

Gbk 2019/9/9 B-GBK I/232/19

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 09.09.2019

Norm

§4 Z5 B-GIBG

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-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch die Nichtberücksichtigung ihrer Bewerbung um die Planstelle Stellvertreter/in des Fachbereichsleiters/der Fachbereichsleiterin X (Gewaltdelikte) und Hauptsachbearbeiter/in des operativen Kriminaldienstes beim Stadtpolizeikommando (SPK) X gemäß § 4 Z 5 B-GIBG auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Die Besetzung der Planstelle Stellvertreter/in des Fachbereichsleiters/der Fachbereichsleiterin X (Gewaltdelikte) und Hauptsachbearbeiter/in des operativen Kriminaldienstes beim Stadtpolizeikommando (SPK) X mit B stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar.

Begründung

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

Die Antragstellerin führte aus, dass sich neben ihr ein Kollege aus derselben Abteilung um die Planstelle beworben habe. Betreffend die Qualifikation gebe es aus ihrer Sicht keine gravierenden Unterschiede, jedoch sei sie um vier Jahre länger stellvertretende ...leiterin und um neun Jahre länger dienstführende Exekutivbeamtin. Sie sei für die Erfüllung sämtlicher Aufgaben bestens ausgebildet und verfüge über die erforderliche soziale und fachliche Kompetenz. Im Bereich der Fort- und Weiterbildung und auch im Bereich der Mitarbeiterschulung und -führung könne sie mit Sicherheit auf mehr Erfahrung zurückgreifen als ihr Mitbewerber. Sie sei seit mehreren Jahren für die Schulung der Polizeischüler im Bereich Gewaltdelikte, im Speziellen natürlich der ..., zuständig und habe in den vergangenen Jahren den Großteil der Kolleginnen des SPK X in der Bearbeitung von ... geschult und ihnen praktische Arbeitsweisen vermittelt. Sie habe dienststellenübergreifende Amtshandlungen koordiniert und geleitet und die Kolleginnen und Kollegen der Polizeiinspektionen (PI) im Zuge von kooperativen Fallbearbeitungen geschult. Kriminalpolizeiliche

Amtshandlungen, welche über die Ressourcen der nachgeordneten Dienststellen hinausgegangen seien, habe sie in Zusammenarbeit mit den PI geplant und erledigt. In ihrer mittlerweile ...-jährigen Tätigkeit im operativen Kriminaldienst des SPK X seien sämtliche im Bereich der ... tätigen Kriminalbeamten und -beamten – sowohl Vorgesetzte als auch eingeteilte Beamte – von ihr eingeschult worden.

Im Jahr ... sei die Ausbildung zur Sozialarbeiterin Grundvoraussetzung dafür gewesen, als Frau den Beruf der Kriminalbeamten ergreifen zu dürfen. Da ihre Leidenschaft für diesen Beruf schon damals „brannte“, habe sie von ... bis ... die Akademie für ... des Landes X absolviert und dabei umfangreiches Wissen über die Beratung und Betreuung von Menschen in Ausnahme- und Krisensituationen erworben. Dieses Wissen könne sie noch heute in der Kriminalprävention, im Umgang mit Opfern und Tätern und auch im Zuge der Ermittlungstätigkeiten zum Zwecke der Aufklärung von Straftaten anwenden. In ihrer Berufslaufbahn habe sie - im Gegensatz zu ihrem Mitbewerber - ein großes und für den Bereich der Gewaltdelikte wertvolles Netzwerk zwischen den unterschiedlichsten Organisationen, z.B. Opferschutzeinrichtungen, Gewaltschutzbeauftragten, Rechtsbeiständen, Sozialarbeitern, Therapeuten und Behörden außerhalb der Polizei, aufgebaut.

Des Weiteren könne sie auf die Klärung zahlreicher Schwerverbrechen sowie Seriendelikte im Bereich der ... verweisen und habe auch bei Ermittlungen in anderen Bereichen mitgearbeitet. Sie habe die ihr übertragenen Aufgaben stets nach bestem Wissen und Gewissen und zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten erfüllt. Mittlerweile habe sie sich ... Mal um eine höherwertige Planstelle beworben, und immer sei ein Kollege bevorzugt worden, obwohl sie über zumindest gleiche Qualifikationen verfüge. Im letzten Bewerbungsverfahren sei sie von sämtlichen beurteilungsbefugten Vorgesetzten erstgereicht und für die Planstellenbesetzung vorgeschlagen worden.

