten bestätigt worden. Weiters sei von diesem angeführt worden, dass AI XXXX das vollste Vertrauen genieße und für die Funktion als 1. Stv. der PI XXXX bestens geeignet gewesen sei. BI XXXX habe Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Führung/Leitung einer Dienststelle noch nicht unter Beweis stellen können. AI römisch 40 sei seit Oktober 2015 als stv. PI Kommandant tätig und sei daher in Abwesenheit des Kommandanten mit Führungsaufgaben betraut gewesen. Dies sei vom unmittelbaren Vorgesetzten bestätigt worden. Weiters sei von diesem angeführt worden, dass AI römisch 40 das vollste Vertrauen genieße und für die Funktion als 1. Stv. der PI römisch 40 bestens geeignet gewesen sei. BI römisch 40 habe Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Führung/Leitung einer Dienststelle noch nicht unter Beweis stellen können.

Es läge kein Beweis vor, dass BI XXXX über fachliche und qualitative Vorteile gegenüber AI XXXX verfüge, da sich der Dienstgebervertreter lediglich auf die Stellungnahme des BPK Oberst XXXX, BA gestützt habe, in welcher dieser angeführt habe, dass sich der qualitative und leistungsmäßige Vorteil aufgrund der mehrjährigen Tätigkeit auf einer Großdienststelle ergeben hätte. Der Senat merke daher an, dass es aufgrund der damit einhergehenden geringeren Ressourcen und Kompensationsmöglichkeiten mitunter sogar herausfordernder sein könnte eine kleinere Dienststelle zu leiten. Es läge kein Beweis vor, dass BI römisch 40 über fachliche und qualitative Vorteile gegenüber AI römisch 40 verfüge, da sich der Dienstgebervertreter lediglich auf die Stellungnahme des BPK Oberst römisch 40, BA gestützt habe, in welcher dieser angeführt habe, dass sich der qualitative und leistungsmäßige Vorteil aufgrund der mehrjährigen Tätigkeit auf einer Großdienststelle ergeben hätte. Der Senat merke daher an, dass es aufgrund der damit einhergehenden geringeren Ressourcen und Kompensationsmöglichkeiten mitunter sogar herausfordernder sein könnte eine kleinere Dienststelle zu leiten.

Das BMI sei dem Reihungsvorschlag des BPK ohnedies nicht gefolgt, da statt des erstgereihten Bewerbers der zweitgereichte Bewerber mit der gegenständlichen Planstelle betraut worden sei.

Der Senat halte fest, dass das BMI nicht davon überzeugen habe können, dass die getroffene Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage und nicht auf weltanschaulichen Motiven beruht sei. Außerdem sei der AS FCG-KdEÖ Mitglied und BI XXXX ein Mitglied der AUF-FEG. "Der Senat halte fest, dass das BMI nicht davon überzeugen habe können, dass die getroffene Personalentscheidung auf einer sachlichen und objektiven Grundlage und nicht auf weltanschaulichen Motiven beruht sei. Außerdem sei der AS FCG-KdEÖ Mitglied und BI römisch 40 ein Mitglied der AUF-FEG."

Den Ausführungen des Gutachtens der Bundes - Gleichbehandlungskommission stellte die belangte Behörde sinngemäß folgende Ausführung entgegen.

In der Stellungnahme des BPK reihte dieser Mitbewerber 2 an erster Stelle, Mitbewerber 1 an zweiter Stelle und den BF an dritter Stelle. Weiter wies er darauf hin, dass der BF gegenüber den beiden Erstgereihten weniger Erfahrung mit der Verwendung auf einer Großdienststelle habe, diese Erfahrung jedoch qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile brächte. Die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten aller beteiligten Bewerber seien immer nur auf die Tätigkeit der Bewerber auf ihren aktuellen Dienststellen hin zu bewerten. Beim BF seine Tätigkeit auf der XXXX Im gegenständlichen Fall habe der BPK jedoch die Aufgabe, alle Bewerber aus seinem Bezirk, umfassend auf die Tätigkeiten hinsichtlich des zukünftigen Arbeitsplatzes hin zu bewerten, da der zukünftige Arbeitsplatz sich auch im Bezirkspolizeikommando XXXX befindet. In der Stellungnahme des BPK reihte dieser Mitbewerber 2 an erster Stelle, Mitbewerber 1 an zweiter Stelle und den BF an dritter Stelle. Weiter wies er darauf hin, dass der BF gegenüber den beiden Erstgereihten weniger Erfahrung mit der Verwendung auf einer Großdienststelle habe, diese Erfahrung jedoch qualifikations- und leistungsmäßige Vorteile brächte. Die Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten aller beteiligten Bewerber seien immer nur auf die Tätigkeit der Bewerber auf ihren aktuellen Dienststellen hin zu bewerten.

