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/269/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.10.2021

Norm

§4 Z5 B-GlBG
§10c 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, im Stadtpolizeikommando (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, im SPKX stellt eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes gemäß § 11c 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) ..., beim SPK Y. 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.

Am ... habe sie sich um die stellvertretende Leitung des FB X im SPK X, Arbeitsplatzbewertung E2a/X, beworben. Hierbei handle es sich um den exakt gleichen Arbeitsplatz, welchen sie seit ... beim SPK Y besetze. Ihre Qualifikation für diese Position sei aufgrund dieses Umstandes selbsterklärend.

Die Absage für die Bewerbung sei ihr am ... übermittelt worden. Für sie sei die Absage insbesondere deshalb nicht nachvollziehbar, weil ihr Mitbewerber als besser qualifiziert erachtet worden sei als sie, die den Arbeitsplatz bereits

innehabe. Ferner seien ihr besonderes Engagement, ihre über den regulären Dienst hinausgehende Einsatzbereitschaft und ihr tadelloses Verhalten seit ... Dienstjahren für die Entscheidung 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 bzw. „das Mehr „des zum Zug gekommenen Bewerbers gegenüber A würde sich eindeutig aus den Unterlagen (der Stellungnahme beigefügt) ergeben. Verwiesen werde insbesondere auf die Stellungnahme des unmittelbaren Dienstvorgesetzten von A, ..., auf die Stellungnahme des Leiters des FB X zur Bewerbung seines Mitarbeiters B, sowie auf die Beurteilung und Reihung im Besetzungsvorschlag des Stadtpolizeikommandanten (SPKdt) von X, ...

Der Stellungnahme der LPD X waren folgende Unterlagen angeschlossen:

Die InteressentInnensuche inkl. Arbeitsplatzbeschreibung; eine BewerberInnenübersicht; die Bewerbung von B und die Beurteilung durch seinen unmittelbaren Vorgesetzten, den FB-Leiter X, sowie durch den SPKdt von X ...; die Bewerbung der Antragstellerin; die Beurteilung durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten, den Leiter des FB ... im SPK Y, ...; und die Beurteilung durch den SPKdt von Y.

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; die Ernennungserfordernisse für Verwendungsgruppe (VwGr.) 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 kriminalpolizeilichen Aufgaben waren im Wesentlichen beschrieben mit:

Vertretung und Unterstützung des Fachbereichsleiters; Erteilung von Weisungen über die zu vollziehenden Arbeiten an die Gruppenmitglieder; Führung von ...; Zuteilung, Kontrolle und Abfertigung von Akten innerhalb des FB X; Weiterleiten der ... an ....

Der Bewerbung, inkl. Laufbahndatenblatt, von B ist zu entnehmen, dass er mit ... als dienstführender Beamter in der (damaligen) Kriminalabteilung des (damaligen) Landesgendarmeriekommandos X im Bereich ... und im Bereich ... eingesetzt worden sei. Ab ... sei er dienstführender Beamter auf der Grenzpolizeiinspektion (GPI) ... gewesen. Im ... sei er als Hauptsachbearbeiter und ... Stellvertreter des Kommandanten der GPI (VwGr.E2a/...) eingeteilt worden. Zwischenzeitlich sei er vom BMI zu zwei ...auslandseinsätzen nach ... (... bis ...) und ... (... bis ...) sowie zu einem ...auslandseinsatz nach ... (... bis ...) mit Tätigkeitsschwerpunkt „...“ entsandt worden. Seine langjährigen sachbezogenen Erfahrungen seien beim Aufbau und der Organisation der Einsatzgruppe zur Bekämpfung ... (...) ... (... bis ...) insofern berücksichtigt worden, als er als Gruppenkommandant mit zusätzlichen Aufgaben der Dienstführung, beispielsweise mit Diensteinteilungen, der Erstellung von Berichten und der Bearbeitung und Organisation von Anforderungen, eingesetzt worden sei. Im Zeitraum ... bis ... sei er dem LKA X zugeteilt und in der ... (...) im Bereich ..., ... und ... eingesetzt gewesen. Im ... sei er in den FB ... des SPK Y versetzt worden. Zwischenzeitlich habe er mehrere Auslandseinsätze für ... absolviert. Im ... sei er zum SPK X, FB ..., versetzt worden, und seit ... sei er Sachbearbeiter im FB X im SPK X. Im ... sei er qualifizierter Sachbearbeiter des FB X geworden, seitdem sei er in die Dienstführung des FB X in vollen Umfang eingebunden.

