jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2021/10/13 B-GBK I/267/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.10.2021

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 stellvertretende Fachbereichsleitung im „X", Fachbereich X, des Stadtpolizeikommandos (SPK) X aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Ernennung von B zum stellvertretenden Fachbereichsleiter im „X", Fachbereich X, des SPK X stellt keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG dar.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte Folgendes aus:

Sie sei dienstführende Beamtin der Landespolizeidirektion (LPD) X, und zwar Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im ..., Fachbereich (FB) X, beim SPK X. Derzeit sei sie auf Ersuchen der Fremden- und Grenzpolizeilichen Abteilung (FGA) der LPD aufgrund des massiven Mangels an dienstführenden Beamten dem PAZ (Polizeianhaltezentrum) in X zur Vertretung und Unterstützung des Kommandanten dienstzugeteilt.

Zum Bewerbungszeitpunkt (...) um die FB-Leitung X beim SPK X, Arbeitsplatzbewertung E2a/X, sei sie bereits seit ... die Stellvertreterin des FB-Leiters gewesen. Sie habe ihn „in vollem Umfang vertreten", weshalb sie mit dem gesamten Aufgabengebiet bestens vertraut sei. Die in der InteressentInnensuche angeführten Aufgaben habe sie zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits wahrgenommen und somit habe sie die Anforderungen der gegenständlichen Planstelle erfüllt.

Die Absage sei ihr am ... übermittelt worden. Sie sei insbesondere deshalb nicht nachvollziehbar, weil der zum Zug gekommene Mitbewerber weniger Dienstzeiten und demzufolge auch weniger Jahre als dienstführender Beamter ausweise. Ferner seien ihr besonderes Engagement, ihre über den regulären Dienst hinausgehende Einsatzbereitschaft und ihr tadelloses Verhalten seit ... Dienstjahren für die Entscheidung offenbar nicht von Belang gewesen. Aus ihrer Sicht seien bei der Entscheidungsfindung durch die LPD die Bestimmungen des B-GlBG unbeachtet geblieben.

Auf Ersuchen der B-GBK um eine Stellungnahme zum Antrag sowie um die Bezug habenden Unterlagen teilte die LPD X mit Schreiben vom ... Folgendes mit:

Die Vorzüge und das Mehr des zum Zug gekommenen Bewerbers gegenüber A würden sich eindeutig aus den der Stellungnahme beigefügten Unterlagen ergeben. Verwiesen werde insbesondere auf die Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten von A, ..., die Stellungnahme der Dienstvorgesetzten von B, ..., und auf die Beschreibung der Bewerber und der Bewerberin und Reihung durch den SPKdt von X, ...

Der Stellungnahme der LPD X waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Die InteressentInnensuche inkl. Arbeitsplatzbeschreibung; eine BewerberInnenübersicht; die Bewerbung von B und die Stellungnahem seiner Dienstvorgesetzten ...; die Bewerbung der Antragstellerin samt Beurteilung durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten, den Leiter des FB X im SPK X ...; die Reihung durch den SPKdt von X ....

In der InteressentInnnensuche wurden neben der Erfüllung der allgemeinen Erfordernisse (Dienstverhältnis zum BMI; persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben; die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe E2a) folgende Kenntnisse verlangt:

Kenntnis über die Organisation der Landespolizeidirektion, der Sicherheitsexekutive und der Sicherheitsbehörden sowie deren Aufgaben; Kenntnis der Arbeitsabläufe der Abteilung; Kenntnis der den Arbeitsplatz betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften; dem Aufgabenbereich entsprechendes Fachwissen; Kenntnisse der EDV-Anwendungen und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

Die persönlichen Anforderungen waren im Wesentlichen:

Genauigkeit, Verlässlichkeit, Engagement, Eigenverantwortliches Handeln, sicheres und freundliches Auftreten, Entscheidungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit.

