jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2022/11/15 B-GBK I/291/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.11.2022

Norm

§4 Z5 B-GlBG
§13 Abs1 Z5 B-GlBG

1. B-GlBG § 4 heute
2. B-GlBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GlBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GlBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

1. B-GlBG § 13 heute
2. B-GlBG § 13 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
3. B-GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GlBG § 13 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er durch die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung um den Kommandanten/die Kommandantin der Polizeiinspektion (PI) X, Landespolizeidirektion (LPD) X beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GlBG und auf Grund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt bei der Bestellung von B zur Kommandantin der PI X keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GlBG und aufgrund des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG vor.

Begründung

Der Antrag von A (eingebracht von … Rechtsanwälte) langte am … bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt:

Am … sei die Funktion des Kommandanten/der Kommandantin der PI X, LPD X, Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe …, zur Ausschreibung gelangt. Bewerbungen seien an das Bundesministerium für Inneres (BMI) und im Dienstweg an die LPD X bis … zu übermitteln gewesen. Der/die jeweils unmittelbare Fachvorgesetzte habe eine begründete Stellungnahme anzuschließen und unverzüglich weiterzuleiten gehabt. A habe sich mit Ansuchen vom … beworben. Er sei mit Schreiben der LPD X in Kenntnis gesetzt worden, dass die angestrebte Planstelle einem/einer anderen Bewerber/in verliehen worden sei. B sei am … zur Inspektionskommandantin der PI X ernannt worden.

A sei … geboren und als Inspektionskommandant an der PI Y tätig. Er sei im … in den Exekutivdienst eingetreten und am Gendarmerieposten (GP) … von … bis … eingeteilter Beamter sowie von … bis … Sachbearbeiter gewesen. Von … bis … sei er stellvertretender Kommandant des GP … und von … bis … stellvertretender Postenkommandant der PI Y gewesen. Seit … sei er Kommandant der PI Y. Er sei „in … anlässlich des … mit dem Aufbau der …gendarmerie im …einsatz“ sowie anlässlich der … wieder im …einsatz und „mit dem Wiederaufbau der … und der Wiederinbetriebnahme des … in … betraut“ gewesen.

A habe daher die Formalerfordernisse „in vollem Ausmaß erfüllt“ und die geforderten Fähigkeiten habe er „vor seiner Bewerbung in hohem Ausmaß“ als Kommandant der PI Y erfüllt. B habe bis zur Verleihung der gegenständlichen Planstelle nicht die Funktion einer Inspektionskommandantin innegehabt und es gebe „keinerlei Gründe“, weshalb B besser geeignet sein solle als A. Er weise ein höheres Lebens- und Dienstalter auf und er habe sowohl in qualitativer als auch quantitativer Hinsicht höhere, und nicht nur gleichwertige Qualifikationen als seine weibliche Mitbewerberin. Da er nicht zum Zug gekommen sei, sei er aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden.

Dem Antrag angeschlossen waren:

Ansuchen/Bewerbung von A; Beurteilung durch Bezirkspolizeikommandant X; Laufbahndatenblatt von A; Verständigung von der Nicht-Betrauung; Zeitungsausschnitt „Ernennung von B“; Ausschreibung mit Arbeitsplatzbeschreibung.

Die Ausschreibung der gegenständlichen Planstelle umfasst neben allgemeinen auch besondere Erfordernisse:

1. Fachspezifische Anforderungen:

Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei, der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten; sehr gute Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze; sehr gute Kenntnis der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und der die Sicherheitsexekutive und Sicherheitsbehörden betreffenden Gesetze, Verordnungen und Erlässe, insbesondere hinsichtlich der den Arbeitsplatz tangierenden Vorschriften und anderer maßgeblicher Normen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Verantwortungsbereich; Erfahrung im exekutiven Einsatz, insbesondere im … Bereich; sehr gutes Fachwissen; gute Kenntnisse der exekutivspezifischen … Rechtsmaterien; EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnis der internen Applikationen des Arbeitsplatzes.

2. persönliche Anforderungen:

Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit; Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Fähigkeit zu organisiertem Denken und zielorientiertem Handeln; sozialkommunikative Kompetenz; sicheres und freundliches Auftreten; Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit; Entschluss- und Entscheidungskompetenz; hohe Einsatzbereitschaft; Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten in einem Tätigkeitsbereich außerhalb einer derartigen Dienststelle sind erwünscht.

