jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2018/12/4 B-GBK I/215/18

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 04.12.2018

Norm

§4 Z5 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Leitung des Bildungszentrums (BZS) X auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

A wurde im Rahmen des Verfahrens zur Besetzung der Leitung des BZS X auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG diskriminiert.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte aus, dass sie sich am ... auf die interne Stellenausschreibung der Sicherheitsakademie (SIAK) vom ... um die Leitung des BZS X beworben habe. Am ... sei sie - ohne Begründung - in Kenntnis gesetzt worden, dass sie bei der Besetzung nicht berücksichtigt worden sei. Die Position sei mit B besetzt worden. Obwohl die Anforderungskriterien überwiegend in soft skills bestanden, sei sie weder zu einem Hearing eingeladen, noch in anderer Form kontaktiert worden.

Sie sei im ... in den Exekutivdienst eingetreten und seit ... (Ernennung in die Verwendungsgruppe E1) als ...referentin, konkret als zweite stellvertretende Leiterin des ...referates, beim Stadtpolizeikommando X tätig. Im Zuständigkeitsbereich der Landespolizeidirektion (LPD) X (...) sei sie die erste, und bis jetzt einzige, leitende E1-Beamtin. Auf Grund ihrer langjährigen Tätigkeit als Polizeibeamtin und ihren Aus- und Fortbildungen sei sie davon überzeugt, die Anforderungen an die Leitung des BZS im höchsten Ausmaß zu erfüllen.

Eine Woche nach Ende der Bewerbungsfrist, am ..., sei sie von der LPD X zur Angelobungsfeier der ... für die öffentliche

Sicherheit in X als Fahnenoffizierin entsandt worden. Nach Ende der offiziellen Veranstaltung hätten sich ..., stellvertretender Landespolizeidirektor von X, und ... vom Zentralausschuss (ZA), in ihrer Gegenwart über die Nachbesetzung der Leitung des BZS unterhalten. Der stv. LPD Direktor habe gefragt, ob bereits eine Entscheidung gefallen sei, was der Kollege vom ZA bejaht habe. Daraufhin habe der stv. LPD Direktor seine Präferenz für C offengelegt, und der Kollege vom ZA habe gesagt, dass „´sie`" sich nicht für C, sondern für die „´junge Variante"' entschieden hätten. Im Nachsatz sei der Name B gefallen. Sie habe es als erniedrigend empfunden, wie in ihrer Anwesenheit, ohne auf sie einzugehen, über das Thema gesprochen worden sei. Zehn Minuten später habe sie den Kollegen vom ZA gefragt, ob tatsächlich bereits eine Entscheidung gefallen sei und dieser habe ihr die Endgültigkeit der Entscheidung bestätigt. Nachdem sie gesagt habe, dass es eine Zumutung sei, auf diese Art und Weise von der Ablehnung ihrer Bewerbung zu erfahren, sei der Kollege vom ZA erschrocken, offensichtlich habe er keine Kenntnis von ihrer Bewerbung gehabt. Er habe mehrfach gefragt, ob dies ein „Scherz" sei und sie ersucht, ihm ihre Bewerbungsunterlagen zukommen zu lassen. Am selben Tag habe sie ihm das ursprünglich an die SIAK gerichtete E-Mail weitergeleitet, es sei unbeantwortet geblieben. Das besagte Gespräch könne ... bezeugen. Am ... sei sie schriftlich von der SIAK in Kenntnis gesetzt worden, dass sie nicht berücksichtigt worden sei.

Erst vor wenigen Wochen habe sie in einem zufällig mit C geführten Gespräch erfahren, dass mit ihm - im Gegensatz zu ihr – sehr wohl ein Gespräch stattgefunden habe, und zwar in der LPD am Tag der Verabschiedungsfeier des ehemaligen Leiters des BZS X, ... Es sei darum gegangen, B im Zuge der Verabschiedungsfeier als künftigen Nachfolger vorzustellen, sofern C sein Bewerbungsgesuch - rückdatiert auf einen früheren Zeitpunkt - zurückziehe. Im Gegenzug sei ihm die Leitung der Logistikabteilung der LPD X „´versprochen"' worden. Diese Angaben werde C keinesfalls offiziell bestätigen, zu erwähnen sei, dass er aktuell in der Logistikabteilung der LPD X beschäftigt sei.

Nach Erhalt der Absage habe sie mehrfach versucht mit der Personalvertretung der LPD ein Gespräch zu führen, bis zum heutigen Tag habe sich dazu niemand bereit erklärt.

Die Intransparenz des Bewerbungsverfahrens lasse vermuten, dass die Auswahlentscheidung schon vor Ausschreibung der Funktion getroffen worden sei und kein objektiver, transparenter und nachvollziehbarer Vergleich der Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber vorgenommen worden sei. Sie habe zeitgleich mit B die E2a- und die E1-Ausbildung absolviert und sei davon überzeugt, für die Leitung des BZS X besser oder zumindest gleich geeignet zu sein.