Die mit der stellvertretenden Leitung des FB verbundenen ...polizeilichen Aufgaben waren im Wesentlichen beschrieben mit:

Vertretung und Unterstützung des Fachbereichsleiters; Erteilung von Weisungen über die zu vollziehenden Arbeiten an die Gruppenmitglieder; Führung von Amtshandlungen mit Koordinierungsbedarf; Zuteilung, Kontrolle und Abfertigung von Akten innerhalb des FB, ...; Weiterleiten ... an das LK) bzw. an die ... im LKA.

In seiner Bewerbung führte B aus, dass er seit dem Jahr ... seinen Dienst durchgehend im ...dienst beim ... des SPK X versehen habe, und zwar im FB ... Im Jahr ... sei er qualifizierter Sachbearbeiter geworden und im ... zum stellvertretenden Leiter des FB ... bestellt worden. In dieser Funktion sei er bis dato tätig. In Abwesenheit bzw. nach Absprache mit dem Leiter des FB nehme er auch dessen Agenden wahr, insbesondere administrative Aufgaben, die Personal- und Einsatzplanung, die Einsatzleitung sowie die Mitarbeiterführung und die Aktenzuteilung. Aufgrund zahlreicher größerer Amtshandlungen in Zusammenarbeit mit den Ermittlungsbeamten des FB X habe er umfangreiche Erfahrung mit den fachspezifischen Tätigkeiten des EB X gemacht.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist darüber hinaus zu entnehmen, dass er ... in den Exekutivdienst eintrat und im ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt wurde. Von ... bis ... war er als qualifizierter Sachbearbeiter vorübergehend mit der stellvertretenden Leitung des FB ... betraut.

... gab als Leiterin des FB ... eine Stellungnahme zur Bewerbung von B ab, da sein unmittelbarer Vorgesetzter im Urlaub war. Sie führte aus, dass der Bewerber vom Leiter des FB ... als ausgezeichneter Beamter beschrieben worden sei, der neben einer absoluten Handlungssicherheit auch bei komplexen Amtshandlungen und großen Einsätzen die geforderte Ruhe und Übersicht bewahre. Sein Auftreten im Dienst sei von einer natürlichen Autorität getragen. Gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei er wertschätzend, unterstützend und höflich. In Abwesenheit des FB-Leiters führe B den FB mit großer Kompetenz „autark“ zur Zufriedenheit des FB-Leiters und der Referatsleitung. Die

Fähigkeiten von B seien breit gefächert. Er sei Neuerungen gegenüber aufgeschlossen und leiste damit einen unverzichtbaren Anteil für den hohen Qualitätsstandard im FB. Neben den ihm zugewiesenen Aufgaben führe er immer wieder auch fachbereichsübergreifende Ermittlungen durch. Durch seine qualitativ hochwertige Ermittlungsarbeit habe er sich im Laufe der Jahre auch große Wertschätzung seitens der Staatsanwaltschaft und des Landesgerichtes X erworben.

Die Leiterin des FB ... hielt fest, dass das ...referat die Angaben des FB-Leiters vollinhaltlich bestätige.

Der SPKdt ... führte in seinem Besetzungsvorschlag aus, dass B seine „Hauptaufgabe im derzeitigen FB" sehr engagiert und zur vollsten Zufriedenheit ausübe. Er sei immer, vor allem außerhalb der Dienstzeit und während des Urlaubes, erreichbar und begebe sich erforderlichenfalls in den Dienst. Sein Verhalten im Dienst und sein Auftreten seien angemessen und völlig in Ordnung. Im Umgang mit Behörden und Parteien habe es bis dato keinerlei Anstände gegeben, sondern würden viele Behörden und Ämter positive Rückmeldungen zu seiner Arbeit erstatten. Zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei B sehr freundlich, es habe bis dato keinerlei Klagen gegeben. Seine Managementfähigkeiten und der Dienstvollzug seien sehr gut. Er besitze weitreichende Kenntnisse der einschlägigen Gesetze und (Dienst-)Vorschriften. B sei persönlich und fachlich für die gegenständliche Planstelle geeignet. Im Umgang mit seinen Vorgesetzten und den vorgesetzten Dienststellen sei er sehr korrekt und ehrlich. Er sei sehr kompetent, ehrgeizig, wissbegierig und habe zu allen Behörden äußerst guten Kontakt. B habe ein gutes Amtsverständnis. Die Führungsqualitäten wie Verantwortlichkeit, Glaubwürdigkeit, Entscheidungsfreudigkeit, Ausdauer, Lernfähigkeit, Zuverlässigkeit und Toleranz seien bei B in hohem Maße vorhanden.