Beim BF seine Tätigkeit auf der römisch 40 im gegenständlichen Fall habe der BPK jedoch die Aufgabe, alle Bewerber aus seinem Bezirk, umfassend auf die Tätigkeiten hinsichtlich des zukünftigen Arbeitsplatzes hin zu bewerten, da der zukünftige Arbeitsplatz sich auch im Bezirkspolizeikommando römisch 40 befindet.

Weiter wurde der fälschlichen Annahme im Gutachten der Bundes- Gleichbehandlungskommission, dass der BF vom 01.12.2010 bis 31.12.2014 auf eine Großdienststelle (XXXX) Dienst verrichtet habe, entgegengehalten, dass der BF lediglich 3 Monate tatsächlich dort Dienst verrichtet habe und er die restliche Zeit auf einer anderen Dienststelle dienstzugeteilt gewesen sei. Weiter wurde der fälschlichen Annahme im Gutachten der Bundes- Gleichbehandlungskommission, dass der BF vom 01.12.2010 bis 31.12.2014 auf eine Großdienststelle (römisch 40) Dienst verrichtet habe, entgegengehalten, dass der BF lediglich 3 Monate tatsächlich dort Dienst verrichtet habe und er die restliche Zeit auf einer anderen Dienststelle dienstzugeteilt gewesen sei.

Weiter wurde die präzisierenden Angaben der Stellungnahme des BPK vom 17.12.2021 herangezogen um die Betrauung des Mitbewerber 1 mit der besagten Planstelle zu begründen.

Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung führte die Bundes- Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten aus, dass eine Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft des BF zu der FCG-KdEÖ und der Mitgliedschaft des Mitbewerber 1 zur AUF-FEG erfolgt sei. Mitbewerber 1 sei aber zum Zeitpunkt der Bestellung, nach Rückfrage bei der AUF-FEG, kein Mitglied der AUF-FEG gewesen.

11. Der BF erhob rechtsfreundlich Vertreten fristgerecht Beschwerde, in welcher er zusammengefasst vorbringt, dass die Behörde seit dem Antrag des BF keine weiteren Ermittlungen zur Sachverhaltsfeststellung einer Diskriminierung und deren Folgen anstellte und somit das Gutachten der Bundes - Gleichbehandlungskommission, die Unterlagen des Bewerbungsverfahrens und die Stellungnahmen zum Verfahren der Bundes- Gleichbehandlungskommission die einzigen Beweismittel seien, welche berücksichtigt werden könnten. Die belangte Behörde halte strikt an ihrer Meinung fest, dass kein diskriminierendes Verhalten bei der Besetzung der besagten Planstelle vorliege, obwohl das Gutachten der Bundes - Gleichbehandlungskommission zu einem anderen Ergebnis gekommen sei.

12. Mit Schreiben vom 10.05.2021 wurde der gesamte Akt dem Bundesverwaltungsgericht durch die belangte Behörde vorgelegt.

13. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 26.04.2022 in Anwesenheit des BF, seines Rechtsvertreters und des Rechtsvertreters der belangten Behörde ein öffentliche mündliche Verhandlungen durch, in welchen die Parteien ausführlich befragt wurden, Zeugen vernommen wurden, und den Parteien Gelegenheit gegeben wurde, Fragen zu stellen sowie Stellung zu nehmen. In der Verhandlung wurden nochmals die Stadtpunkte – wie bisher – dargelegt.

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

1. Feststellungen:

1.1. Der entscheidungswesentliche Sachverhalt steht fest. Die Beschwerde wurde rechtzeitig erhoben und ist zulässig.

1.2. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er ist als XXXX der Landespolizeidirektion Steiermark zur Dienstverrichtung zugewiesen. Der BF wurde mit 01.01.2022 für die XXXX (Wertigkeit E2a/5 als XXXX) ernannt. Die XXXX ist als Großdienststelle der LPD Steiermark zu werten. 1.2. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er ist als römisch 40 der Landespolizeidirektion Steiermark zur Dienstverrichtung zugewiesen. Der BF wurde mit 01.01.2022 für die römisch 40 (Wertigkeit E2a/5 als römisch 40) ernannt. Die römisch 40 ist als Großdienststelle der LPD Steiermark zu werten.

