

Gbk 2019/4/30 B-GBK I/224/19

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.04.2019

Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 Abs1 Z5 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

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-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Hauptsachbearbeiterin/eines Hauptsachbearbeiters und die Fachbereichsleitungsstellvertretung für den Fachbereich X des operativen Kriminaldienstes im Stadtpolizeikommando (SPK) X gemäß § 4 Z 5 B-GIBG auf Grund des Geschlechtes und gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle einer Hauptsachbearbeiterin/eines Hauptsachbearbeiters und die Fachbereichsleitungsstellvertretung für den Fachbereich X des operativen Kriminaldienstes im SPK X stellt eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung und/oder des Alters gemäß § 13 B-GIBG konnte nicht festgestellt werden.

Begründung

As Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte aus, sie sei im SPK X stellvertretende Hauptsachbearbeiterin im Fachbereich X des operativen Kriminaldienstes. Ihr Arbeitsplatz habe die Wertigkeit E2a/4. Am ... habe sie sich bei der Landespolizeidirektion (LPD) X als Hauptsachbearbeiterin und Stellvertreterin des Leiters des Fachbereichs X beworben, ernannt worden sei, B.

Sie erachte sich aus folgenden Gründen auf Grund des Geschlechtes, der Weltanschauung und des Alters diskriminiert: Sie sei ... in den Exekutivdienst eingetreten, habe bis ... als eingeteilte Sicherheitswachebeamtin in X Dienst versehen

und mit ... (Ernennung in E2a) ihren Dienst bei der Kriminalpolizei X in der Gruppe für ... begonnen. Nach ihrer Karenzierung (...) sei sie zwischen ... und ... als Vortragende für Kriminalistik und Verfassungsrecht im Bildungszentrum X tätig gewesen. Seit ... werde sie im ...referat des SPK X im Fachbereich X in der Gruppe für X verwendet. Dieser Fachbereich sei eine Organisationseinheit mit vier Mitarbeitern der Funktionsgruppe 6 (wovon einer zugleich die Funktion des Fachbereichsleiters ausübe), vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Funktionsgruppe 4 und weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Funktionsgruppen 2 und 3. Um die Arbeit durch Spezialisierung effektiv zu gestalten, sei der Fachbereich in zwei ...sgruppen und zwei ...sgruppen, jeweils geleitet von einem der vier Mitarbeiter der Funktionsgruppe 6, aufgeteilt worden.

Im ... - vor seiner Pensionierung – habe C der ...gruppen- und zugleich Fachbereichsleiter ... dem Leiter des ...referates ... in einem Gespräch dargelegt, dass mit ihrer Bestellung zur stellvertretenden Hauptsachbearbeiterin im Jahr ... „ein Zeichen gesetzt“ worden sei, nämlich indem nicht der Älteste sondern die Geeignetste mit einer Funktion betraut worden sei. In diesem Sinn ersuche er (C) den Leiter des ...referates, ihre Bewerbung um die Funktion der Hauptsachbearbeiterin als seine Nachfolgerin und Leiterin einer ...gruppe zu befürworten. Der Leiter des ...referates habe ihr gegenüber geäußert, dass er ihr die Ausübung der Funktion zutraue. Nach Pensionsantritt von C sei ..., Leiter einer ...gruppe, zum Leiter des Fachbereichs X bestellt worden. Er habe ihre Bewerbung um die gegenständliche Planstelle hinter die Bewerbungen von B und ... von der ...gruppe gereiht. Gegenüber dem Leiter des ...referates habe der Leiter des Fachbereichs X die Auffassung vertreten, dass dem ältesten Bewerber der Vorzug zu geben sei. In Anwesenheit von zwei Kollegen des Fachbereiches habe der Leiter des Fachbereichs X ausgeführt, dass (ZITAT) „B schon ‚Kieberger‘ gewesen ist, da war die A noch nicht einmal bei der Polizei“. Außerdem verfüge B - bisher zwar im ...sbereich eingesetzt - über ein solches Maß an kriminalistischem Wissen, dass er jene Akte im ...sbereich, „die die A erledige, schon längst erledigen“ könne. Er verfüge über Erfahrungen im Bereich ..., da er im Jahr ... Mitarbeiter einer ...sgruppe im SPK X (damals Kriminalpolizei in der BPD X) gewesen und zudem ausgebildeter Buchhalter sei. Das und die Tatsache, dass B älter sei, würde die Behauptung erlauben, dass er besser für die Planstelle geeignet sei. Daraufhin habe der Leiter des ...referates dem Kommandanten des SPK X ... B für die Betrauung mit der Funktion vorgeschlagen, und der Kommandanten des SPK X habe diesen Vorschlag beim LPK eingebracht. Am ... sei sie per email informiert worden, dass B mit der Funktion betraut worden sei.

Die Antragstellerin führte weiter aus, dass sie, nachdem sie über ihre Reihung an dritter Stelle informiert worden sei, die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... mit der Bitte um Einschätzung der Situation kontaktiert habe. Die GBB habe ihr nach einem Telefonat mit dem Kommandanten des SPK X Folgendes mitgeteilt: Nach Auffassung des Kommandanten des SPK X sei B der Vorzug zu geben, weil er 1.) auf Grund seiner Laufbahn die Funktion verdiene, weil 2.) sie von der Mannschaft des FB X abgelehnt werde und die Betrauung von B dem Betriebsfrieden dienen würde und 3.) dem Urteilsvermögen des Fachbereichsleiters X zu vertrauen und zu folgen sei.

Nach dieser Mitteilung habe sie der Kommandanten des SPK X ersucht, die Personalentscheidung zu überdenken, insbesondere da es nicht zutreffe, dass sie von ihren Kolleginnen und Kollegen der ...sgruppe abgelehnt werde. Der Kommandanten des SPK X habe erläutert, es entspreche seiner „Unternehmenskultur, Entscheidungen der dienstführenden Ebene im Sinne der Mitarbeiterzufriedenheit und des Betriebsklimas zu respektieren“. Jetzt vertrete ... den Fachbereich X, C gäbe es halt leider nicht mehr. Er könne ihr aber versichern, dass es weder aus seiner Sicht noch aus Sicht des SPK Vorbehalte gegen ihre Person gäbe, es herrsche höchste Zufriedenheit mit ihrem dienstlichen Auftreten und ihrem Engagement. Insbesondere solle seiner Auffassung nach eine etwaig anzunehmende (partei)politische Zugehörigkeit kein Kriterium für Personalentscheidungen sein. Das SPK könne sich glücklich schätzen, dass zwei „Top-Leute“ für die Funktion zur Verfügung stehen, wer „in den Feinheiten“ besser geeignet sei, könne nur über ein Hearing festgestellt werden, ein solches werde es aber nicht geben. Jetzt sei Kollege B an der Reihe, ihr Weg sei ohnehin vorgezeichnet, ihre Zeit werde noch kommen.