Der Bewerbung, inkl. Laufbahndatenblatt, der Antragstellerin ist zu entnehmen, dass sie im ... in den Exekutivdienst eintrat und im ... ihren Dienst als dienstführende Beamtin in einem (damaligen) Wachzimmer der BPD ... begann. In der Folge war sie bis ... ... Wachkommandantin und anschließend Mitarbeiterin der Polizeiinspektion (PI) .... Von ... bis ... war sie der Einsatzgruppe ... zugeteilt. Von ... bis ... war sie Sachbearbeiterin der PI ..., wobei sie von ... bis ... der ... (...stelle) des Landespolizeikommandos ... zugeteilt war. Mit ... wechselte sie in die Stabstelle des LPK X und wurde FB-Stellvertreterin. Ab ... hatte sie ... Jahre die Planstelle einer Sachbearbeiterin im ...referat FB ... (...) des SPK X inne, ab ... war sie als qualifizierte Sachbearbeiterin tätig. Mit ... begann sie ihre Tätigkeit als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im ...referat FB X beim SPK X. Mit ... erfolgte die Zuteilung zur FGA-PAZ in ....

Die Bewerberin absolvierte diverse zusätzliche Fortbildungen, z. B. ein SIAK-Seminar „...", die Ausbildung zur „...beamtin für ...", Seminare für ...delikte.

In ihrer Bewerbung führte A aus, dass sie als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin den HSB in dessen Abwesenheit in vollem Umfang vertreten habe. Zu ihren Aufgaben würde die Leitung des Teilbereiches „..." in Bezug auf Dienst-und Fachaufsicht der ...-Beamten, sowie Aktengenehmigung, Personalverwaltung und Dienstplanerstellung gehören. Aufgrund dringenden Bedarfes an dienstführenden Beamten sei sie derzeit dem PAZ X dienstzugeteilt und unterstütze den Dienststellenleiter in sämtlichen Angelegenheiten der Dienstführung. Mit spezifischen EDV-Programmen wie SAP und e-PeP sei sie deshalb vertraut. Als Sachbearbeiterin für ...delikte habe sie gute Kontakte zu anderen Behörden und Staatsanwaltschaften erworben, seitens der Staatsanwaltschaft seien positive Rückmeldungen zu ihren Aktenerledigungen erfolgt. Im Zuge von Bereithaltediensten habe sie in allen anderen Bereichen des ... Referates umfangreiche Erfahrungen gesammelt. Sie sei als EDV-Trainerin und Betreuerin tätig gewesen, seit ... Jahren sei sie Angehörige des ...

Der unmittelbare Vorgesetzte von A, der Leiter des FB X, ..., führte aus, dass sie über die geforderte Basiskompetenz, über eine ausreichende Diensterfahrung sowie über den entsprechenden Ehrgeiz verfüge, um die neue Aufgabe nach einer gewissen Anlaufzeit zur Zufriedenheit des Dienstgebers erfüllen zu können. Sie sei sachkundig und eine verlässliche Mitarbeiterin. Nach einer Gegenüberstellung mit dem Bewerber ..., ebenfalls Bediensteter des FB X, würde er diesen eher als geeignet erachten (Anmerkung: Diese Einschätzung wurde begründet). Deutlich festzuhalten sei jedoch, dass A ihre zugewiesenen Aufgaben mit viel Elan und Engagement erledige und ebenfalls die Vorrausetzungen für die ausgeschriebene Planstelle erfüllen würde.