1.3. Der BF bewarb sich auf die freie Planstelle als XXXX , Bewertung E2a/5, Verwaltungsbezirk XXXX , Steiermark. 1.3. Der BF bewarb sich auf die freie Planstelle als römisch 40 , Bewertung E2a/5, Verwaltungsbezirk römisch 40 , Steiermark.

1.4. Der BF trat 2004 in den Exekutivdienst ein und wurde nach Absolvierung des Fachkurses 2010 als E2a ernannt. Ab dem Jahr 2010 versah er für 5 Monate Dienst im XXXX , insgesamt 4 Monate auf der XXXX , ca. 3,5 Jahre bei der XXXX , ca. 1 Jahr als Sachbearbeiter auf der XXXX und von XXXX bis XXXX als Stv. Inspektionskommandant auf der XXXX . 1.4. Der BF trat 2004 in den Exekutivdienst ein und wurde nach Absolvierung des Fachkurses 2010 als E2a ernannt. Ab dem

Jahr 2010 versah er für 5 Monate Dienst im römisch 40, insgesamt 4 Monate auf der römisch 40, ca. 3,5 Jahre bei der römisch 40, ca. 1 Jahr als Sachbearbeiter auf der römisch 40 und von römisch 40 bis römisch 40 als Stv. Inspektionskommandant auf der römisch 40.

1.5. Der BF hat 4 Jahre mehr Lebenserfahrung, 3 Jahre mehr Exekutivdienst Erfahrung und 4 Jahre mehr Erfahrung als dienstführender Beamter als Mitbewerber 1. Mitbewerber 1 war seitens des Landespolizeidirektors allerdings nicht als Bestgeeignetster dem BMI vorgeschlagen, sondern Mitbewerber 2.

1.6. Parallel zu hier geführten Verfahren ist eine Beschwerde von Mitbewerber 1 wegen Verstoß gegen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz durch die LPD Steiermark beim BVwG anhängig (W122 2241711-1).

1.7. Im Juni 2019 machte der BF ein Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission anhängig. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission befand im Zuge ihres Gutachtens, dass der BF wegen seiner Weltanschauung im Zuge seiner Bewerbung auf die oben genannte Planstelle beim beruflichen Aufstieg (Grundlage § 13 Abs. 1 Ziffer 5 B-GIBG) diskriminiert wurde. 1.7. Im Juni 2019 machte der BF ein Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission anhängig. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission befand im Zuge ihres Gutachtens, dass der BF wegen seiner Weltanschauung im Zuge seiner Bewerbung auf die oben genannte Planstelle beim beruflichen Aufstieg (Grundlage Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer 5 B-GIBG) diskriminiert wurde.

1.8. Mit Antrag vom 07.08.2020 beantragte der BF die Auszahlung von Schadensersatz für 1. Ersatz des bislang eingetretenen Vermögensschadens; 2. Entschädigung für die durch die Diskriminierung erlittenen persönliche Beeinträchtigung in der Höhe von € 2.500, -- sowie 3. Ersatz des künftigen Vermögensschadens.

1.9. Mit Bescheid vom 19.02.2018 wies die Dienstbehörde diese Anträge ab. Dagegen erhob der BF Beschwerde und machte geltend, dass er wegen seiner Weltanschauung unsachlich bei der Planstellenbesetzung diskriminiert worden sei.

1.10. Das Bundesverwaltungsgericht schließt sich den Feststellungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten nicht an.

1.11. Der BF wurde wegen seiner Weltanschauung weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Diese Feststellungen stützen sich einerseits auf die Aktenlage und andererseits auf die Aussagen der Zeugen in der mündlichen Verhandlung vom 26.04.2022.

2.2. Die Feststellung, dass ein paralleles Verfahren nach dem B-GIBG durch Mitbewerber 2 zum gleichen Besetzungsverfahren geführt wird, ergibt sich aus seiner Zeugenaussage (Protokoll zur mündliche Verhandlung S. 18) und aus einer gerichtsintern Abfrage im elektronischen Protokollierungssystem.

2.2. Zur behaupteten Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung:

Der Beschwerdeführer stützt seine Diskriminierung im Wesentlichen darauf, dass er im Vergleich zum schlussendlich betrauten Mitbewerber 1, besser geeignet sei und nur wegen seiner Weltanschauung bzw. politischen Gesinnung (Mitgliedschaft in der FCG-KdEÖ) im Vergleich zu der Gesinnung des Mitbewerber 1 (Mitgliedschaft in der AUF-FEG) benachteiligt wurde.