Zum Diskriminierungsgrund Alter und zur Bemerkung des Fachbereichsleiters X, nämlich B sei schon „Kieberger“ gewesen, da sei sie noch nicht einmal Polizistin gewesen, führte A aus, dass in der BPD X die ersten Polizistinnen im Jahr ... in einen Grundausbildungslehrgang aufgenommen worden seien, ihre Aufnahme sei im Alter von ... Jahren für den zweiten Lehrgang ... erfolgt.

Die Weltanschauung betreffend führte die Antragstellerin aus, dass der Kommandanten des SPK X von sich aus zu ihr gesagt habe, keinerlei Vorbehalte gegen ihre etwaige (partei)politische Einstellung zu haben, er beurteile Mitarbeiter nach ihrer Leistung und nicht nach ihrer „Farbe“. Zum besseren Verständnis sei zu erwähnen, dass sie sich seit ihrer

Jugend politisch und sozial engagiert habe, sie sei aktives Mitglied bei ..., Vorsitzende der ..X und Gemeinderätin für die ... in ihrer Heimatgemeinde gewesen. Als sie im Jahr ... ihre Tätigkeit als Vortragende für Verfassungsrecht im BZS X begonnen habe, habe sie ihr Gemeinderatsmandat zurückgelegt und seither übe sie keine politische Funktion aus. In den vergangenen Jahren habe sie für „gemeinsam sicher“ Broschüren zum Thema ...sprävention erarbeitet und Vorträge gehalten. Als im Jahr ... die gut bewertete Planstelle einer Sicherheitskoordinatorin/eines Sicherheitskoordinators für „gemeinsam sicher“ besetzt werden sollte, habe ihr damaliger unmittelbarer Vorgesetzter ... in der Überzeugung, dass dies eine absolut passende Aufgabe für sie wäre, Vorgespräche mit der Dienstführung des SPK X geführt. Er habe ihr schließlich mitgeteilt, dass sie sich erst gar nicht zu bewerben brauche, da die Dienstführung „entdeckt“ habe, dass sie Gemeinderätin gewesen sei, noch dazu „in der falschen Farbe“, und man (das SPK X) werde dem Bürgermeister von X sicher „keine ... hinsetzen“. Für sie sei offensichtlich, dass nicht ihre Leistung für „gemeinsam sicher“ das Bewertungskriterium für die Planstelle „SicherheitskoordinatorIn“ gewesen sei, sondern die nach Auffassung des SPK falsche politische Gesinnung.

Auf Grund des Geschlechtes erachte sie sich diskriminiert, weil sie überzeugt sei, für die Leitung der ...sgruppe und die Stellvertretung des Fachbereichsleiters am besten geeignet zu sein. Selbst wenn man nur von gleicher Eignung mit B ausgehen würde, wäre ihr der Vorzug zu geben gewesen, da im ...polizeilichen Referat des SPK X die E2a/6-wertigen Planstellen/Funktionen zu 100% mit Männern besetzt seien. Genau genommen seien derzeit 13 von 14 Planstellen der Funktionsgruppe 6 mit Männern besetzt. Zu erwähnen sei in diesem Zusammenhang, dass derzeit die Besetzung der Planstelle HauptsachbearbeiterIn im Fachbereich Y (...) als „Ministerentscheidung“ offen sei.

As Antrag war angeschlossen: Ihre Bewerbung um die Planstelle, inkl. Laufbahndatenblatt; Ausführungen der Antragstellerin vom ..., die sie als „Gedächtnisprotokoll“ bezeichnete und die im Wesentlichen mit dem Antrag ident sind; die Mitteilung vom ... über die Betrauung ihres Mitbewerbers mit der Funktion.

As Laufbahndatenblatt ist zu entnehmen (über die im Antrag gemachten Angaben hinaus), dass sie sich laufend im Bereich ... und ... fortbildete (...) und sie seit ... laufend jährlich an der Fachtagung „...“ teilnimmt. Zwischen ... und ... besuchte sie diverse Seminare, nämlich Kriminalprävention, Kriminaltechnik, Fotogrammetrie, Vernehmungslehre, EU Recht, Fahndung, Ethik und Sexualdelikte. Sie verfasste Beiträge zu den Broschüren „...“ („gemeinsam sicher“) und hielt Vorträge zur ...sprävention.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X mit ... eine Stellungnahme zum Antrag von A. Darin wurde ausgeführt, dass auf Grund der InteressentInnensuche vom ... vier Bewerbungen eingelangt seien (eine sei zurückgezogen worden).

..., Referatsleiter/...referat und Führungsunterstützung, habe mit Schreiben vom ... bekannt gegeben, dass er nach Absprache mit der Fachbereichsleitung X B, stellvertretender Hauptsachbearbeiter im Fachbereich X, an erster Stelle und A, stellvertretende Hauptsachbearbeiterin im Fachbereich X, an zweiter Stelle gereiht habe.