Dem Laufbahndatenblatt von B ist zu entnehmen, dass er zahlreiche berufsbegleitende Weiterbildungskurse, wie beispielsweise diverse ...kurse, ...kurse, den Grundausbildungslehrgang ... sowie Seminare zur ... oder ... absolviert habe.

Der unmittelbare Vorgesetzte von B, der Leiter des FB X, führte in seiner Beurteilung des Bewerbers aus, dass dieser in allen Aufgaben des X einschließlich der Tätigkeiten in der Dienstführung eingebunden sei und daher die Anforderungen im höchstem Maße erfülle. Aufgrund seiner vielfältigen dienstlichen Erfahrungen, insbesondere seiner Auslandseinsätze, verfüge B über ein ausgezeichnetes und breitgefächertes kriminalpolizeiliches Fachwissen, was ihn besonderes in der ... und in der übergreifenden Fallbearbeitung auszeichne. Er verrichte seine Aufgaben selbstständig und gewissenhaft und verhalte sich sowohl gegenüber Parteien, Kolleginnen und Kollegen als auch gegenüber Vorgesetzen höflich und korrekt. Seine Bestellung zum stv. Leiter des FB X werde befürwortet.

..., der SPK von X, reihte B im Besetzungsvorschlag für die gegenständliche Planstelle an die erste Stelle. Dies begründete er damit, dass der Einsatz und das Engagement des Bewerbers sein ausgezeichnetes Führungsgesamtverhalten abrunden würden. Im Zuge „der Reform“ habe er sich als sehr interessierter und motivierter Mitarbeiter dargestellt. Er habe am Umbau und Funktionieren der FB ... und X „massiv und vorwiegend“ mitgearbeitet und sei noch immer „an den Maßnahmen, Arbeiten, Tätigkeiten und Umsetzung im SPK-Bereich sehr beteiligt“. Er sei äußerst engagiert, wissbegierig und fleißig und erledige seine Fälle sehr genau, pünktlich und äußerst zufriedenstellend. Des Weiteren sei er bereit, über die sonst zu erbringenden Dienstleistungen zusätzliche Arbeiten und/oder Aufträge zu leisten. Er sei äußerst respektiert und integriert im X des SPK X. Sowohl beim Lebens- und Dienstalter als auch der E2a-Verwendung liege B weit vor den übrigen Bewerbern. Ihm werde auch Führungsverantwortung zugeschrieben, da er auf der GPI ... bereits als ... Stellvertreter des Kommandanten eingeteilt gewesen sei.

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 Einsatzgruppe zur ... zugeteilt. Von ... bis ... war sie Sachbearbeiterin der PI ..., wobei sie von ... bis ... der ... (...estelle) 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 Y inne, ab ... war sie als qualifizierte Sachbearbeiterin in diesem FB tätig. Mit ... begann sie ihre Tätigkeit als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im Kriminalreferat FB ... beim SPK Y. Mit ... erfolgte die Zuteilung zur FGA-PAZ in X.

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

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 ...

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 Y 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".

Die Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB) ... stimmte (in ihrer Stellungnahme vom ...) dem Vorschlag, die Funktion des stv. Leiters des FB X mit B zu besetzen nicht zu. Die GBB wies darauf hin, dass A über eine langjährige Erfahrung in einer Führungsfunktion verfüge und mit ... zur Stellvertreterin des FB-Leiters im ...referat der SPK Y bestellt worden sei, sie sei somit „bereits mit den Aufgaben dieser Funktion vertraut".

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

A führte aus, bei den mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben handle es sich genau um jene, die sie bereits wahrnehme. Das sei aus der Arbeitsplatzbeschreibung ersichtlich. Der Unterschied sei bloß, dass ihr Arbeitsplatz in ... sei.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass A die Aufgaben seit ... Jahren wahrnehme. As unmittelbarer Dienstvorgesetzter habe ausgeführt, dass sie, weil sie ehrgeizig sei, die neue Aufgabe nach einer gewissen Anlaufzeit zur Zufriedenheit des Dienstgebers erfüllen können werde. Damit sage As unmittelbarer Dienstvorgesetzter, dass sie es derzeit noch nicht könne.
A wandte ein, dass ihr unmittelbarer Dienstvorgesetzter dieselben Worte verwendet habe wie in seinen Stellungnahmen zu ihren Bewerbungen für die vorigen Arbeitsplätze.
Der Dienstgebervertreter replizierte, dass die Wortwahl ähnlich, aber nicht gleich sei. Der SPKdt habe im Wesentlichen festgehalten, was er zu den anderen Bewerbungen festgehalten habe, nämlich, dass sie die Anforderungen im Großen und Ganzen erfülle, aber auch nicht mehr. Mit B habe man aber quasi einen „Tausendsassa". Er sei bereits (...) Jahre bevor A in den Kriminaldienst gekommen sei beim Landeskriminalamt tätig gewesen, er glaube in der Abteilung der GBB.
Die GBB bestätigte dies.
Der Dienstgebervertreter setzte fort, B habe an zwei ...-Auslandseinsätzen in ... teilgenommen und sei auch im Rahmen des ...-Auslandseinsatzes tätig gewesen.

