

# Gbk 2018/1/17 B-GBK I/197/18

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 17.01.2018

## Norm

§4 Z5 B-GIBG

§13 (1) Z5 B-GIBG

## Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

## Diskriminierungstatbestand

Beruflicher Aufstieg

## Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle einer Teamleiterin/eines Teamleiters (Arbeitsplatzwertigkeit A2/7) im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA), Regionaldirektion (RD) X, auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

## Gutachten

beschlossen:

Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung von A um die Planstelle einer Teamleiterin/eines Teamleiters in der RD X des BFA stellt keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, des Alters und der Weltanschauung gemäß §§ 4 Z 5 und 13 (1) Z 5 B-GIBG dar.

## Begründung

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

Die Antragstellerin führte Folgendes aus: Sie sei seit ... in der RD X des BFA beschäftigt. Von Anfang an habe sie sämtliche Teamleitungstätigkeiten ausgeübt, deshalb habe sie sich am ... um die Planstelle einer Teamleiterin/eines Teamleiters beworben. Mit der Teamleitung sei die Betreuung, Schulung und Führung eines Teams verbunden, erforderlich seien umfangreiches Wissen über asyl- und fremdenrechtliche Verfahren, soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit sowie organisatorisches Wissen. Sie habe dieses Wissen und verfüge auch über IFA-Kenntnisse (Anmerkung: IFA = Integrierte Fremdenadministration= Web-Anwendung bzw. Datenbank für sämtliche asyl- und fremdenrechtliche Verfahren), sie schule Bedienstete, auch Teamleiter, und erhalte dafür nur positives Feedback. Ihre IFA-Kenntnisse seien auch der Direktion des BFA positiv aufgefallen. Sie interessiere sich für jegliche Weiterbildung und habe zuletzt als Teil ihrer Führungs- und Personalmanagementausbildung das Seminar „Diversity

Management als Chance“ besucht. Die Funktion habe aber ihr Kollege B bekommen, er sei der Wunschkandidat des Regionaldirektors ... gewesen.

A führte weiters aus, sie sei vom ... bis ... neben ihrer Referententätigkeit IFA-EDV-Administratorin gewesen. Auf Grund dieser zusätzlichen Tätigkeit sei sie anfänglich vom stellvertretenden Regionaldirektor ... „diskriminiert und sekkiert“ worden und später, als sie um „arbeitsmäßige Berücksichtigung“ bzw. Zurücklegung dieser Tätigkeit ersucht habe, auch von dem Regionaldirektor. Am ... sei sie zu Unrecht belehrt worden, und zwar mit dem Ziel, ihrem beruflichen Fortkommen zu schaden. Es seien wiederholt Unterstellungen und Beschuldigungen geäußert worden, Bedienstete seien angewiesen worden, nicht mehr mit ihr zu sprechen, ihr Büro sei wegen einer Lappalie durchsucht worden usw. Im Übrigen habe der Regionaldirektor bereits bei ihrer ersten Bewerbung um eine Teamleitung eine vernichtende Beurteilung abgegeben. Sie erachte sich dadurch gemobbt.

Zu erwähnen sei weiters, dass sie .... Der DA habe ihr mitgeteilt, dass B als Mann und weil er jünger sei die besseren Aussichten auf die Teamleitung habe. Sie erachte sich daher auf Grund ihres Alters und auf Grund ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte sowie auf Grund ihrer Weltanschauung (Zugehörigkeit zur ...) diskriminiert. In der RD X gebe es vier Teamleitungsplanstellen, nur eine sei mit einer Frau besetzt.

Dem Antrag waren folgende Unterlagen angeschlossen: As Bewerbung inkl. Laufbahndatenblatt und Lebenslauf, das Absageschreiben des BFA.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BFA mit ... eine Stellungnahme zur Beschwerde. Ausgeführt wurde, dass der Leiter der RD X zu den Bewerbungen eine sachlich begründete Stellungnahme abgegeben habe, der sowohl die Personalvertretung und die Gleichbehandlungsbeauftragte des BM.I als auch die Leitung der Abteilung Personalplanung & Qualitätsentwicklung und das Direktorium des BFA zugestimmt hätten. Aus der Stellungnahme habe sich ergeben, dass B der bestgeeignete Bewerber gewesen sei.

Zur behaupteten Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes wurde ausgeführt, dass bis zur Personalaufstockung in den Jahren ... Teamleitungsfunktion mit einer Frau besetzt gewesen sei. Höher bewertete Planstellen, wie die neuen Planstellen für juristische Referenten/Referentinnen, seien mit einem Mann und einer Frau besetzt worden. Dass es derzeit x Teamleiter und eine Teamleiterin gebe, habe sich aus sachlich gerechtfertigten Gründen, nämlich der „deutlich besseren Qualifikation hinsichtlich Mitarbeiterführung und sozialer Kompetenz“, ergeben.

Politische Gesinnung spiele bei Planstellenbesetzungen ebenfalls keine Rolle, welche Bediensteten welchen Parteien bzw. Fraktionen nahestehen sei der Leitung der RD X vielfach nicht bekannt, noch weniger der Direktion des BFA, es sei denn, diese werde auf Grund der Kandidatur für die Personalvertretung offensichtlich. Dass A noch in ihrer Zeit bei der LPD X - bei der sie vor dem Wechsel zum BFA Dienst verrichtet habe - Personalvertreterin für die ... und seit ... Frauenbeauftragte gewesen sei, sei für ihre Tätigkeit in der RD X vollkommen belanglos. Es sei zwar richtig, dass im DA der RD X die F.. mit zwei Bediensteten und die ... mit einem Bediensteten vertreten sei, der Fachausschuss (FA) sei allerdings ...-dominiert. Sowohl der DA als auch der FA hätten der gegenständlichen Planstellenbesetzung zugestimmt.

Das Alter der Bewerber/innen sei kein Kriterium für Stellenbesetzungen, ausschlaggebend seien Erfahrung in der Funktion und erbrachte Leistungen. Allein auf Grund der Behauptung, ein Mitglied des DA habe geäußert, B hätte auf Grund seines jüngeren Alters bessere Chancen, lasse sich eine Altersdiskriminierung wohl nicht ableiten.