Mit … konkretisierte A, nunmehr vertreten durch … Rechtsanwälte, seinen Antrag dahingehend, dass er sich im … Lebensjahr befinde und die Alterspension in circa … Jahren möglich sei. Die Mitbewerberin B sei … geboren und somit um circa … Jahre jünger. A sei seit fast … Jahren bei der Gendarmerie bzw. Polizei tätig. B habe … die Grundausbildung für den …überwachungsdienst und … den Ergänzungslehrgang absolviert. Sie sei zu einem Zeitpunkt in den Bundesdienst eingetreten, „zu welchem der Antragsteller bereits Führungsaufgaben ausgeübt“ habe. B habe „lange nicht die Qualifikationen des Antragstellers aufgewiesen“, welcher seit fast … Jahren Kommandant der PI Y sei. Die berufliche Qualifikation könne somit nicht ausschlaggebend gewesen sein, daher sei eine „Diskriminierung aufgrund

des Lebensalters evident“, da „offensichtlich die Behörde davon ausging, dass eine Bewerberin zum Zug kommen soll, die den Kommandantenposten über längere Zeit als der Antragsteller ausüben“ werde. A hätte jedoch die Position „noch für mehr als ... Jahre“ ausüben können.

Frauen seien gegenüber Männern dann zu bevorzugen, wenn zumindest eine gleichwertige Qualifikation vorliege. A sei „aufgrund seiner langjährigen Ausübung von Führungstätigkeiten deutlich“ über B zu stellen und daher liege „offensichtlich auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes“ vor. Um die Frauenquote bei PI-Kommandanten zu heben, sei B vorgezogen worden.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die LPD X am ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der Folgendes ausgeführt wurde:

Die Planstellenausschreibung für die Funktion des/der Kommandanten/in der PI X, E2a/... sei aufgrund einer Ruhestandsversetzung erfolgt, ... Bewerbungen seien fristgerecht bei der LPD X eingelangt.

B sei von ihrer unmittelbaren Vorgesetzten, der Leiterin der X ..., wie folgt (zusammengefasst) beurteilt worden:

B sei am ... zur X zugeteilt worden. Die Jahre davor sei sie als stellvertretende Kommandantin der Pl ... tätig gewesen. In der X sei sie für koordinierende und administrative Angelegenheiten zuständig gewesen und habe ihre Fähigkeiten und Erfahrungen im Aufgabengebiet Einsatzplanung und Koordinierung von Einsätzen einbringen können. Die Kontakte mit anderen Organisationseinheiten, mit Sicherheitsbehörden sowie dem Österreichischen Bundesheer habe sie professionell und zielorientiert gepflegt. Sie habe sich sehr gute Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit aneignen können. Mit ... sei die Beamtin zur Pl X zugeteilt worden, um die dortige Führungsfähigkeit zu gewährleisten. Sie habe dort innerhalb kurzer Zeit positive Effekte, insbesondere bei der Einsatzkoordination, erzielt. B habe in unterschiedlichen Aufgabenbereichen umfassende Einsatzerfahrung gesammelt, welche ihr auf der Pl X zugutekäme. Sie besäße hohes Fachwissen in den Bereichen der sicherheitspolizeilichen, der kriminalpolizeilichen sowie der verwaltungspolizeilichen Aktenbearbeitung. Ebenfalls weise sie sehr gute EDV-Kenntnisse auf. Die internen Applikationen beherrsche sie umfassend. Die Bewerberin erfülle die persönlichen Voraussetzungen in höchstem Ausmaß. Sie sei außergewöhnlich engagiert, arbeite eigeninitiativ und selbstständig. Sie sei in der Lage, komplexe Sachverhalte und Einsatzgeschehen zu erfassen und zu koordinieren. Besonders hervorzuheben sei die sozialkommunikative Kompetenz der B. Sie bringe umfangreiche Erfahrungen mit, welche für die Aufgabenerfüllung der angestrebten Funktion von Vorteil sind und sei trotz ihres relativ jungen Alters für die Funktion als Inspektionskommandantin aus Sicht der Gefertigten höchst geeignet.