Auf die Frage der Senatsvorsitzenden, ob man für den gegenständlichen Arbeitsplatz Erfahrungen bei ..., im ... und in ... benötige, antwortete der Dienstgebervertreter, es sei alles positiv, was man könne. Aus den Beschreibungen von As unmittelbarem Dienstvorgesetzten und dem SPKdt von Y sei zu schließen, dass A durchschnittlich sei. Wenn sie sich jetzt für einen Arbeitsplatz in X beworben habe, habe das vermutlich auch private Gründe, sie wäre dann näher an ihrem Wohnort. Das sei verständlich. Der Dienstgeber sei A auch entgegengekommen, sie versehe derzeit Dienst in X.
A bemerkte dazu, dass sie dem Dienstgeber entgegengekommen sei und nicht der Dienstgeber ihr.

Der Dienstgebervertreter fuhr fort, dass B im Kriminaldienst ein großes Plus gegenüber A habe. Er sei von seinem unmittelbaren Vorgesetzten ausgezeichnet beschrieben worden, und auch vom SPKdt.

Auf die Frage, ob man sich in der LPD keine Gedanken darüber mache, wie A mit einer Bewerbung erfolgreich sein könnte, wenn ihr unmittelbarer Dienstvorgesetzter immer die gleiche Beurteilung abgebe, antwortete der Dienstgebervertreter, wenn die Leistung nicht dementsprechend sei, könne man nicht anders beschrieben werden. Die Dienstbehörde müsse davon ausgehen, dass die Beschreibungen wahr und richtig seien. Der Vorgesetzte werde seine Mitarbeiterin wohl nicht bei der ... Bewerbung sehr gut beschreiben, damit sie endlich einen Posten bekomme. Zu bedenken sei auch, dass die Bewertung des Arbeitsplatzes von A mit E2a/X relativ hoch sei. B sei für X einfach „genau der richtige Mann".

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

Der Dienstgebervertreter führte aus, 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.
Auf die Frage, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jemals erfahren würden, was sich aus den erwähnten Leistungsdialogen für ihre weitere Laufbahn ergebe, antwortete der Dienstgebervertreter, dass A ja bereits eine Führungsfunktion habe, wenn auch eine im „minderen Maß". Der Leistungs- und Entwicklungsdialog habe den Zweck, den Ist-Stand aufzunehmen und zu besprechen, wie es weitergehen könnte. Der Vorgesetzte habe dabei seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Die Organisation könne es sich natürlich nicht leisten, jede/jeden zu einer Führungskraft zu machen. Es sei aber jeder/jede nach seinen/ihren Fähigkeiten zu fördern. Die Förderungen seien natürlich auch dadurch beschränkt, was die Organisation benötige und was sie leisten könne.
A führte aus, dass der Leistungs- und Entwicklungsdialog anhand eines Fragebogens geführt werde, es seien sowohl die Fragen vorgegeben, als auch die möglichen Antworten. Es sei zum Beispiel angeführt, ob jemand von der VwGr. E2b in die VwGr. E2a wolle, oder ob es das Ziel eines/einer Bediensteten in E2a sei, in die Dienstführung zu kommen.
Die Vorsitzende fragte, was bei ihr das Ziel gewesen sei, und A antwortete, sie habe immer „Dienstführung angekreuzt".
Auf die Frage, ob sich der Vorgesetzte äußere, ob er Defizite benenne oder Verbesserungsvorschläge mache, antwortete A, das Formular werde an die Personalabteilung geschickt und was damit geschehe, wisse sie nicht.
Der Dienstgebervertreter führte aus, es handle sich nicht um ein Formular, in dem man einfach etwas ankreuze, sondern es habe ein Gespräch stattzufinden und man habe gemeinsam gewisse Themenkomplexe abzuarbeiten. Dieses Formular gehe über das Mitarbeitergespräch, dessen Inhalt ja nicht an die Personalabteilung übermittelt werde, hinaus.

A führte aus, zum Vorbringen, dass B ein Tausendsassa sei, sei zu sagen, dass sie mit ihm gemeinsam in der Einsatz- und Grenzpolizeilichen Abteilung gearbeitet habe. Sie verstehe nicht, dass die Tätigkeiten bei ... und ... positiv bewertet würden, die Tätigkeit im ... aber nicht. Im Polizeianhaltezentrum habe sie ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, es gebe ungefähr ... Haftplätze.