Der SPKdt von X, ... führte in seiner Beurteilung der Bewerbung von A aus, ihr Verhalten im Dienst und ihr Auftreten seien angemessen und in Ordnung. Im Umgang mit Behörden und Parteien habe es bislang keine Anstände gegeben. Im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei sie freundlich, es habe bis dato keine Klagen gegeben. Die Managementfähigkeiten und der Dienstvollzug seien vorhanden. Sie besitze jene Kenntnisse der einschlägigen Gesetze

und (Dienst-)Vorschriften, die für ihren Aufgabenbereich erforderlich seien. Sie sei äußerst engagiert als Beamtin im Rahmen der Tätigkeiten des ... tätig. Es habe keine Vorfälle gegeben, die geeignet wären, die persönliche oder fachliche Eignung für die angestrebte Verwendung/Funktion in Frage zu stellen. Im Umgang mit ihren Vorgesetzten und vorgesetzten Dienststellen sei sie korrekt.

Die Bewerbung werde befürwortend weitergeleitet.

Im Ergebnis reihte der SPKdt von X B an erster und A an zweiter Stelle.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin, als Vertreter der LPD X ... und die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen, weshalb sie sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert erachte, führte A aus, dass der ...bereich männlich dominiert sei und es den Anschein habe, dass verhindert werden solle, dass Frauen in diesem Bereich höhere Funktionen einnehmen. Es gebe derzeit im SPK X lediglich ... in einer Führungsunterstützung, nämlich .... Sie meine für den gegenständlichen Arbeitsplatz zumindest gleich geeignet zu sein wie B. Sie verfüge über mehr Dienstjahre als der Kollege und habe ebenfalls bereits die stv. FB-Leitung innegehabt. Kollege B komme aus einem anderen FB. Sie könne sich nicht erklären, inwiefern er besser geeignet sein sollte als sie.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass B um ... Jahre länger im ...dienst tätig sei als die Antragstellerin, er werde seit ... im ...dienst eingesetzt. Im gegenständlichen Besetzungsverfahren habe der Leiter des FB X nicht nur A zu beurteilen gehabt, sondern auch den Bewerber .... Der Leiter des FB X habe ... vor A gereiht. Der SPKdt von X habe in seiner Stellungnahme auch die Tätigkeit der Antragstellerin im ... erwähnt, und dazu sei zu sagen, dass ein Bediensteter natürlich an seinem Arbeitsplatz fehle, wenn er mehr Tätigkeiten im ... wahrnehme, es bleibe mehr Arbeit für die anderen Kolleginnen und Kollegen. Für die Tätigkeit im ... würden auch mehr Mehrdienstleistungen genehmigt als an einer „normalen“ Dienststelle. Er laste das A nicht an, aber diese Fakten seien in der Beurteilung angeführt worden. Zum Frauenanteil in der LPD X sei zu sagen, dass es mittlerweile ... gebe, und die Leitung ... obliege einer Frau (...).

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, ob man außerhalb der Dienstzeit, z. B. während des Urlaubs, erreichbar sein müsse, um eine gute Beurteilung zu bekommen, antwortete der Dienstgebervertreter, dass mit Anmerkungen zur Erreichbarkeit nur zum Ausdruck gebracht werden soll, dass jemand besonders engagiert sei.

Auf die Frage der Vorsitzenden, ob der Leiter des FB X „ein Problem mit Frauen“ habe (Anmerkung: Er reihte in ... Besetzungsverfahren die Bewerber vor die Antragstellerin), antwortete A, das könne sie nicht sagen.