Zur behaupteten Diskriminierung wurde ausgeführt:

Auf Grund von As Beschwerde sei - vor allem im Hinblick darauf, dass der Fachbereichsleiter X vermeintlich die Reihung nach Alter vorgenommen habe - mit dem Leiter des ...referates telefonisch Kontakt aufgenommen worden und habe dieser angegeben, dass eine Besprechung mit allen Chefinspektoren (E2a/6) stattgefunden habe und man zum Schluss gekommen sei, dass B an erster und A an zweiter Stelle zu reihen sei. Diese Entscheidung sei mit Schreiben vom ... von dem Leiter des ...referates „bestätigt“ worden. Begründet habe der Leiter des ...referates die Entscheidung mit der Tatsache, dass B bereits seit dem Jahr ... als E2a-Beamter in mittlerer Führungsebene tätig gewesen sei und auch einschlägige Erfahrungen für seinen zukünftigen Arbeitsbereich gehabt habe, da er bereits in der „Gruppe .../BPD-X“ - damalige ...sgruppe - Dienst versehen habe. Bereits im Jahr ... sei B zum stellvertretenden Hauptsachbearbeiter im Fachbereich X ernannt worden. Er könne auch eine Ausbildung als Bilanzbuchhalter vorweisen, welche im Hinblick auf ...sdelikte im Anforderungsprofil unter fachspezifische Anforderungen eingeordnet werden könne. „Grundsätzlich“ sei B aufgrund seiner Erfahrung im Hinblick auf die Gesamtdienstzeit als Polizeibeamter, vor allem jedoch im Hinblick auf die Dienstzeit in mittlerer Führungsebene und die Dienstzeit auf kriminalpolizeilichem Gebiet an erster Stelle gereiht worden.

Im Zuge des Entscheidungsprozesses seien die konkreten Fähigkeiten, Begabungen und Erfahrungen „der Bewerber“ in Bezug auf die Aufgaben und Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes verglichen worden. Das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes impliziere „enorme Erfahrungswerte“, die „der geeignetste Bewerber“ mitbringen sollte. A sei „erst“

seit dem Jahr ... in mittlerer Führungsebene tätig und erst im Jahr ... zur stellvertretenden Hauptsachbearbeiterin im FB X ernannt worden.

Zum Vorbringen von A, nämlich C habe im Jahr ... (damals ...sgruppen- und Fachbereichsleiter) damit, dass nicht der älteste Bewerber, sondern sie als Geeignetste stellvertretende Hauptsachbearbeiterin geworden sei, ein Zeichen gesetzt, sei zu sagen, dass sich in diesem Fall der ältere Bewerber wegen seines Alters diskriminiert gefühlt haben könnte.

Die Fürsprache von C für A bei dem Leiter des ...referates ... Monate vor der offiziellen Ausschreibung der gegenständlichen Planstelle erwecke den Eindruck, dass A von C bei jeder Bewerbung als Bestgeeignetste gefördert werde. Die Behörde habe sich aber der Ansicht von dem Fachbereichsleiter X, dem Leiter des ...referates und des Kommandanten des SPK X angeschlossen, nämlich dass die im Laufe der langjährigen Wahrnehmung von (Führungs)Aufgaben gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse jedenfalls zu berücksichtigen seien. B sei nicht automatisch aufgrund seines höheren Dienstalters mit der Planstelle betraut worden, vielmehr sei der eklatante Unterschied der Dienstzeit, in der Verwendung in E2a und vor allem in der Verwendung im kriminalpolizeilichen Bereich berücksichtigt worden. Gleichwertigkeit von A und B liege somit in den vorangeführten Bereichen nicht vor.

Zum Vorbringen der Antragstellerin in Bezug auf die Weltanschauung, nämlich ... hätte ihr nach Gesprächen mit der Dienstführung des SPK X mitgeteilt, sich brauche sich nicht zu bewerben, da die Dienstführung entdeckt habe, dass sie „Gemeinderätin in der falschen Farbe“ gewesen sei, wurde in der Stellungnahme ausgeführt, dass A angegeben habe, bereits seit ... keiner politischen Tätigkeit mehr nachzugehen. Selbst wenn ihre politische Tätigkeit im Jahr ... bekannt geworden wäre, wäre zu hinterfragen, wo dieser Umstand vermerkt hätte sein sollen, sodass die Behördenvertreter von einer 12 Jahre zurückliegenden politischen Tätigkeit gewusst haben können.

Die LPD X übermittelte der B-GBK (u.a.) die InteressentInnensuche mit den Anforderungen an den/die ArbeitsplatzinhaberIn; die Bewerbung von B, inkl. Laubahndatenblatt; die Reihung der Bewerber und der Bewerberin durch den Leiter des ...referates bzw. den Besetzungsvorschlag des Stadtpolizeikommandanten an die LPD; die Mitteilung der GBB vom ... an die Personalabteilung, dass von Seiten der Gleichbehandlung keine Einwände zu den Besetzungsverfahren bestehen (Der GBB wurden Besetzungsvorschläge für vier Planstellen/Funktionen übermittelt) und eine Übersicht der Bewerber/innen.

Die „Allgemeine Aufgaben“ des gegenständlichen Arbeitsplatzes sind im Wesentlichen: Sammlung, Analyse und Auswertung von Informationen; strategische Planung von kriminalpolizeilichen Maßnahmen; Organisation, Führung und Steuerung des koordinierten Kriminaldienstes; Unterstützung der Polizei-/Fachinspektionen bei Amtshandlungen; Organisation, Koordination und Leitung der überörtlichen Kriminaldienste sowie der Überwachungsdienste; Kriminalprävention (kriminalpolizeiliche Beratung); Mitwirkung an der Planung, Koordination und Leitung von sicherheitsdienstlichen (auch grenzspezifischen) Einsätzen; fachbezogene Berichterstattung, Medienarbeit, Aus- und Fortbildung

Die „Fachspezifische Aufgaben“ sind die Unterstützung des Fachbereichsleiters und der Referatsleitung durch Beratung in den Angelegenheiten von ...delikten sowie der ...ermittlung. Dem „Arbeitsplatzinhaber“ obliegt die Leitung des Fachbereiches im Falle der Abwesenheit des Fachbereichsleiters. Im Rahmen seiner Funktion hat er die Wahrnehmung nachstehender kriminalpolizeilicher Aufgaben, die nicht von den Inspektionen wahrgenommen würden, sicher zu stellen: Bearbeitung von Strafanzeigen, Tatorthebungen, Verfassen von Berichten, Einvernahmen, Anzeigeerstattung; Überblick über die spezifischen Delikte im Wirkungsbereich; Erstellung von Statistiken und Analysen; Führung des kriminalpolizeilichen Erstangriffes und der Vorerhebungen im Hinblick auf spezifische Delikte, welche nicht von Polizeiinspektionen oder vom Landeskriminalamt zu führen sind usw.