Zu den fachlichen Anforderungen an Teamleiter/innen führte das BFA aus, dass sowohl Erfahrungen im Asyl- als auch im Fremdenrecht erforderlich seien. A erfülle die fachlichen Kriterien in hohem Maße, sie habe umfangreiches Wissen über asyl- und fremdenrechtliche Verfahren und ihr Engagement bei Schulungen im IFA-Bereich sowie ihr Einsatz als TechAdmin (von der Antragstellerin als IFA-EDV-Admin bezeichnet) stünden außer Streit. Allerdings würden Qualifikationen im Bereich TechAdmin nicht zum Anforderungsprofil für eine Teamleitung mit der Arbeitsplatzwertigkeit A2/7 gehören, sondern seien TechAdmin-Qualifikationen den verfahrensunterstützenden Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in A3-wertiger Verwendung zuzuordnen. Diese Rolle sei für A nur eine zusätzliche Aufgabe gewesen, die sie auf Grund ihrer EDV-Affinität bis zur Installierung eines eigenen Arbeitsplatzes wahrnehmen sollte. Im Gegenzug sei diese Tätigkeit bei der Aktenzuteilung berücksichtigt worden.

B erfülle die fachlichen Voraussetzungen ebenfalls in sehr hohem Maße, er sei ebenfalls seit ... im BFA tätig und ein sehr erfahrener verfahrensführender Referent im Asyl- und Fremdenbereich. Überdies zeuge auch sein Einsatz als Mentor für einzuschulende Referenten und Referentinnen von seiner Kompetenz. Neben den Erfahrungen im BFA

könnte sowohl A als auch B Erfahrungen bei der Fremdenpolizei vorweisen, welche für die Tätigkeit im BFA einschlägig seien. B sei fünf Jahre bei der Fremdenpolizei gewesen, A 1½ Jahre.

Zu den persönlichen Voraussetzungen für die Ausübung der Teamleitungsfunktion wurde in der Stellungnahme ausgeführt, dass zur Führung der (in der Regel) acht Bediensteten eine hohe soziale Kompetenz und eine hohe Kommunikationsfähigkeit erforderlich seien sowie die Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Führung eines Teams. Diese Fähigkeiten seien bei A „unzureichend ausgeprägt“. Deutlich werde dies anhand zahlreicher (belegbarer) Auseinandersetzungen mit Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzten, im Rahmen der A abfällige persönliche und fachliche Äußerungen getätigt, ein despektierliches Verhalten gezeigt und Weisungen nicht befolgt habe. Sie sei mehrfach vom Leiter der RD X aufgefordert worden, das das Betriebsklima störende Verhalten abzulegen, sie habe diese Aufforderung aber nicht beachtet. Mehrere verfahrensunterstützende Kollegen und Kolleginnen hätten die Leitung der RD bereits ersucht, nicht mehr für A arbeiten zu müssen, da dies eine Belastung darstelle.

Den Mobbingvorwurf wies das BFA (bzw. die RD) entschieden zurück. Tatsächlich sei im ... an A die Anweisung ergangen, ihre TechAdmin-Tätigkeiten und Schulungen auf ein Ausmaß von 40% ihrer Arbeitszeit zu reduzieren, um mit mehr Einsatz als verfahrensführende Referentin tätig sein zu können, was auf Grund der Menge an asyl- und fremdenrechtlichen Anträgen erforderlich geworden sei. Diese Aufforderung habe A offenbar als unfaire Behandlung gesehen und habe daraufhin ihre gesamte Tätigkeit als TechAdmin niedergelegt. Im Zuge dessen habe sie auch eine von ihr verwaltete organisatorische Liste gelöscht, sodass es zu einem erheblichen Mehraufwand bei der Nacherfassung gekommen sei. Die daraufhin ergangene Belehrung sei zu Recht erfolgt.

Die Ausführungen zu den persönlichen Voraussetzungen für eine Leitungsfunktion würden auch für die von A erwähnte erste Bewerbung um eine Teamleitung gelten.

As Behauptung, es sei kein Mitarbeitergespräch mit ihr geführt und keine konstruktive Kritik geübt worden, sei falsch. Die Leitung der RD X habe mehrfach versucht, Gespräche zu führen und „einvernehmliche Lösungen“ zu finden, A habe diese Möglichkeiten aber nicht angenommen, sondern sei ihre Reaktion die gewesen, weitere Mobbingvorwürfe gegen den Regionaldirektor und den stellvertretenden Regionaldirektor zu erheben.

As soziales Verhalten entspreche nicht den persönlichen Anforderungen an eine Teamleiterin/einen Teamleiter, welche/welcher bei zwischenmenschlichen Konflikten deeskalierend wirken und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber wertschätzend begegnen sollte, um ein positives Arbeitsklima zu schaffen bzw. aufrechtzuerhalten. B erfülle diese Anforderung in höchstem Maße, er zeichne sich besonders dadurch aus, seine Kolleginnen und Kollegen, mittlerweile sein Team, in „ruhiger und menschenwürdiger Art“ zu führen und zu motivieren. Zusammengefasst sei B auf Grund seiner fachlichen, vor allem auf Grund aber seiner sozialen Kompetenz für die Teamleitung wesentlich besser geeignet als A.

Der Stellungnahme waren die InteressentInnensuche (Anforderungsprofil), die Bewerbungsunterlagen von B sowie die Beurteilungen des Bewerbers und der Bewerberin durch den Regionaldirektor (der sich auf Grund der mangelhaften sozialen Kompetenz dezidiert gegen die Bestellung von A zur Teamleiterin ausgesprochen hatte) übermittelt.

Als Aufgaben des Arbeitsplatzes waren/sind im Wesentlichen: Die organisatorische und fachliche Leitung eines Teams von Referenten/Referentinnen; die Durchführung von Verfahren gem. AsylG 2005; die Anordnung von Abschiebungen

Die wesentlichen Anforderungen an den/die Arbeitsplatzinhaber/in waren/sind:

Umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften sowie der Judikatur des BVwG, VwGH, VfGH, EuGH, EGMR; ausgezeichnete Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts samt nachgeordneter Dienststellen; ausgezeichnete Fähigkeit die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse auszuwerten und umzusetzen; Tragen hoher rechtlicher Verantwortung; Bereitschaft zur Weiterbildung; hohe soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit; Erfahrung im Führen fremdenrechtlicher Verfahren; persönliche Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Leitung eines Teams; Bereitschaft zu Journal- bzw. Permanenzdiensten; Fremdsprachenkenntnisse

