

# Gbk 2019/11/25 B-GBK I/237/19

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 25.11.2019

## Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 (1) 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 er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um die Leitung des Referates X (Arbeitsplatzwertigkeit A1/2 bzw. v1/2) im B... (Bundesministerium für Inneres) auf Grund des Geschlechtes und des Alters gemäß §§ 4 Z 5 bzw. 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Bestellung von B zur Leiterin des ReferatesX im B... stellt eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes gemäß § 4 Z5 und auf Grund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GDG) ein. Der Antragsteller führte aus, er habe sich mit ... auf die vom BMI am ... ausgeschriebene Planstelle der Leitung des Referates X beworben, die letztendlich nicht besetzt worden sei. Nachdem dieselbe Planstelle am ... erneut ausgeschrieben worden sei, habe er sich ein zweites Mal beworben. Am ... habe er durch Einsicht in das interne Telefonverzeichnis und Überprüfung der Eintragung mittels eines Anrufes erfahren, dass B (im Zeitpunkt der Bewerbung ...), mit dieser Funktion betraut worden sei. Eine offizielle Verständigung von Seiten der Behörde sei nicht erfolgt.

Im Gegensatz zu seiner Mitbewerberin erfülle er die Ausschreibungskriterien für die gegenständliche Planstelle im höchsten Ausmaß. Er habe das Studium der ... abgeschlossen, weiters diverse Ausbildungen absolviert, an einigen Großprojekten teilgenommen, Vortragstätigkeiten ausgeübt und Beiträge veröffentlicht (vgl. Seite 5/6). Daraus ergebe sich seine Fähigkeit zu logischem und analytischem Denken. In praktischer Hinsicht sei auf die von ihm laut Studienplan absolvierten Praktika zu verweisen. Seine langjährigen dienstlichen Erfahrungen und Tätigkeiten, auch

unter Führungsverantwortung, würden die geforderte Fähigkeit zu präzisem und selbstständigen Arbeiten deutlich aufzeigen. Als stellvertretender Leiter des ... Dienstes „...“ habe er zumindest einmal wöchentlich an den entsprechenden Sicherheitsbesprechungen teilgenommen, an denen auch Vertreter anderer Bereiche wie Feuerwehr, Rettung, Magistratsabteilungen etc. anwesend gewesen seien. In seiner Zeit als Leiter der J. an öffentlichen Orten habe der von ihm geleitete Schwerpunkt „...“ zu Überlegungen der Stadt ... bezüglich Änderungen des ...wesens angeregt. Dies belege seine Fähigkeit zur eigenständigen Erarbeitung bundesweiter Projekte, um das subjektive Sicherheitsgefühl zu heben und den Kontakt und das Vertrauen der ... in die Polizei weiter zu steigern.

Durch seine jahrelange leitende Tätigkeit im Zusammenhang mit Fußballspielen der obersten Spielklassen im nationalen und internationalen Bereich habe er wesentliche Auslandserfahrungen sammeln und entsprechende Fachvernetzungen gründen können. Insbesondere anlässlich der schweren Ausschreitungen in ... im Jahr ... sei das von ihm geleitete Team zum „...“ eingeladen worden und habe wertvolle Beiträge zur nachhaltigen Beruhigung der Lage beitragen können. Daraus ergebe sich seine Fähigkeit zur Unterstützung bei der Systematisierung von inter/nationalen ... Projekten und Vorhaben im Sinne qualitätssichernder Maßnahmen.

Aufgrund seiner umfangreichen Ausbildung, seinen nationalen und internationalen Tätigkeiten und den dementsprechenden Kontakten sei es ihm als derzeitiger Leiter des Kinderschutzes für ... gelungen, ein ExpertInnenNetz, welches auch für die Task Force ..., die durch ... betrieben werde und auf höchster Beamtenebene im ... als richtungsweisend beurteilt werde, zu etablieren.

Anlässlich der Ausschreitungen in der ...nacht ... in ... habe er mit seiner Stellvertreterin ein äußerst erfolgreiches Maßnahmenpaket ausgearbeitet.

Seine Tätigkeiten würden seine Kenntnisse und Fähigkeiten hinsichtlich Aus- und Fortbildung von ... sowie hinsichtlich der Erstellung wissenschaftlicher Lehr- und Informationsmethoden belegen. Dies treffe auch auf das Ausschreibungskriterium der Analyse bereits bestehender Projekte und darauf aufbauender Verbesserungsvorschläge für einzelne Projekte zu sowie auf das Kriterium der Durchführung von anlassbezogenen Sonderaufgaben.