A sei vom Bezirkspolizeikommandanten X wie folgt (zusammengefasst) beurteilt worden:

A habe beinahe seine gesamte dienstliche Tätigkeit im Zusammenhang mit der ... zu ... absolviert. Herausforderungen wie der ... sowie die ... hätten eine große Herausforderung an die Flexibilität, persönliche Belastbarkeit, aber auch Managementfähigkeit dargestellt. Diese hätte er in ausgezeichneter Art und Weise bewältigt. Er habe sich besonders durch eine ausgezeichnete und genaue Kanzleiführung und hervorragendes Rechtswissen ausgezeichnet. A habe zwischenzeitlich bis zu ... Beamte auf der Pl Y geführt und habe für ein hervorragendes Arbeitsklima gesorgt. Er wohne ca. ... km von der ... entfernt, somit sei sowohl ein persönlicher Bezug zur Gegend und den dort Dienst verrichtenden älteren Kollegen vorhanden und eventuell eine notwendige schnelle Einsatzbereitschaft gegeben. Sein ... sei ebenfalls Pl Kommandant von X gewesen, die Anforderung der ... seien ihm aufgrund dieses Umstandes ziemlich gut bekannt. Das Ansuchen werde bestens befürwortet, da es sich bei A um einen wirklich ausgezeichneten Bewerber für die ausgeschriebene Stelle handle, der sich auch der Herausforderung der Führung einer so großen Dienststelle bewusst sei.

Das BMI sei für die Besetzung dieser Planstelle zuständig gewesen, daher seien dem BMI und dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (ARGE GBB) sämtliche Bewerbungsunterlagen übermittelt worden. Mit Erlass vom ... sei B als Kommandantin bei der PI X zum ehestmöglichen Zeitpunkt zu versetzen und einzuteilen gewesen, was mit ... wirksam geworden sei. Die LPD X habe keinen Besetzungsvorschlag abgegeben.

Der Stellungnahme der LPD X waren unter anderem angeschlossen:

Planstellenausschreibung mit Arbeitsplatzbeschreibung; Bewerbung von A (Ansuchen, Laufbahndatenblatt, Beurteilung durch en Bezirkspolizeikommandanten X); Bewerbung B (Ansuchen, Stellungnahme durch die Leiterin der X); Stellungnahme/Reihung aus dem Bereich der X durch die Leiterin der X; Bewerber/innen-Übersicht; Aussendung der

Bewerbungen an BMI und Vorsitzenden der ARGE GBB; Einteilung B von BMI; Versetzungsschreiben B; Absageschreiben an A; Durchführungsschreiben Versetzung von B.

Aufgrund der Zuständigkeit des BMI bei der gegenständlichen Planstellenbesetzung übermittelte das BMI auf Ersuchen der B-GBK am ... eine Stellungnahme, in der Folgendes ausgeführt wurde:

Die Funktion des/der Kommandanten/in der PI X sei ausgeschrieben worden und ... Bedienstete haben sich beworben, unter anderem A und B. Die beim BMI für den Einzelfall eingerichtete Begutachtungskommission sei „stimmeinhellig zu dem Ergebnis [gekommen], dass sowohl B als auch A im höchsten Ausmaß für die Betrauung mit der ausgeschriebenen Funktion geeignet" seien. Die Vertreterin der ARGE GBB habe sich dieser Auffassung angeschlossen.

B sei ... in den Gendarmeriedienst eingetreten. Nach mehrjähriger Dienstzeit an der ..., Absolvierung der Ergänzungsausbildung und Ernennung in die Verwendungsgruppe E2b habe sie als eingeteilte Beamtin an der GPI X und PI ... ihren Dienst verrichtet. Nach Absolvierung des Grundausbildungslehrgangs E2a sei sie von ... bis ... zuerst als Gruppenkommandantin, später als dritte stellvertretende Kommandantin, von ... bis ... als zweite stellvertretende Kommandantin und ab ... als erste stellvertretende Kommandantin bei der PI ... eingeteilt gewesen. Ab ... sei B der Abteilungsleitung der X der LPD X dienstzugeteilt gewesen. Seit ... sei sie der PI X dienstzugeteilt und werde „sehr erfolgreich in der Kommandoführung eingesetzt." Sie erfülle die Voraussetzungen für die angestrebte Funktion in bester Weise, was sie in ihrer langjährigen stellvertretenden Kommandantenfunktion und aufgrund ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten im ... Bereich, ihrer Tätigkeit in der Abteilungsleitung der X und ihrer Verwendung in der Kommandoführung der PI X „ausgezeichnet unter Beweis" gestellt habe und seitens der Landespolizeidirektion „ausdrücklich bestätigt" worden sei.