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, dass sie jahrelang Mitglied (für die ...) im DA gewesen sei und sich immer für ihre Kolleginnen und Kollegen eingesetzt habe. Sie sei in fachlicher Hinsicht wesentlich besser qualifiziert als B, und was die sozialen und die organisatorische Kompetenzen betreffe sei sie jedenfalls gleich geeignet. Bevor sie mit ... ins BFA gewechselt sei, sei sie ... Leiterin im Polizeikommissariat X gewesen,

sie habe also ein Team geführt. Im BFA seien ihr von Anfang an zusätzliche Aufgaben übertragen worden, nämlich Aufgaben im Bereich Tech-Admin. Tatsächlich habe sie Arbeitsanleitungen für die Mitarbeiter/innen des Amtes geschrieben, und zwar für den Fremdenbereich, den Niederlassungsbereich, den Asylbereich. Sie habe auch programmiert, z. B. habe sie ein Programm für die Dolmetschkosten erstellt. Sie habe alle Kolleginnen und Kollegen und alle Teamleiter in der RD geschult, auch den Regionaldirektor und den stellvertretenden Regionaldirektor, und zwar für Einvernahmen im Journaldienst. Der Regionaldirektor habe sich oft dafür bedankt. Wenn jemand „nicht mitgekommen“ sei, habe sie Einzelschulungen gemacht, und diese mache sie nach wie vor, die Kollegen und Kolleginnen würden sich an sie wenden. Sie sei auch oft in ihrer Freizeit ins Amt gekommen bzw. geholt worden, u.a. auch für den Kollegen B. Er habe nämlich bis zuletzt als Exekutivbeamter ... kontrolliert, er sei im Rahmen von „... Streifen“ tätig gewesen, wobei er ihr in dieser Tätigkeit zugearbeitet habe. Es sei klar, dass man aus dieser Tätigkeit heraus nichts über ein behördliches Verfahren wissen könne.

Auf die Frage, ob Schulungen zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes gehören, antwortete A, nein, sie mache sie auf Wunsch der Kolleginnen und Kollegen. Sie sei Referentin und habe „ganz normale Asylakten“ zu bearbeiten. Als man ... mit der Arbeit in der RD begonnen habe, hätten alle Referenten und Referentinnen ... Akten zugeteilt bekommen, sie habe dazu noch .. fremdenpolizeiliche Akte aus X bekommen. Sie habe die schwierigsten Akten, nämlich die der Asylwerber aus schwarzafrikanischen Ländern. Sie pflege insgesamt einen sehr „menschenwürdigen“ Umgang, sowohl mit den Kolleginnen und Kollegen als auch mit den Asylwerbern. Sie betone das, weil das Gegenteil behauptet worden sei. Die Kolleginnen und Kollegen, auch Teamleiter, würden sich an sie wenden, wenn es Probleme gebe, auch auf der kommunikativen Ebene, und sie berate sie, das tue sie auch in ihrer Funktion als Kontaktfrau/Frauenbeauftragte.

Auf die Frage, inwiefern sie von dem Regionaldirektor und dem stellvertretenden Regionaldirektor „diffamiert, diskriminiert und sekkiert“ worden sei, antwortete A, dass der stellvertretenden Regionaldirektor sie immer kritisiert und behauptet habe, sie arbeite nichts. Der Regionaldirektor habe sie anfangs noch unterstützt. Dann habe sie damit begonnen, einen Tätigkeitsbericht zu schreiben, sie habe aufgeschrieben, wie viele Stunden sie geschult habe, wie viele Arbeitsanleitungen sie geschrieben usw. Sie habe gewollt, dass ihre Mehrarbeit berücksichtigt werde, indem man ihr weniger Akten zuteile. Das sei geschehen, aber nicht in ausreichendem Ausmaß.

Auf die Frage, wer sie beauftragt habe, Schulungen durchzuführen, antwortete A, der Regionaldirektor. Im ... habe sie diese Tätigkeit zurückgelegt, weil sie die Angriffe von dem stellvertretenden Regionaldirektor nicht mehr ausgehalten habe. Als der Regionaldirektor sie gebeten habe, doch wieder Schulungen zu machen, habe sich die Situation verschlechtert, und dann sei es zu dieser ungerechtfertigten Belehrung gekommen. Der Vorwurf habe gelautet, sie hätte eine Datei mit den Journaldiensten gelöscht. Sie habe die Datei aber nicht gelöscht, das hätte sie gar nicht gekonnt, denn sie habe die Datei vorher per E-Mail an den Regionaldirektor, an den stellvertretenden Regionaldirektor und an den Regionaldirektor von Y und Z versendet. Die Belehrung sei nur ergangen, um ihr berufliches Fortkommen zu behindern.

In der Folge berichtete A detailliert von diversen Vorwürfen von dem stellvertretenden Regionaldirektor und dem Regionaldirektor und von diversen Vorfällen. Dieses Vorbringen wird hier nicht wiedergegeben, da ein Konnex zur behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters nicht erkennbar war.

Angesprochen auf die behauptete Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes führte A aus, ihrer Meinung nach sei der Regionaldirektor frauenfeindlich eingestellt, denn es gebe vier Teamleiterplanstellen, und nur eine sei mit einer Frau besetzt. Der Regionaldirektor habe immer nur Männer als qualifiziert erachtet. Überhaupt sei im BFA X die Führungsebene rein männlich, es gebe drei Juristen und den Teamleiter. Als neue Kollegen - vom ... übernommen - gekommen seien, hätten sie und eine weitere Bedienstete angeboten, die Neuen einzuschulen. Der Regionaldirektor habe das aber mit der Begründung abgelehnt, Männer würden unter Männern „leichter reden“. B sei dann für die Einschulung ausgesucht worden. Zu erwähnen sei auch, dass einige ihrer Kollegen aus dem DA Karriere gemacht hätten. Kollege X habe als Schreibkraft begonnen, sei dann Referent und dann, gleichzeitig mit B, Teamleiter geworden. Kollege Y, auch von der F., komme vom Bundesheer, habe als Schreibkraft begonnen, sei dann Sekretär bei dem Regionaldirektor gewesen und jetzt sei er Referent. Auch ein ...-Mitglied sei von einer Schreibkraft zum Referenten aufgestiegen.