Auf Grund seiner Fähigkeiten würden ihm von seinen Vorgesetzten „sensible Beratungen im Zusammenhang mit komplexen und heiklen Sachverhalten“ übertragen.

Somit zeige sich, dass er die wesentlich besseren Voraussetzungen für die Wahrnehmung der mit der Leitung des Referates X verbundenen Aufgaben aufweise als die ernannte Mitbewerberin.

Berfülle das Anforderungsprofil der Ausschreibung bei Weitem nicht, insbesondere sei das Ausschreibungserfordernis eines Hochschulstudiums der Fachrichtungen Rechtswissenschaft und/oder Betriebswirtschaft und/oder ... durch ihr Universitätsstudium der ... nicht erfüllt. Laut ihren „abrufbaren Angaben“ sei sie von ... bis ... Projektleiterin eines nicht näher bezeichneten Projektes beim BFI ... gewesen. Ihre Tätigkeit als Beraterin/Standortleiterin ... betreffend Movement von ... bis ... lasse ebenfalls keinerlei Rückschlüsse auf eine einschlägige anforderungserfüllende Tätigkeit zu. Von ... bis ... sei sie im Bereich Kriminalprävention und Opferhilfe im ... tätig gewesen, was zwar unter die Ausschreibungskriterien subsumiert werden könne, allerdings könne eine lediglich neunmonatige Tätigkeit keinesfalls seiner langjährigen einschlägigen Tätigkeit gleichgesetzt werden.

Dem Antrag waren die Ausschreibung der Referatsleitung vom ... aus der Jobbörse der Republik Österreich, das Laufbahndatenblatt und die Bewerbung des Antragstellers angeschlossen.

In der Ausschreibung der Funktion wurde unter ‚Aufgaben und Tätigkeiten‘ genannt:

? „Aufrechtes Dienstverhältnis zum Bund sowie für Beamte/Beamten - Erfüllung der allgemeinen und besonderen Ernennungserfordernisse hinsichtlich der Verwendungsgruppe A1 des Allgemeinen Verwaltungsdienstes durch Erwerb eines abgeschlossenen Hochschulstudiums (Rechtswissenschaft und/oder Betriebswirtschaft und/oder ...) bzw. für Vertragsbedienstete - Erfüllung der geforderten Qualifikationserfordernisse

? Logisches und analytisches Denken sowie Konzentrationsfähigkeit

? Ausgezeichnete Teamfähigkeit, guter/kollegialer und wertschätzender Umgang mit Menschen sowie Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit

? Präzises und selbstständiges Arbeiten

- ? Ausgezeichnete Fähigkeiten zur selbstständigen Recherche, Beurteilung und Datensammlung zu komplexen Sachverhalten, Erarbeitung wissenschaftlicher Ableitungen und Interpretationen sowie Verdichtung zu einem nachvollziehbaren und wissenschaftlich begründbaren Gesamtbild;
- ? Sehr gute Englisch-Kenntnisse"

Die „Erfordernisse“ waren Folgende:

- ? „Erstellung, Prüfung und Bewertung von Projekten und Maßnahmen in Belangen der ... hinsichtlich ...“
- ? Eigenständige Erarbeitung von bundesweiten Projekten um das subjektive Sicherheitsgefühl zu heben und den Kontakt und das Vertrauen der ... in die Polizei weiterhin zu steigern
- ? Unterstützung bei der Systematisierung inter-/nationaler ... Projekte und Vorhaben im Sinne qualitätssichernder Maßnahmen
- ? Etablierung eines nationalen/internationalen Experten-Netzwerks zur Sicherstellung eines know-how-Transfers in kommunaler und kriminalpräventiver Hinsicht. Zusammenarbeit mit aufgabengleichen bzw. -ähnlichen Stellen und Organisationen im In- und Ausland im Rahmen der Erarbeitung von best practices, Guidelines etc. zu Fragen der rechtswissenschaftlichen Beurteilung und Prüfung
- ? Mitwirkung bei der Aus- und Fortbildung der ... in jeglicher Hinsicht, dahingehende Erstellung und Überarbeitung wissenschaftlicher Lehr-, Informations- und Lernmethoden
- ? Analyse bereits bestehender Projekte und darauf aufbauend Erarbeitung erkenntnisunterstützte Verbesserungsvorschläge zu den einzelnen Projekten
- ? Durchführung von anlassbezogenen Sonderaufgaben im Auftrag der unmittelbaren Abteilungs- oder Büroleitung“