An persönlichen Anforderungen waren genannt: Genauigkeit, Verlässlichkeit, Engagement,

Selbstständigkeit, Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Organisationsvermögen, Vorbildwirkung uÄ

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnissen und Fähigkeiten hinaus bestehen folgende fachspezifische Anforderungen:

Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden

sowie der Aufgaben der Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit; Kenntnis der Dienstanweisungen und Vorschriften; Erfahrung in dienstführender Tätigkeit in einer

kriminalpolizeilichen Dienststelle oder im Rahmen des KKD oder OKD; Fundierte Kenntnisse in Rechtsmaterien wie SPG, StPRG, StGB, Waffengesetz, DSG, Telekommunikationsgesetz, Mediengesetz, Suchtmittelgesetz, strafrechtliche Nebengesetze; sehr gute EDV-Anwenderkenntnisse

Fachbereichsleiter X führte in seiner Beurteilung des Bewerbers B vom ... aus, dessen Verhalten im Dienst sei ausgesprochen korrekt und bestimmt, er sei loyal gegenüber seinen Dienstvorgesetzten und hilfsbereit und höflich gegenüber seinen MitarbeiterInnen. Im Umgang mit Behörden und Parteien trete B korrekt und kompetent auf. Aufgrund seines gefestigten Charakters und seiner Gesetzeskenntnis wirke er überzeugend und sei in der Lage problematische Situationen bestens zu lösen. Er bringe sich gerne in Amtshandlungen ein und stelle sein Wissen und seine Erfahrung zur Verfügung. Von seinen MitarbeiterInnen werde er deshalb sehr geschätzt und oft zu Rate gezogen. Er sei ein sehr motivierter und zielorientierter Beamter. Es sei ihm immer wieder gelungen, komplexe Amtshandlungen zu leiten und erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Dabei habe er sich als Ideengeber sowie als Führungspersönlichkeit und Motivator mit ausgezeichneter Gesetzeskenntnis ausgezeichnet. Er habe mehrmals mit verschiedenen Organisationseinheiten als Aktenführer zusammengearbeitet und dabei seine Team- und Managementfähigkeiten bewiesen. Er verfüge über die erforderlichen Gesetzeskenntnisse und setze sich mit neuen Gesetzen und Vorschriften intensiv auseinander. Er sei außerdem in der Lage, die Gesetze und einschlägigen Vorschriften praktisch umzusetzen und in umfangreiche Amtshandlungen einzubinden.

Der Leiter des ...referates führte in seiner Reihung aus, dass sich diese nach „Einbindung des Fachbereiches X“ ergeben habe. Die Begründung für die Reihung von B an erster Stelle ist der Stellungnahme der LPD zu entnehmen (Seite 5 des Gutachtens), zu ergänzen ist, dass der Leiter des ...referates auch festhielt, B weise eine ausreichende, einschlägige Erfahrung auf dem Gebiet der ...delikte auf, er sei „der absolute ‚Wunschkandidat‘ der Führung des Fachbereiches X und erfährt daher von dort die volle Unterstützung“.

Zu A führte der Leiter des ...referates aus, sie sei bei der Kripo im Referat für ...delikte bei der Gruppe für ...delikte gewesen, von ... bis ... habe sie am Bildungszentrum unterrichtet, dann sei sie für einige Monate Sachbearbeiterin für ... delikte gewesen und sei dann innerhalb des Fachbereiches als Sachbearbeiterin zum ... gewechselt.

Diese Reihung erging, unterzeichnet vom SP-Kommandanten ..., an die LPD X.

A bewarb sich um die gegenständliche Planstelle mit den Sätzen: „Aufgrund meiner langjährigen und erfolgreichen Tätigkeit im Bereich der ...delikte bin ich davon überzeugt, den Erfordernissen der ausgeschriebenen Planstelle zu entsprechen. Ich sehe diese verantwortungsvolle Aufgabe als persönliche Herausforderung, der ich mich mit Freude stellen möchte.“

Im Laufbahndatenblatt des Bewerbers ist verzeichnet, dass er im ... den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a abschloss, von ... bis ... der „Gruppe ...“ in der BPD X angehörte und danach in der BPD X bzw. im SPK X ausschließlich der ...sgruppe zugeordnet war (von ... bis ... versah A Dienst in derAbt. bei der STA X).

An berufsbegleitenden Fortbildungen war angegeben: „Laufende Schulungen Taschendiebstahlseminare (... , ... , ...)“. Als sonstige Ausbildung war die Bilanzbuchhalterprüfung beim ... im Jahr ... angeführt.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... nahmen A, die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ..., der Leiter des ...referates und der Fachbereichsleiter X teil.

[Anmerkung: Im folgenden den Sitzungsverlauf wiedergebenden Teil des Gutachtens werden akademische Titel und Amtstitel nicht angeführt.]

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen weshalb sie glaube, auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, wiederholte die Antragstellerin zusammengefasst ihre Ausführungen im Antrag, wobei sei bezüglich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darauf hinwies, dass alle 14 Planstellen mit der Bewertung E2a/6 mit Männern besetzt seien. Zur Weltanschauung könne sie nur sagen, dass es offensichtlich ganz wichtig sei, sich politisch deklariert zu haben oder politisch zugehörig zu sein. Bei einer Ausschreibung im Jahr ... sei ihr schon im Vorfeld gesagt worden, sie brauche sich gar nicht zu bewerben, denn eine ... werde man mit dieser Funktion nicht betrauen.

Der Fachbereichsleiter X führte aus, er habe sich die Entscheidung nicht leicht gemacht. Als FB-Leiter sei er allerdings nur die erste Instanz, die eine Reihung vornehme, im gegenständlichen Fall sei die Reihung sogar gemeinsam mit den Chefinspektoren des FB 02 vorgenommen worden.