Auf die Frage, inwiefern sie - wie im Antrag ausgeführt - bei der Aus- und Weiterbildung benachteiligt worden sei, führte A aus, sie habe sich für alle Seminare angemeldet, weil sie ja nicht aus dem Asylbereich komme. B und andere

Kollegen haben Seminare besuchen dürfen, sie nicht. Wer zu den Seminaren gehen dürfe, bestimme der stellvertretenden Regionaldirektor. Der Regionaldirektor habe ihr dann versprochen, dass sie am nächsten Seminar teilnehmen dürfe, sie habe aber wieder nicht gehen dürfen. Sie habe sich in dieser Angelegenheit auch an ... gewandt. Sie habe lediglich ein 2tägiges Seminar besuchen dürfen, das der Regionaldirektor gehalten habe, und letztes Jahr ein Anfängerseminar zu Einvernahmen. Das sei nach 2jähriger Tätigkeit, im Rahmen der sie bereits Einvernahmen durchführen habe müssen, gewesen.

Der Vertreter des BFA ... führte einleitend zum Auswahlverfahren aus, dass der Regionalstellenleiter mit der Personalvertretung das Verfahren durchföhre und dann die Beurteilungen der Bewerber und Bewerberinnen der Zentralstelle übermittle. Die Entscheidung treffe die Zentralstelle.

Zum behaupteten parteipolitischen Motiv der Personalauswahl gab der Vertreter des BFA an, er habe die parteipolitische Zusammenstellung des DA in X nicht gekannt, er habe sich anlässlich der heutigen Sitzung erkundigt und erfahren, dass zwei Mitglieder der F.. und ein Mitglied der ... angehören. Der DA sei aber ohnehin nicht entscheidend, entscheidend sei der FA, der dem Besetzungsvorschlag zustimmen müsse.

Zur Situation von A führte der Vertreter des BFA aus, es sei deshalb zu Problemen gekommen, weil der Regionaldirektor gewollt habe, dass sich A mehr auf ihre asylrechtlichen Verfahren konzentriere. Die Tätigkeit eines Referenten/einer Referentin sei eine andere als die einer/eines TechAdmin. Als man im Jahr ... mit einem völlig neuen System gestartet sei, haben einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen „technische“ Tätigkeiten übernehmen müssen, diese seien aber nicht ihre Stammtätigkeiten gewesen. Für die Leitung eines Teams seien sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen sehr wichtig, und was die Führungskompetenz anbelange, habe der Regionaldirektor offensichtlich eine ganz andere Einschätzung als A selbst. Laut dem Regionaldirektor haben sich viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschwert, dass A kein sehr wertschätzendes Verhalten an den Tag lege.

Auf die Frage, ob er diesbezüglich mit dem Regionaldirektor Rücksprache gehalten habe, antwortete der Vertreter des BFA, dass sogar ein Gespräch mit A geführt worden sei, in Anwesenheit ihres Rechtsanwaltes. Der „Knackpunkt“ sei die IFA-Tätigkeit gewesen, die A sehr gerne ausgeübt habe.

A führte aus, der Regionaldirektor habe ihr so einiges vorgeworfen, z. B. diverse angebliche Weisungswidrigkeiten, das sei überhaupt sein Lieblingsthema. Sie habe alle Vorwürfe entkräften können, sie habe „seitenweise“ Entgegnungen geschrieben. Aufgrund der Entgegnung vom ... sei dann das Gespräch mit dem Regionaldirektor im ... zustande gekommen. Da sie nicht gewusst habe, um welche Vorwürfe es gehe, habe sie einen Anwalt mitgenommen.

..., ebenfalls als Vertreterin des BFA anwesend, führte aus, dass es nicht um Vorwürfe gegangen sei. Es sei aufgefallen, dass zwischen der Leitung der RD und A seitenlanger E-Mailverkehr geführt werde, was letztlich die Arbeit lahm lege. Der Regionaldirektor habe behauptet, dass Weisungen nicht befolgt würden und von A sei eine 15seitige Stellungnahme vorgelegen. Da man den Sachverhalt in der Zentralstelle natürlich nicht beurteilen habe können, habe die Personalabteilung zu diesem Gespräch eingeladen. A habe schlicht den Dienstweg nicht eingehalten oder habe ihre zahlreichen E-Mails an die Leitung der RD cc der Personalabteilung übermittelt. Man habe sie ersucht, das nicht zu tun, ... (BFA) habe A darauf hingewiesen, dass der Dienstweg einzuhalten, also der Regionaldirektor einzubinden sei. Der Vertreter des BFA fügte hinzu, dass Dienstanweisungen einzuhalten seien, es sei sinnlos, darüber seitenweise per E-Mail zu diskutieren.

Auf die Frage, was es mit der angeblich gelöschten Liste auf sich habe, führte die Vertreterin des BFA aus, das sei nicht der Punkt gewesen. Der Punkt sei gewesen, dass der Regionaldirektor der Zentralstelle von Konflikten bzw. von Beschwerden über A berichtet habe. Der Personalstelle seien Aktenvermerke von Bediensteten vorgelegt worden, aus denen hervorgehe, dass das Arbeitsklima nicht so positiv und der Umgang von A mit anderen nicht so wertschätzend sei wie sie behauptete. Es seien auch Ersuchen an die Amtsleitung ergangen, nicht mit ihr zusammenarbeiten zu müssen, weil das belastend sei. Aus diesem Grund sei das BFA zu dem Ergebnis gekommen, dass A in sozialer Hinsicht nicht so gut geeignet sei für die Teamleitung wie B. Was die Tätigkeit als TechAdmin oder die IFA-Tätigkeit betreffe, so scheine diese ausgeufert zu sein. Es sei unbestritten, dass A in diesen Bereichen sehr gut sei, aber da einfach eine bestimmte Anzahl Asylakte zu bearbeiten gewesen sei, sei die Tätigkeit als TechAdmin bzw. die Schulungstätigkeit auf 40% reduziert worden. A scheine damit unzufrieden gewesen zu sein und habe offensichtlich deshalb „diese Liste“ gelöscht, zwar nicht unwiederbringlich, aber es sei ein Mehraufwand verursacht worden. A bemerkte dazu, dass das

Erstellen einer Exceltabelle drei Minuten dauere, worauf die Vertreterin des BFA replizierte, sie glaube nicht, dass die Belehrung nur aufgrund des Verschwindens einer Tabelle, die in drei Minuten wieder hergestellt werden könne, ergangen sei.