Zusammengefasst führte A in seiner Bewerbung Folgendes aus:

Er sei seit ... mit den unterschiedlichsten präventiven Aufgabengebieten betraut. Er habe an diversen Schulungen und Projekten teilgenommen, die zu wertvollen internationalen Kontakten geführt hätten. Infolge seines ...studiums sei es ihm auch sehr gut möglich gewesen, wissenschaftlich abgesicherte Themeninhalte einzubringen, welche z.B. vom ..., bei dem er vor Dienststellenleitern Vorträge zu massenpsychologischen Phänomenen gehalten habe, angenommen worden seien.

Infolge seiner Mitarbeit im Team ... und früheren Arbeitsgruppen sei er von Anfang an in die Mitgestaltung der heutigen Präventionsstruktur eingebunden gewesen. Dabei sei er für eine Wissensvereinheitlichung auf wissenschaftlichem Niveau eingetreten.

Angesichts seiner Tätigkeit in fachlich unterschiedlichen Präventionsbereichen, seiner universitären Ausbildung, nicht zuletzt im Hinblick auf sein Wahlfach „...“, verfüge er über langjährige, vielschichtige Erfahrungen auf wissenschaftlichem Niveau.

Zu den konkreten Voraussetzungen für die Ausübung der Funktion führte B im Wesentlichen aus:

- ? Die „Grundvoraussetzung“ erfülle er durch das Universitätsstudium der ....
- ? Über logisches und analytisches Denkvermögen verfüge er auf Grund seiner umfassenden statistischen Ausbildungen im Rahmen des ...studiums.
- ? Präzises und selbstständiges Arbeiten sei jahrelang Teil seiner Tätigkeit gewesen, z.B. in der Funktion des stv. ...-Leiters und auch als Fachbereichsleiter für Jugendkriminalitätsprävention und Kinderschutz.
- ? Die Fähigkeit zu selbstständiger Recherche, Beurteilung und Datensammlung sei ebenfalls auf Grund des ...studiums gegeben, als Beispiel führe er die Analyse der ... Jugendszene an, wobei er die Erkenntnisse vor den obersten Führungsorganen der LPD X präsentiert habe.
- ? Die Erstellung, Prüfung und Bewertung von Projekten in Belangen der Bürgernähe sei ihm u.a. auf Grund seiner Ausbildung in Motivations... möglich.
- ? In puncto Aufbau von nationalen und internationalen Expertennetzwerken könne er seine Erfahrungen als stv. ...-Leiter und Kommandant bei der ...meisterschaft ... einbringen.

? Die Fähigkeiten zur Aus- und Fortbildung weise er auf Grund zahlreicher Vortragstätigkeiten (z.B. beim ...) und seiner „eigenen inner- und außerberuflichen Bildungssituation“ auf.

12. Die Erfüllung von anlassbezogenen Sonderaufgaben sei ihm infolge seiner langjährigen und interdisziplinären Berufserfahrung möglich.

Der Bewerber stellte auch seinen „persönlichen Fokus und seine Zukunftsziele“ dar.

Aus dem Laufbahndatenblatt ist ersichtlich, dass A ... in den Polizeidienst eingetreten ist. Er war von ... bis ... Kriminalbeamter, anschließend bis ... stellvertretender Gruppenführer und stv. Leiter des „... Dienstes“, Schwerpunkt „...“. Seit ... ist er Fachbereichsleiter (Gruppenführer) für ... bei der LPD X.

Er absolvierte folgende Ausbildungen:

- ? Universitätsstudium der ... (...); Universitätsstudium der ... (...);
- ? Rhetorik- Kommunikations- und Konflikt-handhabungsseminare an der ...akademie;
- ? mehrwöchiger Speziallehrgang Prävention, ... und mehrwöchiger Speziallehrgang Verhaltensprävention, ...;
- ? Befragung von sensiblen Zeugen/ Einvernahme von Opfern nach Sexualdelikten, mehrwöchiger Speziallehrgang bei deutschen Aussagepsychologen;
- ? an der ...akademie: Gewaltprävention in der Privatsphäre; Kriminalprävention als gesamtgesellschaftliche Aufgabe; Prävention in internationalen Bereichen
- ? Gewalt und ... im B...
- ? Seminar für szenekundige Beamte im BMI
- ? Fortbildungsseminar für leitende szenekundige Beamte an der Polizeiakademie ...
- ? Motivierende Kurzintervention bei riskant konsumierenden Jugendlichen, Alkoholprävention bei Großveranstaltungen, Stadt ...
- ? Erste Hilfe Maßnahmen bei Suchtkranken, Stadt ...