A sei ... in den Exekutivdienst beim Landesgendarmeriekommando X eingetreten und habe nach Absolvierung der Grundausbildung Dienst als eingeteilter Beamter am GP ... verrichtet, wo er nach Abschluss der Grundausbildungslehrgangs E2a von ... bis ... als Sachbearbeiter eingesetzt worden sei. Von ... bis ... sei er stellvertretender Kommandant des GP ... gewesen, ab ... stellvertretender Kommandant der PI Y und seit ... ebendort Kommandant. Auf der PI Y sei während der ... wieder ein ...dienst eingerichtet worden, „wodurch A auch entsprechende Erfahrungen und Kenntnisse im ... Bereich gesammelt" habe. Er erfülle die erforderlichen Voraussetzungen für die angestrebte Funktion „in bester Weise" und habe dies in seiner bisher langjährigen Kommandantenfunktion auf der PI Y und seiner Erfahrungen im ... bzw. ... „in bester Weise unter Beweis" gestellt, was durch den Bezirkspolizeikommandanten X bestätigt worden sei.

Entsprechend § 11c B-GlBG wäre B der Vorzug zu geben, weil sie für die angestrebte Funktion gleich geeignet sei wie der bestgeeignete Mitbewerber A.

Dem Herrn Bundesminister sei am ... das von der Kommission einstimmig beschlossene Gutachten vorgelegt worden und am ... habe dieser „kommuniziert [...], dass B auf die Funktion Kommandantin der PI X eingeteilt werden möge." Die beabsichtigte Personalmaßnahme sei dem Zentralausschuss für die Bediensteten des Öffentlichen Sicherheitswesens beim BMI vorgelegt worden, welcher sich der Entscheidung des BMI angeschlossen habe, und der Vorsitzende der ARGE GBB sei darüber in Kenntnis gesetzt worden, welcher keine Einwände gehabt habe. B sei daher mit der gegenständlichen Funktion betraut und die Mitbewerber von seiner Nicht-Berücksichtigung bei der Personalmaßnahme in Kenntnis gesetzt worden.

B besitze die geforderte und fachliche Eignung für die vorgesehene Verwendung, und daher sei anzunehmen, dass „sie die mit der angestrebten Planstelle verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen" werde.

Der Stellungnahme des BMI war zusätzlich zu den bereits vorhandenen Unterlagen das Laufbahndatenblatt von B, die Mitteilung an den Herrn Bundesminister samt Aktenvermerk, die Mitteilung an den Zentralausschuss sowie die Antwort des Zentralausschusses und des GBB angeschlossen. Nachgereicht wurden das Gutachten der Begutachtungskommission sowie die Niederschrift zur Sitzung der Begutachtungskommission.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) am ... nahm der Antragsteller A mit seinem rechtsfreundlichen Vertreter ... teil. Als Dienstgebervertreter waren ... sowie ... und als Gleichbehandlungsbeauftragter (GBB) ... anwesend.

Auf die Frage, warum er glaube, bei der Besetzung des Arbeitsplatzes des Kommandanten/der Kommandantin der PI X aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert worden zu sein, führte A aus, in erster Linie spiele das Alter eine

Rolle. Die Kollegin (Anm.: B) sei um ... Jahre jünger als er und er habe schon längst ...funktionen ausgeführt, als sie noch nicht einmal Radfahren habe dürfen. Er habe seine gesamte Karriere mit ...bezug gemacht, begonnen in ..., zu Zeiten, als ... noch ..., dann in der ..., und er habe ... bei der ... die ...station aufgebaut. Seiner Meinung nach sei bei ihm genug Erfahrung mit ...bezug vorhanden. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ergebe sich daraus mehr oder weniger.