Auf die Frage nach dem Inhalt der Liste, antwortete A, sie habe eingetragen, wer wann Journaldienst habe. Auf die Frage, ob das ihre Aufgabe gewesen sei, antwortete A, nein. Sie habe die Liste geführt, weil sie ein Computerfreak sei, sie habe ca. 30 e-Mail-Accounts. Auf die Frage, wozu sie wissen habe müssen, wer wann Journaldienst habe, antwortete A, weil sie damals allen geholfen habe, sie habe über ein Jahr lang alle geschult. Auf die Frage, wozu ihr Vorgesetzter die Liste benötige, antwortete A, es sei eben die Frage, was ihr in diesem Zusammenhang vorgeworfen werde. Die Vertreterin des BFA bemerke, es habe geheißen, A habe die Liste in der Arbeitszeit programmiert. Die Vorgänge rund um diese Excelliste seien aber für die Beurteilung der sozialen Kompetenz und der Kommunikationsfähigkeit gar nicht relevant gewesen.

Auf den Hinweis des Senates, dass es nicht gleichgültig sei, ob eine Belehrung zu Recht oder zu Unrecht erfolgt sei, bemerkte der Vertreter des BFA, dass wohl nur der Regionaldirektor den Grund für die Belehrung darlegen könne.

Bezug nehmend auf die B angerechnete Qualifikation eines Mentors stellte der Senat die Frage, was man im BFA unter einem Mentor verstehe, ob man sich um dieses „Amt“ bewerben müsse usw. Der Vertreter des BFA antwortete, es gebe dafür sogar eine Ausbildung, man müsse sich bewerben und an einem Hearing teilnehmen. Neue Bedienstete würden einen Mentor zur fachlichen und persönlichen Unterstützen zur Seite gestellt bekommen.

Auf die Frage, ob B zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits Führungserfahrung gehabt habe, antwortete der Vertreter des BFA, nein, er sei ebenso wie A „nur“ Referent gewesen.

A bemerkte, sie und eine Kollegin hätten ebenfalls Mentorentätigkeit übernehmen wollen, sie hätten aber keine Chance gehabt, worauf der Vertreter des BFA replizierte, dass man in einem Bereich, in dem es bereits einen Mentor/eine Mentorin gebe, nicht einen weiteren Mentor/eine weitere Mentorin einsetzte.

Auf die Frage nach dem behaupteten Diskriminierungsgrund Alter führte A aus, dass sämtliche Teamleiter jünger seien als sie. Die DA-Mitglieder hätten ihr auch ausdrücklich gesagt, dass Kollege B bessere Chancen habe, weil er ein Mann und jünger sei.

Auf die Frage nach der Weltanschauung führte die Antragstellerin aus, dass sie mit den Kollegen im DA von jeher Konflikte habe, weil sie eben der ... angehöre.

Die Frage, ob der Regionaldirektor sie benachteilige, weil sie der ... angehöre, bejahte A und berichtete von einer Meinungsverschiedenheit wegen einer Statistik über die Anzahl von Bescheiden. Der stellvertretende Regionaldirektor habe verlangt, in diese „Liste“ auch einzutragen, wann Einvernahmen durchgeführt würden und wann wer im Krankenstand oder auf Urlaub sei. Ihrer Meinung nach sei es nicht in Ordnung, ca. 70 Bediensteten Einsicht in diese „personenbezogenen Daten“ zu gewähren.

Auf die Frage, was das mit ihrer Weltanschauung zu tun habe, antwortete A, der Punkt sei der, dass die Mitglieder der F.. im DA dem Plan des stellvertretenden Regionaldirektors zugestimmt haben, ohne vorher eine Sitzung abzuhalten. Genau gesagt habe der Regionaldirektor gesagt, es sei in Ordnung, wenn der Vorsitzende des DA zustimme. Die ...-Mitglieder hätten gar nicht abgestimmt.

Auf den Einwand, dass sie 1.) gar nicht mehr DA-Mitglied sei und 2.) die geplanten Eintragungen ja alle Bediensteten, unabhängig von einer Fraktionszugehörigkeit, betroffen, bemerkte A, dass die F.. „ständig gegen das Personal“ agiere.

An dieser Stelle wurde A über die Kompetenz der B-GBK gemäß dem B-GIBG belehrt.

Auf die Frage, ob B der F.. zuzurechnen sei, antwortete A, sie vermute das. Der Vertreter des BFA gab an, es nicht zu wissen, B habe keine Funktion, aus der man auf eine bestimmte parteipolitische Zugehörigkeit schließen könnte.

Der Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, dass die damals zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte ... in ihrem „Gutachten“ ausgeführt habe, dass sie meine, B sei in persönlicher Hinsicht besser geeignet. Sie habe daher keine Diskriminierung von A gesehen. Der - ...-dominierte - FA habe von seinem Einspruchsrecht keinen Gebrauch gemacht.

In der Sitzung des Senates am ... wurde Regionaldirektor ... befragt. Anwesend waren auch A und der Gleichbehandlungsbeauftragte ....