Er wirkte an folgenden Großeinsätzen mit:

- ? Mehrere Monate in Sonderkommissionen EB X (...) über besonderen Auftrag (z.B. Mädchenmorde ...)
- ? Mehrmonatige Mitwirkung an der AG ... im Steuerungs- und Pressteam über Auftrag des ...
- ? Mehrmonatige Mitwirkung im Kernteam der Untersuchung „...“ über Auftrag des ...
- ? Seit ... Mitwirkung an Großeinsätzen „...“ im nationalen und internationalen Bereich, zum Teil mit Führungsaufgaben
- ? ... - ... -Leiter Stv./Abschnittskommandant bei Großeinsätzen
- ? Mitglied der Steuerungsgruppe (Prävention) ...meisterschaft ...
- ? Stv. Abschnittskommandant bei der ...meisterschaft ... mit bis zu 200 Mitarbeitern

Seine Vortragstätigkeiten waren Folgende:

- ? „...“ an der Sozialakademie
- ? „...“ beim ...
- ? „...“ beim BM. I

An Publikationen nannte der Bewerber:

- ? Beiträge in der Schriftenreihe ... - Modelle im Umgang mit ...
- ? Beiträge in Fachzeitschriften - ...
- ? Kommentare nach ...
- ? Interne Arbeitsunterlagen für Polizeibeamte

Auf Ersuchen der B-GDG übermittelte das BMI mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag. Es wurde im Wesentlichen Folgendes ausgeführt:

A sei seit ... im Bundesdienst tätig, zuerst bei der ..., seit ... im Landeskriminalamt (LKA) der LPD X. Er habe einen Arbeitsplatz der Wertigkeit E2a/6 inne. Im B... sei er bis dato nicht beschäftigt gewesen.

Der Bewerbung von A im ... um die gegenständliche Funktion habe man mangels einer (positiven) Stellungnahme der Vorgesetzten sowie auf Grund der geführten persönlichen Gespräche und insbesondere aufgrund der angespannten Personalsituation im Bereich der LPD X nicht nähertreten können. Nachdem sich auf die Ausschreibung kein geeigneter Kandidat/keine geeignete Kandidatin beworben habe, die Stelle aber zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes dringend besetzt werden sollte, sei sie an der Jobbörse des Bundes erneut ausgeschrieben worden. Der neuerlichen Bewerbung des Antragstellers habe aus denselben Gründen, die schon im ... ausschlaggebend für die Ablehnung gewesen seien, nicht berücksichtigt werden können. Nachdem seine Bewerbung bereits bei der ressortinternen Ausschreibung abschlägig beurteilt worden sei, sei von einem persönlichen Vorstellungsgespräch Abstand genommen worden.

Nach Durchführung des Auswahlverfahrens sei B als bestqualifizierte Bewerberin ausgewählt worden, sie habe sich bereits im Referat in diesem Aufgabengebiet bewährt. Der Vorwurf einer Bevorzugung von B auf Grund des Alters bzw. Geschlechts werde zurückgewiesen, die Empfehlung „der Büroleitung“ (vermutlich gemeint die Organisationseinheit „...“) zu Gunsten der Bewerberin habe auf folgenden Gründen beruht:

- ? Ausgezeichnete Teamfähigkeit von B, welche sie für die gesamte Dauer im Rahmen ihres Verwaltungspraktikums im DG-Büro X unter Beweis gestellt habe
- ? Abgeschlossenes Masterstudium der ... mit besonderem Fokus auf Polizei- und ...forschung
- ? B weise zwar kein Studium der ... auf, sei allerdings aufgrund ihrer Spezialisierung im Rahmen des Masterstudiums der ... - zusätzlich zu ihrer sozialen Kompetenz - grundsätzlich gleich geeignet
- ? Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, welche insbesondere beim Erfahrungsaustausch mit ausländischen Partnerorganisationen und sog. Non Government Organizations (NGO) von großem Vorteil seien
- ? Ausgezeichnete Teamfähigkeit, guter/kollegialer und wertschätzender Umgang mit Menschen sowie Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit seien u.a. die Voraussetzungen für die Funktion, und diesem Anforderungsprofil entspreche B laut ihren Kolleginnen und Kollegen vollinhaltlich.