Die GBB führt aus, dass, wenn man B als Tausendsassa bezeichne, das in Anbetracht ihrer Tätigkeiten auch für A gelte. Sie hätte A zumindest als gleich geeignet beurteilt.

Der Dienstgebervertreter wiederholte, dass die LPD auf der Grundlage der Beurteilungen der Vorgesetzten entscheide, er betonte, dass man bemüht sei, zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben.

Auf die Frage, wie lange ... der Vorgesetzte von A gewesen sei, antwortete diese, von ... bis ....

Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass sie sich dienstlich schon seit ... kennen würden.

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 § 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.

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.

Die Dienstbehörde begründete die Personalentscheidung zu Gunsten von B insbesondere damit, dass die

Stellungnahmen der unmittelbaren Vorgesetzten von A und B zu den Bewerbungen sowie die Beschreibung und Reihung des SPKdt von X schlüssig und eindeutig in dem Sinne gewesen sei, dass B von allen Bewerberinnen und Bewerbern als der Beste anzusehen sei.

Vergleicht man die Laufbahnen von A und B, zeigt sich, dass A nach ihrer Ernennung in die VwGr. E2a im ... ... Wachkommandantin im Bereich der BPD X war, anschließend versah sie Dienst in einer PI. Von ... bis ... war sie der EGS des LKA X zugeteilt, danach war sie wieder Sachbearbeiterin in einer PI. Von ... bis ... war sie stv. FB-Leiterin der ...abteilung ... des LPK X, hatte also eine Führungsfunktion inne. Mit ... wechselte sie in den FB ... (...) des SPK Y, zuerst als Sachbearbeiterin, im ... wurde sie qualifizierte Sachbearbeiterin. Im ... wurde sie zur Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im FB ... ernannt.

B wurde im ... in die VwGr. E2a ernannt und bis ... der ...abteilung des (damaligen) Landesgendarmeriekommandos X zugeteilt. Ab ... war er an der Grenzkontrollstelle ... Sachbearbeiter im FB ... Mit ... wurde er zum Sachbereichsleiter und Stellvertreter des Kommandanten der GPI ... bestellt, zu diesem Zeitpunkt war er allerding (laut Laufbahndatenblatt) im Rahmen eines ...-Einsatzes im ..., und das bis .... Von ... bis ... war er Mitglied der ..., anschließend bis ... Mitglied der .... Bis zu seiner Versetzung im ... zum SPK Y (und auch noch ... Monate danach) war er weiters mehr als ... Monate bei Auslandseinsätzen im Rahmen von .... Er übte somit seine Führungsfunktion (stv. Kommandant) lediglich ca. ... aus.

Von ... bis zur Versetzung zum SPK X in den FB ...-... im ... war B ... Jahre und ... Monate an Auslandseinsätzen beteiligt (...) und lediglich ... Monate im FB tätig.

Im FB ... war B bis ..., dann wurde er dem FB ...-... zugeteilt, mit ... wurde er qualifizierter Sachbearbeiter in diesem FB. Zum Bewerbungszeitpunkt war er somit knapp ... Jahre qualifizierter Sachbearbeiter.

In seiner Bewerbung führt B aus, dass er im ... von der GPI ... in den FB ... ... des SPK Y versetzt worden sei. Nicht nachvollziehbar ist daher die weitere Angabe in der Bewerbung, nämlich dass er im ... vom FB ...-... des SPK Y versetzt worden sei (in den FB ...-... des SPK X). Im Laufbahndatenblatt findet sich jedenfalls keine Tätigkeit des Bewerbers im FB ....

A wurde im ... in die VwGr. E2a ernannt. In der Folge war sie ... Jahre ... Wachkommandantin, versah Dienst in Polizeiinspektionen, war Mitarbeiterin der ... und der ... bis sie im Jahr ... stellvertretende FB-Leiterin in der ...abteilung der LPD X wurde. Diese Führungsfunktion übte sie bis ... aus. Anschließend begann sie ihre Tätigkeit in einem FB (...), zuerst als Sachbearbeiterin, im ... wurde sie qualifizierte Sachbearbeiterin. Zum Zeitpunkt der Bewerbung konnte sie somit eine ... jährige Erfahrung als qualifizierte Sachbearbeiterin in einem FB vorweisen, B eine knapp ...jährige Erfahrung. Mit ... wurde A Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im FB ... des SPK Y. Sie argumentierte, dass sie damit bereits jene Funktion innehatte, um die sie sich beim SPK X bewarb, denn als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin vertrete sie auch den FB-Leiter.