Auf die Frage, ob es Probleme zwischen ihr und dem Leiter des FB X gebe, antwortete A, nein, sie hätten wenig Kontakt, deshalb wundere sie sich auch, dass er sie überhaupt beurteilen könne. ... sei der FB-Leiter, ihr unmittelbarer Vorgesetzter sei der Hauptsachbearbeiter, der gleichzeitig der Stellvertreter des FB-Leiters sei. Der nächste in der Hierarchie sei der SPKdt .... Es sei von Anfang an klar gewesen, dass diese Stelle keine Frau bekommen könne. Sie sei auch die einzige Bewerberin gewesen. Man habe sie nicht negativ beurteilen können, denn das hätte man begründen müssen. Daher sei sie relativ neutral beurteilt und der Kollege überschwänglich gelobt worden. Was sie störe sei, dass man überhaupt nicht auf ihre fachlichen Qualifikationen eingegangen sei und auch nicht darauf, was sie als Stellvertreterin des Hauptsachbearbeiters mache. Es sei nur davon die Rede, dass B immer das Telefon abhebe. Das tue sie aber genauso, das könne die Leiterin des FB ... bestätigen. Selbstverständlich beurteile der Leiter des FB X sie immer gleich, sie habe daher kaum eine Chance auf einen höherwertigeren Arbeitsplatz. Was sie wirklich störe, sei die Aussage über ihre Tätigkeit im .... Das sei eine zusätzliche Tätigkeit, und wenn diese derart negativ gesehen oder beurteilt werde, dann könne sie nur jeder Kollegin und jedem Kollegen raten, keine Tätigkeit im ... auszuüben. Zu bemerken sei allerdings, dass „der Betrieb“ nur mit der Ausübung von solchen Nebentätigkeiten aufrechterhalten werden könne.

Die Frage nach der Anzahl der im ... tätigen Männer und Frauen konnte der Dienstgebervertreter nicht beantworteten, er führte aus, dass im ... hauptsächlich Bedienstete der ...abteilung und der ... Abteilung tätig seien. A sei für den Dienst im ... eingeteilt worden, weil sie aus der „...“ komme und sich dafür interessiert habe. Sie habe die dazu erforderliche Ausbildung im Jahr ... oder ... gemacht, und man habe ihr sozusagen die Tätigkeit belassen. Es sei eine Tätigkeit, im Rahmen derer sie „gut Mehrdienstleistungen lukrieren kann“.

Auf die Frage, ob diese Tätigkeit bei Männern ebenfalls so negativ gesehen werde, antwortete der Dienstgebervertreter, die Tätigkeit im ... werde nicht als Minus gesehen, und es handle sich auch nicht um das Thema

Mann/Frau. Ein Unterschied bestehe darin, ob ein Kriminalbeamter/eine Kriminalbeamtin oder ein Exekutivbediensteter/eine Exekutivbedienstete die ... durchführe. Die Tätigkeit im ... sei zur Tätigkeit im ...dienst eine „artfremde“ Tätigkeit.

A führte aus, dass es bei weitem einfacher wäre, an der Dienststelle Überstunden zu machen als im .... Diese Tätigkeit sei nämlich wesentlich belastender, es sei nicht angenehm, wenn man 48 Stunden ....

Der Dienstgebervertreter replizierte, dass die Tätigkeit insofern keine große Belastung sei, weil man eine „fertige“ Arbeit übernehme. Im ...dienst müsse man zu einem Einsatz, dann Vernehmungen durchführen und eine Anzeige legen. Das habe man im ... nicht, man „fährt die Dienstzeit“, und wenn man „einrückt“, sei der Fall erledigt.

A bemerkte, dass der Dienstgebervertreter offenbar keine Ahnung von der Tätigkeit habe, worauf dieser erwiderte, dass er diese schon ... wahrgenommen habe.

A führte weiter aus, dass sie bereits vor dem gegenständlichen Besetzungsverfahren aufgrund ihrer Tätigkeit im ... negativ beurteilt worden sei und deshalb mit der Landespolizeidirektorin Rücksprache gehalten habe. ... habe ihr gesagt, diese Tätigkeit dürfe sich nicht negativ auf den weiteren Karriereverlauf auswirken, ... sei froh, dass es Bedienstete gebe, die sich diesen Job antun. Deshalb wundere sie sich, dass das jetzt oder bei der Beurteilung ein Thema gewesen sei.

