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/268/21

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 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 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 X (X), Fachbereich (FB) X, beim SPK .... 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.

Als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im X sei sie gleichzeitig die Stellvertreterin des Fachbereichsleiters gewesen. Da sie diesen „in vollem Umfang vertreten" habe, sie sei mit dem gesamten Aufgabengebiet bestens vertraut. Die in der InteressentInnensuche angeführten Aufgaben wie Mitarbeiterführung, Personaladministration, Statistik, technisch-administrative Angelegenheiten, Führung des Vorschriftenwesens udgl. seien Aufgaben, die sie an der „..." wahrnehme.

Am ... habe sie sich um die Fachbereichsleitung des X beim SPK X, Arbeitsplatzbewertung E2a/X, beworben.

Die Absage für die Bewerbung sei ihr am ... übermittelt worden.

Für sie sei die Absage nicht nachvollziehbar, offenbar seien besonderes Engagement, über den regulären Dienst hinausgehende Einsatzbereitschaft und tadelloses Verhalten seit ... Dienstjahren nicht von Belang. Aus ihrer Sicht habe die LPD X bei der Entscheidungsfindung die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht beachtet.

Auf Ersuchen der B-GBK um eine Stellungnahme zum Antrag sowie um die Bezug habenden Unterlagen teilte die LPD X mit Schreiben vom ... mit, dass sich um die gegenständliche Funktion ... Bedienstete aus dem Bundesland X und ein Bediensteter aus dem Bundesland ... beworben hätten, weshalb die Zuständigkeit für das Besetzungsverfahren an das Bundesministerium für Inneres (BMI) übergegangen sei. Es seien daher die Bewerbungsunterlagen aller „Bewerber", inkl. deren Beurteilungen durch den Stadtpolizeikommandanten (SPKdt) von X, ..., und durch den Leiter der ...abteilung der LPD X, ..., an das BMI, ..., übermittelt worden. Die Antragstellerin sei nicht vom SPKdt von X beurteilt worden, da sie Bedienstete des SPK ... (gewesen) sei.

Die LPD X habe das BMI ersucht, B, Stellvertreter des Fachbereichsleiters im EB ... (... im SPK X), auf die gegenständliche Funktion einzuteilen.

Dem „Einteilungsvorschlag" der LPD ist zu entnehmen, dass B vom SPKdt von X zur Besetzung vorgeschlagen worden sei, der den Bewerber aus der langjährigen Zusammenarbeit kenne.

Der SPKdt von X begründete seinen Besetzungsvorschlag im Wesentlichen damit, dass B im FB sehr erfolgreich arbeite und in den letzten Jahren „massiv" zur Weiterentwicklung der Qualitätsstandards bei ... und ... beigetragen habe. In den letzten Jahren seien sowohl „innerbetrieblich" als auch von anderen Behörden nur positive Rückmeldungen, z.B. seitens der Staatsanwaltschaft, erfolgt. Er habe sehr viele Sachbeweise erfolgreich selbst ermittelt, und er sei jemand, der „auf kameradschaftliche Art und Weise die Mitarbeiter" fachlich anleite. Auch seine Aufgaben als Stellvertreter des FB-Leiters habe er zur vollsten Zufriedenheit des SPK und der MitarbeiterInnen erfüllt. Daraus ergebe sich, dass er die Arbeitsabläufe der Organisation kenne und sie auch vorschriftsgemäß einsetze. Seine Entscheidungen als Führungsperson habe er im Sinne der Sache getroffen. Seine soziale Kompetenz und sein Fachwissen würden den üblichen und bestehenden hohen Durchschnitt im X übersteigen. Das Selbstmanagement und das Koordinierungsvermögen des Bewerbers sei ausgezeichnet, er sei engagiert, belastbar und arbeite präzise. Er werde im gesamten SPK-Bereich akzeptiert, und es könne davon ausgegangen werden, dass er die jetzt schon ausgezeichnete Zusammenarbeit im ...referat „auf eine neue Stufe" anheben können werde. Er besitze die persönlichen Voraussetzungen zur umsichtigen und qualitätsmäßigen Erfüllung der zu leistenden Aufgaben und Herausforderungen. Aufgrund seiner ruhigen und ausgleichenden Art, seines sicheren Auftretens und seiner klaren, aber doch freundlichen Art sei er geeignet, komplexe Aufgaben zu bewältigen. Er erfülle die Aufgaben des Fachbereichsleiters und besitze auch die technischen Voraussetzungen.