Hinsichtlich der unterschiedlichen politischen Gesinnungen, gab der BF in der mündlichen Verhandlung an (S. 6), dass es hinlänglich bekannt sei, dass er Mitglied der FCG-KdEÖ sei. Kurz vor oder nach der besagten Planstellenbesetzung habe er aber von einem Personalvertreter erfahren, dass Mitbewerber 1 Mitglied bei der AUF-FEG sei. Mit Gewissheit sagen, könne er das aber nicht mehr.

Aus der Aktenlage geht hervor, dass Mitbewerber 1 zum Zeitpunkt seiner Bestellung auf besagte Planstelle nicht Mitglied der AUF-FEG war. Eine formale Mitgliedschaft ist aber für eine politische Gesinnung nicht notwendig. Eine politische Gesinnung kann auch ohne formale Mitgliedschaft bei einer Gruppierung verinnerlicht sein oder nach außen getragen werden. Auch ein nachträglicher Beitritt (nach dem Bestellungszeitpunkt) bei der AUF-FEG hat höchstens Indizwirkung und sagt für sich alleine noch nicht aus, dass der BF wegen seiner eigenen politischen Gesinnung diskriminiert wurde.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 20 a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine

betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß Paragraph 20, a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne dieses Bundesgesetzes beruft, die Tatsachen glaubhaft zu machen hat, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen.

Die bloße Tatsache, dass der schlussendlich bestellte Mitbewerber 1 einer anderen politischen Gesinnung und somit Weltanschauung zuzuordnen ist, macht eine Diskriminierung nicht per se glaubhaft. Erst in Zusammenschau mit der persönlichen und fachlichen Eignung des BF wird eine potenzielle Diskriminierung glaubhaft.

2.3. Persönliche und fachliche Eignung:

Der Bezirkspolizeikommandant hat in seiner ursprünglichen Auflistung den Mitbewerber 1 an zweiter Stelle gereiht und den BF an dritter Stelle. Dass das BMI eine Umreihung zwischen Position „Eins“ und „Zwei“ vornahm hat keine Auswirkungen auf die Position des BF. Da dieser bereits durch den BPK an dritter Stelle gereiht gewesen war. Bereits aus dem Durchläufermeldungen des BPK zu den einzelnen Bewerbungen der drei erstgereihten Beamten steht fest, dass alle drei gemäß dem Anforderungsprofil der Ausschreibung geeignet sind die besagte Funktion auszuüben.

Die Erfahrungszeiten des BF (4 Jahre mehr Lebenserfahrung, 3 Jahre mehr Exekutivdienst Erfahrung und 4 Jahre mehr Erfahrung als dienstführender Beamter) gegenüber Mitbewerber 1 wurden in dem Bewerbungsprozess im gesetzeskonformen Sinne (Bestenauslese) Im Sinne des § 4 Abs. 3 BDG 1979 berücksichtigt. Alleine aus diesen Jahren mehr an Erfahrung kann keine bessere Qualifikation im Sinne eines Senioritätsprinzips abgeleitet werden. Die Erfahrungszeiten des BF (4 Jahre mehr Lebenserfahrung, 3 Jahre mehr Exekutivdienst Erfahrung und 4 Jahre mehr Erfahrung als dienstführender Beamter) gegenüber Mitbewerber 1 wurden in dem Bewerbungsprozess im gesetzeskonformen Sinne (Bestenauslese) Im Sinne des Paragraph 4, Absatz 3, BDG 1979 berücksichtigt. Alleine aus diesen Jahren mehr an Erfahrung kann keine bessere Qualifikation im Sinne eines Senioritätsprinzips abgeleitet werden.