Bereits während des laufenden Bewerbungsverfahrens habe sie erfahren, dass die Stelle für ihren Kollegen vorgesehen sei. Mehrmals sei ihr angekündigt worden, dass sie im Fall der Zuweisung der Planstelle ihren Ermittlungsbereich/ihre Gruppe wechseln werde müssen, obwohl die Ausschreibung nicht auf einen der drei die Gewaltdelikte umfassenden Bereich, nämlich Raub, Leib/Leben und Sexualdelikte, beschränkt gewesen sei, und der Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Ausschreibung auch mit keiner spezifischen Tätigkeit wie Raub oder Leib/Leben oder Sexualdelikte „hinterlegt“ gewesen sei. Mit dieser Mitteilung hätte sie dazu gebracht werden sollen, ihre Bewerbung zurückzuziehen. Man habe nämlich gedacht, dass für sie auf Grund ihrer ...-jährigen Ermittlungstätigkeit im Bereich ... ein Wechsel in einen anderen Bereich nicht in Frage komme.

Anzumerken sei, dass es seit ... keine einzige Chefinspektorin im Bereich des operativen Kriminaldienstes des SPK X gebe.

Dem Antrag angeschlossen waren die InteressentInnensuche mit der Arbeitsplatzbeschreibung und dem Anforderungsprofil sowie die Bewerbung der Antragstellerin.

Die Aufgaben des Arbeitsplatzes sind im Wesentlichen folgende:

Allgemeine Aufgaben: Sammlung, Analyse und Auswertung von Informationen zur Sicherstellung eines aktuellen Kriminalitätslagebildes; strategische Planung von kriminalpolizeilichen Maßnahmen; Organisation, Führung und Steuerung des koordinierten Kriminaldienstes; Sicherstellung der Wahrnehmung der Aufgaben; Unterstützung der Polizei/Fachinspektionen bei komplexen Amtshandlungen; Amtshandlungen, die über die Ressourcen einer nachgeordneten Dienststelle hinausgehen; Koordination und Leitung der überörtlichen Kriminaldienste; Kriminalprävention; Mitwirkung an der Planung, Koordination und Leitung von sicherheitsdienstlichen Einsätzen; Berichterstattung, Medienarbeit, Aus- und Fortbildung

Fachspezifische Aufgaben: Unterstützung des Fachbereichsleiters und der Referatsleitung durch fachliche Beratung in den Angelegenheiten der Delikte gegen Leib und Leben, Raub, Sittlichkeitsdelikte, Schlepperei, Menschenhandel, Prostitution und Zuhälterei; Sicherstellung der Umsetzung der vorgegebenen Ziele; Leitung des Fachbereiches im Falle der Abwesenheit des Fachbereichsleiters; Wahrnehmung kriminalpolizeilicher Aufgaben (Bearbeitung von Strafanzeigen; Tatorterhebungen; Verfassen von Berichten; Einvernahmen; Anzeigeerstattung; Medienarbeit; Überblick über die spezifischen Delikte im gesamten Wirkungsbereich; Führung von Amtshandlungen; Erstellung von Statistiken und Analysen; Führung des kriminalpolizeilichen Erstangriffes und der Vorerhebungen; Teilnahme an Schulungen und Fortbildungsseminaren; Kontakt zu Gerichten, Staatsanwaltschaften, Gerichtsmedizin usw.; Mitwirkung an der Aus- und Fortbildung; Mitwirkung bei kombinierter Ermittlungsarbeit des LKA sowie bei Sonderkommissionen (SOKO); Unterstützung der qualifizierten Sachbearbeiter und Sachbearbeiter im operativen Kriminaldienst des SPK

Die Anforderungen an den/die Arbeitsplatzinhaber/in sind:

Allgemeine Anforderungen (öffentlicht-rechtliches Dienstverhältnis, österreichischen Staatsbürgerschaft usw.)