Im „Einteilungsvorschlag" der LPD X wurde festgehalten, dass A vom SPKdt von ... ... zusammengefasst gut beschrieben worden sei, „jedoch weit entfernt von der hervorragenden Beschreibung von B".

Abschließend teilte die LPD X in der Stellungnahme an die B-GBK mit, dass sie per Erlass des BMI vom ... angewiesen worden sei, B als FB-Leiter beim ...dienst des SPK X einzuteilen.

Der Stellungnahme der LPD X waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Die InteressentInnensuche inkl. Arbeitsplatzbeschreibung; die Beurteilung der Bewerbung von B (u.a.) durch den SPKdt von X; eine BewerberInnenübersicht; die Bewerbung von B und die Stellungnahme seines unmittelbaren Vorgesetzten, den FB-Leiter ..., dazu; die Bewerbung der Antragstellerin und die Stellungnahme ihres unmittelbaren Vorgesetzten, den Leiter des FB ... im SPK ..., dazu sowie die Beurteilung durch den SPKdt von ....

In der InteressentInnensuche für den FB X (...) wurden neben der Erfüllung der allgemeinen Erfordernisse (Dienstverhältnis zum BMI; persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben; Erfüllung der Ernennungserfordernisse für 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 Leitung des FB verbundenen Aufgaben waren im Wesentlichen beschrieben mit:

Konzipierung von ...; Teilnahme an ...; Durchsicht von ... Akten; Periodische Meldungen und Vorschriftenwesen (Aktenverwaltung); Inventar- und Materialverwaltung; Personaladministrationsangelegenheiten; Führen der Statistiken des SPK sowie der Polizei- und Fachinspektionen); besoldungsrechtliche Angelegenheiten; technisch-administrative Angelegenheiten; sonstige Unterstützung des SPKdten und des ...referenten.

Der Bewerbung, inkl. Laufbahndatenblatt, von B ist zu entnehmen, dass er bis ... ...beamter war und dann in den Dienst des BMI bei der Bundespolizeidirektion X übertrat. Er verrichtete bis ... Dienst in einer Polizeiinspektion (PI) in X. Im ... begann er seinen Dienst im ...dienst des SPK X als Sachbearbeiter im FB X. Ab ... war er stellvertretender Leiter dieses FB.
Er absolvierte diverse zusätzliche Ausbildungen, z. B. den ...lehrgang, IPA (International Police Association)-Seminare zu ... und ..., die Ausbildung ..., die Fachausbildung für ..., die Ausbildung zum ....

In seiner Bewerbung führte B aus, dass er als stv. FB-Leiter in die Dienstplanerstellung, die PAD-Aktgenehmigung, die Elektronische Dienstdokumentation etc. in vollem Umfang mit eingebunden sei. Das Hauptaugenmerk seiner Tätigkeit liege in den Bereichen ..., ..., ... Des Weiteren sei er für den Bereich des SPK X für die ... (...) verantwortlich.

Der FB-Leiter führte aus, dass B in alle Tätigkeiten der Dienststelle involviert sei und seine Aufgaben verantwortungsvoll, verlässlich, fachlich fundiert und somit zur vollen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erfülle. Durch sein umsichtiges und verantwortungsbewusstes Handeln trage er zu einem effizienten und reibungslosen Dienstbetrieb wesentlich bei. Der Bewerber sei mit den Aufgaben des ...bereiches bestens vertraut und in der Lage, die Agenden des FB-Leiters im ...referat selbstständig und gewissenhaft zu erledigen.

Bezüglich der Beurteilung von Bs Eignung für die Funktion wird auf die Ausführungen des SPKdt von X in seinem Besetzungsvorschlag verwiesen (Seite 3).