Gefragt nach den Gründen für die Belehrung von A im ... und für die Beurteilung ihrer persönlichen Eignung für die Teamleitung, führte der Regionaldirektor Folgendes aus: Sein dienstliches Verhältnis zu A sei ursprünglich sehr gut gewesen, sie sei als Referentin und als IFA-Administratorin sehr engagiert gewesen, sie habe auf Grund ihrer guten EDV-Kenntnissen das System weiterentwickelt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult, weshalb sie weniger andere Arbeit zugeteilt bekommen habe. Als im Jahr ... die Asylanträge massiv auf 90.000 angestiegen seien, habe der Direktor des BFA verlangt, alle vorhandenen Ressourcen dem Asylverfahrensbereich zur Verfügung zu stellen. Als festgelegt worden sei, dass A maximal 40% ihrer Arbeitszeit für den EDV-Bereich aufwenden dürfe, habe es zu kriseln begonnen. A habe gemeint, es sei nicht möglich, 60% ihrer Arbeitszeit in Asylverfahren zu investieren, er habe aber darauf bestehen müssen, und in der Folge sei die Situation eskaliert. A habe mit dem Hinweis, dass ihr für EDV-Tätigkeiten keine Zeit mehr genehmigt werde, eine geplante IFA-Schulung abgesagt und dann habe sie ihre Funktion als IFA-Admin zurückgelegt. Weil sie viele Unterlagen bzw. Vorlagen sehr gut programmiert gehabt habe - sie habe z. B. die „selbstberechnenden“ Honorarnoten und das „selbstberechnende“ Journaldienstblatt entworfen - habe er sie gebeten, ihm die Unterlagen zu übermitteln. Sie habe jedoch alle Daten gelöscht. Das sei ein Problem gewesen, da damit eine wichtige Unterlage für den Journaldienst weg gewesen sei, die Listen seien ihm nur mehr im (nicht veränderbaren) Pdf-Format zur Verfügung gestanden, was eine Datenbeschädigung gewesen sei. Er habe von einer Strafanzeige abgesehen und zum gelindesten Mittel, nämlich der Belehrung, gegriffen. Er habe damit klar machen wollen, dass die Vorgangsweise nicht akzeptabel sei, dass Dateien nicht einfach gelöscht werden dürfen. Die Belehrung sei der Dienstbehörde zur Kenntnis gebracht worden und diese habe daran nichts auszusetzen gehabt. Anlass zu Zweifeln an As Eignung zur Führungskraft hätten diverse Verhaltensweisen gegeben. Im Umgang mit den Schreibkräften und Lehrlingen habe es eine Vielzahl an Vorfällen gegeben. A sei unnötig laut geworden, habe immer wieder abwertende Äußerungen gemacht und beleidigende Kritik an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geübt. Die Teamleiterin habe sie als inkompetent bezeichnet und einen Referenten beschuldigt, der ... Mafia anzugehören. Sie habe den Direktionsassistenten ständig angegriffen und beleidigt und ihn einmal als hirnlos bezeichnet, woraufhin A mündlich ermahnt worden sei. Einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben nicht mit ihr zusammenarbeiten wollen, daher habe er B den Vorzug gegeben. Er habe insbesondere im Schulungsbereich viel gemacht und sei immer schon Ansprechperson bei fachlichen und persönlichen Problemen gewesen.

Auf die Frage, in welchen konkreten Zusammenhängen B seine Führungsqualitäten zeigen habe können, antwortete der Regionaldirektor, dass auch die Referenten eine gewisse Vorgesetztenfunktion hätten, nicht im Sinne des BDG, aber im Rahmen von Arbeitsanleitungen. Es habe nie Beschwerden über B gegeben. Seit einem Jahr sei er nun Teamleiter und das Feedback der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sei sehr gut.

A warf ein, dass B und sie in fachlicher Hinsicht nicht gleich geeignet seien. Sie habe B und auch alle anderen Bediensteten eingeschult. Wenn B Journaldienst gehabt habe, habe der Regionaldirektor sie oft ersucht, länger zu bleiben, weil B weder eine Ahnung von Schubhaft noch von fremdenrechtlichen Einvernahmen gehabt habe. Im Übrigen kämen nach wie vor alle zu ihr, allein heuer habe sie sechs Kollegen und Kolleginnen hinsichtlich Schubhaft eingeschult.

Die Frage, ob das eine mit ihrem Arbeitsplatz verbundene Aufgabe sei, verneinte A.

Zur gelöschten Liste führte A aus, es sei ihre private Liste gewesen. In Excel habe sie eine Journaldienstliste erstellt, damit der Regionaldirektor sie befüllen könne. Sie habe ihm die Liste in mindestens drei E-Mails übermittelt, sie könne belegen, dass die Liste nach wie vor abgespeichert sei. Der Regionaldirektor wiederholte, er habe lediglich eine Pdf-Liste und diese könne man nicht bearbeiten.

A führte weiter aus, dass sie auch Arbeitsanleitungen geschrieben und Programme und Statistiken erstellt habe. Das seien keine IFA-Tätigkeiten, sie habe die Bediensteten auch in asyl- und fremdenrechtlichen Verfahren geschult.

Auf die Frage, wann sie die Tätigkeit als IFA-Admin zurückgelegt habe, antwortete A, ... zwei Mal und ... auch zwei Mal, dann endgültig. Sie bearbeite nun wieder zu 100% Akten.

Die Frage, ob sie das den Kolleginnen und Kollegen kommuniziert habe, bejahte A und fügte hinzu, dass den Bediensteten doch jemand helfen müsse, wenn sie etwas nicht verstehen.

Auf die Frage, warum sie sie nicht an den Teamleiter verweise, antwortete A, weil B nicht verständlich erklären könne. Sie helfe z. B. telefonisch auch den ... Kolleginnen und Kollegen.

Die Frage, ob ihr diese Zeit nicht bei der Aktenbearbeitung abgehe, bejahte die Antragstellerin. Da sie aber sehr schnell arbeite, könne sie die Zeit aufholen, außer sie werde - wie jetzt - nur sekkiert und schikaniert. Sie habe in 17 Arbeitstagen 36 Disziplinarandrohungen und 6 BAK-Androhungen bekommen und 55 Stellungnahmen/Berichte schreiben müssen. In den Augen des Regionaldirektors habe sie Verrat begangen, weil sie sich an die B-GBK gewandt habe. Wenn sie sich so verhalten hätte, wie der Regionaldirektor behauptet, hätte er ein Mitarbeiterinnengespräch mit ihr führen müssen. Sie und eine Kollegin hätten drei Monate auf ein Gespräch warten müssen.

Auf die Frage, weshalb sie glaube, auf Grund ihres Geschlechts, ihres Alters und ihrer Weltanschauung diskriminiert worden zu sein, führte A aus, der Regionaldirektor sei frauenfeindlich. Wenn ein Mann „was macht“, nehme er ihn in Schutz. Es gebe eine einzige Teamleiterin in ..., und bei dieser Besetzung habe der Regionaldirektor kein Mitspracherecht gehabt. Der Regionaldirektor replizierte, die Personalauswahl sei in den letzten zwei Jahren seine Hauptaufgabe gewesen. Eine Außenstelle werde von einer Frau geleitet und diese habe eine Stellvertreterin.

A merkte an, dass an ihrer Dienststelle alle Führungsfunktionen mit Männern besetzt seien. In einer „Ausschreibung“ betreffend die Sicherheit sei mitgeteilt worden, dass Frauen im Falle eines Alarms in den Zimmern bleiben und die Männer als Einsatzgruppe einschreiten sollen. Der Regionaldirektor replizierte, die Intention sei gewesen, Frauen zu schützen. Von A sei ein bitterböses E-Mail gekommen, woraufhin man verfügt habe, dass jene einschreiten sollen, die sich dazu in der Lage sehen und die, die eine Einsatzausbildung haben. Einige Kolleginnen hätten ihm unaufgefordert mitgeteilt, dass sie sich nicht diskriminiert fühlen und dankbar seien, dass die Männer die gefährliche Funktion übernehmen.