Persönliche Anforderungen: Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement; Belastbarkeit; Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben; Teamfähigkeit; Koordinierungsvermögen; Entscheidungskompetenz; Vorbildwirkung

„Wissen“: Grundausbildung für den Exekutivdienst (E2b) und für dienstführende Exekutivbeamte (E2a); Absolvierung der für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen

„Fachspezifische Anforderungen“: Kenntnisse über die Organisation des Wachkörpers Bundespolizei und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe; Kenntnis der Dienstanweisungen und Vorschriften; Erfahrung in dienstführender Tätigkeit in einer kriminalpolizeilichen Dienststelle oder im Rahmen des KKD oder OKD und dadurch fundiertes theoretisches und praktisches Fachwissen in Kombination mit einem möglichst breiten Erfahrungshorizont; sehr gute EDV-Anwenderkenntnisse

Fundierte Kenntnisse von Rechtsmaterien wie SPG, StPRG, StGB, Waffengesetz, DSG, Telekommunikationsgesetz, Mediengesetz, Suchtmittelgesetz, strafrechtliche Nebengesetze, bestimmte verwaltungsrechtliche und landesgesetzliche Bestimmungen, sowie Vorschriften und Weisungen des inneren Dienstbetriebes würden vorausgesetzt.

Die Ausführungen in As Bewerbung entsprechen im Wesentlichen den Ausführungen über ihre Qualifikationen im Antrag.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMI am ... eine Stellungnahme zum Antrag. Ausgeführt wurde, dass die LPD X beabsichtigt habe, die Stelle mit A zu besetzen, der Fachausschuss (FA) allerdings für die Einteilung von B eingetreten sei. „Nach genauer Durchsicht der Bewerbungen“ habe sich das BMI der Meinung der LPD nicht angeschlossen, sondern habe B vorgeschlagen. Der Zentralausschuss (ZA) habe sich ebenfalls für den Bewerber ausgesprochen, woraufhin dieser mit der Funktion betraut worden sei.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A liege nicht vor, da B um mehr als sieben Jahre länger im Exekutivdienst gestanden sei als A, weiters sei er Hauptsachbearbeiter und Gruppenleiterstellvertreter im Referat X - Gewaltdelikte der ... in der Bundespolizeidirektion X gewesen, weshalb er bereits Führungserfahrungen habe. Der Beamte habe zudem den Grundausbildungslehrgang für dienstführende Beamte/Beamtinnen für den Fachbereich Kriminaldienst absolviert und somit eine für die nunmehrige Funktion spezifische und wichtige Ausbildung genossen.

Gleiche Qualifikation der Bewerberin und des Bewerbers liege trotz der beinahe gleichen Voraussetzungen nicht vor. Nach § 4 (3) BDG dürfe von mehreren Bewerbern/Bewerberinnen nur der/die ernannt werden, von dem/der aufgrund der persönlichen und fachlichen Eignung anzunehmen sei, dass er/sie die Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde. Die Gewährleistung dafür sei „nach objektiver Abwägung sämtlicher Beurteilungskriterien durch die Betrauung von B etwas sicherer gegeben“.

In dem (der Stellungnahme angeschlossenen) Schreiben der LPD X vom ... an das BMI (auf Grund des Vorlageantrages des FA) führte die LPD aus, dass auch der Stadtpolizeikommandant von X (SP-Kommandant) und der Referatsleiter die Einteilung von A vorgeschlagen hätten. Die Bewerberin sei bereits seit ... im Fachbereich Gewaltdelikte tätig und habe dementsprechend ein höheres Maß an Diensterfahrung. Auch sei sie gegenüber ihrem Mitbewerber um vier Jahre länger in der Verwendung als Hauptsachbearbeiterin der Funktionsgruppe 4.

Der Bewerbung von B (inkl. Laufbahndatenblatt) ist zu entnehmen, dass er im ... seine Tätigkeit als Sachbearbeiter/E2a im operativen Kriminaldienst aufnahm und bis und ...delikte bearbeitete. Seit ... ist er im Referat X/Gewaltdelikte tätig, wobei er von ... bisleiterstellvertreter war; ab ... war er qualifizierter Sachbearbeiter in der Verwendung E2a/3 und ab ... in der Verwendung E2a/4. Der Bewerber führte aus, dass er aufgrund mehrfacher längerer Abwesenheiten des Fachbereichsleiters in den letzten Jahren seinen Vorgesetzten „in meiner derzeitigen Funktion“(?) vertreten und dabei entsprechende dienstliche Erfahrungen in der Führung von Mitarbeitern gesammelt habe. Ferner habe er, besonders ab ..., neue Mitarbeiter eingeschult.