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 X begann. In der Folge war sie bis ... ... Wachkommandantin und anschließend Mitarbeiterin der Polizeiinspektion (PI) .... Von ... bis ... war sie der ...gruppe ... zugeteilt. Von ... bis ... war sie Sachbearbeiterin der PI ..., wobei sie von ... bis ... der ... (...stelle) des Landespolizeikommandos ... zugeteilt war. Mit ... wechselte sie in die ...abteilung (...) des LPK X und wurde stv. FB-Leiterin. Ab ... hatte sie ... Jahre die Planstelle einer Sachbearbeiterin im ...referat FB ... (...) des SPK ... inne, ab ... war sie als qualifizierte Sachbearbeiterin in diesem FB tätig. Mit ... begann sie ihre Tätigkeit als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im ...referat FB ... beim SPK .... Mit ... erfolgte die Zuteilung zur FGA-PAZ in X.

Die Bewerberin absolvierte diverse zusätzliche Fortbildungen, z. B. ein ...-Seminar „...“, die Ausbildung zur „...“, Seminare für ...- bzw. ....

In ihrer Bewerbung führte A aus, dass sie als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin den Hauptsachbearbeiter in dessen Abwesenheit in vollem Umfang vertrete. Zu ihren Aufgaben würden die Leitung des Teilbereiches „...“ in Bezug auf Dienst-und Fachaufsicht der ...-Beamten, sowie Aktengenehmigungen, 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 ... 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 ...für ....

Der unmittelbare Vorgesetzte von A, der Leiter des FB ... ..., führte aus, dass sie über die geforderte Basiskompetenz, über ausreichend Diensterfahrung sowie über den entsprechenden Ehrgeiz verfüge, um die neue Aufgabe nach einer gewissen Anlaufzeit zur Zufriedenheit des Dienstgebers erfüllen zu können. Sie bringe das entsprechende Interesse und die Diensterfahrung, das Fachwissen sowie Einsatzbereitschaft, Ruhe, Genauigkeit und Flexibilität für die

angestrebte Tätigkeit mit. Aufgrund ihrer ruhigen und sachlichen Art sei sie für die angestrebte Position geeignet.

Der SPKdt von ... führte in seiner Beurteilung aus, dass das Verhalten von A im Dienst und ihr Auftreten angemessen und in Ordnung seien. Im Umgang mit Behörden und Parteien habe es bislang keine Beanstandungen gegeben. Im Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 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 Tätigkeit des ... tätig. Es habe keine Vorfälle gegeben, die geeignet wären, die persönliche oder fachliche Eignung für die angestrebte Verwendung/Funktion in Frage zu stellen, auch „charakterliche Mängel" seien nicht vorhanden. Im Umgang mit ihren Vorgesetzten und vorgesetzten Dienststellen sei sie korrekt.

Unter Verweis auf die Ausführungen ihres unmittelbaren Vorgesetzten werde die Bewerbung „befürwortend weitergeleitet".

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte die Antragstellerin auf Ersuchen der Vorsitzenden, darzulegen weshalb sie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vermute, aus, sie glaube, Kollege B sei in fachlicher Hinsicht weniger geeignet als sie. Sie meine, aufgrund ihrer langen Erfahrung im Polizeidienst mehr Erfahrungen in der Bearbeitung von ...akten zu haben, B komme vom .... Mit der Fachbereichsleitung seien auch Managementaufgaben und Personalführungsaufgaben verbunden, und ihrer Meinung nach habe sie auch in diesem Bereich mehr Erfahrungen. Sie glaube, dass in einer relativ hohen Führungsfunktion eine Frau nicht gewünscht sei.

Der Vertreter des BMI ... führte aus, dass B von seinem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Fachbereichsleiter, und auch vom SPKdt hervorragend beschrieben worden sei. Der Zentralausschuss habe dem Besetzungsvorschlag zugestimmt, und auch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen habe keinen Einwand gehabt. B sei bereits seit ... - vorerst auf der Basis von Zuteilungen - im ...dienst tätig. Er sei seit ... im SPK X und seit ... Fachbereichsleiterstellvertreter. Die Antragstellerin sei seit ... stellvertretende Sachbearbeiterin im ...dienst gewesen.