Als „Zeugen“ nannte die Behörde: ..., ... und ..., alle B....

Der Stellungnahme waren u.a. folgende Beilagen angeschlossen: die InteressentInnensuche vom ..., die Stellungnahme des Leiters des Büros für X ... zu den Bewerbern und Bewerberinnen des ersten Auswahlverfahrens, der Lebenslauf von A, die Bewerbungsunterlagen von B und die Empfehlung der Büroleitung des Referates X für die Besetzung der Stelle mit B.

Betreffend die Anforderungen der Interessentensuche vom ... ist auf Grund der völlig identen Inhalte auf die Ausführungen zur Ausschreibung vom ... auf Seite 4 und 5 zu verweisen.

Der Stellungnahme des Leiters des Büros für X ist zu entnehmen, dass sich ursprünglich vier Personen beworben haben und drei davon das im Rahmen der InteressentInnensuche geforderte Aufgabenprofil nicht erfüllt hätten oder aus formalen Gründen auszuscheiden gewesen seien. A sei der Einzige, der grundsätzlich die Anforderungen für den Arbeitsplatz erfülle. B sei damals aus formalen Gründen ausgeschieden, weil sie keine Bundesbedienstete, sondern Verwaltungspraktikantin gewesen sei. Die beiden anderen Kandidaten hätten keines der in der Ausschreibung angeführten Studien absolviert. Die Bewerbung von A sei mangels einer Stellungnahme der Vorgesetzten sowie auf Grund der geführten persönlichen Gespräche nicht berücksichtigt worden. Aus den angeführten Gründen gab es somit keine/n in Frage kommende/n Bewerber/in zur gegenständlichen InteressentInnensuche.

Die Bewerberin B führte (zusammengefasst) in ihrer der Ernennung zugrundeliegenden Bewerbung Folgendes aus:

Im Rahmen ihres Masterstudiums der ... (inkl. Teilbereiche der ...) habe sie sich zum einen auf Organisations..., zum anderen auf Polizei..., Kriminologie und (Kriminal-) Präventionsforschung spezialisiert, welche sie auch im Rahmen ihrer Masterarbeit „mit besonderem Fokus eingehend und wissenschaftlich thematisiert“ habe.

Die Fähigkeit zu selbständiger „Recherche, Beurteilung und Datensammlung, unter Berücksichtigung der Qualitätssicherung“, habe sie in ihrem Studium nicht nur erlernen, erweitern und vertiefen, sondern auch mehrmals unter Beweis stellen können.

Die im Laufe ihrer Ausbildungen und beruflichen Tätigkeiten angeeigneten Fähigkeiten, nämlich soziale Kompetenz, hervorragendes Zeitmanagement, präzises selbständiges Arbeiten und analytisches, vernetztes Denken würden ihre Arbeitsweise auszeichnen.

Auf Grund ihrer Vollzeitbeschäftigung in Kombination mit dem Studium und dem Familienleben sei sie es gewohnt, unter Zeitdruck effizient zu arbeiten und angemessene Entscheidungen zu treffen. Ein wertschätzender Umgang mit ihren Mitmenschen liege ihr ebenso am Herzen wie Loyalität ihren Vorgesetzten gegenüber. Sie erledige ihr übertragene Arbeiten stets mit größter Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen. Ihre bisherigen ArbeitgeberInnen hätten ihre Führungsqualitäten und ihre Selbständigkeit stets gelobt. Dass sie Kontakte knüpfen und Netzwerke aufbauen könne, habe sie im Rahmen ihrer vorherigen Tätigkeiten als Projektleiterin und Beraterin unter Beweis gestellt.

Für die angestrebte Position bringe sie bereits ein gewisses Grundwissen mit, da sie seit ... im Rahmen eines Verwaltungspraktikums im Büro X beschäftigt sei und sich mit dem Projekt ... und generell mit ... tagtäglich auseinandersetze. Zudem arbeite sie mit ihren KollegInnen an verschiedenen Präsentationen und Konzepten für Öffentlichkeitsarbeit und Akquise. Die Betreuung und Evaluierung von strategischen Sicherheitspartnerschaften im Rahmen von ... gehöre ebenso zu ihren derzeitigen Aufgabengebieten wie das Verfassen von Stellungnahmen, Verträgen und Protokollen.