Auf die Frage, wie sich der Antragsfall für das BMI dargestellt habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, dass sich bei der Begutachtungskommission herausgestellt habe, dass B und A gleich geeignet mit der höchsten Eignung gewesen seien und aufgrund des B-GlBG sei der Frau der Vorzug zu geben. B sei lange Jahre als ...beamtin und im ...einsatz tätig gewesen, habe ...-Dienstführung gemacht und sei seit ... als 1. Stellvertreterin für mindestens ... Mitarbeiter an der PI ... zuständig, sprich sie habe sehr gute Führungserfahrung. Sie habe in diesem Bereich ein elektronisches Personalmanagementprogramm eingeführt, das zur effizienten Administration der Bediensteten geführt habe. Sie habe sich daher als sehr engagiert, eigeninitiativ und selbständig herausgestellt und habe die Dienstjahre, die ihr im Vergleich zu A fehlen, durch ihre Vielschichtigkeit und Führungserfahrung in Ansehung von größeren Dienststellen wettgemacht. A sei bei einer eher kleineren Dienststelle der Kommandant.

Auf die Frage, ob es keine Stellungnahme eines gemeinsamen Vorgesetzten gebe, weil die LPD X nur die Beschreibungen weitergeleitet habe, antwortete die Dienstgebervertreterin, es sei üblich, dass es keine gebe. Die Begutachtungskommission habe die Aktenlage geprüft und mit dem Hintergrund der Größe der PI/SPKs, wo die Bewerber Führungsfunktionen haben, seien sie bewertet und die Qualifikationen gegenübergestellt und entschieden worden, dass B und A in gleichem Ausmaß höchst geeignet gewesen seien.

Die Frage, ob B nie Kommandantin gewesen sei, bejahte die Dienstgebervertreterin, B sei seit ... 1. Stellvertreterin an einer Dienststelle mit ... Bediensteten gewesen. Die Vorsitzende warf ein, dass B ... dort weggegangen sei und diese Stellvertretung sehr kurz gewesen sei. Der Dienstgebervertreter ergänzte, dass B seit ... 3. Stellvertreterin und seit ... 1. Stellvertreterin von einer ... Mann-Stelle bei der PI ..., also im urbanen Bereich mit gewissen Hotspots im ...zusammenhang, gewesen sei und dort entsprechende Erfahrung gesammelt habe. ... sei sie in die X gekommen, was eine sehr herausfordernde Abteilung sei, der viele ... Dienststellen unmittelbar unterstellt seien, also auch die PI X. Das Aufgabengebiet sei sehr breit gefächert, insgesamt seien hier über ... Köpfe zu führen. B sei dort in der Abteilungsleitung involviert gewesen, die Dienstplanung und Einsatzkoordination zu unterstützen und zu leiten. Die Jahre, die ihr fehlen, habe sie durch Führungserfahrung an großen Dienststellen wettgemacht. An der PI X sei sie seit ... zugeteilt, um die Führungsfähigkeiten so zu gewährleisten, wie sie sein sollen, weil es durch Pensionierungen und Abgänge ein entsprechendes Manko gegeben habe. Das Ergebnis der Kommission zugunsten von B sei eindeutig gewesen.

Auf die Frage, wie viele Bedienstete auf der Dienststelle von A seien, antwortete dieser, dass mit ... Bediensteten begonnen worden sei, bei ...übernahme seien sie ... gewesen, sprich eine Expositur einer weiteren Dienststelle, was ... auch wieder so gewesen sei.

Auf die Frage, wie groß die Dienststelle PI X sei, antwortete der Dienstgebervertreter mit ... systemisierten Planstellen, deswegen habe das BMI über die Besetzung entschieden.

Auf die Frage, ob sich im Ausschreibungstext auch jene Fähigkeiten, die B aus Sicht der Kommission in großem Maß mitbringe, finden, sodass A gewusst hätte, weil er keine Führungserfahrung mit so und so vielen Leuten habe, dass es daher für ihn schwierig werde, weil es ja für die Beurteilung immer auf den Ausschreibungstext ankomme, warf der GBB ein, dass gar nichts zur Führungserfahrung drinnen stehe. Der Dienstgebervertreter erwiderte, dass Dienststellen im ... Bereich, wenn sie Fachinspektionen seien, entsprechend komplexere Einsätze/Amtshandlungen haben. Das stehe in der Ausschreibung. Er sei überzeugt, dass A ein guter Beamter sei, aber als er in ... Kommandant gewesen sei, seien damals ... oder ... Beamte systemisiert gewesen, in Y seien ... systemisiert gewesen und kurzfristig im Zuge der ... von ... bis ..., als die ... wieder eingeführt worden sei, seien Kräfte zugeführt worden – auf bis zu ... Beamte. B habe entsprechende Führungserfahrung auch in der Abteilung und habe dann als Führungsunterstützung die Kommandoführung der ... unterstützt. Im Ausschreibungstext stehe, was von einem Inspektionskommandanten gefordert werde und jeder wisse, dass eine PI ... eine entsprechende Komplexität des Dienstes habe.