Der Vertreter der LPD X ... wies darauf hin, dass B bereits in jenem Fachbereich Dienst versehen habe, in welchem die ausgeschriebene Funktion angesiedelt sei. Die Antragstellerin sei, obwohl das „artfremd" zu ihrer Tätigkeit sei, immer wieder im ... tätig gewesen.

Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI ... führte aus, dass er sich der Ansicht der Dienstbehörde anschließe, weil - wie eben erwähnt - B schon seit Jahren stv. Fachbereichsleiter und A erst seit ... stellvertretende Hauptsachbearbeiterin gewesen sei. Die bessere fachliche Eignung von B sei somit klar.

Die Antragstellerin führte aus, dass der FB X im SPK X deutlich kleiner sei als jener im SPK .... In X gebe es nur einen FB-Leiter und einen Stellvertreter, in ... seien ein FB-Leiter, dessen Stellvertreter, ein Hauptsachbearbeiter und ... Stellvertreter des Hauptsachbearbeiters tätig. Sie habe außerdem ebenfalls viel Erfahrung im ...dienst. Seit ... habe sie ...angelegenheiten bearbeitet. Sie sei seit ... bei der Polizei und habe schon seit ihrer Zuteilung zum LKA ...akte bearbeitet. Man bearbeite ...akte nämlich nicht nur im FB ...dienst, sondern allgemein im Exekutivdienst.
Zum Hinweis des Vertreters der LPD X auf ihre Tätigkeit im ..., womit wohl zum Ausdruck gebracht werden soll, dass sie weniger Zeit an ihrem eigentlichen Arbeitsplatz verbringe, sei zu sagen, dass sie nicht verstehe, dass eine zusätzliche Tätigkeit negativ gesehen werde. Zusammengefasst gesagt glaube sie, in fachlicher Hinsicht geeigneter zu sein als B, weil sie seit ... bei der Polizei sei, seit ... im ...dienst und seit ... Stellvertreterin des Hauptsachbearbeiters im ...dienst. B leiste bestimmt sehr gute Arbeit im Fachbereich ..., aber es gehe im gegenständlichen Fall um die Führungsunterstützung im ...dienst. Im Rahmen ihrer Tätigkeit im PAZ erfülle sie auch Managementaufgaben. Sie mache Dienstpläne und Abrechnungen, und das seien Aufgaben, die auch für den gegenständlichen Arbeitsplatz relevant seien.

Der Vertreter der LPD X replizierte, er bezweifelte, dass es „großartiger" Managementfähigkeiten bedürfe, wenn sich diese auf ... oder ... im Dienst befindliche Beamte beziehen und verwies auf die Stellungnahmen der Vorgesetzten von B und A. Der SPKdt von ... habe ihr attestiert, über die verlangten Fähigkeiten zu verfügen, aber nicht mehr. Es sei z. B. nicht von einem besonderen Engagement die Rede gewesen. Der SPKdt von X habe B mit zahlreichen Superlativen beschrieben. Zusammenfassend könne man sagen, dass die Beurteilung der Antragstellerin bei den meisten Kriterien laute: „vorhanden" oder „angemessen", B hingegen sei durchgehend mit Superlativen beschrieben worden.

Der Vertreter des BMI wies noch darauf hin, dass der unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin lediglich geschrieben habe, sie verfüge über die geforderte „Basiskompetenz“ für die neue Aufgabe.

Der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bemerkte, es sei einfach ein Unterschied, schon von den Arbeitsplatzbeschreibungen her, ob man einen FB leite bzw. stellvertretend leite, oder ob man Hauptsachbearbeiter/in sei. B sei bereits seit ... stellvertretender FB-Leiter gewesen. Bei der Antragstellerin liege eine solche Aufgabenerfüllung schon länger zurück, sie sei zwischen ... und ... im LPK FB-Leiterin gewesen.

Abschließend wies der Vertreter der LPD X darauf hin, dass ... zu seiner Mitarbeiterin ausgeführt habe, sie verfüge über die Basiskompetenz sowie über eine ausreichende Diensterfahrung usw., um die neue Aufgabe „nach einer gewissen Anlaufzeit“ erfüllen zu können. Dies sei nicht gerade eine sehr lobende Beschreibung.