Aus Bs Lebenslauf ist ersichtlich, dass sie mehrere Jahre beim ... beschäftigt war. Von ... bis ... war sie mit der Standortleitung und Beratung in der „... GmbH“ betraut, ab ... war sie Verwaltungspraktikantin im B....

Die Bewerberin absolvierte folgende Ausbildungen:

- ? Bachelor- und Masterstudium der ... (Abschluss ...)
- ? Kurse der ... Mitarbeiterakademie
- o Grundlagen der Suchtprävention I und II (...)
- o Gender & Diversity (...)
- o Trauerarbeit und Krisenmanagement (...)
- o Büroorganisation und Zeitmanagement (...)

Am ... fand eine Sitzung des Senates I der B-GDG(im Folgenden kurz Senat) zum Antrag von A statt.

A führte aus, er sei seit 40 Jahren im Exekutivdienst tätig und sein Arbeitsbereich sei die Prävention gewesen, eben entsprechend „...“. Es sei sein Hauptberuf gewesen, ein Sicherheitsprojekt zu erarbeiten, er habe sich mit allgemeinen Präventionsstrategien und der Prävention von ... beschäftigt. Während seiner langjährigen Tätigkeit im polizeilichen ... habe der Polizeivizepräsident von ... den Auftrag erteilt, eine Jugendkriminalitäts-Präventionsgruppe für ... zusammenzustellen. Diese Gruppe, die der Vorläufer für „...“ gewesen sei, habe er ... Jahre lang sehr erfolgreich und ohne gravierende Vorfälle geleitet und auch Belobigungen dafür erhalten. Die Stelle habe - nach der zweiten Ausschreibung - B erhalten. Die Meinung, dass das Studium der ... dem ...studium gleichzuhalten sei, teile er nicht.

Der Vertreter des Dienstgebers (DG) führte aus, dass er A kennengelernt habe, als dieser nach Abschluss des Studiums auf Jobsuche gewesen sei. Für das ... sei jemand gesucht worden, aber Kollegen hätten von A auf Grund der „Persönlichkeitsstruktur“ abgeraten. Es habe geheißen, er wäre nicht teamfähig und ein schwieriger Mensch. Er (Vertreter des... DG) habe von der Zuteilung des Kollegen Abstand genommen, obwohl dieser in der Folge noch einige Male versucht habe „anzudocken“.

Kollegin B habe man von der Arbeit im Projekt bzw. im Referat gekannt, sie sei zur Referatsleiterin bestellt worden, weil ...n für diesen Bereich auch wesentlich seien, es bereits genügend Psychologen gebe und B im Studium Polizei... und Präventionsforschung als Schwerpunkte gehabt habe. ...., der „Chef der ...“, in dessen Bereich das Referat „...“ eingerichtet worden sei, habe die Bewerbungen gesichtet. A habe die formalen Voraussetzungen erfüllt, der Arbeitsbereich erfordere aber ein sehr hohes Maß an Teamfähigkeit, weil mit verschiedenen Gruppen

zusammengearbeitet werden müsse, auch mit NGOs, und da komme „das von oben herab“ nicht sehr gut an. Die persönlichen Anforderungen habe A daher eindeutig nicht erfüllt. Er sei auch als einziger von den Bewerbern auf den Punkt Teamfähigkeit überhaupt nicht eingegangen. Es sei dann ein zweites Mal ausgeschrieben worden, weil B damals nicht Bedienstete des BMI gewesen sei. Die InteressentInnensuche sei österreichweit erfolgt, in der Hoffnung, eine geeignete Kandidatin oder einen geeigneten Kandidaten zu finden. Dies sei aber nicht eingetroffen. Nachdem B mit ... als vollbeschäftigte Bedienstete in v1 in den Bundesdienst aufgenommen wurde (laut ...), habe man sie mit der Funktion betrauen können. ... habe sie gekannt, weil sie ja in seinem Büro gearbeitet habe, mit A habe er jedenfalls ein Gespräch geführt.

Die Frage, inwiefern B dann im zweiten Ausschreibungsverfahren das „richtige“ Studium gehabt habe bzw. die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllt habe, blieb unbeantwortet.

Auf die Fragen, inwiefern eine Bedienstete, die rund ... Monate Verwaltungspraktikantin gewesen sei, ein neu gegründetes Referat besser führen und besser ein Team aufbauen können soll als ein Bediensteter/eine Bedienstete mit 40 Jahren Erfahrung im Bundes- bzw. Exekutivdienst und weshalb A die soziale Kompetenz abgesprochen werde, antwortete der Vertreter des DG, wenn man nicht teamfähig sei, sei man es nicht, da könne man noch solang im Dienst gewesen sein. Es gehe im gegenständlichen Fall auch nicht um ... oder ..., sondern um Bürgerbeteiligung, um das „Zusammenholen“, und da habe man bei der Bewerberin die Stärken gesehen.