Im gegenständlichen Fall wurde durch die belangte Behörde das spezielle Aufgabengebiet der XXXX stark gewichtet, um die fachliche Eignung der Bewerber zu prüfen. Die XXXX ist aufgrund ihrer Systemisierung mit XXXX Beamten als Großdienststelle innerhalb der LPD Steiermark zu qualifizieren. Speziell wird diese PI jedoch durch das angrenzende Einkaufszentrum XXXX und ihres damit einhergehenden Aufgabenspektrums. Durch das Einkaufszentrum hat die XXXX eine viel höhere Belastung im Kriminaldienst als vergleichbar große Dienststellen und ist auf die Kriminalitätsbekämpfung fokussiert. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Beamten der Dienstführung. Die Dienstführung muss nicht nur den üblichen Streifendienst, sondern auch die „Sonderaufgaben“ der XXXX administrieren und die eingeteilten Beamten beaufsichtigen und anleiten ihren Aufgaben nachzukommen. Um dieser Aufgabe nachkommen zu können sind gute - je erfahrener desto besser - kriminalpolizeiliche Kenntnisse notwendig. Im gegenständlichen Fall wurde durch die belangte Behörde das spezielle Aufgabengebiet der römisch 40 stark gewichtet, um die fachliche Eignung der Bewerber zu prüfen. Die römisch 40 ist aufgrund ihrer Systemisierung mit römisch 40 Beamten als Großdienststelle innerhalb der LPD Steiermark zu qualifizieren. Speziell wird diese PI jedoch durch das angrenzende Einkaufszentrum römisch 40 und ihres damit einhergehenden Aufgabenspektrums. Durch das Einkaufszentrum hat die römisch 40 eine viel höhere Belastung im Kriminaldienst als vergleichbar große Dienststellen und ist auf die Kriminalitätsbekämpfung fokussiert. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Beamten der Dienstführung. Die Dienstführung muss nicht nur den üblichen Streifendienst, sondern auch die „Sonderaufgaben“ der römisch 40 administrieren und die eingeteilten Beamten beaufsichtigen und anleiten ihren Aufgaben nachzukommen. Um dieser Aufgabe nachkommen zu können sind gute - je erfahrener desto besser - kriminalpolizeiliche Kenntnisse notwendig.

2.4. Zum Gutachten des Bundes- Gleichbehandlungskommission:

Der Meinung der Bundes-Gleichbehandlungskommission, dass aufgrund der geringen Ressourcen und Kompensationsmöglichkeiten mitunter eine kleine Dienststelle sogar herausfordernder sein kann, als eine Größere, wird sich im gegenständlichen Fall nicht angeschlossen. Die Erfahrungswerte, die sich der BF auf der „ländlichen“ XXXX , mit einer Systemisierung mit XXXX Beamten angeeignet hat, ist nicht mit den Erfahrungswerten der XXXX , mit ihrem speziellen Aufgabengebiet und Arbeitsanfall, gleichzusetzen. Gleichwohl die Erfahrungswerte des BF auf seiner alten

Stammdienststelle nicht geringwertig dargestellt werden. Dies hat augenscheinlich auch die Dienstbehörde nicht getan, da der BF aktuell eine gleichwertige Planstelle wie die der XXXX auf der XXXX innehat. Lediglich bei der Besetzung der besagten Planstelle, im direkten Vergleich des BF und des Mitbewerber 1, sind die Erfahrungswerte aus den unterschiedlichen Dienststellen (ihrer Größe und ihren Aufgaben) ausschlaggebend. Der Meinung der Bundes-Gleichbehandlungskommission, dass aufgrund der geringen Ressourcen und Kompensationsmöglichkeiten mitunter eine kleine Dienststelle sogar herausfordernder sein kann, als eine Größere, wird sich im gegenständlichen Fall nicht angeschlossen. Die Erfahrungswerte, die sich der BF auf der „ländlichen“ römisch 40, mit einer Systemisierung mit römisch 40 Beamten angeeignet hat, ist nicht mit den Erfahrungswerten der römisch 40, mit ihrem speziellen Aufgabengebiet und Arbeitsanfall, gleichzusetzen. Gleichwohl die Erfahrungswerte des BF auf seiner alten Stammdienststelle nicht geringwertig dargestellt werden. Dies hat augenscheinlich auch die Dienstbehörde nicht getan, da der BF aktuell eine gleichwertige Planstelle wie die der römisch 40 auf der römisch 40 innehat. Lediglich bei der Besetzung der besagten Planstelle, im direkten Vergleich des BF und des Mitbewerber 1, sind die Erfahrungswerte aus den unterschiedlichen Dienststellen (ihrer Größe und ihren Aufgaben) ausschlaggebend.