Der Dienstgebervertreter sagte dazu, es sei nicht sein Thema, er sei nach dem ...dienst gefragt worden und habe geantwortet.

Auf die Frage, ob A die mit ihrem Arbeitsplatz im ... Dienst verbundenen Tätigkeiten ordnungsgemäß erfülle, antwortete der Dienstgebervertreter, laut ihrem Vorgesetzten und dem Zwischenvorgesetzten erfülle sie die Basisanforderungen. Sie sei aber nicht im gleichen Umfang an der Dienststelle „vorhanden“ und habe dadurch weniger Arbeit.

Auf die Frage, ob die Tätigkeit im ..., bei der es sich immerhin um eine Tätigkeit von großem Interesse der Republik handle, nicht von besonderem Engagement zeuge, antwortete der Dienstgebervertreter, es handle sich um „Regeldienst“. Zu bemerken sei, dass der SPKdt von X B als besonders engagiert bezeichnet habe, er arbeite zur vollsten Zufriedenheit, es gebe positive Rückmeldungen, die Managementfähigkeiten und der Dienstvollzug seien sehr gut. Er (der Dienstgebervertreter) könne sich nur auf diese Stellungnahme berufen, eine andere Beurteilung habe er nicht. Der SPKdt sei der gemeinsame Vorgesetzte der Bewerberin und des Bewerbers und er habe eine Reihung abgegeben. A sei gegenüber ihren ... Mitbewerbern an die zweite Stelle gereiht worden.

Auf die Frage, inwiefern B, der nie im FB X gearbeitet habe, besser geeignet sein könne als A, antwortete der Dienstgebervertreter, man müsse die gefragten Tätigkeiten nicht jahrelang durchgeführt haben. B habe im Rahmen seiner bisherigen Tätigkeiten bewiesen, dass er geeignet sei, die Tätigkeiten im FBX durchzuführen.

Die GBB führte aus, dass A eine stellvertretende Führungsfunktion im Bereich eines Hauptsachgebietes ausgeübt habe, B habe die Stellvertretungsfunktion in einem FB ausgeübt. Der FB sei der größere Bereich. Weiters habe B seine Funktion deutlich länger ausgeübt. Von den Führungserfahrungen her habe er gegenüber der Antragstellerin ein deutliches Plus. Aufgrund seiner bisherigen Tätigkeiten habe er natürlich auch „die Verbindung“ zum FB X. Sie würde daher nicht sagen, dass A die Stelle bekommen hätte müssen. Hinzugekommen sei auch, dass die Kollegin „auf informeller Ebene zutiefst abgelehnt“ worden sei.

Auf die Frage, ob sie als Frau abgelehnt worden sei und es tatsächlich so sei, dass im ... Bereich Frauen unerwünscht seien, antwortete die GBB, sie würde die Frage bejahen. Es handle sich um einen männlich dominierten Bereich, in dem Frauen „nie gut genug sein können“.

Der Dienstgebervertreter widersprach dem, sollte A abgelehnt worden sein, dann nicht von den Dienstvorgesetzten oder von Personen aus dem Bereich des Dienstgebers, sondern sei davon auszugehen, dass es sich um andere Mitarbeiter handle. In der LPD X bemühe man sich, Frauen in Führungspositionen kommen zu lassen. Das sei auch im SPK so, man versuche es in allen Bereichen. Das Kriterium Frau sei bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung bestimmt nicht ausschlaggebend gewesen, die Antragstellerin sei schlicht weniger gut qualifiziert als B.

Auf die Frage, ob ihr Vorgesetzter mit ihr in einem Mitarbeitergespräch Potenziale, etwaige Defizite und allfällige Karriereschritte bespreche, antwortete A, dass in dieser Form keine Mitarbeitergespräche geführt worden seien.

Der Dienstgebervertreter sagte dazu, dass seit einigen Jahren der LED, der Leistungs- und Entwicklungsdialog, zur Anwendung komme. Die Personalabteilung habe Aufzeichnungen, wann der Vorgesetzte mit seinen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen diesen Dialog geführt habe.