Auf die Frage, inwiefern sie in den wenigen Monaten ihrer Tätigkeit ihre Teamfähigkeit zeigen habe können, antwortete der Vertreter des DG, in ihrer täglichen Arbeit.

Auf die nochmalige Frage bezüglich des fehlenden ...studiums, bemerkte ... (der zweite Vertreter des B...es) dieser Kritikpunkt hinsichtlich des Ausschreibungstextes (Nichteinbeziehung des ...studiums) sei durchaus berechtigt, man „nehme diese Anregung mit“.

Der Vertreter des DG führte aus, er sei nicht dafür, Bediensteten ausschließlich auf Grund ihrer langjährigen Erfahrungen und des „richtigen“ Studiums ... bis ... Jahre vor der Pension eine Führungsposition zu übertragen. Es gebe Positionen, die Fachkompetenz erfordern und solche, die in erster Linie soziale Kompetenzen erfordern. Jemandem trotz mangelnder sozialer Kompetenz eine Führungsfunktion zu übertragen, sei seiner Ansicht nach falsch, der betreffende Kollege oder die Kollegin gehe dann in Pension und es sei „nichts weitergegangen“.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... führte aus, dass die soziale Kompetenz eines von sechs zu erfüllenden Kriterien gewesen sei, rein rechnerisch mache das 16,7 Prozent aus. Wenn A keine soziale Kompetenz haben solle, erfülle er noch immer rund 83 Prozent der Ausschreibungskriterien.

Der Vertreter des DG bemerkte, dass es natürlich niemand aussprechen wolle, aber es sei klar gewesen, dass A ein schwieriger Mensch sei, es sei wohl kein Zufall, dass er in ... keine Planstelle bekommen habe. Man habe schon vor Jahren eine Zuteilung abgelehnt, weil aus dem Bundesland „die Botschaft“ gekommen sei: „Achtung“. Man könne die Sache so und so betrachten, aber die Behörde wolle „neue, junge und kreative Menschen“.

Der zweite Vertreter des DG ergänzte, er sei mittlerweile auch 20 Jahre im Innenministerium tätig, und es sei immer wieder „erfrischend“, wenn junge Menschen mit neuen Inputs kämen, weil man aufgrund langjähriger Erfahrung nämlich manches Mal auch festgefahren sei.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete im gegenständlichen Referat arbeiten, antwortete der Vertreter des DG, vier bis fünf Personen, hauptsächlich Bedienstete in E2a. Es handle sich bei der gegenständlichen Referatsleitung auch nicht um eine Leitungsfunktion im klassischen Sinne, denn die Organisationseinheit „...“ müsse mit den verschiedenen Gruppierungen und Personen zusammenarbeiten, z. B. laufe derzeit ein Projekt im Zusammenhang mit ..., und das verlange viel Kommunikation, mit ..., der ... usw.

Abschließend führte der Antragsteller aus, seine Vorgesetzten im ... hätten ihm immer bestätigt, dass er seine Arbeit gut gemacht habe. Er wisse nicht, wer konkret gesagt habe, er sei schwierig. Der Vertreter des DG replizierte, er schätze A in fachlicher Hinsicht, man habe immer gut zusammengearbeitet. Die Arbeit im gegenständlichen Referat sei aber keine fachliche.

Die B-GDG hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis auf Grund des Geschlechtes bzw. (u.a.) des Alters beim beruflichen

Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohrnter 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 dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GDG war also die Begründung des BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

B wurde mit der Begründung als Referatsleiterin vorgeschlagen, dass sie über „ausgezeichnete Teamfähigkeit“ und sehr gute Englischkenntnisse verfüge und das Studium der ... abgeschlossen habe, wobei auf ihren Fokus Polizei..., ... und auf das Thema ihrer Diplomarbeit, nämlich „...“ hingewiesen wurde. Auf die Erfüllung der fachlichen Aspekte des konkreten Arbeitsplatzes wurde nicht eingegangen.