Die Antragstellerin führte weiters aus, dass bereits die Stellungnahme ihres Vorgesetzten, ..., zu ihrer Bewerbung „Diskriminierungspotential" gehabt habe, er habe lediglich vermerkt: „Im Dienstweg weitergeleitet". Dies spiegle die Wertschätzung wieder, die ihr in ihrer ...jährigen Tätigkeit trotz ausgezeichneter Arbeit entgegengebracht worden sei. ... frauenfeindliche und diskriminierende Haltung sei beispielsweise auch in der offiziellen Weihnachtsansprache im Jahr ... zu Tage getreten, er habe in Bezug auf ihre Person geäußert: „Lieber einen Depperten als eine Frau". Mit dieser Einstellung sei wohl begründet, dass sich in den letzten ... Jahren in ihrer Personalakte keine einzige Belobigung finde. Frauen werde - insbesondere in Führungspositionen – ein respektvoller Umgang verwehrt. Ihr Dienstvorgesetzter, der Leiter des ...referates ..., mache laufend abfällige Bemerkungen über Polizistinnen. Ihr Arbeitsumfeld sei seit dem ersten Arbeitstag von „´Nichtkommunikation bzw. Ignoranz"' geprägt, es würden ihr bewusst das ...referat betreffende Informationen vorenthalten, Besprechungen über geplante Maßnahmen würden ausschließlich zwischen dem Leiter und seinem ersten Stellvertreter stattfinden. As Vorgesetzter, der mehrmals von ihr um Unterstützung ersucht worden sei, erachte sich nicht zuständig, ein von der LPD X zugesichertes Gespräch mit dem Leiter des ...referates sei bis dato nicht geführt worden.

Im Auswahlprozess sei ihr nicht die Gelegenheit gegeben worden, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen im persönlichen Gespräch zu zeigen, es sei nur zwischen einer „´jungen/älteren Variante"' in Bezug auf die männlichen Bewerber abgewogen worden. Ihre Bewerbung sei zu keinem Zeitpunkt in die engere Wahl gezogen worden, der Kollege vom ZA, der vorgegeben habe, in die Auswahlentscheidung eingebunden gewesen zu sein, habe keine Kenntnis von ihrer Bewerbung gehabt.

Die InteressentInnensuche habe nur drei fachliche Voraussetzungen enthalten, überwiegend seien soft-skill-Kompetenzen gefordert gewesen, die restlichen Kriterien hätten sich auf das Dienstverhältnis im Allgemeinen bezogen. Dadurch sei ein objektiver Vergleich der Bewerberinnen und Bewerber erschwert worden. Keines der im

Anforderungsprofil genannten Kriterien habe die SIAK bzw. das BZS betroffen. Während ihren Mitbewerbern B und C pauschal Führungsfähigkeiten zugeschrieben worden seien, seien diese bei ihr offenbar als nicht ausreichend für die engere Auswahl erachtet worden.

B habe auf Zuteilungsbasis Dienst im BZS X verrichtet, und zwar auf Grund einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit des stellvertretenden Leiters, und dies sei in die Auswahlentscheidung eingeflossen. Davor sei B im Vorzimmer des Landespolizeidirektors eingesetzt worden.

Sie meine, über eine zumindest gleich hohe Qualifikation für die Leitung des BZS zu verfügen wie B, auf Grund der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen bei der Polizei wäre daher sie mit der Funktion zu betrauen gewesen.

Dem Antrag waren die Bewerbung, inkl. Laufbahndatenblatt, sowie die InteressentInnensuche angeschlossen.

Neben der Erfüllung der Erfordernisse gemäß dem BDG wurden eingehende Kenntnisse über die Organisation und den Dienstbetrieb der Bundespolizei, der Gesetze, Verordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften sowie der Dienstanweisungen für den Dienstvollzug der Bundespolizei und die Führungsausbildung und Führungserfahrungen als E1-„Beamter“ gefordert.

Als „persönliche Anforderungen“ waren genannt:

Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben, zum analytischen Denken, zielorientiertem Handeln, Koordinierungsvermögen, Teamfähigkeit, hohe Kompetenz in der Mitarbeiterführung und rhetorische sowie überdurchschnittliche pädagogische Fähigkeiten; weiters hohe Motivationsfähigkeit und Authentizität, Entschluss- und Entscheidungskompetenz, hohe sozialkommunikative Kompetenz, Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegierung von Aufgaben bzw. Verantwortung, Managementwissen und -fähigkeiten, Vorbildwirkung, hohe Einsatzbereitschaft, Engagement, Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit

Mit der Funktion sind folgende „Tätigkeiten und Aufgabenbereiche“ verbunden:

„Wahrnehmung sämtlicher Angelegenheiten eines Dienststellenleiters ...; zweckmäßige, wirtschaftliche und sparsame Gebarung; Obsorge für den pädagogischen, wirtschaftlichen, technischen und infrastrukturellen Bedarf für das BZS; Führung der Mitarbeiter(!) nach den modernen Kenntnissen der Führungslehre; Mitwirkung bei der Ermittlung des Bildungsbedarfes; bestmögliche Umsetzung des dem BZS von der SIAK vorgegebenen Bildungsauftrags nach Maßgabe der Leitsätze des Leitbildes „Sicher mit Bildung“; Vollzug sämtlicher vom Direktor der SIAK übertragener Aufgaben gemäß Sicherheitsakademie-Bildungsverordnung; Sicherstellung einer praxis- und zielgruppenorientierten sowie methodisch-didaktisch adäquaten Unterrichtserteilung unter Berücksichtigung der Ausbildungsziele und Vernetzung der Ausbildungsinhalte; Mitwirkung am Bildungscontrolling“