Die Vorsitzende fragte den Dienstgebervertreter, ob es üblich sei, dass seitens der LPD keine Zusammenschau komme, und er gab an, dass bei einer Ausschreibung nach dem Ausschreibungsgesetz eine Empfehlung der LPD nicht statthaft

sei, weil die Begutachtungskommission im BMI zu entscheiden habe. Beschreibungen der unmittelbaren Vorgesetzten liegen ja vor.

Auf Frage des rechtsfreundlichen Vertreters von A, in welchem Bereich der … B tätig gewesen sei, weil es von der Aufgabenverteilung her sehr gesplittet sei, antwortete der Dienstgebervertreter, dass B in der Abteilungsleitung selber tätig gewesen sei und sich um Dienstführung, Personalmanagement, Diensteinteilung und Einsatzkoordination gekümmert habe. Sie sei für die internen Angelegenheiten des gesamten Betriebes der Abteilung eingesetzt gewesen. Es gebe auch eine entsprechende Stellungnahme der Leiterin der X.

Der GBB führte aus, dass es tatsächlich im BMI nicht üblich sei, dass die LPD eine Stellungnahme abgebe, wenn es eine Begutachtungskommission gebe. Es passiere ab und zu, dass die Begutachtungskommission im Nachhinein eine solche Stellungnahme anfordere, was in diesem Fall nicht passiert sei. Aus seiner Sicht liege keine Diskriminierung von A vor, denn wenn er (der GBB)) sich die persönlichen und fachspezifischen Ausschreibungskriterien durchlese und die zwei Bewerber/innen aufgrund ihres beruflichen Werdegangs beurteile, dann haben beide die höchste Eignung. Das sehe er gleich wie die Begutachtungskommission, weil beide alle Punkte erfüllen. Der Ausschreibungstext sei sehr allgemein gehalten und es stehe nichts zu Führungserfahrung drinnen. Es stehe drinnen, dass man gute Kenntnisse über die Organisation und Arbeitsabläufe haben müsse und das spreche er B sicher nicht ab, denn sie habe an einer der größten Dienststellen in X gearbeitet. Es stimme, dort sei sie zuvor 3. Stellvertreterin, dann 1. Stellvertreterin gewesen, aber wer die PI … kenne, wisse, dass, wenn man es geschafft habe, dort … Jahre durchzuarbeiten und in das Kommando komme, man es sich verdient habe, weil die meisten dort wegbrechen. Wenn beide alle Punkte erfüllen, sei für ihn klar, dass dann die Frau den Job bekomme. Er verstehe, warum es A ärgere. Es stimme, dass B weniger lang bei der Polizei sei als A; als A … bei der Polizei begonnen habe, sei dies Frauen verboten gewesen, und das würde er (der GBB) B nicht vorwerfen wollen. Sie habe halt später begonnen und früher sei dies auch nicht möglich gewesen. Im Zuge ihrer Karriere habe sie dann eh alles gemacht, was man machen könne.

As rechtsfreundlicher Vertreter replizierte, dass A seit vielen Jahren Leiter einer Dienststelle und genau in jenen Bereichen tätig sei. Die Aufgabenbereiche seien vergleichbar, auch wenn Y eine kleinere Dienststelle sei. A sei in der Leitungsfunktion, und nicht in Stellvertreter-Funktion, er sei für alle im Bereich der … und des … anfallenden Tätigkeiten verantwortlich und zwar für sehr viele Jahre. Das Dienstalter und die Erfahrung wiegen sehr schwer. B sei nicht vorzuhalten, dass sie jünger sei, denn sie sei einfach jünger. Die Dienstzeit und die Erfahrung von A seien bei der Beurteilung übergangen worden, daher liege eine Diskriminierung aufgrund des Dienstalters und des Geschlechts vor, weil hier offensichtlich sei, dass A besser für die Stelle geeignet, doch die Frau genommen worden sei. Ein Senatsmitglied monierte, dass klar bei gleicher Eignung der Frau der Vorzug gegeben werden müsse. As rechtsfreundlicher Vertreter erwiderte und stimmte dem bei gleicher Eignung vollinhaltlich zu, aber er sehe die Diskriminierung darin, dass A als höher qualifiziert als B beurteilt werden hätte müssen. Wenn dann trotzdem die Frau genommen werde, obwohl sie nicht so hoch qualifiziert sei wie der Mann, würde eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegen.