B wurde von seinen Vorgesetzten, vor allem vom SPKdt von X hochgelobt, z. B. wurde ausgeführt, dass der Einsatz und das Engagement das ausgezeichnete „Führungsgesamtverhalten“ des Bewerbers „abrunden“ würden. Nun ist aus den Bewerbungsunterlagen nicht ersichtlich, welche Führungsfunktionen B inngehabt haben soll, abgesehen von der ... Jahre zurückliegenden Funktion des ... Stellvertreters des Kommandanten der GPI ... (von ... bis ...), die er lediglich ca. ... tatsächlich ausübte (siehe Seite 10). Gänzlich unverständlich ist daher die Anmerkung, dass dem Bewerber „auch Führungsverantwortung zugeschrieben (werde), da er auf der GPI ... bereits als ... Stellvertreter des Kommandanten eingeteilt“ gewesen sei. Die Ausführungen des SPKdt, B habe sich im Zuge „der Reform“ als sehr interessierter und motivierter „Mitarbeiter“ dargestellt und am Umbau und Funktionieren der FB ... und ... „massiv und vorwiegend“ mitgearbeitet usw. (Näheres siehe Seite 4/5), sind mangels konkreter Angaben zu den angeblich wahrgenommenen Aufgaben nicht geeignet, die bessere Qualifikation des Bewerbers für den gegenständlichen Arbeitsplatz glaubhaft zu machen.
Der Hinweis des SPKdt auf das Lebensalter (Seite 5) spricht für sich (offenbar ist dem SPKdt nicht bekannt, dass das Lebensalter nicht als Auswahlkriterium heranzuziehen ist). Das Dienstalter ist bei der Beurteilung der Qualifikationen relevant, sofern sich die für den Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten (auch) aus der Dauer der Dienstausübung ableiten lassen. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass B seit seiner Tätigkeit als dienstführender Beamter (...), also in ... Jahren, mehr als ... Jahre im Ausland verbrachte und von der Dienstbehörde nicht dargelegt werden konnte, inwiefern die Tätigkeiten im Rahmen der ...- und der ...-Einsätze für die Ausübung der

gegenständlichen Funktion als relevant anzusehen wären. A verbrachte ihre seit der Überstellung in die VwGr E2a rund ...-jährige Dienstzeit ausschließlich - mit Ausnahme einer ...monatigen Zuteilung zum LPK ... - in Exekutivdienststellen des LPK X.

Nicht nachvollziehbar ist weiters, dass der Vertreter der LPD X in der Senatssitzung die bei den Auslandseinsätzen gesammelten Erfahrungen von B positiv wertete, während er A anlastete, dass sie aufgrund ihrer derzeitigen Tätigkeit, der Vertretung und Unterstützung des Kommandanten im PAZ X, ihre Funktion als Hauptsachbearbeiter-Stellvertreterin im FB ... des SPK Y nicht ausüben kann. Außer Acht gelassen wurde auch, dass sie diese Tätigkeit auf Ersuchen der FGA aufgrund des massiven Mangels an dienstführenden Beamten ausführt.

Die Feststellung des unmittelbaren Vorgesetzten von A, nämlich sie werde die neuen Aufgaben „nach einer gewissen Anlaufzeit" zur Zufriedenheit des Dienstgebers erfüllen können, ist nicht überzeugend und insofern nicht nachvollziehbar, als A bereits seit ... als stv. Hauptsachbearbeiterin des FB ... im SPK Y tätig war und damit bereits die mit dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben erfüllte. Sie hätte ohne jegliche Einschulung die in der InteressentInnensuche angeführten Aufgaben und Tätigkeit ausführen können.

Die GBB erläuterte in der Sitzung des Senates glaubwürdig, dass A aufgrund ihrer Qualifikation zumindest gleich gut für die gegenständliche Planstelle geeignet sei wie B, dies eben vor allem deshalb, weil A dieselbe Funktion bereits im SPK Y ausübte.

Nach Gegenüberstellung der Laufbahnen kann der Senat nicht erkennen, inwiefern B aufgrund seiner bisherigen Verwendung und Auslandseinsätze für die stv. Leitung des FB X besser qualifiziert sein sollte als A. Es wäre daher A in Anwendung des Frauenförderungsgebotes - die gesetzlich vorgesehene Frauenquote in E2a wertiger Verwendung im Wirkungsbereich der Behörde ist bei weitem nicht erfüllt - mit der stellvertretenden Leitung des FB X beim SPK X zu betrauen gewesen.

Die Entscheidung zu Gunsten von B stellt daher einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot 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