Dem Laufbahndatenblatt der Bewerberin ist zu entnehmen, dass sie den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a im Jahr ... absolvierte, danach war sie bis ... Sachbearbeiterin für ...delikte und ... bei der BPD X, ab ... war sie im SPK X Hauptsachbearbeiterin im Fachbereich X/Gewaltdelikte.

Sowohl B als auch A absolvierten diverse Ausbildungen, A nahm darüber hinaus auch zahlreiche Vortragstätigkeiten wahr, in erster Linie zum Thema

Mit Schreiben des ... vom ... teilte die zuständige Abteilung im BMI dem ZA mit, dass man sich der Meinung der LPD X nicht anschließe, sondern - wie der zuständige FA - für die Einteilung von B eintrete. In der Folge wurde ausgeführt (nach Auflistung der Laufbahndaten):

„B hat in der Vergangenheit ein tadelloses Verhalten an den Tag gelegt. Er hat durch sein Verantwortungsbewusstsein und durch sein überdurchschnittliches Maß an Eigeninitiative seine fachliche und persönliche Qualität unter Beweis gestellt. Seine Belastbarkeit ist ausgesprochen hoch und er zeigte dies immer wieder bei der Verrichtung von Zusatzdiensten aber auch bei entsprechenden Amtshandlungen. Sein Auftreten ist als vorbildlich zu bezeichnen. Durch seine fachliche Kompetenz ist die Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Parteien als hervorragend zu bezeichnen. Er ist in der Lage, auch bei geänderten Anforderungen entsprechend zu reagieren und dies umzusetzen. Der Beamte ist teamfähig und ruhig im Umgang mit seinen Kollegen/innen, lässt jedoch auch die zur Führung notwendige Bestimmtheit nicht außer Acht. Dies lebt er mit seinen Umgangsformen, seiner Pünktlichkeit und der Erledigung seiner Aufgaben den MitarbeiterInnen vor.“

B hat seine Managementfähigkeit in eindrucksvoller Weise unter Beweis gestellt. Die von ihm geführten Amtshandlungen wurden, unter Einbindung seiner MitarbeiterInnen, methodisch strukturiert und mit einer entsprechend gerichtsverwertbaren Genauigkeit zu Ende gebracht. Er weist ausgezeichnete Kenntnisse der relevanten Gesetze und Vorschriften auf und war stets bereit sich weiterzubilden.“

„A hat sich in der Vergangenheit in dem von ihr bearbeiteten Deliktsbereich .../... einen ausgezeichneten Ruf erarbeitet. Ihr Auftreten, nicht nur in den eigenen Reihen, ist als vorbildlich zu bezeichnen. Sie ist in ihrer Dienstverrichtung überaus genau und verlässlich. Dies zeigt sie auch ihren Mitarbeitern/innen gegenüber, weshalb sie ob ihrer Dienstverrichtung als Vorbild gesehen werden kann. Aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit in ihrem Aufgabenbereich ist sie bei Behörden bekannt und geschätzt. Auch im Umgang mit Parteien kann A als äußerst kompetent und freundlich beschrieben werden. Trotzdem lässt sie nie die erforderliche Entschlossenheit missen und ist dabei entsprechend durchsetzungsfähig.“

A ist im Umgang mit ihren Mitarbeitern/innen als freundlich und hilfsbereit zu bezeichnen. Sie ist teamfähig und zeigt dies auch immer wieder, kann jedoch auch die für eine Führungskraft mitunter notwendige Härte zeigen.

Die Beamtin war bei einer Vielzahl von Amtshandlungen federführend beteiligt, welche sie mit Übersicht führte und bearbeitete. Der Dienstvollzug kann als tadellos bezeichnet werden.

Sie weist sehr gute Kenntnisse der bestehenden Gesetze und Vorschriften auf und war auch immer bereit, neue Materien zu erlernen und anzuwenden.