Im Laufbahndatenblatt gab A folgende „Verwendungen im Bundesdienst“ an... - ...: Grundausbildung E2c; ... - ...: Grenzpolizeiinspektion ...; ... - ...: PI ...; ... - ...: LKA X (dienstzugeteilt); ... - ...: LKA X (dienstzugeteilt); ... - ...: LKA X (dienstzugeteilt); ... - ...: Grundausbildung E2a; ... - ...: SPK X; ... - ... und ... - ...: LKA X (dienstzugeteilt); ... - ...: Grundausbildung E1; ab ...: SPK X, ...referat

Der Bewerbung ist zu entnehmen, dass A im ... das Bachelorstudium „Polizeiliche Führung“ an der FH ... mit ausgezeichnetem Erfolg abschloss. Seit dem ...semester ... studiert sie Rechtswissenschaften, den ersten Studienabschnitt schloss sie in der Mindeststudienzeit ab, den Weiterbildungslehrgang „Wirtschaftskriminalität & Cybercrime“ an der FH ... werde sie voraussichtlich im ... absolviert haben.

Als weitere berufsbegleitende Fortbildungen waren diverse Seminare an der SIAK angegeben, z. B. „Umgang mit Kindern und Jugendlichen als Opfer von physischer und/oder sexueller Gewalt“; „Observation“; „Vernehmungstechnik“; „Waffengebrauchsrecht“, „Datenschutz“; Englisch- und Französischkurse. Unter „Mitwirkung an Projekten bzw. Großeinsätzen“ gab die Antragstellerin an: „... (...)“ und „aktuelle Funktion: Leiter Einsatzstab“.

Die Bewerberin gab weiters an, Erfahrungen in folgenden Aufgabenbereichen zu haben:

Kriminalpolizeiliche Maßnahmen und Ermittlungen; koordinierter und operativer Kriminaldienst, insbesondere auch die Organisation, Führung und Steuerung des koordinierten Kriminaldienstes; Planung, Durchführung und Unterstützung bei kriminalpolizeilichen Amtshandlungen; Abhaltung von Schulungen beim SPK X. Aufgrund ihrer

Tätigkeit auf Polizeiinspektions- und Bezirksebene und im Landeskriminalamt X verfüge sie über umfassende Kenntnisse in allen Sparten der Kriminalitätsbekämpfung.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das Bundesministeriums für Inneres (BMI) am … eine Stellungnahme zum Antrag. Ausgeführt wurde, dass die SIAK beantragt habe, die Planstelle B zu verleihen, auf Grund „der Reorganisation“ sei das BMI für die Personalentscheidung zuständig gewesen und habe sich dem Vorschlag angeschlossen, ebenso der ZA. In der Gegenüberstellung von B und A seien folgende Argumente abgewogen worden: Vom Lebensalter und von der zeitlichen Abfolge der absolvierten Grundausbildungslehrgänge seien sie vergleichbar. A habe eine längere Gesamtdienstzeit als B aufzuweisen, zum Zeitpunkt der Bewerbung habe sie im Gegensatz zu B einen Führungsarbeitsplatz der Verwendungsgruppe E1 (Kriminaldienst beim Stadtpolizeikommando X) innegehabt. B habe allerdings umfangreichere „dienstbetriebliche Erfahrungen“, er sei stellvertretender Kommandant in einer Polizeiinspektion (PI) gewesen, was für einen Führungsarbeitsplatz in einem Bildungszentrum deshalb von Relevanz sei, weil die Polizeigrundausbildung auf den uniformierten Polizeidienst bei einer PI fokussiert sei, alle Polizistinnen und Polizisten würden ihre Laufbahn nach der Grundausbildung in einer PI beginnen. A könne lediglich ein halbes Jahr Diensterfahrung in einer PI vorweisen, sie sei seit … durchgehend im Kriminaldienst tätig. Zu Beginn ihrer Laufbahn sei sie mehr als … Jahre bei einem Grenzüberwachungsposten eingesetzt gewesen, der im Vergleich zu einer „regulären“ PI ein sehr eingeschränktes Aufgabengebiet gehabt habe, dieses gebe es mittlerweile in dieser Form auch nicht mehr. B habe zum Zeitpunkt seiner Dienstzuteilung zum BZS X zwar keinen bewerteten Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe E1 innegehabt, er „fungierte allerdings als quasi „Stabschef“ des Landespolizeidirektors für X“und in dieser Funktion „erlebte er nicht nur einen wesentlich umfassenderen Einblick in die Organisation der Landespolizeidirektion, ihrer nachgeordneten Dienststellen und ihrer Führungskräfte als A, sondern er war als “verlängerter Arm“ des Landespolizeidirektors auch mit der Koordination der verschiedenen Organisationsteile der LPD X samt der ihm dazu delegierten Anordnungsbefugnis beauftragt und in diverse maßgebliche Projekte involviert“. Der damalige BZS-Leiter, … habe dem Bewerber in der Durchlaufmeldung eine ausgezeichnete Verwendung als geschäftsführender stellvertretender Leiter des BZS X attestiert. Seine Dienstzuteilung habe „keinesfalls“ auf die Leitung des BZS abgezielt, nicht einmal auf die vorläufige stellvertretende Leitung, sondern es hab sich um eine kurzfristige personelle Unterstützung gehandelt, die sich aufgrund der „besonderen Umstände des Einzelfalls zu einer de facto Stellvertretung über einen Zeitraum von … Jahren auswuchs.“

Die Ausführungen im Antrag, nämlich aus dem Gespräch zwischen dem stv. LPD Direktor und dem Kollegen vom ZA am … sei hervorgegangen, dass die Nachbesetzung der gegenständlichen Funktion bereits entschieden sei, seien nicht nachvollziehbar, da die SIAK dem BMI erst am … die Besetzungsvorschläge übermittelt habe und diese dem ZA am … weitergeleitet worden seien.