Festzuhalten ist, dass B in ihren vorherigen Beschäftigungen, im BFI und einem Unternehmen für Unternehmensberatung, mit völlig anderen Materien beschäftigt war und sie daher nicht im für die Leitung des Referates X ausreichenden Maß über fachliche Kompetenzen verfügen kann. In der Organisationseinheit „...“, unter der Leitung von ..., war sie bis zur Bestellung in die Funktion lediglich rund ... Monate tätig (vom ... bis ... Verwaltungspraktikantin, mit ... wurde sie in den Bundesdienst aufgenommen).

Zum ins Treffen geführten Studienschwerpunkt „...“ ist zu sagen, dass A auf Grund seiner Ausbildungen an der ... auf diesem Gebiet ebenso Kenntnisse hat, und durch seine berufliche Tätigkeit im Bereich der Kriminalitätsprävention (... und ...) verfügt er auch über praktische Erfahrungen.

Zum Argument, B habe ihre ausgezeichnete Teamfähigkeit als Verwaltungspraktikantin unter Beweis gestellt, ist zu bemerken, dass diese Bewertung auf der ...-monatigen Beschäftigung als Praktikantin beruht und man daraus noch nicht schließen kann, dass auch die Eignung für eine Führungsposition gegeben ist.

Zum in der Senatssitzung vorgebrachten Argument von ..., nämlich A habe die formalen Voraussetzungen, aber der Arbeitsbereich erfordere ein sehr hohes Maß an Teamfähigkeit, die der Bewerber eben nicht habe, ist anzumerken, dass A in seiner beruflichen Laufbahn an mehreren Großesätzen mitwirkte, bei der ... mehr als vier Jahre stellvertretender Gruppenführer/Gewaltprävention und mehr als vier Jahre stellvertretender Leiter des ... Dienstes war, und seit ... leitet er in der LPD X den Fachbereich .... Vor diesem Hintergrund ist das Argument der fehlenden Teamfähigkeit nicht sehr überzeugend. Aber selbst wenn ein gewisses Defizit in der sozialen Kompetenz bestehen sollte, so handelt es sich - und darauf wies der Gleichbehandlungsbeauftragte in der Senatssitzung hin - um ein Defizit im Bereich eines Ausschreibungskriteriums, das 16,7 Prozent ausmacht. Es ist nicht nachvollziehbar, dass die übrigen 83 Prozent und damit die langjährige und fachspezifische Erfahrung des Antragstellers völlig außer Acht gelassen wurden, während bei B die soziale Kompetenz hervorgehoben wurde und auf ihre für die gegenständliche Stelle geringen fachspezifischen Erfahrungen und die Tatsache, dass sie noch nie eine Leitungsfunktion im Bundesdienst innehatte, überhaupt nicht eingegangen wurde.

Zum Vorbringen des Vertreters des DG in der Senatssitzung, nämlich er sei nicht dafür, Bediensteten auf Grund ihrer langjährigen Erfahrungen und des „richtigen“ Studiums trotz mangelnder sozialer Kompetenz ... bis ... Jahre vor der Pension eine Führungsposition zu übertragen, denn dann werde „nichts weitergebracht“, ist abgesehen vom offensichtlichen generell altersdiskriminierenden Aspekt dieser Aussage anzumerken, dass A ... Jahre alt ist und daher die Funktion noch mindestens ... Jahre ausüben hätte können und somit Zeit gehabt hätte, „etwas weiterzubringen“. Es ist keinesfalls als sicher anzunehmen, dass B, die sich noch einarbeiten muss, in diesem Zeitraum mehr „weiterbringen“ kann.

Der Vertreter des DG sagte in der Senatssitzung, dass die Behörde „neue, junge und kreative Menschen“ wolle, und der zweite Vertreter des DG bemerkte, dass es „erfrischend“ sei, wenn junge Menschen mit neuen Inputs kämen. Diese Einstellung ist nachvollziehbar, damit kann aber nicht die Besetzung einer Leitungsposition mit einer jungen und vergleichsweise unerfahrenen Person gerechtfertigt werden.

Auf Grund der dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass das BMI mit seinem gesamten Vorbringen nicht davon überzeugen konnte, dass im Auswahlverfahren für die Besetzung der Leitung des Referates X objektiv nachvollziehbare, sachliche Gründe und nicht das Geschlecht und das Alter maßgebend waren.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zur Referatsleiterin eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 und eine Diskriminierung auf Grund des Alters gemäß § 13 (1) Z 5 B-GIBG von A darstellt.

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

Wien, November 2019

**Zuletzt aktualisiert am**

24.01.2020

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

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)