Die Tatsache, dass sich der BF bis dato nie Problem hatte und sich nichts zu Schulden kommen hat lassen liegt mangels anderslautender Informationen bei Mitbewerber 1 ebenfalls vor. Dass der BF bei Bewerbungen in der Vergangenheit nicht diskriminiert wurde, stellt ebenfalls kein plausibles Argument für eine Diskriminierung in gegenständlichen Fall dar. Das Organisationswissen des BF aufgrund seiner jahrelangen Tätigkeit für die Spezialkräfte WEGA und XXXX sind zweifelsohne vorhanden, jedoch haben diese Einheiten von ihrem Aufgabenprofil wenig mit der Tätigkeit auf besagter Dienststelle zu tun. Die wenigen Monate Dienst beim XXXX und der „Großdienststelle“ PI XXXX wurden im Bewerbungsprozess (ebenso die Zeiten bei den Spezialkräften) berücksichtigt, konnten jedoch die fachliche Qualifikation zu Mitbewerber 1 nicht aufwiegen. Das Vertrauen und die positive Fürsprache des PI Kommandanten der XXXX muss immer im Lichte der zu diesem Zeitpunkt ausgeübten Tätigkeit und Örtlichkeit betrachtet werden. Es steht nicht im Zweifel, dass der BF seine Aufgaben auf der XXXX mit vollster Zufriedenheit des PI Kommandanten erfüllt hat. Den direkten Schluss zu ziehen, dass er dies automatisch auch auf der XXXX, mit dessen besonderen Aufgabengebiet, ebenfalls vermocht hätte ist zu stark vereinfacht und entspricht nicht den jahrelangen Erfahrungen der Zeugen (Protokoll zur mündliche Verhandlung S. 11 und S. 15). Die Tatsache, dass sich der BF bis dato nie Problem hatte und sich nichts zu Schulden kommen hat lassen liegt mangels anderslautender Informationen bei Mitbewerber 1 ebenfalls vor. Dass der BF bei Bewerbungen in der Vergangenheit nicht diskriminiert wurde, stellt ebenfalls kein plausibles Argument für eine Diskriminierung in gegenständlichen Fall dar. Das Organisationswissen des BF aufgrund seiner jahrelangen Tätigkeit für die Spezialkräfte WEGA und römisch 40 sind zweifelsohne vorhanden, jedoch haben diese Einheiten von ihrem Aufgabenprofil wenig mit der Tätigkeit auf besagter Dienststelle zu tun. Die wenigen Monate Dienst beim römisch 40 und der „Großdienststelle“ PI römisch 40 wurden im Bewerbungsprozess (ebenso die Zeiten bei den Spezialkräften) berücksichtigt, konnten jedoch die fachliche Qualifikation zu Mitbewerber 1 nicht aufwiegen. Das Vertrauen und die positive Fürsprache des PI Kommandanten der römisch 40 muss immer im Lichte der zu diesem Zeitpunkt ausgeübten Tätigkeit und Örtlichkeit betrachtet werden. Es steht nicht im Zweifel, dass der BF seine Aufgaben auf der römisch 40 mit vollster Zufriedenheit des PI Kommandanten erfüllt hat. Den direkten Schluss zu ziehen, dass er dies automatisch auch auf der römisch 40, mit dessen besonderen Aufgabengebiet, ebenfalls vermocht hätte ist zu stark vereinfacht und entspricht nicht den jahrelangen Erfahrungen der Zeugen (Protokoll zur mündliche Verhandlung S. 11 und S. 15).

Aus der Gesamtschau aller schriftlichen Stellungnahmen und der mündlichen Aussagen im Zuge der Verhandlung konnte plausibel dargelegt werden, dass das Tätigkeitsprofil des XXXX Schwerpunktmäßig im Bereich des Kriminaldienstes zu sehen ist und für diese Aufgabe die Erfahrungswerte und Eigenschaften des Mitbewerber 1 passender als die des BF sind. Aus der Gesamtschau aller schriftlichen Stellungnahmen und der mündlichen Aussagen im Zuge der Verhandlung konnte plausibel dargelegt werden, dass das Tätigkeitsprofil des römisch 40 Schwerpunktmäßig im Bereich des Kriminaldienstes zu sehen ist und für diese Aufgabe die Erfahrungswerte und Eigenschaften des Mitbewerber 1 passender als die des BF sind.

Der BF war seit XXXX auf der XXXX als dienstführender Beamter tätig und seit XXXX auch mit Aufgaben der Stellvertretung des Inspektionskommandanten betraut. Im direkten Vergleich war Mitbewerber 1 seit XXXX als Sachbearbeiter (dienstführender Beamter) auf der XXXX tätig. In dieser Zeit war Mitbewerber 1 mehrheitlich im Krim-Dienst tätig und konnte somit für die speziellen Aufgabengebiete der PI XXXX „Knowhow“ und Erfahrungen aufbauen.