Auf die Zwischenfrage, ob es sich bei den Chefinspektoren ausschließlich um Männer handle, antwortete der Fachbereichsleiter X mit: Derzeit ja, es handle sich um „alte Männer, die kurz vor der Pension sind“. Als er seine Karriere bei der Polizei begonnen habe, sei keine Konkurrentin da gewesen, jetzt seien „in den Lauerpositionen im FB X, wenn wir Alten, die 6er, in Pension gehen, ausschließlich Frauen“, denn die Planstellen in der Verwendungsgruppe E2a/4 seien ausschließlich mit Frauen besetzt. „Von daher“ sei aus seiner Sicht eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes überhaupt nicht gegeben. Er sei „in keinsten Weise negativ eingestellt gegenüber Frauen“. Er habe die Entscheidung auf Grund der für die Funktion maßgebenden Punkte getroffen. Die Aufgaben seien: Erstellung von Analysen, strategische Planung von Amtshandlungen, das Erkennen von Serien und die entsprechende Reaktion darauf. Das sei „eine echt komplexe Geschichte bei der Kripo“, und da mache Kollege B seit vielen Jahren ausgezeichnete Arbeit. Er könne sich an viele Fälle erinnern, in denen B seinerzeit als „4-er“ alles gelenkt und geleitet habe, von der Analyse bis zu den Strategien mit anderen Organisationseinheiten. Er sei Nächte lang „angesessen“ „auf Einbrechern“ und habe erfolgreich Amtshandlungen beendet. Er hätte es mit seinem Gewissen nicht vereinbaren können, B bei der Vergabe dieser Funktion zu übergehen.

Auf die Frage, ob er B vom Arbeitsbereich her besser kenne als A, antwortete der Fachbereichsleiter X: Zugegebenermaßen Ja, er kenne B, weil sie denselben Deliktsbereich bearbeitet haben besser, er kenne aber auch A, die ja schon seit ... im FB im X tätig sei. B entspreche vollständig.

Auf die Frage, ob A Defizite habe, antwortete der Fachbereichsleiter X, sie habe „seines Wissens Amtshandlungen in dieser Form nicht geführt, in dieser Zeit“. Vielleicht habe sie nicht die Gelegenheit gehabt, er wisse es nicht. Er wolle auch nichts Negatives sagen, A sei eine sehr gute Mitarbeiterin, aber „der B ist da einfach vorn“.

Der Leiter des ...referates führte aus, auch für ihn sei die Sache nicht leicht gewesen. Wie Kollege ... (Fachbereichsleiter X) schon gesagt habe, liege ihnen Kollegin A „sehr am Herzen, sie ist eine sehr Gute“. Nachdem er den Vorschlag bekommen habe, habe er noch mehr wissen wollen. Er habe wissen wollen, ob das eine einsame Entscheidung des Fachbereichsleiters X gewesen sei, oder ob auch die anderen Fachbereichsleiterstellvertreter eingebunden gewesen seien. Da das nicht der Fall gewesen sei, hätten sie sich am nächsten Tag zusammengesetzt und in mehr als drei Stunden die Für und Wider penibelst aufgelistet. Dann seien sie zum vorliegenden Vorschlag gekommen.

Auf die Frage, was konkret B besser könne als A, antwortete der Leiter des ...referates, B habe schon mehr Gelegenheit gehabt, Teams „in der Richtung zu führen“ und sich dadurch „auf diesem Gebiet“ Erfahrungen angeeignet, die die Kollegin A eben noch nicht habe. Das ausschlaggebende Argument sei gewesen, dass die Erfahrung bei B in einem größeren Ausmaß vorhanden sei als bei A.

Die Antragstellerin warf ein, sie sehe nicht, inwiefern B Teams geleitet haben soll und sie nicht. Wenn es darum gegangen sei, etwas fürs Team zu tun, sei immer sie aktiv geworden, Stichwort Kriminaldauerdiensteinteilung, Ausbildungstage, soziale Events. Der Deliktsbereich, in dem sie Erfahrungen habe, sei der ..., insbesondere Cyber-Crime. Mittlerweile müsse man international zusammenarbeiten, über die österreichischen Grenzen hinaus vernetzt sein, es gebe keinen Akt mehr, den sie alleine bearbeiten könnte, Teamarbeit sei gefragt, weil verschiedene Hierarchieebenen beteiligt seien.

Die stellvertretende GBB führte aus, sie kenne A und den Fachbereichsleiter X seit mehr als 20 Jahren, und auch den Leiter des ...referates. Fraglich sei, welche Erfahrungen durch das vorhin von dem Fachbereichsleiter X erwähnte „Ansitzen“ gewonnen würden. „Ansitzen“ bedeute nämlich, dass man Nächtelang in einem Auto sitze und schaue, ob irgendwo etwas passiere, quasi auf der Lauer liegen. Zu den für B ins Treffen geführten Analysen, der strategischen Planung und dem Erkennen von Serien sei zu sagen, dass A seit dem Jahr ... im kriminalpolizeilichen Dienst und seit ... im Fachbereich X tätig sei. Sie müsse also in den drei erwähnten Punkten sattelfest sein, sonst hätte sie nicht einen Arbeitsplatz in der Funktionsstufe 4 bekommen dürfen. Es wäre schon interessant zu wissen, inwiefern B in diesen drei Punkten A etwas voraus habe. Außerdem gehörten zu den Anforderungen auch Tätigkeiten im Bereich Kriminalprävention, weiters seien absolvierte Aus- und Fortbildungen relevant. A habe ... Jahre lang Kriminalistik unterrichtet, sie sei im theoretischen Bereich der kriminalpolizeilichen Arbeit „absolut firm“. Sie habe auch Erfahrung in

der Kriminalprävention, sie sei immer wieder Mitarbeiterin bei „...-Projekten“ gewesen. Der Leiter des ...referates dürfte sehr zufrieden mit ihren Vorträgen gewesen sein, er habe einmal gesagt, sie könne einen riesigen Saal stillhalten, weil ihre Vorträge so fesselnd seien. Das könne sie bestätigen, sie sei schon Zuhörerin bei den Vorträgen gewesen.

Auf die Frage, ob sie als stellvertretende GBB in diese Planstellenbesetzung involviert gewesen sei, antwortete sie, sie wäre als Leiterin des Referates ... einzubinden gewesen, aber der Kommandant des SPK X habe sie bei dieser Entscheidung „herausgenommen“. Sie nehme an deshalb, weil er gewusst habe, dass sie diese Entscheidung nicht mittragen würde. Als GBB sei ihre Vorgängerin, ..., involviert gewesen.