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 des BMI 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 argumentierte die Personalentscheidung zu Gunsten von B im Wesentlichen damit, dass dieser seit ... Sachbearbeiter im FB ... und seit ... stv. FB-Leiter X im SPK X gewesen sei. Im ...bereich sei er bereits seit ... – als ... - tätig gewesen. A sei - im ...referat ... des SPK ... – seit ... lediglich stv. Hauptsachbearbeiterin gewesen. Während ihr Mitbewerber in den höchsten Tönen gelobt worden sei, hätten ihre Vorgesetzten lediglich ihre Eignung für die Funktion bestätigt, ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe gar nur von „Basiskompetenz“ gesprochen sowie festgehalten, dass sie die neue Aufgabe „nach einer gewissen Anlaufzeit“ werde erfüllen können.

Ein Vergleich der Laufbahnen der Bewerberin und des Bewerbers ergibt zwar, dass die Antragstellerin deutlich länger im Polizeidienst stand als B (seit ... bzw. ...), allerdings verfügte er über deutlich mehr Führungserfahrung, auch über die aktuellere Führungserfahrung, und er arbeitete zum Zeitpunkt der Bewerbung schon beinahe ... Jahre (seit ...) im EB X des SPK X. Die Antragstellerin begann ihre Tätigkeit in einem EB des X (im SPK ...) im ..., sie war Sachbearbeiterin im FB ...-..., Ende des Jahres ... wurde sie qualifizierte Sachbearbeiterin. Ihre Tätigkeit im EB ... begann sie erst im Jahr ....
B leitete bereits seit ... stellvertretend jene Organisationseinheit, deren Leitung nun zu besetzen war. A machte Erfahrungen als stv. FB-Leiterin in der ...abteilung (...) der LPD X, diese Führungsfunktion lag aber zum Zeitpunkt der Bewerbung schon beinahe ... Jahre zurück. Wenn die Antragstellerin vorbringt, dass sie als Stellvertreterin des Hauptsachbearbeiters auch Stellvertreterin des Leiters des FB ... (gewesen) sei, so kann das nur bei gleichzeitiger Abwesenheit der bestellten Stellvertreter des FB-Leiters gewesen sein. Abgesehen davon, dass sie wohl schon deshalb die Stellvertretung nicht so häufig ausgeübt haben wird wie B als ernannter Stellvertreter des FB-Leiters, war A eben erst seit ... im FB ... tätig. Zusammengefasst konnte B eine um rund ... Jahre längere Erfahrung im FB X und eine um ... Jahre längere aktuelle Erfahrung in einer Führungsfunktion vorweisen.

Neben den Vertretern der LPD X und des BMI legte auch der Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI, ..., in der Sitzung des Senates dar, dass schlicht ein Unterschied zwischen der Leitung eines FB und der Leitung eines Sachgebietes bestehe, was aus den Arbeitsplatzbeschreibungen ersichtlich sei.

Angesichts des objektiv – anhand der Laufbahndatenblätter – feststellbaren Qualifikationsvorsprungs von B für die

gegenständliche Funktion kam im Verfahren vor der B-GBK den Stellungnahmen der Vorgesetzten der Bewerberin und des Bewerbers keine besondere Bedeutung zu. Es sei dennoch angemerkt, dass bei Bewerbungsverfahren im Allgemeinen sowohl durchgehend hochlobende (bei B) als auch durchgehend durchschnittliche (bei A) oder gar tendenziell negative Beschreibungen von Bewerbern/Bewerberinnen durch ihre Vorgesetzten auf Objektivität oder zumindest Plausibilität hin geprüft werden sollten.

Nachdem mit den Unterlagen zum Besetzungsverfahren und auch mit dem Vorbringen der Dienstgebervertreter und des Gleichbehandlungsbeauftragten im Rahmen der Sitzung dargelegt werden konnte, dass die Entscheidung zu Gunsten von B auf sachlichen und objektiven Erwägungen beruhte, stellt der Senat fest, dass die Ernennung Bs zum Leiter des Fachbereichs „X“ des SPK X keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 5 B-GlBG darstellt.

Das Frauenförderungsgebot des § 11c B-GlBG war in Anbetracht der besseren Eignung von B nicht anzuwenden.

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