Der GBB verstand, warum dieser Eindruck entstanden sei, aber man müsse die Ausschreibungskriterien hernehmen und gleich gewichten. Es stehe „Erfahrung im Exekutivdienst“, und nicht einmal „Erfahrung im … Einsatz“, mit dem Zusatz „insbesondere im … Bereich.“ B habe exekutiven Einsatz und Erfahrung im … Bereich, wenn auch nicht im Ausmaß von A. Die sieben Kriterien in der Ausschreibung zählen 50 % und dieses Kriterium zähle 7-8 %, A erfülle dieses Kriterium etwas mehr als B, sprich es gebe eine prozentuelle Unterscheidung von 2-3 %, bei der A besser sei als B. Er (der GBB) gehe davon aus, dass beide die anderen Kriterien zu 100 % erfüllen. Dann habe man insgesamt einen Unterschied von 2-3 %, wo A besser als B geeignet sei und da wisse man, dass beide zum höchsten Eignungskalkül zählen und bei 2 % Unterschied könne man auch nicht von einer Bessereignung ausgehen, sondern es sei noch immer eine gleiche Eignung und damit komme der Frauenförderungsplan zum Tragen. Daher sei es aus seiner Sicht keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

As rechtsfreundlicher Vertreter gab ergänzend an, dass seines Erachtens das Dienstalter und die langjährige Funktion als Leiter sehr wohl relevant seien. Nur weil die Ausschreibung allgemein gehalten sei, können allgemeine Bewertungskriterien nicht über den Haufen geworfen werden.

A warf noch ein, dass es schon einen Unterschied mache, ob man Kommandant oder Stellvertreter sei. Als Stellvertreter könne man immer noch sagen „Geh zum Chef.“ Als Kommandant habe man zu entscheiden.

Die Frage eines Senatsmitglieds, ob die stellvertretende Führungsfunktion von B höher bewertet gewesen sei als die Leitung der PI von A, wurde bejaht.

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 § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darf auch auf Grund des Alters niemand unmittelbar oder mittelbar beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), diskriminiert werden.

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.

A erachtet sich aufgrund des Geschlechts und des Alters diskriminiert, da eine Frau, B, die um ... Jahre jünger sei als er und weniger Erfahrung aufweise als er, weil fast seine gesamte Karriere mit ...bezug stattgefunden habe und er seit circa ... Jahren Postenkommandant sei und sie zuvor nie eine Kommandantenfunktion innegehabt habe, die Planstelle als Kommandantin der PI X erhalten habe. Er hätte diese Funktion circa ... Jahre ausüben können, sie jedoch länger.

Das BMI argumentierte seine Entscheidung damit, dass sowohl A als auch B im höchsten Ausmaß für die Betrauung der gegenständlichen Planstelle geeignet gewesen seien und bei gleicher Eignung gemäß § 11c B-GlBG der Frau der Vorzug zu geben sei.

Der Laufbahnvergleich zeigt folgendes Bild:

A trat ... in den Exekutivdienst ein und wurde ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt. Am GP ... war er von ... bis ... eingeteilter Beamter und von ... bis ... Sachbearbeiter. Von ... bis ... versah er als Stellvertreter des Kommandanten des GP ... seinen Dienst. Von ... bis ... war er Stellvertreter des Kommandanten der PI Y und ist seit ... Kommandant der PI Y mit ... Exekutivbediensteten (EB) zuzüglich bis zu ... EB für ... (...). Er war ... und ... im ..., übernahm ... die ... in Y und baute diese ... wieder auf bzw. übernahm die ...stelle von der ...

B trat ... in den Exekutivdienst ein und wurde ... in die Verwendungsgruppe E2a ernannt. Sie versah von ... bis ... an der ..., von ... bis ... an der GPI ... sowie von ... bis ... an der PI ... ihren Dienst. Von ... bis ... war sie Gruppenkommandantin, von ... bis ... dritte stellvertretende Kommandantin, von ... bis ... zweite stellvertretende Kommandantin und von ... bis ... erste stellvertretende Kommandantin an der PI ... Sie war ab ... der Abteilungsleitung der X und seit ... dem Kommando der PI X zugeteilt. Außerdem war sie ... zum ...einsatz zugeteilt und nahm an der ... Operation „...“ ... teil.