Führungskompetenzen und Erfahrung im Umgang mit Mitarbeiter hat sich Mitbewerber 1 als Zugskommandant in der Einsatzeinheit Steiermark und als Ansprechpartner für Kollegen der XXXX im Bereich Kriminalberatung/Prävention angeeignet. Die Ausbildungen im Bereich Kriminalberatung/Prävention und Mitarbeiterführung sind beim BF und Mitbewerber 1 fast ident, was zu einer Abwägung zwischen den längeren Dienstzeiten des BF samt seinen Erfahrungen aus seinen Dienstzeiten bei der XXXX und der Erfragungen des Mitbewerber 1 auf einer Großdienststelle mit dem Aufgabenspektrum der XXXX hinausläuft. Der BF war seit römisch 40 auf der römisch 40 als dienstführende Beamter tätig und seit römisch 40 auch mit Aufgaben der Stellvertretung des Inspektionskommandanten betraut. Im direkten Vergleich war Mitbewerber 1 seit römisch 40 als Sachbearbeiter (dienstführende Beamter) auf der römisch 40 tätig. In dieser Zeit war Mitbewerber 1 mehrheitlich im Krim- Dienst tätig und konnte somit für die speziellen Aufgabengebiete der PI römisch 40 „Knowhow“ und Erfahrungen aufbauen. Führungskompetenzen und Erfahrung im Umgang mit Mitarbeiter hat sich Mitbewerber 1 als Zugskommandant in der Einsatzeinheit Steiermark und als Ansprechpartner für Kollegen der römisch 40 im Bereich Kriminalberatung/Prävention angeeignet. Die Ausbildungen im Bereich Kriminalberatung/Prävention und Mitarbeiterführung sind beim BF und Mitbewerber 1 fast ident, was zu einer Abwägung zwischen den längeren Dienstzeiten des BF samt seinen Erfahrungen aus seinen Dienstzeiten bei der römisch 40 und der Erfragungen des Mitbewerber 1 auf einer Großdienststelle mit dem Aufgabenspektrum der römisch 40 hinausläuft.

Die belangte Behörde hat dieser Abwägung dahingehend Rechnung getragen, dass Mitbewerber 1 eben an zweiter Stelle gereiht wurde und der BF an dritter Stelle. Dies stellt eine sachlich und objektive Gewichtung der Voraussetzungen der Bewerber durch die belangte Behörde dar. Die Vermutung des Beschwerdeführers, er sei wegen seiner politischen Überzeugung (Mitgliedschaft bei der FCG-KdEÖ) bzw. der politischen Gesinnung seines Mitbewerbers (AUF-FEG) diskriminiert worden basiert auf einer gerüchteweisen Zuordnung und konnte nicht in einen Zusammenhang mit der Auswahlentscheidung gebracht werden.

Hinsichtlich einer etwaigen Diskriminierung des Mitbewerber 2 gegenüber Mitbewerber 1 durch die belangte Behörde wird nicht eingegangen, da dies den Inhalt eines noch ausstehenden separaten Verfahrens darstellt.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene

verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A)

Die für den vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des B-GlBG lauten wie folgt:

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

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

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. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,, 2. bei der Festsetzung des Entgelts,, 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,, 4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,, 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),, 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und, 7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses.

(2) Abs. 1 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.(2) Absatz eins, gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

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) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder deren Weltanschauung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

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
- (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.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 11.12.2013, 2012/12/0165, ausgeführt, dass die belangte Behörde zur Entkräftung einer Diskriminierung eines Bewerbers durch seine Nichtbetrauung mit dem Arbeitsplatz, um den er sich beworben hatte, jene sachlichen Gründe darzulegen hat, die den letztlich betrauten Mitbewerber als besser geeignet erscheinen ließen. Gelingen der Behörde die entsprechenden Nachweise, so läge 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, 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 durch ein verpöntes Motiv motiviert gewesen ist.

Bei der Ernennungsentscheidung ist der Behörde ein relativ weiter Beurteilungsspielraum eingeräumt (vgl. VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025 und VwGH 22.02.2011, 2010/12/0044). Bei der Ernennungsentscheidung ist der Behörde ein

relativ weiter Beurteilungsspielraum eingeräumt vergleiche VwGH 29.01.2014, 2013/12/0025 und VwGH 22.02.2011, 2010/12/0044).