Auf Grund der oa. Ausführungen und da B zudem die gemäß § 4 Abs. 3 BDG 1979 geforderte fachliche und persönliche Eignung für die angestrebte Planstelle (vorweist) und es daher anzunehmen ist, dass er die mit der Funktion verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen wird, ist beabsichtigt, die Einteilung des Beamten als stellvertretender Leiter und Hauptsachbearbeiter ... ehestmöglich durchzuführen. ...“

In der Stellungnahme der LPD X vom ... an die B-GBK wurde ausgeführt, dass der Fachbereichsleiter ... B an erster Stelle gereiht habe, der Leiter des Kriminalreferates ... habe A an erster Stelle gereiht. Dieser Reihung habe sich der Stadtpolizeikommandant ... angeschlossen. Der Stadtpolizeikommandant habe auch festgehalten (in einem Amtsvermerk nach Rücksprache mit der Personalabteilung), dass mit der ausgeschriebenen Planstelle keine bestimmten Aufgabenbereiche verknüpft bzw. hinterlegt seien und für die Erfüllung der dem Fachbereich zugewiesenen Aufgaben alleine der Fachbereichsleiter verantwortlich sei.

Ursprünglich habe die Behörde angenommen, dass entsprechend der Beurteilung des Fachbereichsleiters B an erster Stelle zu reihen sei, weil die Planstelle „vorwiegend mit Tätigkeiten im Gewaltdeliktsbereich behaftet“ sei und B bereits seit ... im Kriminaldienst speziell im Bereich Gewaltdelikte verwendet werde. Nachdem geklärt worden sei, dass die Planstelle mit keinem speziellen Aufgabenbereich hinterlegt sei und somit A - sollte sie mit der Planstelle betraut werden - in ihrem unmittelbaren Spezialbereich, den ...delikten, verbleiben könne, sei sie nach Beurteilung des Leiters des Kriminalreferates an erster Stelle zu reihen gewesen.

Laut Stellungnahme des SP-Kommandanten besitze A gegenüber dem Mitbewerber eine wesentlich längere Dienstzeit als „Funktionsbeamtin“ und dementsprechend ein höheres Maß an Diensterfahrung. Außerdem sei sie gegenüber ihrem Mitbewerber länger als Hauptsachbearbeiterin der FGr 4 in Verwendung

Die LPD habe den Ausführungen der Vorgesetzten folgen können und habe dem FA A zur Besetzung vorgeschlagen. Der FA habe nicht zugestimmt und letztlich sei (wie schon ausgeführt) nach einem Verfahren nach § 10 Abs. 4 PVG mit Wirksamkeit ... die Einteilung des B erfolgt.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... wiederholte die Antragstellerin im Wesentlichen zusammengefasst die Ausführungen über ihre Qualifikationen im Antrag, nämlich sei sie länger Kriminalbeamtin und länger in der Verwendungsgruppe E2a/4, und sie ergänzte, dass von den ... E2a/6-Planstellen (...) im Kriminalreferat des SPK X keine einzige mit einer Frau besetzt sei, und es seit ... in X noch nie eine Frau in dieser Funktion gegeben habe. Es sei ihr „mehrfach sehr vehement ans Herz gelegt“ worden, sich nicht zu bewerben, weil sie ohnehin keine Chance hätte. Wenn sie es dennoch wagen sollte sich zu bewerben, würde eine „Versetzung“ in die „Gruppe für Gewaltdelikte“ (wohl gemeint in die Gruppe Leib/Leben oder Raub, denn auch die Sexualdelikte gehören (nach den Ausführungen auf Seite 3) in den Deliktsbereich Gewalt) damit verbunden sein, sie könnte also nicht mehr in ihrem „angestammten“ Bereich, den ..., tätig sein und bräuchte sich dort dann um die Leitung erst gar nicht mehr zu bewerben. Sie habe sich dennoch beworben und wäre auch bereit gewesen, in der „Gewaltgruppe“ Dienst zu tun.

Auf die Frage, wer konkret von ihrem Wechsel in eine andere Gruppe gesprochen habe, antwortete die Antragstellerin, ihr unmittelbarer Vorgesetzter, Fachbereichsleiter Das sei alles nur mündlich kommuniziert worden.

Der Dienstgebervertreter führte aus, es habe sich um einen Rechtsirrtum des Vorgesetzten gehandelt, der korrigiert worden sei. Auf die Frage an den Dienstgebervertreter, weshalb die Zentralstelle die Reihung der LPD umgedreht habe, wiederholte der Dienstgebervertreter ... die Begründung des BMI in der Stellungnahme zum Antrag, nämlich dass B um sieben Jahre länger Exekutivbediensteter sei, er bereits Hauptsachbearbeiter im Kriminalreferat X gewesen sei und als ...leiterstellvertreter schon Führungsaufgaben wahrgenommen habe. Die Personalvertretung habe die Stellenbesetzung „ans BMI gespielt“.