Der Fachbereichsleiter X replizierte, dass das „Ansitzen“ jetzt heruntergespielt werde, „Ansitzen“ sei „beinharte kriminalpolizeiliche Arbeit“, sich Nächte um die Ohren zu schlagen habe auch sehr viel mit Motivation zu tun. „Ansitzen“ sei ja das Ergebnis von Ermittlungen, und zwar von Analysen und Strategien, und der letzte Punkt sei dann das Warten auf den/die Einbrecher. Man könne dafür eine Organisationseinheit heranziehen, z. B. die EGS (Einsatzgruppe für Straßenkriminalität), oder man mache das als Sachbearbeiter selbst, es sei jedenfalls ein wichtiger Punkt, man sollte das nicht herabwürdigen.

Die Antragstellerin führte aus, sie habe „das“ auch oft gemacht, zu Beginn ihrer Dienstzeit als eingeteilte Beamtin, sie habe viele Observationen für die „...gruppe“ mitgemacht. Ihr Schwerpunkt sei seit vielen Jahren der ... und da sei „Ansitzen“ nicht erforderlich. Die gegenständliche Stelle sollte auch den Schwerpunkt im Bereich ... haben.

Der Fachbereichsleiter X sagte dazu, selbstverständlich sei „Ansitzen“ notwendig, er mache es heute als Fachbereichsleiter noch, wenn er Akten im Zusammenhang mit verdeckten Ermittlungen zu bearbeiten habe. B sei nicht nur bei Observationen „mitgefahren“, sondern er habe solche geleitet und organisiert. Das gehe alles über die Staatsanwaltschaft und sei viel Schreibarbeit und persönlicher Einsatz. Derzeit arbeite B parallel an zwei Seriengeschichten und er werde von den jungen Leuten als Vorbild akzeptiert und respektiert.

A bemerkte, Serienakten seien Alltag, Telefonüberwachungen, Hausdurchsuchungen, eine Festnahme beantragen, das sei nichts wovon sie sich fürchte. Zum „Ansitzen“ ergänzte sie, dass es „ungünstig“ sei, wenn man als der Sachbearbeiter/in nächtelang draußen sei, denn wenn es zum Zugriff komme, seien 48 Stunden zur Verfügung, innerhalb der der Häftling dem Gericht übergeben werden müsse. Wenn man schon zwei bis drei Nächte im Auto zugebracht habe, könne man schwer weitere 48 Stunden zur Verfügung stehen, um die Arbeit zu machen, die intellektuell gefordert sei.

Auf die Frage, ob bei der Eignungsbeurteilung anhand einer Matrix vorgegangen worden sei,

antwortete der Fachbereichsleiter X, eine Matrix habe es nicht gegeben, er sei Punkt für Punkt durchgegangen und habe gegenübergestellt, was die Kollegin und der Kollege machen. Wenn man so lang im Fachbereich sei wie er, wisse man das zwar sowieso, man wisse, wer eine Telefonüberwachung laufen habe oder vor einem Zugriff stehe usw., aber er habe trotzdem genau geschaut, wo Kollege B Vorzüge habe und wo Kollegin A vorne sei, und unterm Strich sei B vorn. Wenn es gefordert sei, könne er im Nachhinein anhand der Amtshandlungen einen Katalog der Tätigkeiten erstellen.

Der Leiter des ...referates führte aus, „sie“ hätten ja bloß einen Vorschlag gemacht und ein solcher Vorschlag werde in der LPD noch zweimal geprüft, und das sei auch in diesem Fall passiert.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass in seinem Vorschlag stehe, B sei „der absolute Wunschkandidat des Fachbereichsleiters X“, ging der Leiter des ...referates nicht ein.

Zur Bemerkung der Vorsitzenden, dass B nicht gerade aus- bzw. fortbildungsfreudig gewesen sei, sagte der Fachbereichsleiter X, er habe ein Seminar zu Taschendiebstählen absolviert, er habe recht viel Arbeit gehabt. A sei in der ...abteilung gewesen, und da mache man automatisch mehr Fortbildungen.

Auf die Frage nach der Einteilung des ...referates in ...- und ...sgruppen (im Zusammenhang mit dem Umstand, dass ... der ...sgruppe angehörte und B bislang der ...sgruppe) antwortete der Leiter des ...referates Folgendes: Im Jahr ... sei die Polizeireform gewesen, und seither sei in den Stadtpolizeikommanden in ganz Österreich eine diffuse Planstellensituation, Fachbereichsleitungen seien bis heute nicht definiert. Er habe so ein Problem wie das gegenständliche auch in einem zweiten Fachbereich, deshalb habe er jetzt eingefordert, dass konkretisiert werde. Es gebe derzeit einen Fachbereichsleiter mit drei Stellvertretern, wobei nicht definiert sei, aus welchem Bereich die kommen. Im Fachbereich X gebe es vier Bedienstete in der Funktionsgruppe 6 und er könnte diese „nach Gutdünken“

einteilen. Er sei mit dem Zustand nicht glücklich, denn es gebe jetzt „in der ersten Ebene drei Leute vom ... und in der zweiten Ebene seien drei Leute, drei Frauen übrigens, vom

Auf die Frage, weshalb man bei der Besetzung im vorliegenden Fall angesichts des Umstandes, dass man mit A eine qualifizierte Bedienstete aus dem ...sbereich gehabt habe nicht bei der ursprünglichen „Einteilung“ geblieben sei, antwortete der Fachbereichsleiter X Folgendes: „Der Kollege B war von mir vorgesehen für den ...“. Und zwar deshalb, weil seine Fähigkeiten und seine Erfahrung für die ...sgruppe genauso wichtig gewesen wäre, wie für die ...sgruppe. B habe das auch machen wollen. Aus verschiedenen Gründen habe man sich aber dann entschlossen, damit Friede im Fachbereich sei, dass er weiterhin „beim ...“ bleibe. Er könnte aber die Arbeit beim ... genauso machen, er sei auch Bilanzbuchhalter. Man arbeite ja deliktsübergreifend. In Zeiten, in denen der ... überlastet gewesen sei, habe auch die ...sgruppe ...saken bearbeitet. Kollege B habe ihm erzählt, dass er, als Kollegin A kurz beim ... gewesen sei, mit ihr zusammen einen „großen Akt“ gemacht habe, er habe die Kollegin A unterstützt. Er sei auch „beim ...“ gewesen, in der Gruppe ..., man könne nicht sagen, dass er nichts vom ... verstehe.