A ist um ... Jahre länger im Exekutivdienst tätig als B und um ... Jahre länger in der Verwendungsgruppe E2a. In Kommandofunktionen ist er seit ..., also seit über ... Jahren, und sie seit ..., sohin seit über ... Jahren, jedoch um ... Jahre weniger als A, tätig. Sie wurde ... zur Kontrollinspektorin (E2a/...) und ... zur Chefinspektorin (E2a/...) ernannt, während er seit ... Kontrollinspektor ist. Also wurde die Wertigkeit der Führungserfahrung von B mit nur einem Jahr Unterschied auf das Niveau von A gehoben und wurde bereits nach ... Jahren weiter erhöht.

Wird zudem die Größe der Dienststellen verglichen, umfasst die PI ... eine Mannschaft von dauerhaft mindestens ... EB, während etwa ... Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der X unterstellt sind, wohingegen in der PI Y dauerhaft nur um die ... Personen tätig sind, soweit nicht ... angeordnet sind, was die unterschiedliche Wertigkeit der jeweiligen

Führungsfunktionen erklärt.

Der Senat ist mit dem GBB einer Meinung, dass in der Ausschreibung bei den fachspezifischen Anforderungen lediglich „Erfahrung im exekutiven Dienst, insbesondere im … Bereich“, nicht aber beispielsweise spezifisch „Erfahrung im … Dienst“ steht, weshalb nicht auf die reine Erfahrung in der … abgestellt werden darf. Ferner ist in der Ausschreibung die Führungserfahrung nicht als Erfordernis genannt, allerdings sind Erfahrungen aus qualifizierten Tätigkeiten in einem Tätigkeitsbereich außerhalb einer derartigen Dienststelle explizit erwünscht. Wenn sich A also auf den fast seine gesamte Karriere durchziehenden …bezug beruft und er sich aus diesem Grund als besser geeignet erachtet, ist ihm klar die Ausschreibung entgegenzuhalten: Erfahrungen, die nicht ausschließlich durch Tätigkeiten in einem einzigen Bereich (hier: …) gesammelt wurden, sind ausdrücklich erwünscht und nicht negativ anzurechnen. Im Umkehrschluss heißt das auch, dass Erfahrungen aufgrund einer Tätigkeit ausschließlich in einem bestimmten Bereich nicht höher bzw. besser zu bewerten sind. Außerdem arbeitete B abgesehen von ihren Zuteilungen zur PI X mit … EB sehr wohl auch in Bereichen mit …bezug (als …beamtin, an der PI … mit großem …bezug, in der X), wenn auch nicht jahrzehntelang unmittelbar an der … wie A.

A darf sich als qualifikationserhöhend weder auf seine Erfahrung im Kommando einer PI noch auf den jahrzehntelangen …bezug berufen, denn diese Erfahrungen sind nicht ausdrücklich in der Ausschreibung gefordert oder besonders gewichtet. In gleicher Weise darf sich B nicht auf ihre höhere Bewertung in ihren Führungsfunktionen berufen. B erfüllt – genauso wie A – die im Ausschreibungstext geforderten Erfordernisse im höchsten Maß.

Der Senat kommt nach eingehender Beratung zu dem Schluss, dass A und B für die gegenständliche Planstelle im höchsten Maß und damit gleich geeignet sind, daher ist das Frauenförderungsgebot gemäß § 11c B-GlBG zu beachten und B war mit der Planstelle zu betrauen.

Der Senat stellt daher fest, dass die Bestellung von B zur Kommandantin der PI X keine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechts gemäß § 4 Z 5 B-GlBG und des Alters gemäß § 13 Abs. 1 Z 5 B-GlBG darstellt.

Der Senat spricht in diesem Zusammenhang die Empfehlung aus, die Ausschreibungstexte zu verbessern und exakter zu formulieren, damit klar und eindeutig herausgelesen werden kann, was von einem Arbeitsplatzinhaber/einer Arbeitsplatzinhaberin erwartet wird und welche Qualifikationen dafür notwendig sind, denn nur so kann das Besetzungsverfahren von Anfang an fair ablaufen.

Wien, November 2022

Zuletzt aktualisiert am

12.12.2022

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