Seitens des Senates wurde darauf hingewiesen, dass der FA die Besetzung der Planstelle mit A abgelehnt und B vorgeschlagen habe, dies aber ohne jede Begründung. Auf die Frage, ob eine Äußerung ohne Begründung für den anderslautenden Vorschlag als Stellungnahme angesehen werden könne, antwortete der Dienstgebervertreter, grundsätzlich nicht, aber wenn die LPD den Fall „so“ ans BMI weitergebe, dann werde „das“ eben als ausreichend angesehen. Eine Äußerung ohne Begründung wäre als Zustimmung zu werten gewesen, die LPD habe die Angelegenheit aber ans BMI weitergeleitet. Die Zentralstelle sei unabhängig von allen Vorschlägen, sie mache einen eigenen Vorschlag an den ZA, und dieser nehme den Vorschlag des BMI entweder an oder sei dagegen. Eine Zustimmung müsse nicht begründet werden, die Ablehnung eines Vorschlags schon.

Auf die Nachfrage, ob demnach die LPD A ernennen hätten können, äußerte der Dienstgebervertreter, dass, wenn man die Bestimmungen des PVG richtig auslege, die Ernennung erfolgen hätte können.

Die B-GBK hat erwogen:

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

Gemäß § 25 Abs. 2 B-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 BMI für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Gemäß § 11c B-GIBG („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.

Ausgeschrieben war die mit E2a/6 bewertete Planstelle „Stellvertreter/in“ des Fachbereichsleiters/der

Fachbereichsleiterin X (Gewaltdelikte) und Hauptsachbearbeiter/in des operativen Kriminaldienstes". Aus der InteressentInnensuche ergibt sich also nicht, dass die Planstelle mit der Bearbeitung eines bestimmten Deliktsbereichs - Raub oder Leib/Leben oder Sexualdelikte - des Fachbereichs „Gewaltdelikte“ verbunden wäre, und auch aus der Beschreibung der „Fachspezifischen Aufgaben“ und der „Fachspezifischen Anforderungen“ in der InteressentInnensuche ergibt sich eine solche Zuordnung nicht. Als fachspezifische Aufgaben sind (u.a.) genannt: Unterstützung des Fachbereichsleiters und der Referatsleitung durch fachliche Beratung in den Angelegenheiten „der Delikte gegen Leib und Leben, Raub, Sittlichkeitsdelikte, Schlepperei, Menschenhandel, Prostitution und Zuhälterei“ sowie „Überblick über die spezifischen Delikte im gesamten Wirkungsbereich“. An Erfahrungen sind (u.a.) solche in dienstführender Tätigkeit in einer kriminalpolizeilichen Dienststelle verlangt (Details vgl. Seite 3 und 4).

In diesem Sinn hielt auch der SP-Kommandant nach Rücksprache mit der Personalabteilung der LPD X fest, dass mit der ausgeschriebenen Planstelle keine bestimmten Aufgabenbereiche verknüpft bzw. hinterlegt seien. In der Folge reichte der Leiter des Kriminalreferates A an die erste Stelle, und der SP-Kommandant schloss sich der Reihung mit der Begründung an, dass A länger „Funktionsbeamtin“ (=dienstführende Kriminalbeamtin) sei als ihr Mitbewerber und sie auch schon länger einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe E2a/4 habe (seit ... im Vergleich zu ...). Für den Senat ist vor allem die längere Verwendung der Bewerberin als dienstführende Kriminalbeamtin überzeugend, da ja eine Planstelle im Kriminaldienst zu besetzen war. Obwohl B bereits ... in den Exekutivdienst eintrat und A „erst“ ... - wie der Fachbereichsleiter und das BMI hervorhoben -, schloss sie den Grundausbildungslehrgang für die Verwendungsgruppe E2a bereits im ... ab, B beendete die Ausbildung „erst“ im Hinzu kommt, dass A schon seit ... im Bereich der sog. Gewaltdelikte tätig war/ist (...delikte und ...), während B bis-und ...delikte bearbeitete. Zum früheren Eintritt des B in den Exekutivdienst ist auch noch zu bemerken, dass der Bewerber und die Bewerberin nahezu gleich alt sind (Geburtsjahrgänge ... und ...), A aber als Frau vor dem Eintritt in den Exekutivdienst die Ausbildung zur Sozialarbeiterin zu absolvieren hatte.