Bezugnehmend auf den Umstand, dass im Zeitraum des gegenständlichen Verfahrens vor der B-GBK die Besetzung der 14. E2a6-Planstelle – von denen 13 mit Männern besetzt sind – noch offen war und auch für diese Stelle ein Mann vorgesehen war, führte A aus, dass in diesem Besetzungsverfahren die Argumentation der Behörde genau umgekehrt gewesen sei, es habe geheißen, die Bewerberin habe nicht die Erfahrung für die Gruppe, in der die Planstelle frei geworden sei. Auer bestätigte das und führte weiter aus, dass aus den Unterlagen zum gegenständlichen Besetzungsverfahren klar hervorgehe, dass eine Planstelle mit ...spezifika zu besetzen sei. Zur ins Treffen geführten Ausbildung von B zum Bilanzbuchhalter merke sie an, dass B diese Ausbildung im Jahre ... absolviert habe.

Auf die Frage, inwieweit Ermittlungsstrategien aus dem ...bereich auf ...delikte bzw. Cyberkriminalität anwendbar seien bzw. Erfahrungen aus dem ...bereich im ...bereich helfen würden, antwortete der Fachbereichsleiter X, die Strategie sei im gesamten kriminalpolizeilichen Bereich wichtig. Man müsse eine Serie erkennen können, und Cyberkriminalität sei nicht der Hauptpunkt bei den ...delikten. Beim ... seien genauso Anträge an die Staatsanwaltschaft zu stellen und Kontakte herzustellen, Kollege B habe jahrelang bei der Staatsanwaltschaft Dienst gemacht.

Die Antragstellerin führte abschließend aus, dass sie mittlerweile innerhalb der ...sgruppe zu den Bediensteten mit den meisten Dienstzeiten zähle und sogenannte Großakte würden bei den älteren Kolleginnen und Kollegen landen. Neue Kolleginnen und Kollegen sollten nach ca. drei Jahren in der Lage sein, eigenständig Akten zu bearbeiten.

Um ein Bild von der Situation von Frauen im Bereich ihrer Dienststelle zu geben, teilte A mit, dass ihr ein Personalvertreter, ein älterer Kollege, von einem Verfahren vor der B-GBK abgeraten habe, denn man würde sie in diesem Fall „hassen“ und sie würde „nie mehr etwas werden“. Ein jüngerer Kollege habe zu ihr gesagt, ob sie glücklich sein werde, wenn sie eine Stelle bekomme, „nur“ weil sie eine Frau sei.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG 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-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der LPD X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („Vorrang beim beruflichen Aufstieg“) sind Bewerberinnen, 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.

Die Eignungsprüfung hat auf der Grundlage der bisher erfüllten Aufgaben zu erfolgen und selbstverständlich sind nur

jene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Beurteilung heranzuziehen, die auch für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sind. Auch wenn die InteressentInnensuche nicht dezidiert auf ...delikte abgestimmt war – die Einteilung des Fachbereiches X erfolgte ja inoffiziell – so war doch auf Grund des Abgangs in dieser Gruppe (C) klar, dass der Tätigkeitsschwerpunkt der zu besetzenden Planstelle im Bereich der ...delikte liegt. Im Übrigen geht aus der Reihung des Leiters des ...referates und aus dem Ansuchen vom Kommandant des SPK X an die LPD um Verleihung der Planstelle an B (Seiten 7/8) eindeutig hervor, dass die gegenständliche Planstelle im ...bereich angesiedelt ist.

Eine verschriftlichte Beurteilung der Kenntnisse und Fähigkeiten von A und B im Hinblick auf diese Planstelle und ein Vergleich dieser Kenntnisse und Fähigkeiten wurde nicht vorgelegt. Laut dem Fachbereichsleiter X erfolgte die Eignungsprüfung nicht anhand einer Matrix. Was „Punkt für Punkt durchgegangen“ wurde – wie der Leiter des ...referates in der Senatssitzung sagte –, wurde zwar nicht dargelegt, aber aus den Ausführungen der beiden Dienstgebervertreter in diesem Zusammenhang ist zu schließen, dass die jeweiligen Amtshandlungen gezählt wurden. Der Fachbereichsleiter X sagte nämlich, „man“ (konkret die Chefinspektoren des Fachbereiches) habe „genau geschaut“, wo Kollege B Vorzüge habe und wo Kollegin A vorne sei, obwohl man, wenn man so lang im Fachbereich sei wie er (...), sowieso wisse, wer z. B. eine Telefonüberwachung laufen habe oder vor einem Zugriff stehe usw. Der Fachbereichsleiter X bot auch an, anhand der Amtshandlungen einen Katalog der Tätigkeiten für den Senat zu erstellen. Diverse Amtshandlungen aufzulisten und ihre Anzahl gegenüberzustellen stellt ohne inhaltliche Bewertung im Hinblick auf die mit dem Arbeitsplatz/der Funktion verbundenen Tätigkeiten keinen seriösen Quervergleich dar. Es ist auch nicht nachvollziehbar, warum, wenn in drei Stunden die Für und Wider „penibelst aufgelistet“ wurden, der Qualifikationsvergleich nicht dokumentiert und dem SP-Kommandanten und in der Folge der LPD (und in der Folge der B-GBK) vorgelegt wurde.

Am Rande ist zur Eignungsbeurteilung an sich zu bemerken, dass der Senat nicht nachvollziehen kann, weshalb die stellvertretenden Fachbereichsleiter zur Eignungsbeurteilung hinzugezogen wurden. Die Befassung von Stellvertretern/Stellvertreterinnen mit Eignungsbeurteilungen erfolgt in der Regel nur im Fall der Abwesenheit des Vorgesetzten im Zeitraum des Auswahlverfahrens. Eine seriöse Qualifikationsbeurteilung auf Grund bloßer Stellvertretungsfunktion erscheint dem Senat jedenfalls zweifelhaft.