Auf Grund der Diskriminierungsvorwürfe von A gegen leitende Beamte der LPD X, insbesondere des SPK X, sei die LPD, insbesondere der Herr Landespolizeidirektor, beauftragt worden, die Vorwürfe zu prüfen und gegebenenfalls Maßnahmen zu treffen.

Zur von der Beschwerdeführerin angeführten Dienstzuteilung von B zum BZS X führte das BMI aus, dass der stellvertretende Leiter des BZS X … seinen Dienst wieder bei einem Stadtpolizei- bzw. Bezirkspolizeikommando versehen habe wollen. Mitte … habe sich die Möglichkeit ergeben, … der LPD X dienstzuzuteilen. Zur Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebs beim BZS X sei es unbedingt erforderlich gewesen, bis zu einer Versetzung einen adäquaten Personalersatz zu finden. B habe bereits während des Grundausbildungslehrganges sein großes Interesse am Ausbildungswesen artikuliert und sei eigeninitiativ beim damaligen Leiter des BZS X vorstellig geworden. Er habe auch sein im Zuge des Studiums vorgesehenes Berufspraktikum im BZS X absolvieren wollen, dies habe jedoch abgelehnt werden müssen, weil die primäre Zielrichtung des Berufspraktikums auf eine Verwendung bei einem Bezirkspolizei- bzw. Stadtpolizeikommando abgestellt sei. Da B jedoch einen sehr guten Eindruck hinterlassen habe, habe ihm der Leiter des BZS zur Abdeckung des Bedarfs an Lehrenden ab Anfang … die Möglichkeit eröffnet, als nebenamtlicher Vortragender für die Lehrgegenstände Strafrecht und Verwaltungsrecht zu fungieren. Als … Mitte des Jahres … schließlich der LPD X dienstzugeteilt worden sei, habe man entschieden, B als interimistische Unterstützung heranzuziehen, da er sowohl den Dienstbetrieb beim BZS X als auch das Kaderpersonal bereits gekannt habe und … mit den Leistungen sehr zufrieden gewesen sei. Aus gesundheitlichen Gründen sei … betreffend das Ruhestandsverfahren eingeleitet worden, und dadurch wiederum habe die Stellvertretungsfunktion im BZS X bis dato

nicht nachbesetzt werden können und die ursprünglich für einen überschaubaren Zeitraum verfügte Dienstzuteilung von B habe immer weiter verlängert werden müssen. Als … schließlich Ende … Jahres in den Ruhestand versetzt worden sei, habe sich B um die Leitung des BZS X beworben.

Der Stellungnahme waren (u.a.) die Bewerbung von B, eine Laufbahnübersicht der Bewerberinnen und Bewerber und die Stellungnahme des ZA zu den Bewerbungen angeschlossen.

Aus dem Bewerbungsgesuch, inkl. Laufbahndatenblatt, und der Bewerber-/innen-Übersicht geht hervor, dass B nach Abschluss der Handelsakademie vom … bis … beim Bundesheer tätig war, davon … Jahre als Ausbildungsunteroffizier. Danach absolvierte er beim BMI die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2c bis …, anschließend versah er als eingeteilter Beamter und Sachbearbeiter bei der PI … Dienst. Nach Ernennung in die Verwendungsgruppe E2a mit … wurde er als Sachbearbeiter in dieser PI verwendet, von … - … war er stellvertretender Kommandant der PI …. Mit Absolvierung des Fachhochschulstudienganges „Polizeiliche Führung“ trat er am … den Dienst als leitender Beamter im Büro für … der LPD X an. Mit … wurde er dem BZS X als stellvertretender Leiter dienstzugeteilt.

In seiner Bewerbung führte B aus, er habe in seiner Zeit beim Bundesheer und als stellvertretender Leiter des BZS X und als Mitglied des Dienstprüfungssenates beim BZS X wertvolle Erfahrungen im Ausbildungsdienst sammeln können. Der Dienst als stellvertretender Inspektionskommandant und im Büro für … bei der LPD X seien für die Tätigkeit im BZS besonders hilfreich gewesen.

Im Laufbahndatenblatt verzeichnete der Bewerber folgende berufsbegleitende Fortbildungen: Mitglied der Bezirksverkehrsgruppe des BPK … und Verkehrserziehungsbeamter von … bis …; weiters „Mitglied bzw. Offizier der Einsatzeinheit X (div. EE-spezifische Ausb.)“ ab …; „Seminare: Waffengebrauchsrecht, Führungs- und Teamentwicklung“; „Mitglied des Stabes der LPD X, Verwendung als OvD; Leiter Einsatzstb.“ Weiters nannte der Bewerber mehrere Projekte, an denen er mitgewirkt habe und zahlreiche Vortragstätigkeiten.

Am … fand eine Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) zum Antrag von A statt, an der neben der Antragstellerin die Vertreter des BMI … (=Dienstgebervertreter X) und … (Dienstgebervertreter Y), Leiter des … beim BMI, teilnahmen.

A wiederholte einleitend ihre Ausführungen im Antrag, nämlich dass sie im Gegensatz zu ihren Mitbewerbern zu keinem persönlichen Gespräch eingeladen worden sei. Da … vom ZA bereits am … den Nachfolger gekannt und keine Kenntnis von ihrer Bewerbung gehabt habe, meine sie, dass sie von vornherein nicht in Betracht gekommen sei.