Absolut nicht nachvollziehbar ist für den Senat, inwiefern man aus den Beurteilungen der Bewerberin und des Bewerbers durch das BMI (siehe Seite 5 und 6) auf die bessere Eignung einer der beiden Bediensteten schließen können soll. Der Senat vermag anhand dieser Ausführungen weder ein Plus der Bewerberin gegenüber dem Mitbewerber, noch umgekehrt ein Plus des Bewerbers gegenüber der Mitbewerberin im Umgang mit Behörden, Parteien und MitarbeiterInnen, im Verantwortungsbewusstsein, der Belastbarkeit, der Eigeninitiative, der Managementfähigkeit, in der Fachkompetenz und/oder der Führungskompetenz herauszulesen. Bemerkenswert sind die weiteren Ausführungen, nämlich dass „auf Grund der oa. Ausführungen und da B zudem(!)“ die gemäß § 4 BDG geforderte fachliche und persönliche Eignung für die Planstelle aufweise, anzunehmen sei, dass er die Aufgaben in bestmöglicher Weise erfüllen werde. Es kann nicht im Ernst gemeint sein, dass sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber über die genannten Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen und der Bewerber darüber hinaus, im Gegensatz zur Bewerberin(?), auch noch die Anforderungen des BDG an die Eignung von Bediensteten erfüllt? Derartige Ausführungen lassen vielmehr darauf schließen, dass in Ermangelung von sachlichen Argumenten schlicht Floskeln niedergeschrieben wurden.

Der Vollständigkeit halber merkt der Senat an, dass angesichts des Umstandes, dass die Delikte Raub, Delikte gegen Leib/Leben und Sexualdelikte in einem Fachbereich, nämlich dem der Gewaltdelikte, zusammengefasst sind, unverständlich ist, weshalb es durchwegs in den Stellungnahmen der Behörden hieß, B sei im Bereich Gewaltdelikte tätig gewesen, als wären ...delikte keine Gewaltdelikte.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass für den Senat aus den Ausführungen des BMI bzw. des Fachbereichsleiters nicht erkennbar ist, inwiefern B für die Planstelle eines Hauptsachbearbeiters/einer Hauptsachbearbeiterin des operativen Kriminaldienstes, verbunden mit der Stellvertretung des Fachbereichsleiters/der Fachbereichsleiterin für Gewaltdelikte, besser geeignet sein soll als A. Die dienstrechtlichen Parameter sprechen eher für die Bewerberin. Selbst wenn man nur gleiche Eignung der Bewerberin und des Bewerbers annehmen würde, wäre A auf Grund des Umstandes, dass die Frauenquote nicht einmal annähernd erfüllt ist - von den ... E2a/6-Planstellen im Kriminalreferat des SPK X ist keine einzige mit einer Frau besetzt - auf die Planstelle zu ernennen gewesen.

Der Senat stellt daher fest, dass die Besetzung der Planstelle Hauptsachbearbeiter/in des operativen Kriminaldienstes im SPK X, verbunden mit der stellvertretenden Leitung des Fachbereichs X – Gewaltdelikte mit B eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 Z 5 B-GIBG und eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes des

§ 11c B-GIBG darstellt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18a B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlungen:

Der Senat empfiehlt den Behörden, die Besetzungsvorschläge sorgfältig zu prüfen, insbesondere, ob das - häufig vorgebrachte - Argument der längeren „Exekutivdienstzeit“ tatsächlich im konkreten Einzelfall von Bedeutung für die bestmögliche Erfüllung der Aufgaben auf dem Arbeitsplatz ist.

Angeregt wird vor allem auch eine gründlichere Befassung mit den unbegründeten Ablehnungen von Dienstgebervorschlägen durch die Personalvertreter, und dies umso mehr, wenn der Dienstgebervorschlag auf eine Frau lautet.

Wien, September 2019

Zuletzt aktualisiert am

12.12.2019

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

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at