Zur Begründung der schriftlichen, dem SP-Kommandanten vorgelegten Reihung von dem Leiter des ...referates (vgl. Seite 5 und 8) ist festzuhalten, dass diese auf die Dienstzeiten gestützt ist (Gesamtdienstzeit und Dienstzeit als E2a-Beamter und im Kriminaldienst), im Hinblick darauf sei B der „absolut Erfahrenste“. Ein Bezug zum Inhalt des Arbeitsplatzes sollte wohl mit der Erwähnung der Ausbildung von B zum Bilanzbuchhalter hergestellt werden. Festgehalten wurde, dass der Bewerber über eine „ausreichende(!), einschlägige Erfahrung auf dem Gebiet der ...- und ...delikte“ verfüge und der „absolute ‚Wunschkandidat‘ der Führung des Fachbereiches 02“ sei. Dazu ist zu bemerken, dass es schon erstaunt, wenn als Argument für eine Qualifikation eine vor ca. 26 Jahren absolvierte, aber ohne praktische Anwendung gebliebene Ausbildung ins Treffen geführt wird.

Stadtpolizeikommandant ... formulierte in seinem Ansuchen an die LPD B die Planstelle zu verleihen aus, dieser übe seit ... die Funktion des Stellvertreters des Hauptsachbearbeiters im Fachbereich X zur vollsten Zufriedenheit seiner Vorgesetzten aus, und „im Zuge dessen“ habe er seine Qualifikationen und Erfahrungen „auf dem Gebiet der ...- und ...delikte unter Beweis gestellt“. Diese Feststellung ist angesichts der folgenden Fakten nicht gerade überzeugend: A ist seit ... stellvertretende Hauptsachbearbeiterin in der ...gruppe, in der sie seit ... eingesetzt ist. B war der ...gruppe zugeordnet, in einer ...gruppe versah er das letzte Mal vor 24 Jahren Dienst, und das für einen Zeitraum von einem Jahr.

Zum gegenständlichen Auswahlverfahren ist auch zu bemerken, dass der Fachbereichsleiter X für den Bewerber B eine Beurteilung seines Verhaltens im Dienst, seines Umgangs mit Behörden, Parteien und MitarbeiterInnen, seiner Managementfähigkeiten und Gesetzeskenntnisse abgab. Eine solche Beurteilung der Antragstellerin wurde der B-GBK nicht vorgelegt.

Bemerkenswert und möglicherweise auch bezeichnend für die Personalauswahl im ...referat der LPD X ist die Bemerkung des Fachbereichsleiters X in der Sitzung des Senates, nämlich „Der Kollege B war von mir(!) vorgesehen für den ...“, und B habe „das“ auch machen wollen, aber aus verschiedenen Gründen habe man sich entschlossen, damit „Friede“ im Fachbereich sei, dass er weiterhin in der ...gruppe bleibe. Angesichts dieses Vorbringens stellt sich die Frage (wie auch schon vorher angesichts der „Begründung“ für die Reihung und des Ansuchens um Ernennung an die LPD – Stichwort

„Wunschkandidat“) auf welcher Ebene tatsächlich Personalentscheidungen getroffen werden. Im gegenständlichen Auswahlverfahren haben eindeutig Männer auf höherwertigen Arbeitsplätzen einem Kollegen zu einem höherwertigen Arbeitsplatz verholfen. Dies scheint im Zuge eines Besetzungsverfahrens, in dem ein Bediensteter und eine Bedienstete zur Auswahl stehen leichter durchführbar als in einem Verfahren mit zwei Bewerbern. Die Bewerberin wurde damit getröstet (und den anderen Beamtinnen auf E2a/4-wertigen Arbeitsplätzen Hoffnung gegeben), dass nach dem Übertritt der Beamten in E2a/6-wertiger Verwendung in den Ruhestand „ihre Zeit kommen wird“.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Vornahme einer Eignungsbeurteilung nach Maßstäben und im Rahmen eines Procedere wie im vorliegenden Auswahlverfahren in höchstem Maß unsachlich ist. Fachkenntnis und Erfahrung spielten im gegenständlichen Besetzungsverfahren die geringste Rolle, das Hauptmotiv für die Entscheidung zu Gunsten von B war, den letzten Bediensteten der Altersgruppe 55 Plus in der Verwendungsgruppe E2a/4 auf einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe E2a/6 zu bringen. Trotz eindeutig besserer Qualifikation hatte A als Frau in diesem Besetzungsverfahren keine Chance.

Die Entscheidung, nicht A sondern B mit der Planstelle einer Hauptsachbearbeiterin/eines Hauptsachbearbeiters und der Fachbereichsleitungsstellvertretung für den Fachbereich X im Stadtpolizeikommando (SPK) X zu betrauen, stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG dar.

Neben dem geschlechtsbezogenen Motiv spielte im Auswahlverfahren auch das Senioritätsprinzip eine Rolle. Obwohl A als Frau frühestens ... den Grundausbildungslehrgang beginnen hätte können, mit ... Jahren, und also schon aus diesem Grund mit den Dienstzeiten rund sechs Jahre hinter ihrem Mitbewerber lag, der bereits im Jahr ... (mit ... Jahren) in den Exekutivdienst eintreten konnte, wurde das Plus des Bewerbers an Dienstjahren von den Dienstgebervvertretern als Argument herangezogen. Es konnte jedoch nicht festgestellt werden, dass dem um rund fünf Jahre jüngeren Lebensalter der Antragstellerin wesentliche Bedeutung für die für sie negative Auswahlentscheidung zukam.

Zum vorgebrachten Diskriminierungsgrund Weltanschauung hält der Senat fest, dass die - sinngemäße - Äußerung eines Bediensteten, nämlich jemand brauche sich auf Grund einer bestimmten parteipolitischen Zugehörigkeit gar nicht zu bewerben, nicht ausreicht, um eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung im Sinne des § 13 B-GIBG festglaubhaft zu machen.

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

Empfehlung:

Jenen Führungskräften der LPD X, die letztlich über eine Planstellenbesetzung zu entscheiden haben, wird empfohlen, sachlich nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche einzufordern und nicht persönlichen, auf nicht vertretbaren Werthaltungen beruhenden Besetzungsvorschlägen nachzukommen.

Wien, April 2019

Zuletzt aktualisiert am

05.07.2019

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at