Der Dienstgebervertreter X legte zunächst den Ablauf des Auswahlverfahrens dar und erklärte, man habe sich nach einem Vergleich der Laufbahndaten dem Vorschlag von … angeschlossen.

Der Dienstgebervertreter Y wiederholte die Ausführungen in der Stellungnahme zum Antrag, nämlich im Wesentlichen, dass die Antragstellerin lediglich im Jahr … für … Monate in einer PI tätig gewesen sei, die Grundausbildung sei aber auf den uniformierten Dienst in einer PI ausgerichtet und daher habe B mit seinem langjährigen Dienst an einer PI, insbesondere auch als Stellvertreter des Kommandanten, einen „Vorsprung“ gehabt.

Der Dienstgebervertreter Y fuhr damit fort, die Situation am BZS X auf Grund des Dienststellenwechsels des stellvertretenden Leiters darzustellen. Da diese Umstände bereits in der schriftlichen Stellungnahme des BMI an den Senat dargelegt wurden, wird auf die Ausführungen auf Seite 7/8 verwiesen. Ergänzend führte der Dienstgebervertreter Y aus, dass es in der Zeit, als B das BZS geleitet habe (während des Ruhestandversetzungsverfahrens von …) zu einer unbeabsichtigten Schussabgabe mit Schwerverletzten gekommen sei, und diesen Vorfall habe B „super betreut“. Er sei nicht im BZS X „positioniert“ worden, um ihm die bessere Eignung attestieren zu können, sondern „es habe sich einfach ergeben - von der bloßen Hilfe, über die interimistische Stellvertretung, zur Leitung.“

Die Bewerbung von A sei für … und auch für die LPD überraschend gewesen. Sie habe ihren Veränderungswunsch nirgends deponiert, was aber üblich sei. Es sei üblich, zum Chef zu gehen und zu sagen, wofür man sich interessiere und zu fragen, wie die Chancen stehen. Das hätten alle gemacht, nur A nicht.

Die Vorsitzende des Senates führte aus, es sei aus zahlreichen Verfahren vor der B-GBK bekannt, dass es im Zuständigkeitsbereich des BMI üblich sei, von den unmittelbaren Vorgesetzten Beurteilungen der Bewerber/innen einzuholen. Im vorliegenden Fall habe der Vorgesetzte von A, …, lediglich geschrieben: „Die Anmeldung von A … wird der LPD übermittelt.“ Das BMI habe aber in seinem Antrag an den ZA geschrieben, dass „nach Sichtung und Abwägung

der einzelnen Bewerbungen und der Stellungnahmen hierzu“ beantragt werde, B die Planstelle zu verleihen. Es stelle sich daher die Frage, auf Grundlage welcher Beurteilungen dieser Vorschlag gemacht worden sei bzw. weshalb die offenbar fehlende Stellungnahme des Vorgesetzten der Bewerberin nicht angefordert worden sei. Die zweite Frage sei, auf welcher Grundlage die Bewerberin von der SIAK beurteilt worden sei, ob der Dienstgebervertreter Y sie gekannt habe?

Der Dienstgebervertreter Y antwortete, er habe - offen gesagt - A nicht gekannt, wie der Bewerber und die Bewerberin arbeiten, das habe die Behörde aus den Laufbahndaten bzw. aus der Beurteilung von ….

Der Dienstgebervertreter X führte aus, der Vorgesetzte von A habe wohl deshalb keine Beurteilung vorgenommen, weil er ja nicht wisse, ob A für die spezielle Funktion geeignet sei.

Auf die Frage, ob auch bezüglich der anderen zwei Bewerber keine Beurteilungen der Vorgesetzten vorgelegen seien, antwortete der Dienstgebervertreter X, das wisse er nicht auswendig.

Auf die Frage nach der Erfüllung des Frauenförderungsplanes für den Bereich der SIAK antwortete der Dienstgebervertreter Y, dass derzeit 11 Bildungszentren bestünden, es gebe 2 Leiterinnen und eine Stellvertreterin.

A führte aus, dass ihr Vorgesetzter die Erfüllung der Anforderungen für die Leitung der SIAK wohl schon beurteilen hätte könne, er habe selbst jahrelang an der SIAK unterrichtet. Zu den Ausführungen über die Dienstzuteilung von B zum BZS bemerkte die Antragstellerin, dass die Dienstzuteilung wohl kein wesentliches Kriterium sein dürfte, da ansonsten die Ausschreibung überflüssig wäre. Sie sei im Übrigen länger als ein halbes Jahr auf einer PI tätig gewesen, nämlich von … bis …, mit einer kurzen Unterbrechung, und danach wieder …. Zu bemerken sei weiters, dass zehn der dreizehn Anforderungskriterien für die Leitung der SIAK ident mit den Kriterien für die Funktion der …referentin/des … referenten seien (die Antragstellerin legte die diesbezügliche InteressentInnensuche vom … vor). Auf Grund ihres derzeitigen Arbeitsplatzes hätte man ihr also jedenfalls die Erfüllung dieser zehn Kriterien attestieren müssen. Im Übrigen habe sie ihrem Vorgesetzten ihre Absicht sich zu bewerben mitgeteilt, und er habe ihr mit einem kurzen Lächeln zu verstehen gegeben, dass es das Papier nicht wert sei, eine Bewerbung zu schreiben. Beim Lesen der Stellungnahme des BMI an die B-GBK habe sie sich gewundert, wieviel Seiten der Dienstzuteilung des B gewidmet worden seien. Eine Gegenüberstellung der Erfüllung der Kriterien durch sie und B fehle allerdings. Offensichtlich, und das sei auch gesagt worden, habe man sich bei B für die Unterstützung der SIAK bedankt. Zu erwähnen sei, dass im Jahr … vier E1-Planstellen ausgeschrieben gewesen seien, um die sich sechs Bedienstete beworben hätten. Sie sei … referentin im SPK X geworden, B sei einer von zwei Bewerbern gewesen, die keine Funktion erhalten haben.