A bemerkte, in diesem Dialog würden bloß vorgegebene Fragepunkte durchgegangen.

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 dafürspricht, 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-GlBG („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 Dienstbehörde verwies in ihrer Stellungnahme an die B-GBK auf die Beurteilungen der Dienstvorgesetzten, und der Dienstgebervertreter verwies in der Senatssitzung auch auf Bs im Vergleich zur Antragstellerin deutlich längere Erfahrung im ...dienst (mehr als ... Jahre).

Ein Vergleich der Laufbahnen von A und B in zeitlicher Hinsicht zeigt keinen wesentlichen „Vorsprung“ der Bewerberin oder des Bewerbers aufgrund der Exekutivdienstzeit (... bzw. ...) oder des Zeitpunktes der Ernennung in die Verwendungsgruppe E2a (... bzw. ...).

Nach Ernennung in die VwGr. E2a (...) war B bis ... Sachbearbeiter im ...bereich und danach bis ... qualifizierter Sachbearbeiter im FB .... Von ... bis ... war er interimistisch stellvertretender Leiter dieses FB. Anschließend arbeitete er wieder als qualifizierter Sachbearbeiter bis er mit ... zum stellvertretender Leiter des FB ... bestellt wurde. Er war also seit dem Jahr ... durchgehend im ...dienst tätig, und er verfügte zum Bewerbungszeitpunkt bereits über eine ...jährige Leitungserfahrung in einem FB (...).

A war nach ihrer Ernennung in die VwGr. E2a im ... ... Wachkommandantin im Bereich der BPD X, anschließend versah sie Dienst in einer PI. Von ... bis ... war sie der ... des LKA X zugeteilt, danach war sie wieder Sachbearbeiterin in einer PI. Von ... bis ... war sie stv. FB-Leiterin der ...abteilung ... des LPK X. Mit ... wechselte sie in den FB ... (...) des SPK X, zuerst als Sachbearbeiterin, im ... wurde sie qualifizierte Sachbearbeiterin. Im ... wurde sie zur Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im FB X ernannt. Sie verfügte somit zum Bewerbungszeitpunkt über eine rund ...jährige Erfahrungen in einem FB, davon ... Jahre im FB ...und ein Jahr im FB X. Sie konnte Führungserfahrungen im Ausmaß von ... Jahren vorweisen, allerding nur ein Jahr im Bereich des ..., und die stv. Leitung in der ...abteilung des LPK X lag bereits ... Jahre zurück.

B konnte somit im Vergleich zu A eine um ca. ... Jahre längere Erfahrung im ...bereich vorweisen, und er verfügte über Erfahrungen als ernannter stellvertretender Leiter eines FB (...) im Ausmaß von ... Jahren. A konnte als Stellvertreterin des Hauptsachbearbeiters den FB nur bei Abwesenheit des Leiters und seiner beiden bestellten Stellvertreter leitend wahrnehmen.

Das Vorbringen der Dienstgeberseite, dass B im Rahmen seiner langjährigen (Leitungs)Tätigkeit im ... seine Eignung für die stv. Leitung eines EB bewiesen habe, ist für den Senat nachvollziehbar. Schließlich äußerte auch die GBB in der Senatssitzung, dass B über ein deutliches Plus an Führungserfahrung verfügt habe, als Stellvertreter des FB-Leiters habe er jedenfalls einen größeren Bereich stellvertretend geleitet als A als Stellvertreterin des Hauptsachbearbeiters.

Aufgrund der schriftlichen Unterlagen und des Vorbringens in der Senatssitzung kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung zu Gunsten von B auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte und kein sachfremdes Motiv, etwa das Geschlecht, ausschlaggebend war. Die Ernennung Bs zum stellvertretenden Leiter des FB X im … des SPK X stellt daher keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG und keine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des § 11c B-GlBG dar.

Wien, Oktober 2021

Zuletzt aktualisiert am

29.11.2021

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