A brachte noch vor, dass ein Kollege ein Türschild mit der Aufschrift „Der Referent, der nur die Männer versteht“ habe, und der Regionaldirektor sei tagelang daran vorbeigegangen, ohne etwas zu unternehmen. Die Assistentinnen hätten sich bei ihr darüber beschwert. Der Regionaldirektor bemerkte dazu, Türschilder seien nicht gerade das, was ihn an seiner Dienststelle interessiere, und der Gleichbehandlungsbeauftragte bemerkte, dass das im Jahr ... gewesen sei und somit nichts mit dem gegenständlichen Auswahlverfahren zu tun habe.

Zum Thema Alter sagte A, dass B zwölf oder dreizehn Jahre jünger sei als sie, und der Regionaldirektor im Rahmen eines Gespräches über ihre Chancen klar gesagt habe, dass sie nicht vergessen dürfe, dass Kollege B jünger sei als sie.

Der Regionaldirektor bestritt, das gesagt zu haben.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG bzw. § 13 (1) Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bzw. (u. a.) auf Grund des Alters und der Weltanschauung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, 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 BFA für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das BFA begründete die Entscheidung zu Gunsten von B damit, dass in fachlicher Hinsicht sowohl A als auch B sehr gut für die Funktion geeignet wären, B aber die persönlichen Voraussetzungen für eine Teamleitung deutlich besser erfülle als seine Mitbewerberin. Zu dieser Einschätzung seien die RD X bzw. der Regionaldirektor und das BFA/Zentralstelle auf Grund der Beschwerden von Bediensteten der RD X über A gekommen (abwertende Äußerungen über Kompetenzen usw.; vgl. Seite 4, 8, 9, 12) und auf Grund ihres Verhaltens gegenüber der Leitung der RD, nämlich der Nichtbefolgung von Anordnungen/Weisungen (Schulungsaktivitäten im technischen Bereich in einem Ausmaß, das von der Behördenleitung nicht (mehr) gewünscht war; ausufernde Stellungnahmen per mail an diverse Dienstgebervertreter; vgl. Seite 9).

A bestritt die gleiche fachliche Eignung von ihr und B mit dem Argument, sie sei bis zu ihrem Eintritt ins BFA ... Leiterin im Polizeikommissariat X gewesen (das waren 1½ Jahre), sie habe für die Mitarbeiter/innen der RD X Arbeitsanleitungen für den Fremdenbereich, den Niederlassungsbereich und den Asylbereich geschrieben, habe programmiert und

Bedienstete für Einvernahmen im Journaldienst geschult. B sei - so die Antragstellerin - bis zum Eintritt ins BFA als Exekutivbeamter im Rahmen von „...Streifen“ tätig gewesen, und aus dieser Tätigkeit habe man kein Wissen über ein behördliches Verfahren, über fremdenrechtliche Einvernahmen und über Schubhaft.

Dazu hält der Senat fest, dass es eine Tatsache ist, dass A und B ab ... Referentin bzw. Referent für Fremdenwesen und Asylverfahren waren und damit die Tätigkeit (bis zur Bewerbung um die Teamleitung) in etwa 2½ Jahre ausgeübt haben. Wenn Vorgesetzte die Aufgabenerfüllung ihrer Mitarbeiter/innen als in gleichem Maß zufriedenstellend beurteilen, ist dies zu akzeptieren, die subjektive Einschätzung der Qualität der eigenen Arbeit im Vergleich zu jener von Kolleginnen und Kollegen ist nicht maßgebend.

Gemäß § 4 (1) BDG müssen Bewerberinnen und Bewerber um Arbeitsplätze/Funktionen die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der mit der Verwendung verbundenen Aufgaben aufweisen. Dementsprechend sind in der gegenständlichen InteressentInnensuche die fachlichen und die persönlichen Anforderungen genannt, die beiden Aspekte der Eignung sind gleichermaßen wesentlich.

Die Hauptaufgaben des Arbeitsplatzes liegen laut InteressentInnensuche eindeutig im Fachbereich Asyl- und Fremdenrecht - verlangt waren einschlägige rechtliche Kenntnisse sowie Kenntnisse der einschlägigen Judikatur - und im organisatorischen Bereich. Schon die Ausführungen von A im Antrag an die B-GBK vermittelten den Eindruck, dass A ihren Schwerpunkt in der „IFA-EDV-Administration“ und vor allem im Bereich der „technischen“ Schulung der Bediensteten der RD sah. Diese Tätigkeiten waren aber in der InteressentInnensuche weder als „Aufgaben des Arbeitsplatzes“, noch als „Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber“ genannt, insofern ist es nicht richtig, wenn die Antragstellerin im Antrag ausführte, dass mit der Teamleitung die „Betreuung, Schulung(!) und Führung eines Teams ...“ verbunden sei. In der Stellungnahme des BFA wurde auch dezidiert darauf hingewiesen, dass Qualifikationen im TechAdmin-Bereich (seien sie auch so überdurchschnittlich wie bei der Antragstellerin) nicht zum Anforderungsprofil eines Teamleiters/einer Teamleiterin gehören. A habe diese Aufgabe auf Grund ihrer EDV-Affinität bis zur Installierung eines eigenen Arbeitsplatzes (in A3wertiger Verwendung) zusätzlich übernommen. Zum besseren Verständnis des Einsatzes von A in diesem Bereich führte der Vertreter des BFA in der Senatssitzung im ... aus, dass im Jahr ... (bei Konstituierung des BFA) wegen der Anwendung eines völlig neuen Systems die Übernahme von technischen Aufgaben durch Referenten und Referentinnen eine Notwendigkeit gewesen sei, es sei aber klar gewesen, dass es sich dabei um eine vorübergehende Lösung handle.

Die Antragstellerin bezeichnete sich selbst als „Computerfreak“, sie hatte ca. 30 E-Mail-Accounts und erstellte diverse (für die Behörde auch gut brauchbare) „Listen“. Im Rahmen der beiden Sitzungen des Senates verstärkte sich der im Antrag hervorgerufene Eindruck, nämlich dass As Hauptinteresse dem „technischen“ Bereich galt und dass ihr die Schulung von Bediensteten in diesem Bereich ein Anliegen war. Der Vertreter des BFA nannte die IFA-Tätigkeit den „Knackpunkt“, A habe diese Tätigkeit „sehr gerne ausgeübt“, offenbar lieber als die Bearbeitung von Asylsachen.