Zu gegenständlicher Ausschreibung sei zu bemerken, dass sie keine SIAKspezifischen Anforderungen enthalten habe, und es sei auch nicht angeführt gewesen, dass man an der SIAK tätig gewesen sein musste. Den wesentlichen Teil der InteressentInnensuche hätten die sogenannten soft skills ausgemacht. Zum Vorbringen des BMI, nämlich B verfüge über eine wesentlich größere Erfahrung als Dienstführender in einer PI, sei zu sagen, dass nicht die Leitung einer PI ausgeschrieben gewesen sei, es seien Führungserfahrungen von E1-Bediensteten und nicht von E2-Bediensteten gefordert gewesen. Die Stellungnahme lese sich beinahe so, als würde der Kriminaldienst nicht zum Polizeidienst gehören. Weil ihre Tätigkeit in einer Grenzinspektion abgewertet worden sei, erwähne sie, dass man diesen Dienst auch als Spezialisierung sehen könne, denn das Grenz- und Fremdenwesen sei heute wieder bedeutend, es sei eine sechsmonatige Ausbildung für den Grenzdienst eingeführt worden.

Die Frage, ob die stellvertretende Leitung des BZS X mittlerweile besetzt sei, verneinte der Dienstgebervertreter Y und führte aus, dass bereits einer der damaligen Bewerber nach seinem Interesse gefragt worden und gegenwärtig zur Unterstützung dienstzugeteilt sei. Auf die Frage, ob man A nicht gefragt habe, antwortete der Dienstgebervertreter Y, dass es sich jetzt nicht um die Leitung handle.

Nachdem der Senat darauf hinwies, dass der Frauenförderungsplan zu erfüllen sei, was aber unmöglich sei, wenn regelmäßig Bewerber, die schon Interesse bekundet haben zum Zug kommen, führte der Dienstgebervertreter Y aus, dass die Behörde ja nicht eine nicht gleich geeignete Kollegin als gleich geeignet bezeichnen könne, um den Frauenförderplan zu erfüllen. Es sei einfach nicht dasselbe, ob man am Bildungszentrum unterrichte, oder ob man es stellvertretend leite. Als Lehrende/r komme man lediglich zwei bis drei Mal im Jahr an ein BZS. B sei eben „da gewesen“, und „es waren auch andere da, aber eine war nicht da“, in der LPD sei man ziemlich überrascht gewesen, dass A plötzlich „in die Ausbildung tendiert“.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GlBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des Innenministeriums für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GlBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg") sind Bewerberinnen und Bewerber, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind, wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Funktionsgruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 Prozent beträgt. Diese Bestimmung beinhaltet die Verpflichtung des Dienstgebers, die fachliche und persönliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers nach einheitlichen Kriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Festzuhalten ist vorneweg, dass die fachlichen Anforderungen an den Leiter/die Leiterin des BZS in der InteressentInnensuche wenig spezifiziert waren. Gefordert wurden eingehende Kenntnisse über die Organisation und den Dienstbetrieb der Bundespolizei, der Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften, der Dienstanweisungen sowie die Führungsausbildung und Führungserfahrungen als E1-„Beamter". Diese Anforderungen gelten laut der Beilage 1 der InteressentInnensuche für alle Leitungsfunktionen im BZS in der Verwendungsgruppe (VwGr.) E1. Sie wurden im Übrigen im Wesentlichen (mit Ausnahme der Führungsausbildung und -erfahrung) auch für den Arbeitsplatz eines ... referenten/einer ...referentin gefordert, und zwar in der InteressentInnensuche vom ..., worauf noch eingegangen wird. Wesentlich umfangreicher war der Katalog der „persönlichen Anforderungen" (Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben, Koordinierungsvermögen, Teamfähigkeit, Kompetenz in der Mitarbeiterführung, rhetorische sowie pädagogische Fähigkeiten, Managementfähigkeiten, Engagement usw., im Detail siehe Seite 5). Es ist der Antragstellerin zuzustimmen, dass bei derart formulierten Anforderungen ein objektiver Vergleich der Eignung der Bewerberinnen und Bewerbern erschwert ist, vor allem aber kann ein Mangel an Objektivität im Auswahlverfahren leichter verborgen werden, je weniger konkret Anforderungen formuliert sind.