Vor diesem Hintergrund ist auch die oben zitierte Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes zu lesen, in der er von einer „vertretbaren Einschätzung“ der Bewerber spricht. Trotzdem hat selbstverständlich jeder Bewerber Anspruch darauf, dass die Behörde den ihr vom Gesetzgeber eingeräumten Ermessensspielraum pflichtgemäß nutzt. Letztlich sind jedoch persönliche Eindrücke, sei es fachlich oder zwischenmenschlich, immer sehr subjektiv. So führt auch der OGH in seiner Rechtsprechung aus, dass die Beurteilung der Eignung eines Menschen für die Anforderungen eines bestimmten Postens sich als Teil des Ernennungsvorgangs auch in objektiv nicht oder nur schwer erfassbaren Bereichen abspielt (vgl. zB OGH 21.11.2018, 1Ob74/18s mwN). Vor diesem Hintergrund ist auch die oben zitierte Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes zu lesen, in der er von einer „vertretbaren Einschätzung“ der Bewerber spricht. Trotzdem hat selbstverständlich jeder Bewerber Anspruch darauf, dass die Behörde den ihr vom Gesetzgeber eingeräumten Ermessensspielraum pflichtgemäß nutzt. Letztlich sind jedoch persönliche Eindrücke, sei es fachlich oder zwischenmenschlich, immer sehr subjektiv. So führt auch der OGH in seiner Rechtsprechung aus, dass die Beurteilung der Eignung eines Menschen für die Anforderungen eines bestimmten Postens sich als Teil des Ernennungsvorgangs auch in objektiv nicht oder nur schwer erfassbaren Bereichen abspielt vergleiche zB OGH 21.11.2018, 1Ob74/18s mwN).

Im vorliegenden Fall ist zu Beginn in rechtlicher Hinsicht auszuführen, dass die Entscheidung im Bundesministerium für Inneres getroffen wurde. An diese Entscheidung war die LPD Steiermark rechtlich gebunden, sodass sie als Dienstbehörde den Bewerber Mitbewerber 1 mit der besagten Planstelle zu betrauen hatte.

Aus der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist abzuleiten, dass mit einer hinreichenden Auseinandersetzung mit den vorgelegten Bewerbungsunterlagen (Laufbahndatenblätter und Bewerbungsschreiben) und nach Gegenüberstellung der einzelnen Bewerber nachvollziehbar zu begründen ist, warum dem Erstgereihten gegenüber den übrigen Bewerbern aus Sicht der Behörde der Vorzug zu geben war. Die zuständige Organisationseinheit im BMI sowie der Bezirkspolizeikommandant haben in der Verhandlung glaubhaft dargelegt, dass sie sich mit den Bewerbungsunterlagen ausreichend auseinandergesetzt haben. In den schriftlichen Unterlagen der belangten Behörde wurde bereits eine Gegenüberstellung der Bewerber übermittelt, aus welcher die unterschiedlichen dienstlichen Werdegänge hervorgehen. Der Behörde ist es jedoch nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes möglich, „auch erst aufgrund von im Schadenersatzverfahren gewonnenen Beweisergebnissen“ darzulegen, warum jemand aus Sicht der Behörde zu Recht nicht mit einer Stelle betraut wurde (s. VwGH 18.12.2014, Ro 2014/12/0030; 05.05.2013, 2012/12/0013), was im vorliegenden Fall auch geschehen ist.

Voraussetzung für jeden hier in Rede stehenden Schadenersatzanspruch ist jedoch, dass eine Diskriminierung aufgrund eines verpönten Motivs (hier der Weltanschauung), somit ein Diskriminierungstatbestand vorliegt. Dies bedeutet, dass ein rechtswidriges bzw. verpönte Verhalten im Bewerbungsverfahren mit einer Benachteiligung aus Gründen der Weltanschauung in Verbindung stehen muss, also aufgrund eines weltanschauungsspezifischen Motivs eine benachteiligende Auswirkung für den Beschwerdeführer hatte. Das verpönte Motiv muss demnach die Auswahlentscheidung, das Bewerbungsverfahren oder das Verfahrensergebnis durch unsachliche Kriterien oder unsachliche sonstige Gründe nachteilig beeinflusst haben.

Festgestellt werden konnte vor diesem Hintergrund, dass bei der Entscheidung der belangten Behörde, den Beschwerdeführer nicht mit der Stelle zu betrauen, die Weltanschauung des Beschwerdeführers nicht ausschlaggebend war.

Es ist daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B)

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 grundsätzliche 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. Die unter A) zitierte Rechtsprechung ist auf den vorliegenden Fall übertragbar. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche 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. Die unter A) zitierte Rechtsprechung ist auf den vorliegenden Fall übertragbar.

Schlagworte

beruflicher Aufstieg Bewerbung Bundes-Gleichbehandlungskommission Diskriminierungsverbot Ernennung fachliche Eignung Gleichbehandlung Gutachten öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis persönliche Beeinträchtigung persönliche Eignung Schadenersatz Weltanschauung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2022:W257.2242485.1.00

Im RIS seit

27.07.2022

Zuletzt aktualisiert am

27.07.2022

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at