Aus dem gesamten Vorbringen - dem der Dienstgeberseite und dem der Antragstellerin - schließt der Senat, dass A mit der Reduzierung ihrer Tätigkeit als TechAdmin und ihrer „Schulungstätigkeit“ auf 40% ihrer Arbeitszeit und mit dem Beharren der Dienstgeberseite auf die Bearbeitung der Asylanträge „nicht zufrieden“ war, wie es die Vertreterin des BFA ausdrückte. Schließlich legte A die „Funktion“ als IFA-Admin auch zurück, nachdem die Situation - wie der Regionaldirektor es ausdrückte - „eskaliert“ war, weil eben der Dienstgeber darauf bestand, 60% der Arbeitszeit für die Bearbeitung von Asylsachen zu verwenden.

Deutlich kam in den Sitzungen hervor, dass es A schwer fällt, Anordnungen, die ihrer Meinung nach nicht sinnvoll sind, zu akzeptieren. Aus dem Schriftverkehr mit der Dienstgeberseite, über den A teilweise auch den Senat informierte, ist erkennbar, dass sie ihre Argumente nicht einfach vorbrachte und Anordnungen nicht in der Form hinterfragte, wie es wohl im Arbeitsleben üblich ist, sondern dass sie dies ausgesprochen ausführlich, unter Einbindung diverser Führungskräfte, auch jener in der Zentralstelle, und teilweise unter Außerachtlassung des Dienstweges tat. A selbst bemerkte bei ihrer Befragung, dass sie „seitenweise Entgegnungen“ geschrieben habe. Die Vertreterin des BFA gab an, dass der Regionaldirektor behauptet habe, A befolge Weisungen nicht, und A habe dazu eine 15seitige(!) Stellungnahme vorgelegt. Um den Sachverhalt beurteilen zu können, habe die Zentralstelle zu einem Gespräch geladen. Es spricht wohl für sich, wenn eine Dienstbehörde zu einem Gespräch lädt, weil sie den Eindruck hat, dass sich Seitenlanger E-Mailverkehr zwischen einer Bediensteten und ihren Vorgesetzten negativ auf die Dienstverrichtung auswirkt (die Arbeit „lahm legt“, wie es die Vertreterin des BFA ausdrückte). Es ist dem Vertreter des BFA zuzustimmen,

wenn er sagt, dass Dienstanweisungen einzuhalten sind (sofern sie nicht (straf)rechtswidrig sind) und es „sinnlos“ ist, darüber „seitenweise per E-Mail zu diskutieren“. Vor allem ist ein derartiges Verhalten der Aufgabenerfüllung und wohl auch nicht dem „Betriebsklima“ förderlich.

Der Hauptgrund für die Entscheidung zu Gunsten von B war die laut RD X und BFA mangelnde persönliche Eignung von A für die Teamleitung. Diese wurde als „unzureichend ausgeprägt“ bezeichnet, es habe zahlreiche Auseinandersetzungen mit Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzten gegeben, A habe sich abfällig über ihre Kompetenzen geäußert, und Bedienstete hätten sogar darum ersucht, nicht mehr für sie arbeiten zu müssen. Dazu ist festzuhalten, dass der Regionaldirektor bereits anlässlich der Bewerbung von A um eine Teamleitung im Jahr ... derartige Feststellungen traf. Es ist grundsätzlich nicht davon auszugehen, dass Vorgesetzte im Rahmen von Auswahlverfahren Konflikte zwischen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erfinden, um eine negative Beurteilung glaubwürdig erscheinen zu lassen. Auch hatte A dem Vorbringen nichts entgegenzuhalten, außer dass sie angab, es hätten sich auch Kolleginnen und Kollegen mit Problemen an sie gewandt. Der Regionaldirektor behauptete auch nicht, dass A mit allen Bediensteten ein schlechtes Einvernehmen gehabt hätte. Im Rahmen eines Auswahlverfahrens ist die persönliche Eignung eines/einer Bediensteten auch nicht nur isoliert zu betrachten, sondern im Vergleich zu den Mitbewerbern und Mitbewerberinnen. Selbst wenn die angesprochenen Beschwerden über A überbewertet worden sein sollten, stand ihr offenbar mit B ein Bewerber gegenüber, über den bislang keine Beschwerden erhoben worden waren, B fungierte sogar als Mentor. Die Feststellung, dass seine persönliche Eignung in höherem Maße gegeben sei als jene von A ist daher schon unter diesem Gesichtspunkt nachvollziehbar.

Zur Belehrung von A vom ... wegen „unbefugten Löschens von Dateien“ hält er Senat fest, dass dieser Umstand im Verfahren thematisiert wurde, weil die Antragstellerin ausführte, die Belehrung sei mit dem Ziel erfolgt, ihrem beruflichen Fortkommen zu schaden. Vom Senat I der B-GBK war zu prüfen, ob das wahre Motiv für die Belehrung war, A zukünftig von höheren Funktionen ausschließen zu können, weil die Dienstbehörde in höheren Funktionen jüngere, parteipolitisch „unauffällige“ oder genehme Männer bevorzugt (es ist nicht die Aufgabe der B-GBK, disziplinäre Maßnahmen im Hinblick auf ihre Rechtmäßigkeit im Sinne des BDG zu prüfen). Für das Vorliegen eines vom B-GIBG verpönten Motives für die Belehrung fand der Senat jedenfalls keinen Anhaltspunkt.

Nach den dargestellten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung zu Gunsten von B sachlich nachvollziehbar ist.

Eine Diskriminierung von A auf Grund des Geschlechtes, des Alters oder der Weltanschauung gemäß § 4 bzw. § 13 B-GIBG liegt daher nicht vor.

Empfehlung:

Der Regionaldirektion X des BFA wird im Hinblick auf das Arbeitsklima und die „Wiedereingliederung“ von A ins Team empfohlen, Unterstützung von außen hinzuzuziehen, um die unbestrittene fachliche Qualifikation von A wieder zum Einsatz zu bringen.

Wien, Jänner 2018

**Zuletzt aktualisiert am**

20.02.2018

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