Von einer objektiven Eignungsprüfung spricht man, wenn – wie oben im Zusammenhang mit § 11c B-GlBG ausgeführt – geprüft wurde, wer über die besseren fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen und über die besseren persönlichen Voraussetzungen für die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes verfügt. Ein solcher Vergleich wurde im Auswahlverfahren zur Besetzung der Leitung des BZS offenbar nicht angestellt, denn die einzige Begründung für die Entscheidung zu Gunsten von B war die, dass er bereits stellvertretender Leiter des BZS X gewesen sei, wobei er von sich aus Interesse für eine Funktion im BZS bekundet habe, und Erfahrungen an einer PI, insbesondere als Stellvertreter des Kommandanten gemacht habe. Selbstverständlich stellt es keine Unsachlichkeit dar, wenn die Kenntnisse und Erfahrungen aus einer ausgeübten Stellvertretungsfunktion in die Eignungsbeurteilung mit einbezogen werden. Ein Mangel an Sachlichkeit liegt aber vor, wenn eine InteressentInnensuche durchgeführt wird, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber/innen aber nicht oder nicht ernsthaft geprüft und keinem Vergleich mit den Qualifikationen des „Favoriten" unterzogen werden. Im vorliegenden Fall kommt noch hinzu, dass B die Funktion des Stellvertreters des BZS-Leiters erst ab Mitte des Jahres ... übernommen hatte, bis zur Bewerbung war er also etwas mehr als ein Jahr in dieser Funktion. Allein aus der Ausübung der Stellvertretungsfunktion für ein Jahr ist nicht zwangsläufig zu schließen, dass Bewerber/Bewerberinnen aus anderen Bereichen - hier der Exekutive - weniger qualifiziert sind.

Neben der bereits ausgeübten Stellvertretungsfunktion wurde zu Gunsten von B ins Treffen geführt, dass er umfangreichere „dienstbetriebliche Erfahrungen" habe als A, da er stellvertretender Kommandant in einer PI gewesen sei, was ein Vorteil sei, da der Fokus der Polizeigrundausbildung auf dem uniformierten Polizeidienst bei einer PI liege. A könne lediglich ein halbes Jahr Diensterfahrung in einer PI vorweisen, sie sei seit ... durchgehend im Kriminaldienst tätig. Die Antragstellerin gab in der Sitzung des Senates an, von ... bis ... an einer PI Dienst versehen zu haben und

dann, nach einer kurzen Unterbrechung, wieder ein Jahr. Dies ist allerdings dem Laufbahndatenblatt nicht zu entnehmen (siehe Seite 5), sodass dem Dienstgeber bezüglich der Gegenüberstellung der Verwendungsdauer an einer PI kein Vorwurf gemacht werden kann. Die Dienstgebervertreter konnten den Senat allerdings nicht davon überzeugen, dass die Ausübung des Dienstes in einer PI für die Leitung eines BZS mehr qualifiziert als die Ausübung des Dienstes im ...referat bzw. im Landeskriminalamt. Wie schon vorhin angedeutet, musste A bereits bei ihrer Bewerbung um die Tätigkeit im ...referat die Anforderungen betreffend Kenntnisse der Organisation der LPD, der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten erfüllen. Die persönlichen Anforderungen für die beiden Arbeitsplätze/Funktionen sind beinahe zu 100% ident. Es ist also nicht zu bestreiten, dass A die fachlichen und die persönlichen Anforderungen für die Leitung des BZS erfüllt.

In der Stellungnahme des BMI wurde zum Nachweis der festgestellten besseren Eignung von B auch ausgeführt, dass er quasi als „Stabschef" des Landespolizeidirektors fungiert und als solcher einen wesentlich umfassenderen Einblick in die Organisation der Landespolizeidirektion, ihrer nachgeordneten Dienststellen und ihrer Führungskräfte „erlebt" habe, und als „verlängerter Arm" des Landespolizeidirektors sei er auch mit der Koordination der verschiedenen Organisationsteile der LPD X „samt der ihm dazu delegierten Anordnungsbefugnis beauftragt und in diverse maßgebliche Projekte involviert" gewesen. Was unter Koordination von Organisationsteilen zu verstehen ist und welche Anordnungsbefugnisse B im Rahmen der Koordinierungsfunktion zukamen und in welche maßgebliche Projekte er involviert gewesen sein soll, wurde im Rahmen des Verfahrens vor der B-GBK nicht dargelegt.

Nachdem der gesetzlich vorgegebene Anteil von Frauen in Führungspositionen im BMI nicht (annähernd) erfüllt ist und von 11 Bildungszentren lediglich zwei von Frauen geleitet werden, wäre sorgfältig zu prüfen gewesen, ob die einzige Bewerberin im Verfahren zur Besetzung der Leitung des BZS X über die gleiche Eignung verfügt wie der von der Behörde als bestgeeignet erachtete Bewerber. Die Begründungen des BMI für die angeblich bessere Eignung des B lassen nicht erkennen, dass eine sorgfältige und objektive Eignungsprüfung vorgenommen worden wäre. Die mangelnde Sorgfalt bei der Prüfung der Eignung von A zeigt sich letztlich darin, dass offenbar das Fehlen der Stellungnahme ihres Vorgesetzten nicht einmal bemerkt wurde. Welche Stellungnahmen das BMI meinte, als es in seinem Antrag an den ZA schrieb, dass „nach Sichtung und Abwägung der einzelnen Bewerbungen und der Stellungnahmen hierzu" beantragt werde, B die Planstelle zu verleihen, wurde in der Senatssitzung nicht aufgeklärt. Zur Bemerkung von dem Dienstgebervertreter X, der Vorgesetzte von A habe wohl deshalb keine Beurteilung von A vorgenommen, weil er ja nicht wisse, ob sie für die spezielle Funktion geeignet sei, ist zu sagen, dass Vorgesetzte keine Prognose für die Aufgabenerfüllung an einem anderen Arbeitsplatz abgeben sollen, sondern beschreiben sollen, wie ihre Mitarbeiter/innen die Aufgaben des innegehabten Arbeitsplatzes erfüllt haben.

Schließlich ist zu erwähnen, dass der Umstand, dass die von A absolvierten zahlreichen Fortbildungen und insbesondere der Abschluss des Weiterbildungslehrganges „Wirtschaftskriminalität & Cybercrime" und ihr (laufendes) Studium der Rechtswissenschaften unbeachtet blieben, obwohl die erworbenen Kenntnisse für die Leitung des BZS von Nutzen wären.

Nach den darlegten Erwägungen ergibt sich für den Senat im Ergebnis, dass das Auswahlverfahren bereits im Vorfeld für B so gut wie entschieden war, allenfalls stand noch C im Mitbewerb, keinesfalls A. Auch wenn die formelle Übermittlung des Besetzungsvorschlages der SIAK an das BMI erst am ... erfolgte und am ... dem ZA weitergeleitet wurde, die Auswahl war schon zuvor getroffen worden. Es ergab sich im Verfahren nicht der geringste Grund an As Darstellung des Gesprächs zwischen dem stellvertretenden Landespolizeidirektor von X und dem Kollegen vom ZA Anfang ... in ... zu zweifeln.

Der Dienstgebervertreter Y bestritt in der Sitzung des Senates im Grund die Präferenz für B nicht, er rechtfertigte sie indem er vorbrachte, dass die stellvertretende Leitung des BZS X schlicht einen Eignungsvorsprung mit sich gebracht habe, zu dem B dadurch gekommen sei, dass er wiederholt seine „Unterstützung" angeboten habe, die schließlich auf Grund der veränderten Personalsituation angenommen worden sei. In diesem Zusammenhang ist zu bemerken, dass B vor der Dienstzuteilung zum BZS keine seiner Ausbildung entsprechende E1-wertige Funktion hatte, er war einer der leitenden Beamten im Büro ..., im Laufbahndatenblatt ist zusätzlich angeführt: „Adjutant des LPD X". Somit hatte er eindeutig eher einen Grund seine „Unterstützung" anzubieten als A. Zu den Ausführungen des Dienstgebervertreters Y, nämlich es sei üblich, Veränderungswünsche zu deponieren (Seite 10), ist zu sagen, dass A mit ihrer Bewerbung um die Leitung des BZS wohl eindeutig einen Veränderungswunsch deponierte. Nach der Entscheidung, B die Leitung des BZS zu übertragen, war die Stellvertretungsfunktion vakant, die Dienstbehörde hätte also durchaus wegen dieser

Position A ein Gespräch anbieten können, was nicht geschehen ist, gefragt nach seinem Interesse wurde (laut dem Dienstgebervertreter Y) einer der damaligen Bewerber und er wurde dem BZS auch zur Unterstützung dienstzugeteilt (siehe Seite 11). Festzuhalten ist, dass der Gesetzgeber für Arbeitsplatz- bzw. Funktionsbesetzungen Bewerbungsverfahren vorsieht und nicht Vorabinteressensbekundungen.

Die Ausführungen des Dienstgebervertreters Y, nämlich die Übertragung der stellvertretenden Leitung des BZS X an B sei nicht mit der Absicht erfolgt, ihm in einem späteren Verfahren zur Besetzung der Leitungsfunktion einen Vorsprung zu verschaffen, waren zwar glaubwürdig, ändern aber auch nichts daran, dass Bs Qualifikationen einem Vergleich mit den Qualifikationen der - einzigen - Mitbewerberin (auch der Mitbewerber, deren Eignung aber nicht Gegenstand dieses Verfahrens ist), zu unterziehen gewesen wären, vor allem auch, weil der Frauenförderungsplan im Bereich der Leitungsfunktionen nicht erfüllt ist. Auf Grund des Umstandes, dass dies nicht geschehen ist und nicht einmal bemerkt wurde, dass As Vorgesetzter keine Stellungnahme zu ihren Kenntnissen und Fähigkeiten abgegeben hatte und letztlich auf Grund des Umstandes, dass der stellvertretende Landespolizeikommandant von X und ... vom ZA offenbar nicht einmal Kenntnis von der Bewerbung von A hatten (sonst hätten sie sich wohl kaum in ihrer Gegenwart über die Stellenbesetzung unterhalten) und in diesem Gespräch nur von einem zweiten Bewerber (C) die Rede war (siehe Seite 3), ist für den Senat klar, dass A von vornherein keine Chance auf die Funktion hatte. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung für diese Umstände oder Vorkommnisse und für die getroffene Personalentscheidung kommt der Senat zu dem Ergebnis, dass A im Besetzungsverfahren für die Leitung des BZS X auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG diskriminiert wurde.

As Darstellung des Verhaltens ihrer Vorgesetzten in der LPD X war für den Senat glaubhaft, da aber ein direkter Zusammenhang zwischen diesem und der gegenständlichen Personalentscheidung nicht erkennbar war, war darauf nicht näher einzugehen.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GlBG wird verwiesen.

Empfehlung:

Es wird dem Bundesministerium für Inneres empfohlen,

1.) objektive Eignungsprüfungen vorzunehmen und das Frauenförderungsgebot zu beachten;

2.) in InteressentInnensuchen beide Geschlechter anzusprechen.

Wien, Dezember 2018

Zuletzt aktualisiert am

20.02.2019

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

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